KARIN FILANDER

Kehittämistyö murroksessa

Sitoutuminen, sopeutuminen ja vastarinta julkisella sektorilla 1990-luvulla

English summary

Tampereen yliopisto
Tampere 2000

Kehittämistyö murroksessa

Acta Universitatis Tamperensis 777

AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA
Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden laitos

Myynti

Tampereen yliopiston
julkaisujen myynti
PL 617
33101 Tampere

Puh. (03) 215 6055
Fax (03) 215 7150
taju@uta.fi
http://granum.uta.fi

Kannen suunnittelu
Juha Siro

Painettu väitöskirja
Acta Universitatis Tamperensis 777
ISBN 951-44-4946-0
ISSN 1455-1616

Sähköinen väitöskirja
Acta Electronica Universitatis Tamperensis 67
ISBN 951-44-4947-9
ISSN 1455-1616

Tampereen yliopistopaino Oy Juvenes Print
Tampere 2000

KARIN FILANDER

Kehittämistyö murroksessa

Sitoutuminen, sopeutuminen ja vastarinta julkisella sektorilla 1990-luvulla

■

AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA

Esitetään Tampereen yliopiston
kasvatustieteiden tiedekunnan suostumuksella
julkisesti tarkastettavaksi Tampereen yliopiston Pinnin kiinteistön
Paavo Koli -salissa, Kehruukoulunkatu 1, Tampere,
lauantaina 9. päivänä joulukuuta 2000 klo 12.

English summary

Tampereen yliopisto
Tampere 2000

KIITOKSET

Nyt on aika kiittää henkilöitä, jotka ovat auttaneet ja tukeneet minua tämän tutkimuksen eri vaiheissa. Suurimmat kiitokset kuuluvat Juhani Kirjoselle ja Tuula Heiskaselle. Sekä Juhani Kirjonen että Tuula Heiskanen ovat molemmat lukeneet tutkimustekstejäni tutkimusprosessin eri vaiheissa. He ovat myös lukeneet käsikirjoitusversion ja auttaneet minua kommenteillaan kehittämään tekstiäni eteenpäin. He ovat myös yhdessä ja erikseen juuri ne henkilöt, joiden ansiosta alunperin lähdin tutkijan taipaleelle. Juhani Kirjonen on toiminut molempien Suomen Akatemian rahoittamien tutkimusohjelmien johtajana, joissa olen toiminut tutkijana. Tuula Heiskanen on osallistunut toiseen näistä tutkimusohjelmista ja on senkin jälkeen ollut minulle se henkilö, jolla olen ensimmäisenä kiikuttanut vielä kehittelyvaiheessa olevia tekstejäni. Olen aina voinut luottaa Jussiin ja Tuulaan siinä, että jos apua tarvitsen, niin sitä myös saan. Parasta kaikessa: Naurua ja ronskia huumoria ei meidän keskusteluista ole koskaan puuttunut.

Yhteistyö Roskilden yliopiston aikuiskasvatuksen tutkijaryhmän ja työni toisen ohjaajan professori Henning Salling Olesenin kanssa on ratkaisevalla tavalla vaikuttanut tämän tutkimuksen rakenteeseen. Kirjoittamani artikkelit ovat olleet tärkeitä keskinäisen vuoropuhelun askelia, joiden kautta olen työstänyt tutkimustani askel askeleelta eteenpäin. Henningin hienovireinen ohjaustapa ja ESREAn (European Society for Research on the Education of Adults) aktiivinen tutkijaverkosto- ja kesäkoulutoiminta ovat yhdessä mahdollistaneet sen, että olen päässyt tutustumaan suomalaisessa aikuiskasvatuksen keskustelussa vähemmän painottuneeseen kriittisen teorian inspiroimaan kulttuuritutkimukseen ja elämäkertatutkimuksen tutkimusperinteisiin. Kiitän myös Lena Inowlockia, Jean Barria, Katrin Hjortia, Kirsten Weberiä ja Peter Alheitia oivaltavista kommenteista tutkimukseni artikkeleihin. Tutkimukseni toinen ohjaaja professori Jukka Tuomisto auttoi minua oikella hetkellä ymmärtämään, että kirjoittamieni artikkeleiden näkökulmista käsin voin rakentaa sen muutokseen ja kehittämistyöhön liittyvän suuren kertomuksen, jota koko tutkimusprosessin aikana olen tavoitellut. Kiitän lämpimästi molempia ohjaajiani luottamuksesta ja oikeaan aikaan osuneista ehdotuksista työni kehittämiselle.

Erityiskiitos kuuluu esitarkastajilleni professori Anja Heikkiselle ja professori Juha Varilalle työtä eteenpäin vievistä kommenteista ja korjausehdotuksista. Erityisesti Anja Heikkisen terävät, kriittiset ja oivaltavat kommentit vaikuttivat vielä viime vaiheessa työni muotoutumiseen.

Lämmin kiitos Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskuksen henkilökunnalle ja tutkijayhteisölle, joka on tarjonnut minulle koko tutkimuksen teon ajan ainutlaatuisen tutkimusympäristön ja tutkimuksen teon edellytykset. Työelämän tutkimuskeskuksen tieteidenvälisessä ja kansainvälisessä ilmapiirissä on ollut mahdollista katsoa samanaikaisesti moneen eri suuntaan. Tutkimukseni yksittäisten artikkeleiden tärkeinä kommentaattoreina ovat tutkimuksen eri vaiheessa toimineet Jeff Hearn, Risto Nakari, Satu Kalliola, Arto Juhela ja Riitta Lavikka. Erityiskiitos kuuluu Päivi Korvajärvelle, joka yksittäisten artikkeleiden kommentoinnin lisäksi luki myös ensimmäisen käsikirjoitusversioni vaikuttaen tarkoilla ja terävillä huomioillaan ratkaisevalla tavalla työn kokonaisuuden muotoutumiseen. Päiviä ja Riittaa kiitän myös henkisestä tuesta tilanteissa, jolloin sitä eniten tarvitsin. Haluan myös kiittää Matti Hyvärisen vuosina

1997 ja 1998 vetämää diskurssipajaa ja siihen osallistuneita tutkijoita aineiston lukutaidon opetuksista. Erityiskiitos Matille, Jaana Vuorelle ja Katri Komulaiselle, joiden kommentit auttoivat minua aineistoni kanssa eteenpäin.

Kiitän myös asiantuntijaksi oppiminen -tutkimusryhmän tutkijoita ja Jyväskylän yliopiston koulutuksen tutkimuslaitoksen henkilökuntaa yhteistyöstä. Erityisesti kiitän Anneli Eteläpeltoa, Ulla Mutkaa, Päivi Tynjälää, Tuija Valkeavaaraa, Anita Nuutista ja Pirkko Remestä monista hyvistä keskusteluista ja nauruista veneretkillä, mustikka- ja sienimetsissä ja Jussin savusaunan lauteilla. Kaikkein suurin kiitos kuuluu kuitenkin tutkimusryhmämme jäsenelle Hannu Hiillokselle, joka on toiminut artikkeleitteni erinomaisena kääntäjänä, palautteen antajana ja rohkaisijana kaikkina näinä yhteisinä vuosina. Kiitän myös Minna Rinkiä haastatteluaineistoni sujuvasta purusta ja Sirpa Randellia väitöskirjan hienosta ja vauhdikkaasta viimeistelystä ja painoasuun saattamisesta.

Kiitän myös toista työyhteisööäni Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskusta ja sen henkilökuntaa. Työni koulutuksen suunnittelijana sai minut alun perin lähtemään kehittäjyyden ja kehittämistyön tutkimiseen. Suunnittelijan työssäni minulla oli myös ilo työskennellä sellaisten kokeneiden ammattilaisten kuten Totte Vadénin ja Soile Kotakorven kanssa, jotka auttoivat minua ymmärtämään ja kunnioittamaan julkisen sektorin ammattilaisten elämäntapaa oman työnsä kehittäjinä. Esitän myös lämpimän kiitokseni tutkimukseeni osallistuneille julkisen sektorin ammattilaisille, virkamiehille ja kehittäjille, jotka avasivat minulle niin uusia ikkunoita ja näköalapaikkoja julkisen sektorin kulttuuriseen murrokseen.

Taloudellista tukea tutkimuksen tekemiseen olen tutkimuksen eri vaiheissa saanut Suomen Akatemialta, Suomen Kulttuurirahastolta, Tampereen yliopistolta ja Työsuojelurahastolta. Tampereen kaupunki on tukenut tutkimuksen julkaisua stipendillään. Myös tutkijakoulu Oppiminen, kehitys ja kasvatus on tukenut tutkimukseni valmistumista seminaareillaan ja matka-avustuksillaan.

Koko tutkimusprosessini ajan ystäväni Jaana Linna on pitänyt minut lenkkipoluilla ja liikkeessä. Ilman Jaanaa olisin tuskin selvinnyt maaliviivoille. Myös perheeni on ollut tukenani ja sietänyt poissaolojani ja poissaolevia läsnäolojani. Erityisesti nuorempi poikani Pirkka on vahtinut tutkimusurakan etenemistä säännöllisesti tiedustelemalla, millä sivulla minä nyt menen, paljonko on vielä jäljellä ja paljonko minä oikein saan tuosta työstä palkkaa. Pirkka ei oikein ole pitänyt uranvalintaani onnistuneena, mutta on hänkin sentään intoutunut nimiehdotuksellaan “Poliittinen valtakunta” tutkimusprosessin imuun. Pertille suuri kiitos omasta tilasta ja Ilarille kiitos musisoinnista ja huumorista, joka asettaa asioita oikeaan tärkeysjärjestykseen. Omistan tämän kirjan äidilleni Laura Filanderille, joka on aina tukenut minua myötä- ja vastamäessä.

Tampereella 8.11.2000

Karin Filander

Sisällys

Osa I

1 Johdanto 13
Muutoksen argumentaatiokonteksti 13
Tutkimusote ja tutkimuskysymykset 14
Tutkimukseni tausta 16
Tutkimuksen rakenne 18
Tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat 19

2 Muutoskertomukset ja vastakertomukset 22
1990-luvun murroksen konteksti 22
Näkökulma ja tutkimusote murrokseen 27
Murros määrittelykamppailuna 28
Suhde aikuiskasvatukseen 30

3 Kehittämistyön "kaunis tarina" 35
Kehittämistyön merkitysten kontekstikehä 35
Valtaistuminen ydinkäsitteenä 37
Kehittäjän ja muutosagentin sankaritehtävä 41
Kauniin tarinan "roistot" 43
Muutos ja identiteetti 45

4 Itsestäänselvyyksien kyseenalaistamisen metodit 48
Tutkimuksen metateoria 48
Näkökulmani toimintatutkimukseen 50
Näkökulmani diskurssianalyysiin 55
Minun metodologiani ja metodiset valintani 57
Tutkimuskäytäntö I: Työtieteellinen koulutusohjelma haastamisen tilana 58
Tutkimuskäytäntö II: Aktiivinen haastattelu 60
Kurkistus haastatteluaineistoon ja haastattelutilanteeseen 62

5 Muutosten puolesta ja muutosta vastaan 66
Näköalapaikat murrokseen 66
Kehittäjäpuheita 68
Ammattilaispuheita 70
Metaforat kehittäjäpuheiden ja ammattilaispuheiden analyysin avaimina 74
Yleistyksistä erikoistapausten analyysiin 76

6 Tutkimuksen ja tutkijan matkakertomus 80
Matkan metafora 80
Tutkijan matkakertomus 81
Tutkimuksen sisällöllinen matkakertomus 85
Artikkeli 1: Tutkimuksen rakenne ja muuttuvat kehykset 85
Artikkeli 2: Kehittämisen “humaani riemujuhla”? 86
Artikkeli 3: Kehittäjät kodittomina asiantuntijoina 87
Artikkeli 4: Kehittäjien suhde murrokseen 88
Artikkeli 5: Kehittämistyön vastarinnan strategiat 90
Artikkeli 6: Muuttuvat identiteetit murroksen keskellä 92

7 Matkan opetukset 95
Tutkimuskysymykset ja murtovesiaika 95
Miten tehdään muutosta ja miten kehittäjät määrittelevät suhdettaan muutokseen? 96
Tulosten tarkastelua muun haastatteluaineiston perusteella 98
Yhteenveto ja tulkinta tuloksista 106
Jatkuvuuden ylläpitäminen murroksessa 107
Vastakertomukset ja vastastrategiat 107
Monet identiteetit ja kulttuuriset käsikirjoitukset 108
Yhteenveto ja tulkinta tuloksista 110
Uudet metodiset lähestymistavat muutoksen tutkimiseen? 111
Praktinen tieto ja sanaton kokemus 111
Metaforat avaimina 112
Realistisesta luennasta retoriseen luentaan 113
Puhelinhaastattelu aktiivisen haastattelun tilana 115
Kokoava yhteenveto tutkimuksen tuloksista 117

8 Aikuiskasvatus, valtaistuminen ja muutos 121
Diskursiiviset vallankäytön muodot 121
Epävarmuuden asiantuntijat ja uudistavan oppimisen siirtymätilat 122
Lopuksi 125

Lähteet 129

Liite 1 147

Liite 2 149

Osa II

Liiteartikkelit

I Karin Filander:
Experts in uncertainty. A study of changes in ethos and agentic identity in the public sector 161

II Karin Filander:
Agents of Change at an Uncertain Time – Discourse, Action, Learning 178

III Karin Filander:
Metaphors as a way of examining silent expertise 193

IV Karin Filander:
Is there any Space for Agency? 202

V Karin Filander:
Strategies of Resistance to Managerial Change 218

VI Karin Filander:
Identities in Transition. Key interviews as a way to analyse transformations in the public sector 227

Tiivistelmä 245

Summary 247

Osa I

1 JOHDANTO

Muutoksen argumentaatiokonteksti

Suuri kulttuurinen muutos ja murros ymmärretään yleensä tilanteena, jossa jokin vanha on päättymässä ja jokin kokonaan uudenlainen järjestys on alkamassa. Muutos ymmärretään katkokseksi, murrokseksi tai suureksi Tapahtumaksi, eikä esimerkiksi arkiseksi ja päivittäiseksi toiminnaksi ihmisten työpaikoilla (Korvajärvi ym. 1990, 26). Tällaisen suuren Tapahtuman logiikkaan kuuluu, että menneisyys ennen suurta muutostapahtumaa leimautuu ajaksi, jolloin kaikki seisoi paikallaan. Murros viittaa syvälliseen ja jyrkkään muutokseen, käänteeseen ja taite- tai käännekohtaan, jollaista Pekka Kososen (1998, 9–10) mukaan pohjoismaiset hyvinvointivaltion mallit tällä hetkellä elävät. Hyvinvointivaltion ja siten julkisen sektorin nykyongelmien taustalla voidaan Kososen mukaan nähdä talouden, työmarkkinoiden ja poliittisten instituutioiden muutokset, jotka johtavat hyvinvointijärjestelmien roolin uudelleen arviointiin ja uudenlaisiin rintamalinjoihin julkisen ja yksityisen välillä (mt., 43). Globalisoituvan markkinakilpailun haasteet vastaanottaneet poliitikot näyttävät ajattelevan, että julkisen palvelujärjestelmän kehittämisessä ei ole enää muita vaihtoehtoja kuin yksityistäminen, markkinoistuminen ja julkisten palvelurakenteiden karsinta. Tällaisen käsityksen saa helposti, kun seuraa julkista puhetta ja keskustelua kansainvälisen integraation ja markkinoiden vaatimuksista, suomalaisen hyvinvointipalveluiden ja julkisen sektorin kurjistuvista ehdoista ja taloudellisen perustan rapautumisesta.

Murrospuheista huolimatta suomalaisessa julkisessa keskustelussa kansalaisia rauhoitellaan usein väitteillä, joiden mukaan mistään oleellisesta ei ole jouduttu hyvinvointiyhteiskunnassa tinkimään. Tällaisista väitteistä on tullut "eräänlainen virallinen tulkinta", joista julkisessa keskustelussa pidetään kiinni (Julkunen 2000, 4). Ruotsissa, jossa leikkauksia julkisissa palveluissa on tehty Suomea huomattavasti pehmeämmällä tavalla, koetaan säästöt selvästi kielteisempänä asiana kuin Suomessa (Ståhlberg 1998, 291, 294–295). Suomalainen julkisuuspuhe

ylläpitää hyvinvointivaltiokeskusteluissa yllä eräänlaista onnellisuusmuuria (Roos 1987), jota voi pitää tarinarakenteena, jonka mukaan hyvinvointivaltion tasa-arvoisuuden ja heikoista huolehtimisen eetoksessa ja hyvinvointivaltion käytännöissä ei ole tapahtunut oleellisia muutoksia. Eetoksella tarkoitan julkista sektoria yhdistäviä perimmäisiä perusteluja, joihin keskusteluissa on totuttu perinteisesti viittaamaan ja jolla tarkoitetaan julkisen sektorin sosiaaliseen oikeutukseen liittyviä kysymyksiä (Czarniawska-Joerges 1995; Hyvärinen 1998, 327). Tätä eetosta on 1990-luvulla hyödynnetty myös vetoamalla suomalaisten talvisodan henkeen ja uhrautumisen kertomuksiin (Julkunen 1993, 147–148), joiden mukaan kaikkien kansalaisten on uhrauduttava kansallisten etujen vuoksi. Näissä tarinarakenteissa elää edelleen meisyys ja "kaveria ei jätetä" -henki.

Tällä hetkellä julkisessa keskustelussa on meneillään diskursiivinen siirtymä, joka on johtamassa hyvinvointivaltion idean, tavoitteiden, odotushorisonttien, puhetapojen ja kielen muuttumiseen (Julkunen 2000, 4; ks. myös Lehtonen 2000, 130). Nähtäväksi jää, johtaako muutos Suomessa julkista mielipidettä eriarvoisuutta hyväksyvään suuntaan ja kulttuuriseen puheavaruuteen, jossa opitaan hyväksymään esimerkiksi alueellinen eriarvoisuus julkisen sektorin palveluissa. Tällaiseen suuntaan viittaa Juha Siltalan (1996, 117–118) tekemä huomio suomalaisen julkisen sektorin "kroonisesta kriisistä" (Savonen & Pörsti 2000, 9) globalisoituvan markkinatalouden olosuhteissa. Vaikka taloudellinen lama on ohitse ja yksityinen sektori, tuotanto ja tuottavuus kasvavat, jatkuu julkisen sektorin kriisin kroonistuminen. Tilanne liittyy diskursiiviseen arvosiirtymään, jota Suomessa tällä hetkellä eletään. Suomalaisessa yhteiskunnassa siirrytään kollektiivisista huolenpidon ja hyvinvoinnin arvoista yksilöllisyyden korostamiseen ja vain omista eduista huolehtimiseen. Nyt meitä opetetaan milloin yksilöllisyyden, milloin kannattavuuden, tehokkuuden tai tulosvastuun nimissä hyväksymään yhteiskunnan itsestään selväksi lähtökohdaksi "kaveri jätetään" -periaate (Ojanen 1999, 93). Myös julkisen sektorin työntekijän vastuu kansalaisten hyvinvoinnista on muuttumassa omillaan pärjäämisen kannustamiseksi ja sellaisen ajattelun korostamiseksi, että jokainen julkisten palvelujen asiakas on ensisijaisesti vastuussa vain itse itsestään (HS 16.11.1999; myös Korvajärvi 1998a, 77). Raija Julkusen (2000, 6) sanoin "sosiaalista" kammetaan nyt pois paikoiltaan.

Tutkimusote ja tutkimuskysymykset

Tässä tutkimuksessa analysoin edellä kuvaamaani kulttuurista, sosiaalista ja yhteiskunnallista murrostilannetta niistä näkökulmista ja merkityskehyksistä käsin, joista haastattelemani kehittämistyöhön osallistuvat henkilöt tulkitsivat suhdettaan 1990-luvun julkisen sektorin kulttuurisiin muutospyrkimyksiin. Haen tutkimuksen haastattelu- ja vuorovaikutusaineiston perus-

teella siis tavallaan sosiaalisen ja yksilöllisen leikkauskohtaa (Hyvärinen 1998, 312), jonka avulla pyrin tutkimaan haastateltavien puheesta merkityksenannon sosiaalisuutta. En ole siis pelkästään tai ensisijaisesti kiinnostunut yksilön sisäisistä mikrotason itsemäärittelyjen muutoksista tai laajoista julkisen sektorin makrotason rakenteellisista murroksista (vrt. Casey 1995) vaan tutkin murroksen keskellä toimivien julkisen sektorin virkamiesten, ammattilaisten ja kehittäjien puhetta, niiden perusteluja ja selityksiä.

Tarkoituksenani on tunnistaa tutkimuksen haastatteluaineistosta toisistaan eroavia suhteutuksia 1990-luvun markkinamuutokseen. Julkisen sektorin asiantuntija-asemassa toimivat työntekijät joutuvat neuvottelemaan toimintansa jatkamisesta uudella tavalla. Heidän normaalin virkamies- ja asiantuntijatyönsä muuttuminen perusteluja vaativaksi toiminnaksi (Fairclough 1985, 740) on merkki muutoksesta, jossa itsestään selvänä nähty ammatillinen toiminta on muuttunut kyseenalaistetuksi ja jopa epänormaaliksi toiminnaksi. Työntekijöiden on yhä vaikeampi määritellä, mikä on "oikeaa" ja hyväksyttyä asiantuntijatyötä julkisella sektorilla.

Toiminnan ja puheen perustelut liittyvät tutkittavassa toimintakulttuurissa kollektiivisesti jaettuihin kulttuurisiin käsikirjoituksiin. Nämä käsikirjoitukset ovat markkinaorientoituneessa ajassa julkisella sektorilla murroksessa. Olen valinnut toimijalähtöisen tavan tutkia haastateltavien puheessa samanaikaisesti eläviä menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden kulttuurisia puhetapoja. Kilpailevien selitysten ja perustelujen moninaisuus otetaan siis tutkimuksen kohteeksi sellaisenaan (Suoninen 1997, 57). Tällaisia toisistaan eroavia kulttuurisia ja kollektiivisia puhetapoja ja toiminnan perusteluja korostava muutoksen tutkimistapa eroaa kehittämis- ja muutostutkimuksesta, jossa muutostilanteet ymmärretään lineaarisesti ja strategisesti tai ristiriitojen kautta etenevän positiivisen oppimisen, edistyksen ja jatkuvan kasvun prosesseina. Muutos voidaan ymmärtää suunnitelluksi innovaatioprosessiksi, joka perustuu strategisiin valintoihin, päätöksentekoon ja organisatoriseen kehittämiseen, tai sopeutumisprosessiksi työelämän ja toimintaympäristön muutoksiin ja muutosvaatimuksiin (Czarniawska & Joerges 1996, 14). Aikuiskasvatuksen alueella suhde muutokseen rakennetaan yleensä oppimisen prosessina, jonka avulla reagoidaan ulkoisiin pakkoihin ja toimintaympäristön muutosvaatimuksiin. Tämän kaltaista tutkimusotetta voidaan nimittää kehittämistutkimukseksi.

Tutkimukseni liikkuu tutkimusmaastossa, joka ottaa välimatkaa kehittämistutkimuksen toiminnan tehostamisen, edistyksen ja positiivisen oppimisen kertomuksista. Tutkimuksessani pyrin tarkastelemaan muutosta ja muutokseen liittyviä ristiriitaisia kysymyksiä vaihtoehtoisista näkökulmista ilman strategista sitoutumista kehittämistavoitteisiin tai esimerkiksi julkisen sektorin toiminnan tuloksellisuuden parantamiseen. Vaikka otan välimatkaa systeemisestä ja konkreettisiin kehittämistuloksiin pyrkivästä kehittämistutkimuksesta, liittyy tutkimukseni kuitenkin sosiaalisen konstruktionismin kautta ymmärrettyyn toimintatutkimukseen. Korostan muutostilanteisiin liittyvien epäselvien merkitysten, tulkintakehysten, kielen ja puheen tutkimisen tärkeyttä toimijoiden kannalta sekä puheen tarkastelua puhetekoina, joiden kautta rakennetaan ja muutetaan todellisuutta. Tällaista toimintatutkimuksellista lähestymistapaa

Jyrki Jyrkämä nimittää toimintatutkimuksen "giddensiläisiksi silmälaseiksi" (Jyrkämä 1996; 1999). Lähestymistavan mukaan myös puhe, vuorovaikutus ja dialogit ovat toimintaa, jonka avulla rakennetaan todellisuutta ja tehdään näkyväksi toiminnan sosiaalista ja kulttuurista arkkitehtuuria.

Tutkimuksessani analysoin siis suhteutuksia muutoksiin, jotka liittyvät julkisen sektorin ja hyvinvointivaltion päämäärien uudelleen käsitteellistämisen prosesseihin, kehittämistyöhön, asiantuntijatyön muutospaineisiin, julkishallinnon työntekijöiden muuttuviin toimijaidentiteetteihin ja toiminnan tavoitteisiin ja tarkoituksiin. Pyrin myös erityisesti tunnistamaan julkisen sektorin asiantuntijoiden puheesta kehittämisen ja muutostyön vastakertomuksia, jotka murrostilanteissa usein jäävät vaiennetuiksi ääniksi ja näkökulmiksi, jotka kehittämistutkimus yleensä sivuuttaa menneisyyden ja taantumuksen työtyyppeinä (ks. esim. Engeström 1995, 22). Muutostilanteen tarkastelu eri näkökulmista ja myös vallitsevan muutospuheen varjosta löytyvien kulttuuristen vastakertomusten tunnistaminen edellyttää tutkimukselta toimintatutkimuksellisesti painottuneita metodisia lähestymistapoja, koska tällaiset kulttuuriset puhetavat ovat muuttumassa vallitsevassa puhekulttuurissa näkymättömiksi tai torjutuiksi muutostilanteen ymmärtämisen tavoiksi.

Haen tutkimuksessani vastauksia kysymyksiin

1. Miten julkisen sektorin kulttuurista murrosta tehdään ja miten kehittäjät määrittelevät suhdettaan muutokseen?
2. Millaisia muutoksen vastakertomuksia haastatteluista löytyy ja miten ylläpidetään toiminnan jatkuvuuksia murroksessa?
3. Millaisten metodisten lähestymistapojen avulla on mahdollista tutkia toiminnan perusteluja ja arvolähtökohtia kyseenalaistavia murrostilanteita?

Tutkimukseni tausta

Tutkimukseni on osa tutkimusohjelmaa (Filander ym. 1990; Kirjonen ym. 1996), joka jakautuu kahteen eri vaiheeseen. Ensimmäisessä vaiheessa osallistuin Suomen Akatemian tutkimushankkeeseen "Tutkimus–Koulutus–Kehittäminen", joka ajoittui vuosille 1991–1993. Toteutimme tutkimushankkeen aikana tutkimusryhmän voimin ja Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen tuella toimintatutkimuksellisesti orientoituneen työtieteellisen koulu-

tusohjelman[1] "Oppiminen ja työelämän laatu" (Kirjonen ym. 1996), jonka aikana loimme ohjelmaan osallistuneille 26 julkisen sektorin muutos- ja kehittämistyötä tekeville ammattilaisille edellytyksiä ja tilaa tieteidenväliseen oppimiseen, kehittämishankkeiden ideointiin ja julkishallinnon muutospaineiden tulkintaan. Mukana oli asiakastyötä tekeviä asiantuntijoita valtion perustasolta ja kunnista, piiri- ja lääninhallinnon ohjaustyössä toimivia asiantuntijoita sekä keskusvirastojen ja ministeriöiden asiantuntijoita. Mukana oli myös eri hallinnon tasoilla toimivia henkilöstötyön ja henkilöstökoulutuksen asiantuntijoita ja kehittäjiä. Osa kehittäjistä toimi koulutuksen ja kehittämisen tukipalveluorganisaatioissa, jotka myyvät palvelujaan julkisen sektorin ammattilaisille ja perusyksiköille. Lisensiaatintutkimuksessani tarkastelin toteuttamaamme koulutusohjelmaa osanottajien reflektiivisen oppimisen areenana ja uudistavan oppimisen siirtymätilana (Filander 1995; myös Filander 1992), jonka aikana osanottajat paikansivat itseään julkisen sektorin murroksessa ja etsivät keskinäisen haastamisen avulla uudenlaisia näkökulmia ja vaihtoehtoisia tarkastelutapoja työhönsä liittyviin kehittämishankkeisiin.

Tutkimuksen toisessa vaiheessa olen jatkanut väitöskirjaan tähtäävää työtä Suomen Akatemian tutkimusohjelmassa "Asiantuntijaksi oppiminen" vuosina 1996–1998 (Remes ym. 1995; Kirjonen ym. 1997; Kirjonen ym. 2000). Tätä tutkimuksen vaihetta kutsun kulttuurisen analyysin ja metodisen kehittelyn vaiheeksi, jolloin tärkeimpänä tavoitteenani on ollut syventää ja laajentaa koulutusohjelman aikana kootun tutkimusaineiston tulkintaa suhteessa julkisen sektorin kulttuuriseen murrosvaiheeseen ja diskursiiviseen siirtymään 1990-luvun aikana. Halusin kohdentaa tutkimukseni niin, että tavoittaisin tämän erityisen ja eri suuntiin hajoavan asiantuntijaryhmän tulkintojen avulla erilaisia suhteutuksia murrokseen, joka kosketti kaikkia ohjelmaan osallistuneita henkilöitä. Vuonna 1997 keräämäni osanottajien jatkohaastatteluaineisto loi myös paremmat edellytykset vastata tutkimuskysymyksiin, jotka liittyivät julkisen sektorin murroksen ja kehittämistyön merkitysten tulkintaan ja toimijoiden itsensä paikantamisen ja toimijaidentiteetin kysymyksiin. Ohjelman osanottajia haastateltiin kolme kertaa (1991, 1992 ja 1997). Nauhoitettuja ja kokonaan purettuja haastatteluja kertyi yhteensä 78. Yhteensä 2604 sivua käsittävä haastatteluaineisto on tutkimukseni pääasiallinen aineisto, mutta käytän artikkelissa 2 myös työtieteellisen koulutusohjelman vuorovaikutusaineistoa. Muu tutkimushankkeen aikana kerätty aineisto toimii tausta-aineistona, jota olen hyödyntänyt useaan otteeseen tutkimusprosessin eri vaiheissa. Kerron tutkimuksen aineistosta tarkem-

[1] Tutkimuksen taustalla on vuosia kestänyt yhteistyö tutkimusryhmässä, joka on kehitellyt "työtieteellistä" tieteidenvälistä lähestymistapaa työelämän tutkimiseen ja kehittämistyöhön. Tutkimushankkeessa on kehitelty tutkimusta, koulutusta ja työelämän kehittämistä yhteen sitovaa strategiamallia, jonka avulla edistää tutkimuksen ja käytännön yhteistyötä aikuiskoulutuksen toimintamaastossa. Tässä yhteistyöryhmässä olin ensin mukana hankkeen suunnittelu- ja koordinointitehtävissä toteuttamassa ensimmäistä työtieteellistä täydennyskoulutusohjelmaa vuosina 1986–87 (Filander 1987).

min liitteessä 1, jossa esitän selventävän kaavakuvan aineiston keräämisen aikataulusta, vaiheista ja aineistotyypeistä.

Tutkimuksen rakenne

Tutkimus koostuu kahdesta osasta. Ensimmäinen osa toimii teoreettisena ja metodisena johdantona ja sateenvarjona toiselle osalle, joka koostuu kuudesta julkisen sektorin muutosta ja kehittämistyötä käsittelevästä artikkelista. Tutkimuksen ensimmäinen osa on kuin sateenvarjon varsi ja kangas, joka pitää yhdessä eri näkökulmista muutosta ja kehittämistyötä tarkastelevia artikkeleita. Tutkimuksen ensimmäisessä osassa rakennan aineiston analyysille metodisen tarkastelukehyksen lisäksi neljä kontekstikehää, joiden avulla punon tutkimuksen analyysien punaiset langat, joita kuljetan mukana tekemissäni artikkeleissa. Ensimmäinen kontekstikehä liittyy 1990-luvun julkisen sektorin murrokseen. Tätä kehystä tarkastelen luvussa 2. Julkisen sektorin murroksen kontekstikehän rakentamisen avulla on mahdollista ymmärtää paremmin muutospuhetta ja muutospaineita, joiden keskellä haastattelemani kehittämistyöhön osallistuvat henkilöt elivät. Julkisen sektorin murroksen tarkastelukehys toimii yhtä poikkeusta lukuun ottamatta[2] kaikkien kirjoittamieni aineistoartikkeleiden keskeisenä lähtökohtana.

Luvussa 3 rakennan ajankohtaisen kehittämistutkimuksen ja työelämän joustavuuskeskusteluihin liittyvän kirjallisuuden avulla tutkimuksen toisen kontekstikehän, jota nimitän kehittämistyön "kauniiksi tarinaksi". Tämän kontekstikehän avulla luon kriittistä suhdetta vallitsevaan kehittämispuheeseen ja perusteluihin, joiden mukaan uudistajat ja kehittäjät yleensä oikeuttavat kehittäjyyttään. Rakentamani kaunis tarina on myös eräänlainen tiivistys kehittämistutkimuksen yleisesti hyväksymistä totuuksista, totuuksien sisäisestä juonesta ja tarinan toimija-asemista ja perusteluista, joiden kautta kehittämistutkimuksissa yleensä ymmärretään työelämän muutoksia ja kehittämistyön merkitystä. Kauniin kertomuksen tehtävänä on toimia aineistoni analyysin ja liiteartikkeleiden taustakertomuksena. Tarvitsen sitä analyyseissä, joissa tunnistan kehittämistyön vallitsevista totuuksista, yleistyksistä ja itsestäänselvyyksistä poikkeavia vastakertomuksia ja vaihtoehtoisia kulttuurisia käsikirjoituksia muutokseen.

Kolmas kontekstikehä, jonka viritän luvussa 3 ja luvussa 6 liittyy intressiini selvittää, mistä oikein on kysymys kun puhutaan aikuiskasvattajien, uudistajien ja kehittäjien tehtävistä tai jopa kehittäjän ammatista. Kehittämisen ja aikuiskasvatuksen tehtävissä työskenteleviltä am-

[2] Artikkelissa kolme "Metaphors as a Way of Examining Silent Expertise" tutkin kehittäjien itsemäärittelyn tapoja asiantuntijuuskeskustelujen ja työelämän joustavuuskeskustelujen kehyksestä käsin. Julkisen sektorin murroskeskusteluun viittaan artikkelissa hyvin lyhyesti eräänlaisena taustakysymyksenä.

mattilaisilta puuttuvat jaetut mallitarinat, kollektiiviset kertomukset ja yhtenäiset identiteettikehykset, joiden avulla he voisivat rakentaa itselleen toimijaidentiteettiä ja kokonaiskuvaa aikuiskasvatuksen ja kehittämistyön luonteesta ja merkityksestä. Luvussa 3 rakennan markkinadiskurssin tarjoaman mallitarinan kehittäjyydestä, jonka avulla useammat kehittäjiksi samastuvat henkilöt pyrkivät määrittelemään itseään. Kehittäjiksi samaistuvien henkilöiden itseymmärryksen aineksia löytyy liiteartikkeleista 2, 3 ja 4, joissa tarkastelen kehittäjän työtä heidän puheessaan käyttämien kulttuuristen puhetapojen perusteella. Analyyseissä elävät ilmeikkäät kielikuvat, joiden avulla kehittäjät pukevat sanoiksi vaikeasti sanallistettavaa ja hajoavaa tehtäväaluettaan.

Neljäs kontekstikehä, jonka rakennan luvussa 5, on keräämääni haastatteluaineistoon liittyvä aineistolähtöinen kehys, jonka avulla kuvaan yleiskatsauksenomaisesti haastatteluista löytyvää vallitsevaa suhtautumista eli eräänlaista valtavirtaa muutoksen puolesta ja muutosta vastaan. Tämän aineistokehyksen avulla osoitan määrällisesti, millaiset näkemykset painottuivat koko haastatteluaineistossa. Valtavirta-analyysin avulla pohjustan tarkempaa analyysivaihetta ja autan ymmärtämään aineistovalinnat, joiden avulla lähdin tutkimaan tarkemmin puheita muutoksen puolesta ja muutosta vastaan.

Luvussa 6 käyn tiivistetysti läpi tutkimuksen matkakertomuksen, joka liittyy kirjoittamiini aineistoartikkeihin ja myös tutkijan oppimisprosessiini. Kerron tässä artikkeleiden yhteenvetoluvussa eräänlaisen matkakertomuksen tutkijan omista ennakko-oletuksista ja tutkimusongelmien muuntumisen prosessista. Sen jälkeen tarkastelen kaikkia artikkeleita yhteenvedonomaisesti tuoden esille artikkeleiden keskeiset sisällölliset näkökulmat muutokseen ja kehittämistyöhön. Luvussa 7 palaan takaisin tutkimuskysymyksiini ja arvioin matkan opetuksia ja uusia kysymyksiä, joita tutkimus on herättänyt. Artikkeleita arvioin tässä yhteenvedossa kirjan teoreettisen kokonaiskehyksen näkökulmasta. Luvussa 8 palaan aikuiskasvatuksen tutkimukseen ja esitän vielä kootusti näkökulman, jonka kautta olen tässä kirjassa analysoinut kehittämistyötä ja työelämän murroksia.

Tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat

Teoreettisesti tutkimukseni liittyy laajaan ja monipolviseen yhteiskuntatieteelliseen ja kulttuuritutkimukselliseen keskusteluun jälkimodernista yhteiskunnasta ja refleksiivisestä modernisaatiosta (Giddens 1991; Beck, Giddens & Lash 1995) johon olen tutustunut lähinnä työelämän tutkimuksen joustavuuskeskustelujen kautta. Aikuiskasvatuksen alueella tätä tutkimuksen epistemologisiin kysymyksiin pureutuvaa keskustelua ovat olleet käynnistämässä erityisesti brittitutkijat Robin Usher ja Richard Edwards (Usher 1992; Usher & Edwards 1994;

Edwards & Usher 1996; 1997; 1998; Edwards 1997). Myös monet muut aikuiskasvatuksen tutkijat ovat yhtyneet tähän keskusteluun postmodernista yhteiskunnasta ja sen vaikutuksista aikuiskasvatuksen käytännön ja teorian kysymyksiin (Wildemeersch & Jansen 1992; Collins 1995; Pietrykowski 1996; Juuti & Lindström 1995; Juuti 1997; Suoranta 1998a).

Postmodernin kritiikin avulla on etsitty uudenlaista itseymmärrystä aikuiskasvatukselle tieteenalana ja tutkimusalueena, joka Edwardsin ja Usherin (1996; 1997; 1998) mukaan elää murroksen ja kriisin aikaa. Heidän mukaansa aikuiskasvatustutkimuksessa siirrytään tällä hetkellä modernin yhteiskunnan valistuksen, emansipaation ja valtaistumisen liberaaleista ja radikaaleista kertomusversioista kohti jälkimodernin yhteiskunnan epävarmuuden ja monien kilpailevien kertomusten ja identiteettien aikaa. Tälle siirtymälle on ominaista edistyksen epäily ja asioiden monimerkityksellisyys, joka näkyy myös tutkimuksen tieteellistä rationaalisuutta ja varmuutta epäilevissä kannanotoissa (Usher 1996a; Edwards & Usher 1998, 37).

Edwardsin ja Usherin mukaan aikuiskasvatustutkimuksessa tarvitaan kipeästi uusia teoreettisia avauksia. Itse he tarjoavat irtiottoa modernin yhteiskunnan valistuksen kertomuksista, jotka korostavat valtaistumisen (empowerment) ja autonomian sankaritarinoita (Edwards & Usher 1996, 225).[3] Heidän mielestään osuvampi roolinotto aikuiskasvattajille voisi epävarmuuden ajassa olla toimiminen reflektiivisenä tulkkina, joka neuvottelee erilaisista toimintavaihtoehdoista. Vaikka Edwards ja Usher (1996, 227–228) näkevät managerialismin uhkana ja mahdollisena tulevaisuuden universaalisena imperatiivina, eivät he lähde nostattamaan aikuiskasvattajia markkinasuuntausta vastaan. Paremminkin he suosittelevat aikuiskasvatuksen tutkijoille kriittisen kommentaattorin asemaa, jonka kautta on mahdollista kehitellä käytäntöön uusia metaforia ja neuvotella tulevaisuuden toimintamahdollisuuksista (mt., 228; myös Edwards 1997, 69). He suosittavat aikuiskasvattajille monista uhkista ja riskeistä huolimatta luovaa sitoutumista epävarmuuteen, mikä mahdollistaa itsensä paikallistamisen suhteessa erilaisiin diskursseihin ja toimija-asemiin, joiden avulla he voivat luoda aikuisille oppimisen ja kehityksen mahdollisuuksia epävarmuuden ajassa (Edwards 1997, 29).

Tässä tutkimuksessa liikun hyvin samankaltaisessa teoreettisessa tutkimusmaastossa, kuin Edwards ja Usher, jotka keskustelevat jälkimodernin yhteiskunnan epävarmuuden ajasta ja toimintaa ohjaavista kulttuurisista kertomuksista ja hajaantuvista identiteeteistä. Edwardsin

[3] Näillä kannanotoillaan he erottautuvat pääasiassa pohjoisamerikkalaisesta kriittisen aikuiskasvatuksen tutkimusperinteestä, joka on tarjonnut aikuiskasvatustutkimuksen kriisiin ratkaisuja kriittisen teorian lähtökohdista. Kriittisen aikuiskasvatustutkimuksen edustajat tarjoavat aikuiskasvatuksen lähtökohdaksi Habermasin ja kriittisen teorian ideoita, joita tulkitaan hieman eri tavoilla erilaisissa aikuiskasvatustutkimuksen tutkimussuuntauksissa. Yksilöllisyyttä korostavissa liberaaleissa tutkimusotteissa (Mezirow 1978; 1981; 1985; 1991a; 1991b; 1995; Brookfield 1985; 1987) näkökulma rajoittuu lähinnä yksilöä vapauttavaan ja uudistavaan oppimiseen. Radikaalien, sosiaalista kontekstia korostavien ja kriittistä teoriaa hyödyntävien tutkimusotteiden mukaan aikuiskasvatuksen koti ja tehtävä löytyy suhteesta kansalaisyhteiskuntaan, sosiaalisiin liikkeisiin, ihmisten elämismaailmaan ja elämänpolitiikkaan (Griffin 1989; Welton 1987; 1993; 1995; 1998; Collins 1991; Wildemeersch ym. 1998; Jansen & Wieldemeersch 1998).

ja Usherin teksteissä korostuu tutkimuksen tekstuaalinen käänne, talouden ja työelämän käytännöissä tapahtuvat murrokset sekä vaihtuvat identiteettikertomukset, jotka ovat myös tämän tutkimuksen keskeisiä teoreettisia lähtökohtia. Tutkimuksessani olen pyrkinyt täsmentämään ja jatkamaan tätä yleiselle teoreettiselle tasolle jäävää keskustelua kysymällä, mitä tekstuaalinen käänne konkreettisten tutkimuskäytäntöjen tasolla voisi tarkoittaa ja miten työelämän käytännöissä tapahtuvia kulttuurisia, toimijaidentiteetteihin ja arvolähtökohtiin liittyviä murroksia voi tutkia.

2 MUUTOSKERTOMUKSET JA VASTAKERTOMUKSET

1990-luvun murroksen konteksti

Yleensä työelämän muutos- ja kehittämistutkimuksissa korostuu muutoksen teknis-taloudellinen ja strateginen hallinta enemmän kuin muutoksen tarkastelu toimijatasoisena ja kulttuurisena merkityksellistämisen prosessina. Taloudellis-teknisten muutosten ja sosiaalisten uudelleenorganisointien lisäksi muutostilanteissa on kysymys myös toiminnan arvo- ja normirakenteisiin liittyvistä kulttuurisista muutoksista (Heiskanen ym. 1995, 9). Kulttuuriset muutokset näkyvät työntekijöiden toiminnan perimmäisissä perusteluissa ja selityksissä. Murroksen ja nopean muutoksen aikana vakiintuneet ja usein itsestään selviksi muuttuneet toiminnan perustelut, kulttuuriset puhetavat ja merkityssysteemit kyseenalaistuvat. Tällaisessa tilanteessa toiminnan jaetut uskomusjärjestelmät ja kulttuuriset perustelut tulevat uudella tavalla näkyviksi asioiksi.

Monet tutkijat korostavat kulttuuristen perusoletusten tutkimisen vaikeutta. Perusoletusten tiedostamattomuus ja sanattomuus edellyttää Elisabeth Wilsonin (1997, 292) mukaan tutkimuskäytäntöjä, joissa tutkija ja tutkittavat voivat muuttaa toiminnan perustavia oletuksia diskursiiviseen muotoon. Vuorovaikutuksen on oltava tarpeeksi intensiivistä, jotta päästäisiin käsittelemään vaikeasti lähestyttäviä kulttuurisia perusoletuksia.[1] Tässä tutkimuksessa ymmärrän kulttuurin jatkuvasti neuvoteltavana ja prosessuaalisena asiana (Wright 1994, 20), joka koskee toimintaa ohjaavia merkitysjärjestelmiä, jaettuja uskomuksia ja kulttuurisia käsikirjoituksia.

[1] Tällaisia asioista ovat esimerkiksi sukupuolistuneet käytännöt (Rantalaiho & Heiskanen 1997; Kinnunen & Korvajärvi 1996), joihin Wilsonin mukaan jokainen kulttuuritutkimus joutuu väistämättä ottamaan kantaa. Kulttuuritutkimus on aina myös sukupuolistuneiden käytäntöjen tutkimista. (Wilson 1997, 290.)

Ruotsalaisten organisaatiotutkijoiden mukaan julkista sektoria on 1990-luvun aikana määritelty uudelleen yksityisen sektorin sanastojen, merkitysjärjestelmien ja niiden avaamien kielikuvien ja identiteettien avulla (Czarniawska-Joerges 1994; Sahlin-Andersson 1996, 76). Vakiintuneet merkityssysteemit ovat olleet liikkeessä, mikä on synnyttänyt eräänlaisen identiteettikriisin ja vaikeuden vastata kysymyksiin, ketä me julkisen sektorin työntekijät olemme, mitä me olemme tekemässä ja millaisia me olemme (Czarniawska-Joerges 1994, 207). Siirtyminen julkisen sektorin vakiintuneista arvo- ja normilähtökohdista yksityisen sektorin markkinaorientoituneen toiminnan itsemäärittelyihin kuvaa myös suomalaisen julkisen sektorin 1990-luvun murroksen aikaa.

Ratkaiseva murros ja käännekohta Suomessa koettiin heti 1990-luvun alussa samaan aikaan, kun taloudellinen lama, suurtyöttömyys, talouden kansainvälistyminen ja EU- ja EMU-jäsenyydet limittyivät toisiinsa (Julkunen 2000, 4). Pääministerinä tuohon aikaan toiminut Esko Aho totesi vuosikymmenen alun tilanteesta maan johtavassa päivälehdessä myöhemmin seuraavaa: "1991 saatiin aikaan kovien vääntöjen jälkeen säästöpolitiikan läpimurto. Tapahtui murros, jossa tajutaan, että entisellä tavalla ei enää voi jatkaa". (Vuoristo 1996.) Ahon kommentti kertoo puheen ajasta (Jallinoja 1993), jolloin syntyi käsitys murroksesta tai muutostilanteesta, jonka edessä jotenkin väistämättä oltiin. Rakenteelliset muutokset olivat mahdollisia vasta toimintaan liittyvien merkitysten ja arvojen muutoksen jälkeen, jonka ansiosta asioita ryhdyttiin käsitteellistämään uudella tavalla. Ensin oli synnyttävä tulkinta ja vakaumus, jonka perusteella muutoksessa olevalle tilanteelle löytyi uusi nimi ja leima, joka auttoi rakentamaan ja konstruoimaan tilanteen uudenlaisesta viitekehyksestä. Tällainen uusi merkityskehys, jonka Aho nimeää säästöpolitiikan läpimurroksi on nimitys politiikalle, joka muutti julkisella sektorilla toimivien ihmisten toiminnan selityksiä ja perusteluja. Murrosaikana erilaiset tulkinnat tilanteesta kilpailevat keskenään ja julkisessa keskustelussa neuvotellaan siitä, mitkä ovat oikeutettuja perusteluja toiminnan jatkamiselle.

Säästöpolitiikan läpimurtoon liittyi kulttuuristen muutosten lisäksi myös rakenteellisia ja organisatorisia työkäytäntöjen muutoksia, joita toteutettiin kaikilla hallinnon tasoilla. Valtion vastuu kokonaisjärjestelmän kehittämisestä oli muuttumassa hajautetuksi järjestelmäksi, jossa vastuu julkisen sektorin palvelujärjestelmän kehittämisestä oli siirtymässä uuden kuntalain ja valtion ohjausjärjestelmän muutosten myötä perus- ja aluetasolle. Keskusvirastoja lakkautettiin tai muutettiin asiantuntijapalveluja myyviksi ja asiantuntijaohjausta harjoittaviksi yksiköiksi. Julkista sektoria yksityistettiin Suomessa 1990–1996 enemmän kuin missään muussa OECD-maassa. Edes Iso-Britannia ja Uusi-Seelanti eivät päässeet Suomen yksityistämislukuihin vuosien 1990–1996 aikana. (Aaltonen 1999.) Läänien asemaa toiminnan ohjauksessa muutettiin. Läänien lakkauttamiset ja yhdistämiset olivat osa valtion keskiportaan hallinnon ja maakuntahallinnon uudistuksia, jotka jatkuvat edelleen. Toiminnan ohjausta koskevaa päätösvaltaa siirrettiin alue- ja paikallistasolle ja tulosjohtamiskäytännöt löivät itseään läpi kaikilla hallinnon tasoilla.

Kaikkia näitä suuria ja mittavia rakenteellisia uudistuksia perusteltiin uusliberalistisesten[2] oppien mukaan lisääntyvällä toiminnan tehokkuudella, vapaudella, vastuulla, yksilöllisen asiakaspalvelun parantamisella ja työelämän laadulla. Suomi oli mukana muiden OECD-maiden kanssa julkisen sektorin modernisoinnissa ja tässä keskustelussa korostuivat kustannusten leikkaaminen, yksityistämisen strategiat, laadun varmistaminen, henkilöstön kehittäminen ja keskitetyn valtion ja kansalaisyhteiskunnan muuttuva suhde (Naschold 1996, 1).

Hallinnon ohjausjärjestelmän hajauttamispyrkimykset (KM 1986; KM 1992) ajoittuivat samaan ajankohtaan kuin paheneva taloudellinen lama Suomessa. Taloudellinen kriisi vaikutti hallinnon kehittämiseen, joka muuttui yhä selvemmin julkisen toiminnan saneeraamiseksi. Kuntien palvelurakenteita ja tehtäviä jouduttiin karsimaan rankasti valtion säästöpakettien, valtionosuusuudistusten ja massatyöttömyyden pienentämien verotulojen vuoksi. Valtioneuvoston eduskunnalle antama selonteko julkisen hallinnon uudistamisesta oli alunperin luonut suuntaviivoja hallinnon kehittämiselle (Valtioneuvoston pöytäkirjat 1990), mikä taloudellisen laman ja globalisoituvan talouden paineissa tuli entistä tärkeämmäksi asiaksi. Vuonna 1994 uusittu virkamieslaki oli tehnyt mahdolliseksi virkamiesten lomauttamiset ja erottamiset. Virkamiesten työsuhteiden ehdoissa tapahtui myös muita oleellisia muutoksia. Henkilöstöpolitiikan uudet suuntaviivat (KM 1990) korostivat julkisen sektorin toiminnan tehostamista ja yksityiseltä sektorilta omaksuttuja toiminnallisia ratkaisuja. Henkilöstövoimavara-ajattelu, tulospalkkauksen, kannustavan palkkauksen, henkilöstökierron ja paikallisen sopimisen kokeilut muuttivat julkista sektoria yksityisen sektorin suuntaan. Henkilöstömäärät laskivat valtiolla tilastokeskuksen selvitysten mukaan erityisesti liikelaitostamisten vuoksi vuosien 1989–1997 aikana rankasti eli lähes puolella (Aaltonen 1999). Myös kuntien työntekijöiden lukumäärä laski vuoteen 1995 saakka ja samanaikaisesti lisääntyivät erilaiset osa-aikaiset työsuhteet ja työllistettyjen käyttö peruspalvelujen hoidossa (Vahtera ym. 1999, 5).

Julkisen sektorin sisällä suuria murroksia aiheuttaa yleensä valtakunnan tason poliittinen päätöksenteko, joka ohjaa muutostyötä kaikilla hallinnon tasoilla. Siirtyminen tulosohjaukseen ja tulosjohtamisajatteluun oli tällainen valtakunnan tason päätös, joka on aiheuttanut työpaikoilla ratkaisevia työkäytäntöjen ja ajattelutapojen muutoksia kohti markkinaorientoitunutta toimintaa ja ajattelua. Markkinakäänteen mukaisen muutoksen tavoitteet ja päämäärät saneltiin suomalaiselle julkishallinnolle hallituksen 7.5.1992 hyväksymässä ohjelmapäätöksessä julki-

[2] Uusliberalismilla tarkoitetaan lähestymistapaa, joka korostaa valtion minimalistista roolia, valtion säätelyn vähentämistä ja korvaamista markkinoiden kilpailulla ja julkisen sektorin tehtävien yksityistämisellä (ks. esim. Naschold 1993b). Uusliberalistit korostavat, että markkinoiden tulee olla yhteiskunnan organisoitumisen periaate, joka toimii "näkymättömän käden" kaltaisena logiikkana silloin, kun markkinoiden toimintaa ei häiritä esimerkiksi ammattiyhdistystoiminnan tai muiden markkinoiden toimintaa estävien tekijöiden avulla (Coburn 1999, 151–152). Uusliberalistiset näkemykset kyseenalaistavat kollektiivisen vastuunkannon ja suunnitelmallisen yhteiskuntapolitiikan merkitystä. Individualistinen pärjääminen, yrittäjyys ja markkinaorientoituneet toimintatavat ovat ns. "New Public Management" suuntauksen kulmakiviä (Clarke & Newman 1997).

sen sektorin uudistamiseksi (Julkisen sektorin uudistaminen, 1992). Päätöksessä korostetaan hallinnon tuloksellisuutta ja tuottavuutta. Erilaisilla hallinnon tuottavuus- ja laatuohjelmilla pyritään toiminnan tehostamiseen ja henkilöstösäästöihin. Tavoitteisiin edetään markkinatyyppisillä ohjausmekanismeilla ja siirtämällä virastoille vastuuta toiminnan tuloksista. Päätökset hallinnon keventämisestä, päätösvallan siirtämisestä perustasolle ja kilpailun edistämisestä tapahtuvat mm. liikelaitostamalla entisiä kunnan ja valtion toimintoja. Usein toistettuja käsitteitä hallituksen ohjelmapäätöksessä ovat vapaus, vastuu, kilpailuttaminen, maksullisuus, itsenäisyys, tietotekniikka ja kansainvälistyminen. Ohjelman sanoma kiteytyy seuraavassa lauseessa: "Tie on avattu valtion toimintojen organisoimiseksi markkinaohjauksen periaatteiden mukaisesti, liikelaitosmuodossa" (Julkisen sektorin uudistaminen 1992, 9). Tämä ns. "uuden hallintokulttuurin" (mt., 9) omaksuminen on kulttuurinen muutosprosessi, joka koskettaa koko suomalaista yhteiskuntaa ja sen julkisen sektorin työntekijöitä hyvin syvällisellä tavalla.

Esimerkkejä julkisen sektorin toiminnan muuttuvista perusteluista löytyy maan johtavan sanomalehden Helsingin Sanomien vuoden 1992 toukokuun ja elokuun pääkirjoituksista. Seuraavat pääkirjoitusepisodit heijastelevat ajankohtaista poliittista keskustelua, joka painotti julkisen sektorin uudistamisen välttämättömyyttä. Toukokuun 1992 pääkirjoituksessa lähdettiin liikkeelle valtioneuvoston samassa kuussa tekemästä julkisen sektorin uudistamisen ohjelmapäätöksestä. Muutos ja kehittäminen nähtiin välttämättömäksi muuttuvan taloustilanteen ja kansainvälisen kehityksen, mm. EU:n rahaliiton yhdentymisehtojen vuoksi. Pääkirjoituksessa käytettiin markkinaorientoituneen puheen käsitteitä, kuten tuloksellisuus, tuottavuus, markkinaohjaus, hallinnon keventäminen, palvelujen laatu ja menestystekijät.

> Hankkeella [VN:n ohjelmapäätös julkishallinnon uudistamisesta] halutaan erityisesti parantaa julkisen hallinnon tuloksellisuutta ja tuottavuutta, lisätä markkinaohjauksen käyttöä kaikessa julkisessa toiminnassa sekä keventää hallintoa ja turvata julkisten palvelujen laatu. Kun asiat esitetään näin pelkistetysti, kaikki vaikuttaa helposti toteen käyvältä. Kyseessä on silti seuraavalle vuosituhannelle jatkuva jättihanke. Tuloksellinen julkinen sektori on tärkeä menestystekijä, jos se tuottaa tasavallan ihmisille ja yrityksille hyvän yhteiskunnallisen palvelun mahdollisimman taloudellisesti. Se edistää niin ikään yksityisen ja julkisen sektorin viisasta yhteistyötä. Julkinen hallinto halutaan alusta alkaen tehdä yhteistyökykyiseksi myös uuden Euroopan kanssa. (HS 31.5.1992.)

Pääkirjoitus on täynnä tulevaisuuteen suuntaavia sanoja, jotka luovat uudenlaista markkinaorientoitunutta visiota julkisen sektorin toiminnalle. Kysymyksessä on uudistushanke, jolla nähdään olevan paljon myönteisiä seurausvaikutuksia. Kaikki potentiaalisesti negatiivinen on pehmennetty kuten "hallinnon keventäminen". Sanojen merkitys hukkuu käytettyjen kielikuvien epämääräiseen myönteisyyteen. Pari kuukautta myöhemmin laaditussa pääkirjoituksessa siirryttiin kuitenkin jo kokonaan toisenlaiseen muutosretoriikkaan. Enää ei puhuta hallinnon keventämisestä, vaan nyt puhutaan suoraan ja sumeilematta yhteiskunnallisesta kriisistä,

jossa ei ole olemassa vaihtoehtoja. Pääkirjoitus on samassa lehdessä, jossa silloinen valtiovarainministeri Iiro Viinanen nostatti ensimmäisen kerran kohun puheillaan virkamiesten pakkolomista ja lomarahojen leikkauksista (Vuoristo & Väisänen 1992).

> Noususuhdanne häämötti vielä viime vuonna näihin aikoihin pelastajana Suomen kuntien tulevaisuuden näkymissä. (– – –) Toisin kävi. (– – –) Vakaviin uhkakuviin nähden virkamiesten ja poliitikkojen uudistussuunnitelmat tuntuvat kovin vaatimattomilta. Eikö tosiasioita haluta uskoa vai yritetäänkö tuskallisimmat ratkaisut siirtää kunnallisvaalien yli? (– – –) Epäilemättä vaalipuheiden teko on vaikeaa, kun kuntalaisille ei rehellisesti voi luvata mitään muuta kuin ankaria ponnisteluja niukkenevissa oloissa. Äänestäjiä ei olekaan viisasta yrittää hämätä valheellisella kaunomaalailulla. Vilpittömyys on nyt tärkeämpää kuin koskaan. Kuntalaisia odottavat kovat ajat (– – –). Ainoat taloutta todella tervehdyttävät vaihtoehdot vaativat poliitikoilta rohkeaa rehellisyyttä ja kansalaisilta kykyä sopeutua niin ostovoiman kuin muunkin elintason laskuun. Väkeä täytyy voida tarpeen mukaan vähentää ja lomauttaa myös julkisella lohkolla. Palkoista on päästävä sopimaan paikallistasolla, jossa työntekijätkin ymmärtävät poikkeustilanteen vaatimukset. On kai parempi tinkiä ajoissa vähän kuin menettää uhkaavassa romahduksessa kaikki. (HS 18.8.1992.)

Jälkimmäinen pääkirjoitus kertoo parissa kuukaudessa tapahtuneesta radikaalista käänteestä yleisessä keskusteluilmapiirissä ja tilannearvioissa. Ylimmällä poliittisella ja virkamiestasolla oli tehty jyrkkä linjanmuutos. Nyt ylimmän johdon tavoitteena oli käynnistää nopeasti ja voimallisesti julkisen sektorin saneeraamisen ja supistamisen marssijärjestys, johon liittyi toiminnan rationalisointi ja kiireinen uudistaminen itsestään selvänä välttämättömyytenä (HS 9.10.1992). Pääkirjoituksessa käytettävät lukuisat äärimuotoilut (kovat ajat, ankara ponnistelu, tuskallisimmat ratkaisut, uhkaava romahdus, vakava uhkakuva) luovat retorista rintamalinjaa, jossa muutokseen ryhtyvät poliitikot ja virkamiehet saavat "rohkeasta rehellisyydestään" ja "vilpittömyydestään" itselleen "pelastajan" sädekehän. Julkisen sektorin radikaaleista leikkauksista kieltäytyjät taas leimataan henkilöiksi, joille on ominaista "hämääminen" ja "valheellinen kaunomaalailu". Nyt kuntien on pääkirjoituksen mukaan tehtävä kipeitä ratkaisuja "poikkeustilanteessa", jossa "kuntalaisia odottavat kovat ajat". Radikaalista muutoksesta on tullut kirjoituksessa sosiaalinen fakta, johon kaikkien on sopeuduttava vaihtoehdottomalla tavalla.

Valtiolla ja kunnissa ajauduttiin nopeasti valtion säästötoimien, kuntien valtionosuusleikkausten, nopeasti kasvaneen työttömyyden, vähentyneiden verotulojen ja lainojen korkomenojen vuoksi tilanteeseen, joka näytti "ryöstäytyneen käsistä" (Kaijalainen 1992). Tätä julkisen sektorin toimintojen uudelleenorganisoinnin aikaa voidaan siis täydellä syyllä kutsua murrosajaksi, joka muutti oleellisella tavalla toiminnan rakenteita ja tavoitteita.

Soraäänet tässä julkisen sektorin saneeraamispuheiden ja taloudellisen laman murrostilanteessa olivat vähäisiä, mutta niitäkin löytyi. Timo Airaksinen arvosteli Helsingin Sanomissa ylimmän poliittisen johdon poikkeustilapuheita teknisyydestä ja näkemyksen talouspoliittisesta kapeudesta. Airaksisen mukaan Suomen vallanpitäjät ovat valinneet puhetavakseen

"ainoan vaihtoehdon" esittelyn, joka vapauttaa heidät moraalisesta vastuusta. "Ainoaan vaihtoehtoon vetoaminen tarkoittaa moraalifilosofisesti käsien pesua: kun ei ole vaihtoehtoja, ei ole velvoitetta toimia toisin". "Suomea vaivaa nyt hirveä kohtalonusko. Olemme kai niin paniikissa, ettei meillä enää ole voimaa etsiä vaihtoehtoja". Airaksisen mukaan vielä kymmenen vuotta sitten olisi ollut ennenkuulumatonta, että pankeille ja teollisuudelle kaadetaan valtion rahaa samaan aikaan, kun sosiaaliturvaa heikennetään ja työttömyys rassaa suuria joukkoja. Airaksinen kuuluttaa puheenvuorollaan keskustelua oikeudenmukaisuudesta. Hän myös varoittaa luottamasta markkinavoimiin, jotka pelaavat vain omaan pussiinsa, koska se kuuluu niiden etiikkaan. (Korhonen 1992.)

Näkökulma ja tutkimusote murrokseen

Murrostilanteessa myös julkisen sektorin asiantuntija-asemassa toimivat työntekijät joutuivat neuvottelemaan toimintansa jatkamisesta tilanteessa, jota ohjasi mainittu säästöpolitiikka ja toiminnan tehostaminen. Tässä tutkimuksessa kiinnityn edellä kuvattuun julkisen sektorin murroksen argumentaatiokontekstiin toteuttamamme työtieteellisen koulutusohjelman kautta (ks. tarkemmin Filander 1995; Kirjonen ym. 1996). Haastattelemani koulutusohjelmaan osallistuneet virkamiehet, ammattilaiset ja kehittäjät olivat uudenlaisessa neuvottelutilanteessa. Säästöpolitiikan läpimurto pakotti julkisen sektorin yksikköjä ja ammattilaisia entisten toiminta- ja työmuotojen priorisointiin ja toimintojen karsimiseen. Ohjelman osanottajien tulkinnat muutoksista julkisen sektorin työkäytännöissä kertoivat erilaisista suhteutuksista muutokseen. Osa osanottajista sitoutui meneillään olevaan uudistustyöhön ja muutokseen ja osan puheessa oli kritiikkiä markkinaorientoitunutta muutospuhetta vastaan. Haastattelujen avulla oli mahdollista seurata kuuden vuoden aikana tulkintoja julkisen sektorin murrostilanteista, joiden aikana hallinnon rakenteita ja asiantuntijuutta kyseenalaistettiin, virastoja lakkautettiin ja henkilöstön tehtäväkuvia suunnattiin markkinaorientoituneeseen suuntaan.

Sitoutuminen ja suostumien muutokseen ja muutoksen vastustaminen elivät puheissa rinnakkain ja toisiinsa usein yhdistyneinä ristiriitaisilla tavoilla. Ne ilmenivät harvemmin selkeinä polarisoituvina äärimuotoina (ks. myös Collinson 1994, 29), mistä johtuen puheet kertoivat eräänlaisesta murtovesiajasta, jossa menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden kulttuuriset puhetavat elivät rinnakkain ja toisiinsa sekoittuneina. Menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden puhetavoilla tarkoitan kaikkia niitä erilaisia kulttuurisia sanastoja ja kielioppeja, joita julkisen sektorin ammattilaiset käyttivät puheessaan resursseina. Tavoitteenani on ymmärtää muutostilanteita kulttuurisena muutoksena, joka näkyy ihmisten selityksissä ja kertomuksissa, joiden avulla he rakentavat joko muutoksia tai toiminnan jatkuvuuksia.

Vakiintuneet ja keskenään kilpailevat kulttuuriset puhekäytännöt eli diskurssit ymmärrän kulttuurisesti muotoutuneiksi ja suhteellisen johdonmukaisiksi käsitteiden, kertomusten ja metaforien kokonaisuuksiksi, jotka vaikuttavat siihen, miten toimijat asioita ja ongelmia puheessaan tarkastelevat (Davies & Harre 1990, 46; 1991/1992, 8). Nämä vakiintuneet puhekäytännöt tarjoavat toimijoille myös itsensä paikantamisen mahdollisuuksia, jotka kilpailevien puhetapojen käytön vuoksi saattavat samassakin haastattelussa erota ratkaisevasti toisistaan. Henkilö saattaa määritellä itsensä ensin arvovaltaiseksi ammattilaiseksi ja hallinnon virkamieheksi puhuessaan hallinnollisen puhetavan kautta, mutta seuraavassa hetkessä hän saattaa kertoa hallinnon virkamiehen urastaan kokonaan toisenlaisen tarinan. Kerrotun tarinan ristiriitaisuudet rikkovat rationaalisen kertomuksen sosiaalista odotusta, jonka mukaan yksilön tulisi kertoa itsestään ja toimija-asemastaan sisäisesti johdonmukainen ja looginen kertomus (Linde 1993; Davies & Harre 1991/1992, 8). Nämä ristiriitaisuudet kertovat tilanteesta, jossa itsemäärittelyt ja arvolähtökohdat ovat liikkeessä ja muutoksen kohteena.

Murros määrittelykamppailuna

Muutospuheiden ja muutospyrkimysten kritikointi ja vastakertomusten rakentaminen on vaikeaa tilanteessa, jossa markkinaorientoituneesta puheesta on jo tullut toimintaa määrittävä hegemonistinen[3] käsikirjoitus. Arvostettujen virkamiesten toimija-asemat ja professionaaliset[4] asiantuntija-asemat ovat vallitsevassa markkinaorientoituneessa kehittämispuheessa muuttumassa taantumuksen ja menneisyyden työtyypeiksi ja tietojärjestelmiksi. Virkamiesten ja ammattilaisten toimija-asemia voi jopa nimittää panetelluiksi ja mustatuiksi asemiksi, jotka ovat menettämässä sisäisen kunniallisuutensa. Diskursiivisessa merkityskamppailussa virkamiehen ja ammattilaisen toimija-asemat ovat muuttumassa pilatuiksi identiteeteiksi (“spoiled identity”, Goffman 1963; ks. myös Kingfisher 1996, 541), koska niihin yhdistetään julkisessa keskustelussa yhä useammin jäykkyys, itsekkyys ja ylimielisyys.

Aiemmin hallintovirkamiesten ja julkisen sektorin ammattilaisten toiminta nähtiin kansalaisten etujen valvojan sekä tasa-arvoisen ja kattavan palvelujärjestelmän varmistamisen tehtävänä. Markkinaorientoituneessa ajassa tilanne on kuitenkin muuttunut. Julkisen sektorin hal-

[3] Kulttuurinen käsikirjoitus on hegemonistinen silloin, jos se on saavuttanut sellaisen valta-aseman, että muut vaihtoehtoiset diskurssit joutuvat määrittelemään itseään sen kautta (Clarke & Newman 1997, 54).

[4] Professionaalinen termiä käytän tässä tutkimuksessa Suomessa vakiintuneella angloamerikkalaisella tavalla, joka soveltaa profession käsitettä korkeasti koulutettuihin akateemisiin ammattiryhmiin, joita luonnehtii akateeminen, teoreettinen koulutus, abstrakti ja erikoistunut tietoperusta, tietyt eettiset periaatteet ja ammatillinen järjestäytyneisyys (Silius 1992, 46–47).

lintovirkamiehet toimivat yhä useammin kuin liikemiehet, palvelujen ostajat tai urakoitsijat (Maile 1995; myös Clarke & Newman 1997, 92). Entiset toimija-asemat nähdään nyt kasvottoman byrokraatin asemiksi, jotka korvataan yrittäjyyden henkeä korostavalla dynaamisella toimijuudella. Markkinaorientoituneessa ajassa kaikkien työntekijöiden odotetaan ryhtyvän uudistajiksi ja kehittäjiksi (Clarke & Newman 1997, 93). Barbara Czarniawska-Joergesin (1994, 200–201) sanoin voidaan väittää, että julkisen ja yksityisen sektorin välisessä kauneuskilpailussa yksityinen sektori on anastamassa kertojan roolin julkisen sektorin tarinan kirjoituksessa. Entiset julkisen sektorin hyväntekijöiksi sosiaalistuneet ammattilaiset ja viranomaiset, jotka vartioivat hyvinvointipalvelujen kehittämistä yhteiskuntapolitiikan tasa-arvoisuutta lisäävien periaatteiden mukaisesti, on dominoivassa kehittämistarinassa määritelty julkisiksi paholaisiksi ja byrokraateiksi, jotka toimivat tehottomasti ja kuluttavat veronmaksajien hupenevat varat turhassa paperinpyörityksessä.

Kunniallisuutensa ja oikeutuksensa virkamiehet ja professionalistit voivat säilyttää vain erilaisten suostumuksen ja vastarinnan strategioiden yhdistelemisen avulla. Muutoksen vastustajat voivat esimerkiksi käyttää markkinapuhetta hyödykseen, kun he pyrkivät edistämään vastakkaisia tavoitteita kuin mitä markkinaorientoitunut kehittämistyö edistää. Tyypillisiä vastarinnan strategioita ovat niin sanotut käänteiset ja vastakkaiset puhetavat (reverse discourses/counter-discourses, Foucault 1980, 101–102). Käänteisten puhetapojen käyttäjät hyödyntävät puheessaan markkinaorientoituneen puheen sanastoa ja käsitteitä puolustaessaan markkinadiskurssin pilaamia identiteettejään. Toinen mahdollinen vastarinnan strategia on käyttää vastakkaisia diskursseja (counter-discourses), joiden avulla on mahdollista mustamaalata markkinaorientoituneet identifioitumisen tavat ja ihanteet. (Foucault 1980, 101; myös Kingfisher 1996, 541.) Sekä käänteiset että vastakkaiset puhetavat ovat aina suhteessa diskurssiin, jonka kautta niitä määritellään. Tällaisessa asioiden ja asemien määrittelykamppailussa on kysymys foucault'laisessa mielessä maailman nimeämisen oikeudesta asioiden määrittelyn kentillä. Asioiden ja arvojen määrittelyn kenttiä ovat työelämän käytännöissä erityisesti muutos- ja kehittämishankkeet, joiden avulla pyritään suunnitelmallisesti vaikuttamaan siihen, miten asiat ja toimintakäytännöt ymmärretään. Suostumisen ja vastarinnan strategioiden kehittely on siis osa neuvottelun ja kamppailun prosessia, joka liittyy julkisen sektorin ja hyvinvointivaltion idean, tavoitteiden, odotushorisonttien, puhetapojen ja kielen muuttumiseen.

Uudistajien ja kehittäjien ja muutokseen sitoutuneiden avainvaikuttajien toiminnan ennakko-oletuksista ja itsemäärittelyjen tavoista on olemassa hyvin vähän tutkimusta, jossa analysoitaisiin uudistajien, kehittäjien ja muutoksen avainvaikuttajien toiminnan ja itseymmärryksen taustaoletuksia ja toiminnan perusteluja (ks. kuitenkin Filander 1997; Valkeavaara 1999; Seppänen-Järvelä 1999). Kehittämistyötä tarkastellaan useimmissa tapauksissa pelkästään kehittämis- ja muutostyön kohteiden ja kehittämisprosessien kannalta. Tässä tutkimuksessa ymmärrän muutos- ja kehittämistyön myös tehtäväkenttänä ja ammatillisena alueena, joka työllistää työelämän käytännöissä huomattavan suuren määrän organisaation ja henkilöstön kehittämi-

sen ja koulutuksen vastuuhenkilöitä ja ammattilaisia. Siksi on tärkeää tunnistaa myös tapoja, joiden avulla kehittäjät perustelevat kehittämistyönsä oikeutusta.

Suhde aikuiskasvatukseen

Aikuiskasvatuksen käytännön ja teorian kannalta julkishallinnon murroksen tarkastelu kulttuurisena merkityksellistämisen ja tulkinnan prosessina on kiinnostavaa erilaisista syistä. Ensinnäkin julkisen sektorin markkinaorientoitunut murroskeskustelu koskettaa laajasti aikuiskasvattajia, jotka toimivat valtion ja kuntien rahoittamissa tai tukemissa instituutioissa ja yksiköissä. Aikuiskasvattajat toimivat eräänlaisina valtion projektityöntekijöinä hankkeissa, joiden avulla edistetään kansansivistyksellisiä ja sosiaalipoliittisia tavoitteita. Koska hyvinvointivaltio omaksui selvästi interventionistisen roolin sosiaalisen oikeudenmukaisuuden palvelijana, aikuiskasvattajat pystyivät ottamaan asiantuntijaroolin yhteiskuntapoliittisten tasa-arvotavoitteiden edistäjinä. Tässä työssään he yhdistivät yhteiskuntapoliittisen orientaation ja pedagogisen asiantuntijuuden, josta oli muodostunut eräänlainen missio tai kutsumusammatti. Heistä kehittyi projektiammattilaisten ryhmä, joka identifioitui aikuiskasvattajiksi, jotka pyrkivät levittämään tietoa niiden projektien ja ohjelmien tarpeisiin, jotka yhteiskuntapoliittisesti olivat tärkeitä. (Edwards & Usher 1997, 163.)

Nykyinen aikuiskasvattajien kokema epävarmuus, levottomuus ja hämmennys liittyy instituutioiden hajoamiseen ja aikuiskasvatuksen perinteisten arvojen ja toimintamuotojen oikeutuksen kyseenalaistumiseen. Kun valtio vetäytyy hyvinvointivaltiollisista tehtävistä ja arvolähtökohdista, on ilmassa yhä enemmän epäilyjä sosiaalisia parannusohjelmia ja emansipaatiota kohtaan. Valtion projektiammattilaisina toimineiden aikuiskasvattajien arvoperusta hajoaa ja johtaa toiminnan hajaantumiseen. (Mt., 164.) Uudessa tilanteessa aikuiskasvatusorganisaatioiden toimintaan vaikuttavat entistä enemmän koulutusmarkkinat ja markkinoiden kaltainen toiminta ('market-led' and 'market-like', Edwards & Usher 1998, 33).

Murrokselle annettavat tulkinnat vaihtelevat sen mukaan, mistä kulttuurisesta ja poliittisesta kehyksestä käsin markkinaorientoitunutta murrosta tarkastellaan. Aikuiskasvatukseksi, jatkuvaksi tai elinikäiseksi koulutukseksi tai oppimiseksi[5] kutsuttavan toiminnan ehdot siis muuttuvat.

[5] Aikuiskasvatus- käsitteen korvaaminen elinikäisen kasvatuksen ja oppimisen tai jatkuvan koulutuksen käsitteellä on selvin merkki alan murroksesta. Elinikäisen oppimisen käsite laajentaa aikuiskasvattajien liikkuma-alaa ja haastaa aikuiskasvatuksen perinteisiä määrityksiä ja diskursseja (Edwards 1997, 67; katso myös Tuomisto 1996, 14). Elinikäisen oppimisen käsite poistaa rajat ja selvät työnjaot eri kasvatuksen sektoreiden väliltä. Uudelleen-

Jatkuu sivulla 31

Michael Collinsin (1995, 87) mukaan diskursiivinen siirtymä markkinoille, yritysmaailmaan ja henkilöstövoimavara-ajatteluun on aikuiskasvatuksen alueella yleinen muutossuunta. Yhä useammin aikuiskasvatuksellista toimintaa ohjaa instrumentaalinen rationaliteetti, joka sulkee ulkopuolelleen puheen toiminnan päämääristä ja arvolähtökohdista (Welton 1987; 1995; Collins 1991; 1995, 75; Usher & Bryant 1989, 178; Griffin 1989, 132). Työelämän käytännöissä aikuiskasvatuksesta on tullut liikkeenjohdon strateginen diskurssi, jonka avulla oikeutetaan ja lisätään organisaation tuottavuutta ja tulosta (Ingles 1997, 6). Markkinaorientaatio ja julkisen sektorin murros koskettaa siis mitä suurimmassa määrin aikuiskasvatuksen käytännön ja teorian kysymyksiä (ks. myös Sihvonen 1996; Varmola 1996).

Toinen syy, miksi tutkimani julkisen sektorin kehittämistyön ja murrospuheiden tarkastelu on kiinnostavaa aikuiskasvatuksen tutkimuksen kannalta, on tutkimuksessa rakennettava kulttuurinen näkökulma muutoksen tutkimiseen. Aikuiskasvatustutkimuksessa muutoksen käsite on yksi esimerkki useasti käytetyistä käsitteistä, joista ei saa otetta ja joka odottaa purkamista ja uudelleen rakentamista (Suoranta 1998b, 231). Aikuiskasvatuksen alueella muutoksen tutkimus kiinnittyy kehittämistutkimuksen tapaan muutosten systeemitasoiseen edistämiseen ja muutostilanteiden hallintaan, mikä ei auta ymmärtämään muutosta kulttuurisena ilmiönä tai muutoksen merkitystä toimijoiden kannalta.

Työelämän muutokset nähdään aikuiskasvatustutkimuksessa yleensä eräänlaisena sosiaalisena tilauksena alan tutkimukselle, jonka odotetaan tarjoavan muutoksen välineitä ja työkaluja käytännön kehittämiseen. Ammatillinen aikuiskasvatus on joutunut yhteiskunnallisten haasteiden vastaajaksi, kun työssä oppiminen ja elinikäinen oppiminen ovat nousseet keskeiseksi koulutuspolitiikan osaksi ja myös tutkimuksen prioriteetiksi (Antikainen 1998, 100). Aikuiskasvatuksen edustajat ovat rientäneet vastaamaan työssä oppimisen ja elinikäisen oppimisen sosiaalisiin tilauksiin. Työelämän joustavan tuotannon kvalifikaatiovaatimusten tunnistaminen ja moninaisten ongelmakeskeisten oppivan organisaation kehittämismallien ja työkalujen kehittely on noussut tutkimusten keskeisiksi tavoitteiksi (ks. esim. Sarala & Sarala 1996; Virkkunen ym. 1999; Koivisto 1997).

Keskustelusta puuttuu kuitenkin lähes kokonaan työelämän muutosten kriittinen ja problematisoiva tarkastelu. Joustavuuskeskustelut ja työelämän muutosvaatimukset otetaan sellaisenaan kehittämistyön ja tutkimuksen lähtökohdiksi. Tutkimuksista ei useinkaan selviä, kenen kannalta muutoksia ja kvalifikaatiovaatimuksia kulloinkin tarkastellaan, kun tutkimuksissa analysoidaan työelämän käytäntöjen joustavoittamisen kysymyksiä tai tutkitaan oppivan organisaation rakentamisen edellytyksiä (ks. Collins 1991; 1995, 91). Muutos on eräänlainen kyseenalaistamaton sosiaalinen fakta, joka hyväksytään sellaisenaan toiminnan lähtökohdaksi.

Jatkoa sivulta 30

käsitteellistämistä leimaa toiminnan rajattomuus. Aikuiskasvatus määritellään uudelleen oppimisen erämaaksi tai autiomaaksi (moorland), joka menettää siistirajaisen toimintakentän luonteen. Aikuiskasvatusta näyttää olevan joka paikassa, kun institutionaaliset rajat katoavat. (Edwards & Usher 1997, 164.)

Työelämän muutoksia tutkiva aikuiskasvatustutkimus on yleensä kehittämistutkimusta, joka kytkeytyy suoraan tai välillisesti työnantajien kehittämis- ja tutkimusintresseihin. Riitta Seppänen-Järvelän (1999, 72) mukaan tälle tutkimustyypille on ominaista se, että kehittämistyöstä puhutaan ja kirjoitetaan edistyksen ja positiivisuuden sävyttämänä eikä kehittämiskulkujen negatiivisia prosesseja tai häviäjiä ole juurikaan tuotu esille. Kehittämistutkimuksen valtavirta on selvästi kiinnittynyt ja sitoutunut organisaation johdon näkökulmiin, mikä jättää kovin vähän tilaa muutostutkimukselle, jossa analysoitaisiin työelämän muutos- ja kehittämistilanteita ilman näitä selkeitä intressisidoksia (Kevätsalo 1999, 37).

Työelämän tutkimuksen alueelta löytyy kuitenkin myös kulttuuritutkijoita, jotka tarkastelevat työelämän joustavuus- ja kehittämisprosesseja kulttuurisina muutoksina ja useammasta näkökulmasta (Kortteinen 1992; Lavikka 1997; Korvajärvi 1998a; Heiskanen ym. 1995; 1998). Esimerkiksi työntekijöiden selviytymisen eetoksen, pärjäämisen pakon ja itsellisyyden kulttuurin tutkiminen rikkoo joustavuuskeskustelulle tyypillisen strategisen henkilöstövoimavarojen kehittämispuheen, jolle on ominaista henkilöstön laaja sitouttamispyrkimys yhtiön tavoitteisiin ja ylimmän johdon tahtovisioihin. Tämä strateginen kokonaiskehittämisen kehys elää aikuiskasvatuksen alueella esimerkiksi oppivan organisaation ideoina (Sarala & Sarala 1996) tai kehittävän työntutkimuksen toimintajärjestelmän kehittämisen ja kollektiivisen subjektin ideoina (Engeström 1987; 1995; Virkkunen 1995). Yhteistä näille teoreettisille rakennelmille on kehittämistutkimuksille ominainen sitoutuminen historialliseen edistysajatteluun, jonka nähdään etenevän lähes lainomaisesti tuotannon asettamien vaatimusten ehdoilla (Filander 1996a, 129).

Aikuiskasvatustutkimuksen suhdetta sosiaaliseen ja kulttuuriseen muutokseen voi tarkastella monien erilaisten teoreettisten viitekehysten kautta. Kansainvälisessä keskustelussa on käsitelty aikuiskasvatuksen yhteyksiä valistusajatteluun ja jälkimodernin yhteiskunnan keskusteluihin, kriittisen teorian lähestymistapoihin sekä demokratia- ja kansalaisyhteiskuntakeskusteluihin (Usher 1992; Usher & Edwards 1994; Edwards & Usher 1996; 1997; Edwards 1997; Welton 1995; 1998; Wildemeersch et al. 1998; Jansen & Wildemeersch 1998). Näissä keskusteluissa haetaan aikuiskasvatuksen historiallisesti ja kulttuurisesti muuttuvaa paikkaa ja tehtävää ajassa, jossa selkeä käsitys yhteiskunnallisesta edistyksestä ja jatkuvasta tuotannollisesta kasvusta on murtunut ja hämärtynyt.

Näissä keskusteluissa painottuu aikuiskasvatuksen suhde elämänpolitiikkaan, yksilö- ja yhteisösidosten uudelleen muotoutumiseen ja markkinaperiaatteen läpäisevyyteen yhteiskuntaelämän eri alueilla. Traditionaalisten kulttuuristen ja sosiaalisten sidosten katoaminen on johtamassa siihen, että yksilö on entistä paljaampana ja yksin jäsentämässä omaa suhdettaan sosiaaliseen ja kulttuuriseen elämänpiiriinsä (Roos & Hoikkala 1998, 9–10). Suomalaisessa aikuiskasvatuskeskustelussa on myös lähestytty näitä jälkimodernin yhteiskunnan sosiaalis-kulttuurisia keskusteluja (Juuti & Lindström 1995; Juuti 1997). Juha Suorannan (1998a, 23) mukaan tälle keskustelulle on ollut ominaista vulgaariaikuiskasvatuksen horisontti (vrt. Bright

1985; 1989), joka kääntää yleiset teoreettiset ideat iskulauseiksi ja fraaseiksi, joita ryhdytään toistelemaan esimerkiksi "johtamistaito postmodernissa" -kurssien totuuksina ja tosiasioina. Tutkimuksen taipumus päätyä oppimissuosituksiin, toimenpide-esityksiin, oppimisen vaihekaavioihin ja sykleihin kertoo tutkimuksen instrumentaalisesta suhteesta käytännön kehittämiseen. Instrumentalismin valta-asema tutkimusalueella tappaa helposti teoreettisesti valppaan tutkimuksen, jonka tavoitteena on soveltamistavoitteiden lisäksi myös ymmärtää, mistä sosiaalisessa ja kulttuurisessa muutoksessa ja teoreettisessa keskustelussa on kulloinkin kysymys ja miten aikuiskasvatustoiminnan suhde modernin yhteiskunnan valistusprojektin murrokseen ja elämänpolitiikkaan tulisi ymmärtää.

Aikuiskasvatuksellinen toiminta käsitteellistetään yhä useammin henkilöstövoimavarojen ja organisaatioiden kehittämiseksi ja se on muuttunut entistä tärkeämmäksi työelämän joustavoittamisen ja taloudellisen kilpailukyvyn kannalta. Kansainvälinen kilpailukyky, talous ja markkinat ovat muodostumassa aikuiskasvatuksen kenttää ohjaavaksi dominoivaksi imperatiiviksi ja uudeksi managerialistiseksi metakertomukseksi. Vielä ei kuitenkaan ole olemassa yhtä ja jaettua tulkintaa tai lukutapaa aikuiskasvatuksen tilanteesta ja tehtävästä. (Usher & Edwards 1996, 227–228.)

Managerialistisen metakertomuksen rinnalla elävät kansainvälisessä keskustelussa edelleen erilaiset keskenään kilpailevat tutkimusperinteet, tarinavarannot ja tulkinnat aikuiskasvatuksen roolista ja tehtävästä. Näistä keskenään kilpailevista suuntauksista, kertomuksista ja keskusteluista on kuitenkin turha etsiä esittelyjä tai analyysejä suomalaisesta aikuiskasvatuksen kirjallisuudesta. Juha Suorannan mukaan aikuiskasvatustutkimuksen keskenään ristiriitaiset teoriaperinteet jäävät Suomessa helposti huomaamatta suomalaisen keskustelun konsensusta ja kepeää teoretisointia henkivässä kontekstissa ja ilmapiirissä (Suoranta 1998a, 32). Suomalaisesta keskustelusta on vaikea löytää muutosta kriittisesti analysoivia ja erittteleviä tutkimuksia, vaikka ilmassa on kytevää tyytymättömyyttä kehittämistyön ja muutoksen kauniin tarinan kaltaisiin kehittämiskertomuksiin (ks. esim. Varila 1997).

Aikuiskasvatuskeskustelussa on kuitenkin myös tutkimus- ja keskusteluperinteitä, joissa keskustellaan vakavassa mielessä ja teoreettisesti perustellulla tavalla muutoksista jälkimodernissa yhteiskunnassa. Tästä keskustelusta hyviä esimerkkejä ovat Usherin ja Edwardsin murroskeskustelut ja keskustelu aikuiskasvatuksen tehtävien ja itseymmärryksen uudelleentulkinnan tarpeesta. Tärkeitä puheenvuoroja muutoksesta ja aikuiskasvatuksen paikan ja tehtävän uudelleentulkinnasta löytyy myös tutkimusperinteessä, joka hakee kriittisen teorian lähtökohdista aikuiskasvatuksen suhdetta kansalaisyhteiskuntaan, elämismaailmaan, sosiaalisiin liikkeisiin ja elämänpolitiikkaan (Griffin 1989; Welton 1987; 1995; 1998; Collins 1991; 1995; Wildemeersch ym. 1998; Jansen & Wieldemeersch 1998). Tässä keskustelussa aikuiskasvatuksen paikka löytyy ennemmin kulttuurisesta ja sosiaalisesta, kuin tuotannollisesta elämänpiiristä. Usherin ja Edwardsin käynnistämä ja ylläpitämä keskustelu kattaa sekä kulttuurisen, sosiaalisen että tuotannollisen elämänpiirin.

Suomessa aikuiskasvatuksen käytännön ja teorian suhdetta rakennetaan tällä hetkellä pääasiassa suhteessa taloudelliseen ja tuotannolliseen kasvuun, työelämän joustavuuskeskusteluihin, kehittämiskysymyksiin ja oppimisen yksilöpsykologisiin kysymyksiin. Myös oma tutkimukseni on kasvanut ja kehittynyt työelämän joustavuuskeskustelun lähtökohdista ja sen kritiikistä. Tutkimuksessani pyrin kuitenkin ottamaan välimatkaa kehittämistutkimuksesta, joka on mielestäni liian valmis hyväksymään teknologisen instrumentalismin ja tilanteen, jossa ei enää ole tilaa vaihtoehdoille tai kriittisille vastakertomuksille.

3 KEHITTÄMISTYÖN "KAUNIS TARINA"

Kehittämistyön merkitysten kontekstikehä

Tässä luvussa rakennan muutos- ja kehittämistyöhön liittyvän kirjallisuuden perusteella kontekstikehää, jonka tarkoituksena on purkaa esiin kehittämiskeskustelulle tyypillisen mallitarinan aineksia, jonka avulla kehittämistyötä yleensä merkityksellistetään. Tämän "kauniin tarinan" avulla on mahdollista ymmärtää ennakko-oletuksia ja perusteluja, joiden avulla kehittäjiksi identifioituvat henkilöt oikeuttavat toimija-asemaansa. Markkinaorientoituneessa ajassa kaikkien työntekijöiden odotetaan ryhtyvän uudistajiksi ja kehittäjiksi. Tämä dynaaminen yrittäjyyden henki luonnehtii julkisen sektorin markkinaorientoitunutta eetosta, joka näkyy kaikessa toiminnassa. Konkreettisella tasolla uusi yrittäjyyden eetos ohjaa myös toimijoita, jotka pyrkivät erilaisten kehittämishankkeiden avulla edistämään kulttuurista muutosta julkisen sektorin työkäytännöissä. Rakentamani tarina on eräänlainen tiivistys yleisesti hyväksyttyjen totuuksien sisäisestä juonesta ja tarinan toimija-asemista. Kauniin tarinan tehtävänä on toimia aineistoni analyysin taustakertomuksena, jota tarvitsen ja käytän liiteartikkeleiden analyyseissä.

Nimitän kertomustani tarinaksi, koska pyrin tunnistamaan kehittämispuheen eri ainesten sisäisen merkityksen (Hänninen 1999), joka yhdistää monella tavalla erillisiä ja keskenään ristiriitaisia työelämän kehittämisen keskusteluperinteitä. Tarinan käsitteellä viittaan kertomuksen juoneen, henkilöhahmoihin ja sisällöllisiin elementteihin (ks. esim. Kuula 1999, 53), jotka tarvitsevat kehkeytyäkseen sekä aikaa, reflektiota että tradition välittämää ymmärrystä (Hyvärinen 1998, 323). Tarina-käsitteen avulla kerron, tulkitsen ja rakennan kehittämistyöhön liittyvää kollektiivista kertomusta[1] (Richardson 1990, 26) ja tarinallisia malleja, joita voi nimit-

[1] Laurel Richardson (1990) on tehnyt jaottelun kulttuuristen ja kollektiivisten kertomusten välille. Kulttuurisesti vakiintuneet kertomukset, kuten kertomukset ihmisten kansallisuudesta, sosiaalisesta luokasta, sukupuolesta, rodusta tai ammatista, auttavat tutkittavassa osakulttuurissa eläviä ihmisiä ymmärtämään ja merkityksellistämään

Jatkuu sivulla 36

tää myös kulttuurin tarjoamiksi tarinavarannoiksi (ks. Hänninen 1999, 19). Tällaisen kollektiivisen kertomuksen kontekstikehän avulla voi tunnistaa kehittämistehtävissä toimivien uudistajien ja kehittäjien puheesta moraalijäsennyksiä ja uskomuksia (Kortteinen 1992; myös Hänninen 1999, 18). Tämä tarina toimii tutkimuksessani yhtenä kontekstikehänä, jonka avulla voidaan paremmin ymmärtää julkisen sektorin kehittämistyötä ja 1990-luvun murrosta.

Antti Kariston (1994, 226) mukaan voi suomalaisen hyvinvointivaltion kehityskaarta luonnehtia eri vuosikymmenille osuneiden siirtymien avulla, jotka ovat johtaneet 1960- ja 1970-lukujen kokonaisvaltaisesta suunnitteluoptimismista 1980-luvun kauniin puheen ja kehittämisverbalistiikan kauden kautta taloudellisen laman ruokkimalla vauhdilla kohti 1990-luvun markkinadiskurssia. Kauniissa tarinassa elävät sekä Kariston mainitsema kehittämisverbalistiikka että markkinadiskurssi. Ne muodostavat yhdessä tarinan, jonka tutkimuksellisten ja yhteiskunnallisten vaikutteiden ja ainesten alkuperää on usein vaikea suoraan tunnistaa[2]. Tälle kehittämistarinalle on ominaista työprosessien kehittämisen, henkilöstön oppimisen ja kasvun merkityksen korostaminen toiminnan tuloksellisuuden parantamisen ja tuottavuuden tavoitteiden rinnalla. Ydinkäsite, joka tuo kehittämistyön kauniille tarinalle sen retorisen voiman, liittyy valtaistumiseen eli empowerment-käsitteeseen[3], jonka avulla lähden rakentamaan seuraavaksi sisäistä juonta tarinalleni.

Jatkoa sivulta 35

omaa henkilökohtaista elämäänsä ja toimintaansa. Kollektiiviset kertomukset poikkeavat kulttuurisista kertomuksista siinä, että ne antavat äänen ryhmille, jotka on vaiennettu tai joita ei ole otettu huomioon jo vakiintuneissa kulttuurisissa kertomuksissa. Tällaisilla kollektiivisilla kertomuksilla on myös potentiaalista transformatiivista voimaa yksilöiden elämässä, koska yksilöt pystyvät niiden avulla paremmin ymmärtämään ja järjellistämään itselleen omaa elämäänsä. Konstruoimani "kaunis tarina" voi antaa aineksia aikuiskasvatuksen alueella toimivien henkilöiden kollektiiviselle kertomukselle. Hajanaisissa kehittämistehtävissä toimivat henkilöt voivat sen avulla paikantaa toimija-asemaansa. Mm. Collinsin (1995, 75) mukaan aikuiskasvattajilla on suuri tarve reflektoida rooliaan moraalisina ja poliittisina toimijoina, mutta tällainen keskustelu kehittäjyyden ehdoista puuttuu alalta lähes kokonaan.

2 Jäsenneltyä taustatietoa kertomalleni kehittämistarinalle löytyy työelämän tutkimuksista, joissa on käyty läpi työn uusien organisointimuotojen esiinnousua, muotoja ja motiiveja (ks. esim. Julkunen 1987, Kasvio 1990).

3 Empowerment-termin suomentamiseen on tarjolla erilaisia vaihtoehtoja. Tapio Koivisto (1997, 327) pitää parhaimpana käännöksenä Viinisalon ja Miettisen (1995) käyttämää "valtuuttamista", vaikka hän mainitsee myös "täysivaltaistamisen", "kasvattamisen vastuun- ja vallanjakoa hyväksi käyttäen" ja "vallan ja vastuun siirtämisen etulinjaan" (Hannus 1994, 124). Antikainen (1996, 253–254) valitsee useista vaihtoehdoista valtautumisen/valtauttamisen käsitteen, joka tarkoittaa sekä muutoksia yksilön itsemäärittelyissä että sosiaalisessa toimintaympäristössä. Valtautuminen/valtauttaminen on subjektin toimijuutta vahvistava prosessi, johon liittyy jossain mielessä alistavien rakenteiden murtuminen, mutta samalla valtauttaminen voi tarkoittaa myös mukautumista ja suostumista vallitseviin valtasuhteisiin. Valtautuminen ei siis ole suorastaan emansipaatiota, vaikka sivuaakin tuon termin edustamaa merkitystä. Kinnunen ja Korvajärvi (1996, 123) käyttävät valtaistumisen käsitettä, jolla he tarkoittavat yksilön tai ryhmän toimintakykyisyyttä, yhteiskunnallista merkitystä ja omista lähtökohdista tapahtuvan määrittelyn mahdollisuuden lisääntymistä. Itse käytän viimeksi mainittua käsitettä empowermentin käännöksenä.

Valtaistuminen ydinkäsitteenä

Perinteiset työelämän demokratisointipyrkimykset ja työntekijöiden osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien parantamisen tavoitteet, jotka ovat korostuneet aiemmin työntekijöiden edunvalvontatyössä, eivät elä enää samalla tavalla kertomassani kehittämistyön kauniin tarinan valtaistumisen puheessa. Valtaistumisen käsite saa tässä puheessa uudenlaisen merkityksen. Kinlav (1995, 16–19) korostaa, että valtaistumisen käsitettä, joka sisältää alun perin yksilön vaikutusvallan oikeutusta ja uudelleenjakoa korostavia sosiaalipoliittisia merkityksiä, ei voi mielekkäällä tavalla soveltaa työyhteisöjen kehittämiseen. Ensin on purettava käsitteeseen liittyviä väärinkäsityksiä, kuten vääriä vapautuksen ja vaikutusvallan odotuksia, joita käsite työntekijöissä herättää. Valtaistumisen osalta on Kinlavin mukaan kysymys kokonaan toisenlaisesta asetelmasta, jossa ei ole enää voittajia ja häviäjiä, vaan jossa jokaisen suhteellinen asema ja vaikutusvalta kasvaa keskinäisen synergiaprosessin ansioista. Kinlav korostaa, että organisaatioissa valtaistamisella ei tarkoiteta vaikutusvallan tasaamista, vallanjakoa tai demokratiaa, vaan valtaistamiseksi nimitetyn toiminnan tavoitteena on työtekijöiden sitouttaminen työorganisaation tavoitteisiin ja sen kautta myös suorituksen ja tuloksellisuuden parantaminen.

Työntekijöiden ja työnantajien välinen intressiristiriita on valtaistamisen kauniissa tarinassa siis korvautunut uudenlaisella luottamuksen ja sitoutumisen kulttuurilla, joka on kääntänyt intressiristiriidat jaettujen etujen, oppimisen ja kehittämisen kielelle. 1990-lukua on jopa nimitetty "valtaistumisen ajaksi" ("empowerment era"), vaikka valta-sanalla ei ole enää samaa merkitystä kuin aiemmin (Hardy & Leiba-O'Sullivan 1998, 451–452).

Henkilöstövoimavarojen kehittämisdiskurssi on oleellinen osa valtaistumisen puhetta, joka on nostanut inhimillisten kompetenssien kehittämiskysymykset työmarkkinoiden keskeiseksi kilpailutekijäksi. Karen Leggen (1995, 62–66) mukaan henkilöstövoimavarojen kehittämisellä tarkoitetaan pääasiassa amerikkalaisten yrityskonsulttien luomaa ja ylläpitämää kehittämisdiskurssia, muotia ja henkilöstöpolitiikkaa, joka yhdistää henkilöstötyön suoraan yritysjohdon strategisiin tehtäviin ja päämääriin. Henkilöstövoimavarojen kehittämisen strategisilla lähestymistavoilla luodaan edellytyksiä näkemyksille, jotka painottavat henkilöstön merkitystä työpaikan tärkeimpänä voimavarana ja kilpailuetuna. Henkilöstön sitouttaminen organisaatioon korostuu ja sitouttamista edistävillä toimenpiteillä lisätään samalla henkilöstön joustavuutta ja halua sopeutua organisaation päämääriin.

Työnantajat ovat entistä kiinnostuneempia siitä, miten he pystyisivät hyödyntämään työntekijöiden osaamista, voimavaroja ja potentiaaleja, jotka ovat eräänlaisia piilossa pysyviä pääomia. Näillä pääomilla tarkoitetaan työvoiman yleisiä kvalifikaatioita (Olesen 1996a, 229), jotka lisäävät työntekijöiden kompetenssirakenteiden joustavuutta. Työntekijöiden sopeuttamisen sijasta pyritään työntekijöiden sitouttamiseen. Työntekijöiden sitoutumista työnsä kehittä-

miseen edistetään kehittämishankkeilla, jotka korostavat toimijoiden autonomista oikeutta vaikuttaa työn muotoiluun ja kehittämiseen.

Tällaista lähestymistapaa voidaan nimittää kompetenssiperustaiseksi organisaatioajatteluksi (Lawler 1994, 6–12), joka edellyttää työntekijöiltä yhä laajempaa toiminnallista joustavuutta. Toiminnallisella joustavuudella tarkoitetaan joustavaa kykyä ja monitaitoisuutta toimia joustavalla ja laaja-alaisella tavalla erilaisissa työtehtävissä, jotka edellyttävät henkilöltä vakiintuneiden ammatti- ja työtehtäväräjojen jatkuvaa ylittämistä (Atkinson 1984, 28–29). Kompetenssiperustaisessa organisaatioajattelussa työntekijöiden tietoja, taitoja ja osaamista ei myöskään nähdä enää kvalifikaatioiden kaltaisina selkeinä ja rajattuina pätevyysvaatimuksina, jotka kehittyvät työn muuttuvien vaatimusten mukaan. Työssä tarvittavat kompetenssit ymmärretään kompetenssipotentiaaleiksi, joita ihmiset ovat kehittäneet itselleen elämän- ja ammattikokemustensa karttuessa (Pelttari 1998, 89). Kompetenssipotentiaalien tunnistamisen ja aktivoinnin avulla pyritään puolestaan lisäämään työtekijöiden kompetenssirakenteiden joustavuutta. Tällaista toiminnallista joustavuutta (Atkinson 1987, 90) odotetaan erityisesti organisaation vakituiselta ydinhenkilöstöltä.

Vakituisen ydinhenkilöstön sitoutuminen työorganisaation joustavaan toimintaan mahdollistaa yrityksissä nopean toiminnallisen joustavuuden ja reagoinnin asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin. Ydinhenkilöstöltä odotetaan monitaitoisuutta, joka mahdollistaa joustavan toiminnan (Atkinson 1987, 93; myös Julkunen & Nätti 1994, 23–24). Työn määrällinen joustavuus on mahdollista yhä kasvavan tilapäisesti palkattavan työvoiman ja erilaisten alihankkijasuhteiden avulla (Atkinson 1987, 90; Pollert 1988, 47). Tilapäiset työntekijät vastaavat työyhteisön eriytyneisiin työvoiman tarpeisiin (Atkinson 1997, 90–91; myös Nätti 1993, 28) eikä työorganisaation tarvitse sitoutua tämän sekundaarihenkilöstön jatkuvan työsuhteen rasituksiin. Tuomisto ja Juhela (1996, 483) arvelevatkin, että joustavuuskeskustelun korostaman luottamuksen ja sitoutumisen ilmapiirin synnyttäminen on mahdollista vain ydintyövoiman osalta, joka todennäköisesti löytää luontevat kiinnekohdat ammatilliselle identiteetilleen ja omanarvontunnolleen myös joustavan tuotannon olosuhteissa.

Kehittämistyön kauniin tarinan ydin tihkuu aikakauden ilmapiirin mukaisesti yksilöllistymistä, valinnanvapautta ja säätelyn purkua (Julkunen & Nätti 1994, 142). Se tiivistyy eräänlaiseksi emansipaatiotarinaksi, jonka mukaan työelämän käytäntöjen joustavoittaminen ja kehittäminen vapauttaa työntekijät koneiden, johdon (Kollanus & Kankaanpää 1996, 7) ja korporatiivisten rakenteiden valvonnasta toteuttamaan itseään työelämässä. Kaunis tarina kääntää myös tilapäisissä työsuhteissa toimivien henkilöiden epävarman tilanteen myönteiseksi vapautuskertomukseksi. Postmodernin diskurssin sävyttämä tulkinta asiasta on, että ihmiset ovat mielellään kodittomia kulkureita, jotka työyhteisöihin kuulumisen ja vakituisen työsuhteen sijasta nauttivat useista työpaikoista, määräaikaisista työsuhteista, uusista kokemuksista ja varjelevat omaa riippumattomuuttaan. Tavoitteena on olla kotonaan kaikkialla kuulumatta kuitenkaan oikeasti mihinkään. (Bauman 1996, 24.)

Vakituisille ydintyöntekijöille tarjotaan vapautumista erikoistuneen osaamisen, ammatti-identiteetin ja ammattitoiminnan rajoista ja reunaehdoista. Heille tarjotaan sitoutumista koko firman yrityskulttuuriin ja yhtiön muotoilemiin arvoihin ja toimintaa ohjaaviin visioihin ja uskomusjärjestelmiin (Swales & Rogers 1995, 224). Vahva sitoutuminen jaettuun ja tietoisin ponnistuksin luotuun yrityskulttuuriin nähdään uudenlaisen kilpailukyvyn perusteena (Goates 1995, 831).

Työntekijöiden odotetaan sitoutuvan kehittämään työtään parempaan, tehokkaampaan ja tuottavampaan suuntaan moniammatillisissa tiimeissä, jotka lisäävät työprosessien kokonaishallintaa ja toiminnan tehostumista. Työskentely ryhmissä ja tiimeissä on osa kauniin tarinan vapautuskertomusta, koska tiimien katsotaan toimivan joustavassa tuotannossa rakenteina, jotka toimivat työntekijöille kodin kaltaisena identifioitumisen perustana ja identiteetin tukipisteinä (Casey 1995, 113). Tiimien katsotaan myös lisäävän työtoiminnan kokonaishallintaa, itseohjautuvuutta ja mahdollisuuksia päättää työhön liittyvistä asioista ja työprosessien kehittämisestä.

Tämä tiimien vapautuskertomus on kuitenkin jo useissa tutkimuksissa menettämässä kauniin kertomuksen hohdettaan. Uudet yhteistoiminnalliset työmuodot ja tiimien neuvottelukäytännöt, jotka ovat työelämän uudelleenorganisointien myötä institutionaalistumassa organisaatioihin, muuttuvat uusiksi työsuhteen sääntelyn alueiksi (Räsänen 1998). Työn kontrollointi saa itseohjautuvissa tiimeissä uusia muotoja, kun se siirtyy johdolta ryhmien yhteistoiminnalliseksi kontrolliksi. Myös teknologia mahdollistaa yhä hienojakoisemman ja vähemmän näkyvän työn kontrollin. (Barker 1993, 411–412, 435.) Kriittisissä analyyseissä on pystytty osoittamaan, miten tiimien yhteistoiminnallinen kontrolli ja sitoutumisen vaatimukset sitovat tiimien jäsenet tiukemmin organisaatiokulttuurin jäseniksi kuin esimerkiksi byrokraattinen kontrolli. Uudenlaiset tiimirakenteet tulkitaan eräänlaiseksi rautahäkiksi (Barker 1993, 435), joka johtaa yksittäisten työntekijöiden minuuden korporatiiviseen alistamiseen (Casey 1995, 160; myös Rose 1990).

Kehittämistyön kauniin tarinan emansipaatiokertomus saa siis erilaisia muotoja riippuen kertojasta. Jos kertojana on amerikkalaisen liikkeenjohdon konsultti Tom Peters (1992), tarkoittaa hän vapautumisella Liberation Management -kirjansa teesien mukaisesti yleistä karnevalistista vapautumista kaikista vanhoista standardeista, ohjeista ja säädöksistä, jotka estävät työelämässä uutta, aloitteellista, innovatiivista ja yrittäjähenkistä markkinoiden toimintaa. Petersin kaltaisten organisaatiokonsulttien puhe on tulvillaan yleistä vapautuksen, vallankumouksen ja emansipaation retoriikkaa, joka muuttaa entiset kriitikot taantumuksen edustajiksi ja entiset konservatiivit uudenlaisiksi vallankumouksellisiksi (myös Clarke & Newman 1997, 52). Tilanne näyttää toisenlaiselta, jos työelämän kehittämiskertomuksen kertojana on joustavuuskeskustelujen kriitikko. Hän arvioi vapauttavaa muutospuhetta kokonaan toisenlaisesta perspektiivistä. Hän voi väittää, että tärkeintä työnantajille ja organisaation kehittäjille on vapautua työntekijöiden saavuttamista oikeuksista, työttömyysturvasta, vähimmäispalkoista,

irtisanomissuojasta, ammattikuntien rajoista tai työaikamääräyksistä (Rosenberg 1989 Julkisen ja Nätin mukaan 1994, 33; myös Siltala 1996, 119), jotka tässä keskustelussa ovat joustavaa toimintaa estäviä jäykkyyksiä.

Edellä kuvattu kehittämispuhe perustuu pelastuksen ja vapautuksen individualistiselle markkinaorientoituneelle ideologialle, joka uskonnon kaltaisena innostavana retoriikkana pyrkii sitouttamaan kaikki muutosprosessin osapuolet perusteelliseen kulttuuriseen murrokseen. Kaikista henkilöistä voi tulla uudistajia, kehittäjiä ja muutosagentteja, jotka ottavat välimatkaa vanhasta järjestelmästä ja suuntuvat kokonaan uudenlaiseen ajatteluun ja toimintatapoihin. Työntekijöitä innoittaa uusi yrittäjyyden henki, joka eroaa oleellisella tavalla perinteisen kasvottoman virkamieskulttuurin paikallaan pysyvistä rakenteista. (Clarke & Newman 1997, 36–37.)

Kauniin tarinan valtaistumisen sanoma on oleellinen osa myös julkisen sektorin markkinaorientoitunutta käännettä ja kehittämistä. Valtion keskushallinnon tehtävien hajauttaminen alue- ja paikallistasolle nähdään usein vapautusprosessina, joka mahdollistaa kuntien ja työpaikkojen erilaistumisen ja kansalaisten ja palvelujen asiakkaiden paikallisten tarpeiden paremman huomioinnin. Keskitetty ohjausjärjestelmä ja valtion keskitetty kokonaisvastuu järjestelmän toimivuudesta nähdään toimintaa rajoittavana ja sitovana byrokraattisena ohjeistuksena, josta vapautuminen on tärkeä askel julkisen sektorin toiminnan joustavuuden kannalta[4]. Markkinaorientoitunut kehittäminen pitää tärkeänä emansipatorisena askeleena myös julkisen sektorin palvelujärjestelmän yksityistämisen eri muotoja, koska näin lisätään kansalaisten valinnan mahdollisuuksia. Vanhojen systeemien täydellinen alasajo nähdään vapautustyönä, jota tekevät kehittämisen markkinafraasit sisäistäneet vastuunkantajat ja rohkeat saneeraajat itse (Ojanen 1999, 99). Vasta silloin, kun kansalaiset toimivat palvelumarkkinoilla (maksavina) asiakkaina, jotka ovat vapautuneet julkisen sektorin (ilmaisista) monopolipalveluista, voivat he vapautua tekemään kuluttajan valintoja siitä, mitä palveluja he pitävät parhaana itselleen (Clarke & Newman 1997, 29).

[4] Toisenlainen merkitys keskushallinnolle annetaan, kun korostetaan sitä, että pohjoismaisessa hyvinvointivaltiossa julkishallinnon ja palvelutuotannon perusyksikkönä ovat sadat pienet kunnat, jotka tarvitsevat niitä ohjaavaa keskusvirastojärjestelmää. Tällaisen tulkinnan mukaan keskusvirastojärjestelmä takaa sen, että kansan eduskunnassa ilmaisema tahto toteutuu samanlaisena kaikissa valtakunnan osissa. (Sulkunen 2000.)

Kehittäjän ja muutosagentin sankaritehtävä

Markkinakäänne kulttuurisena murroksena tarvitsee toteutuakseen muutoksen agentteja, uudistajia ja kehittäjiä, jotka ruumiillistuvat muutoksen edistäjiksi ja muutokseen sitoutuviksi toiminnan subjekteiksi. He ovat henkilöitä, jotka ovat muotoilemassa organisaation johdon kanssa tulevaisuuden visioita ja missioita, joita tarjotaan uuden positiivisen järjestyksen arvoiksi, ohjaaviksi periaatteiksi ja jaetuiksi uskomusjärjestelmiksi ja ideologioiksi. Swales ja Rogers (1995, 226–227) näkevät uudet yrityskohtaiset missiomääritelmät työorganisaatioiden jäsenten toimintaa positiivisella tavalla ohjaavina julistuksina, jotka poikkeavat aiemmista professionaalista työtä ohjaavista eettisistä koodeista ja toimintaa säätelevistä ohjeista oleellisella tavalla. Professionaaliset eettiset koodit ja byrokraattiset ohjeistukset pyrkivät yleensä estämään epäeettisen toiminnan kielloilla ja rajoituksilla, mutta uudet abstraktit missiomääritelmät julistavat esimerkiksi hyvän asiakaspalvelun merkitystä samalla tavalla, kun inspiroivat puheet, joista puuttuu kaikki konkreettiset esimerkit ja vertailut.

Kehittäjät, uudistajat ja konsultit ovat tämän uuden joustavuusajattelun ja kompetenssiperusteisen organisaatioajattelun puuhamiehiä ja naisia. He ovat toimijoina luomassa ja ylläpitämässä tätä kehittämismyönteistä tuottavuuden ja joustavuuden retoriikkaa, jonka avulla työorganisaatioissa on mahdollista hyödyntää paremmin piilossa pysyviä henkisiä pääomia, jotka voidaan vapauttaa yrityksen ja työorganisaation tuottavaan käyttöön sitouttavien kehittämishankkeiden avulla. Kehittäjät ovat henkilöitä, jotka toimivat muutos- ja kehittämistyön fasilitaattoreina hyvin erilaisissa rooleissa. Kehittäjän työstä puuttuu tyypilliselle ammatilliselle asiantuntija-asemalle ominaiset tunnuspiirteet, kuten selkeä rajatulle tehtäväalueille rajoittuva tieto- ja taitoperusta, ammatillinen yhteisö tai yleisesti tunnustettu sekä muut ammattiryhmät pois sulkeva ammattiasema.

Kehittäjä-kategorian epämääräisyydestä ja moniselitteisyydestä kertoo myös se, että englannin kielessä on vaikea löytää selkeää vastinetta suomalaiselle kehittäjä-termille. Etumääreellä "human resource" pyritään täsmentämään, mitä developer-termi tarkoittaa silloin, kun puhutaan työelämässä toimivien henkilöiden oppimisesta ja kasvusta ja työorganisaatioiden henkilöstövoimavarojen kehittämisestä. Termi "human resource" pitää sisällään joukon merkityssidoksia, jotka välineellistävät ihmistä. Myös developer-termi herättää joidenkin tulkintojen mukaan mielikuvia teknisestä osaamisesta, jota tarvitaan kehitysmaissa vedetyissä insinööritaidollisissa kehittämisprojekteissa (Gubrium 1996). Chris Argyris (1998, 98–101) käyttää developer-termin sijasta käsitteitä "human resource professionals" sekä käsitettä "change practitioner", jotka liittävät kehittäjyyden ammatilliseen osaamiseen ja jopa professionaaliseen tietoperustaan. Kehittäjät ymmärretään siis yleensä ammattilaisiksi, jotka työkseen vastaavat henkilöstön kehittämisestä ja muutosprosessien läpiviennistä työelämän organisaatioissa. Heidät voidaan nimetä muutoksen asiantuntijoiksi (Ellström 1997, 52) tai kehittämisen moni-

osaajiksi (Heidegger 1997, 19), joiden osaamista on hyvin vaikea täsmentää tai määrittää (Argyris 1986; 1998; myös Watkins 1991).

Ammatillisena asemana kehittäjätermin käyttäminen ei siis ole Suomessa samalla tavalla vakiintunut kuin esimerkiksi konsultti tai suunnittelija (Seppänen-Järvelä 1999, 97). Kehittäjän työ onkin enemmän työote ja orientaatio kuin selkeä ammatti tai työnjaollinen asema. Kehittäjänä voi toimia kuka tahansa henkilö, joka saa muut vakuuttumaan omista edelläkävijän kyvyistään. Henkilö, jolla on tarpeeksi karismaa, voi toimia muutosprosessien avainhenkilönä. Henkilö voi toimia työelämän kehittäjänä, jos hän kykenee tarjoamaan muutoksen ja epävarmuuden ajassa toimintaan vaihtoehtoja, jotka vaikuttavat uskottavilta. Hänellä on oltava tarpeeksi manipulointikykyä ja kykyä oivaltaa, millaisilla merkeillä ja symboleilla on vetovoimaa ja mitkä merkit vastaavat epävarmuuden ajassa yleisön kyltymättömään vakuuttumisen ja vakuuttautumisen janoon (vrt. Jallinoja 1995, 44).

Kehittäjien ja konsulttien katsotaan edustavan eräänlaista uuden organisaation mikrokosmosta (Mohrman & Lawler 1997, 161) ja ammattien ja sektoreiden raja-aitoja ylittävää asiantuntijuutta. Kehittäjänä heidän on pystyttävä hallitsemaan ennakoimattomuutta ja epävarmuutta ja luomaan kulttuurista sitoutumista yrityksen tai organisaation kokonaisuuteen. He toimivat yleensä työyksiköissä strategisesti tärkeissä asemissa luoden edellytyksiä työyksikköjen henkilöstön uudenlaisille psykologisille sopimuksille, joiden avulla he sitouttavat henkilöstöä organisaation työntekijöiksi (Casey 1995, 134; Mohrman & Lawler 1997, 159). Muutostilanteissa tarvitaan myös muutoksen johtajia, jotka pystyvät hallitsemaan muutokseen liittyvää epävarmuutta tuomalla tilanteeseen varmuuden illuusiota (Czarniawska 1997, 38). Monet kehittäjiksi itsensä määrittelevät henkilöt käyttävät määrittelynsä kulttuurisena resurssina henkilöstövoimavaradiskurssin tarjoamaa individualistisesti painottunutta muutosjohtajan ja muutosagentin toimija-asemaa. Muutosjohtaja tai muutosagentti on henkilö, joka pystyy nousemaan edelläkävijäksi, jonka tärkein tehtävä on muuttaa henkilöstön suostuminen sitoutumiseksi (Legge 1995, 311). Muutosjohtajuuden määrittelyissä elää joidenkin tutkijoiden mielestä individualistinen edelläkävijän eetos ja maskuliinisen toiminnan logiikka (Legge 1995, 311), jota voi lukea esimerkiksi niiden kehittäjyyttä määrittelevien kielikuvien ja retoristen vastakohtien avulla, joiden avulla kehittäjyyttä kuvataan ja määritellään.

Kehittäjän toimija-asemaa voi nimittää aina askelen edellä kulkevan sankarin ja supermiehen toimija-asemaksi. Tätä toimija-asemaa voi kuvata myös macho-miehen ylivoimaisuudesta kertovilla ominaisuuksilla (vrt. Clarke & Newman 1997, 98). Tässä toimija-asemassa kehittäjien tulee toimia tehokkaasti, tuloksellisesti, näkyvästi ja markkinasuuntautuvalla tavalla. Samanaikaisesti häntä voidaan kuitenkin nimittää myös työkäytäntöjen uudistamisen kätilöksi, joka auttaa muutosprosesseihin osallistuvia henkilöitä löytämään itse omat voimavaransa. Alan määrittelyssä käytetään siis rinnakkain hyvin maskuliinisia ja feminiinisiä metaforia, joiden avulla kuvataan toiminnan kaksikasvoisuutta. Toisaalta on kyse toiminnan tuottavuuden nostamisen kovista tavoitteista mutta rinnalla elävät myös henkilöstön inhimillisen

kasvun, kehityksen ja huolenpidon pehmeät asiat. Kovien ja pehmeiden kehittämisdiskurssien rinnakkaisuus ja toisiinsa kytkeytyminen on keskeinen kehittäjyyttä määrittävä piirre (Guest 1995; Legge 1995, 313; Torrington & Hall 1991; Pesonen 1994, 365).

Muutoksen ja kehittämisen asiantuntijoiden tehtävänä on luoda tietoisella tavalla uudenlaista organisatorista sitoutumisen kulttuuria, jota tarjotaan traditionaalisten identiteettirakenteiden ja professionaalisesti eriytyneiden ammatti-identiteettien tilalle. Työorganisaatioiden kokonaisuuden ja kulttuurin ohjaaminen tulee tietoiseksi ja ohjatuksi toiminnaksi. Avainsanoja, jotka tässä tilanteessa korostuvat, ovat tiimit, sitoutuminen ja asiakkaat (Casey 1995, 92). Tiimit toimivat joustavan tuotannon olosuhteissa sosiaalistumisen, sitoutumisen ja identiteetin rakenteina, jotka luovat sitoutumista yrityksen kokonaiskulttuuriin. Tiimien toiminnan yhdistäväksi avainkysymykseksi nousee asiakaspalvelu, jonka tarpeiden mukaan toimintaa organisoidaan ja suunnataan uudella tavalla. Moniammatillinen osaaminen, keskinäinen luottamus ja sitoutuminen organisaation kokonaisuuteen ja yrityskulttuuriin tulee entistä tarpeellisemmaksi tilanteessa, jossa organisaatio orientoituu asiakkaiden ja markkinoiden jatkuvasti muuttuviin tarpeisiin.

Edellä kuvattua muutosta voidaan nimittää asiantuntijavaltaistumiseksi, koska kehittäjien ja konsulttien tehtävänä on tietoisin ponnistuksin vaikuttaa työkulttuurien epäviralliseen vuorovaikutukseen. Ylhäältä alas suuntautuvan vaikuttamisen kautta kehittämisen ja muutoksen asiantuntijajärjestelmien avulla pyritään muokaamaan organisaatiokulttuuria. (Fairclough 1993, 140–141.) Ammatilliset osakulttuurit pyritään korvaamaan yrityskulttuurilla, joka sitoo erilliset ammattilaisryhmät jaettuihin kulttuurisiin koodeihin ja tavoitteisiin. Tätä kulttuurista murrosta tekevät uudistajat, kehittäjät, konsultit ja erilaiset kehittämistyön ammattilaiset, jotka tuottavat murrokseen tarvittavaa sosiaalista 'kittiä', symboleja, kulttuurisia seremonioita ja rituaaleja. Tällaista toimintaa nimitetään kulttuurien johtamiseksi ("culture management") (Pollitt 1990, 23). Firmaan ja yrityksen kokonaisuuteen sitoutuminen edellyttää emotionaalista sidosta, jota pyritään luomaan vaikuttamalla syvällisellä tavalla minuuden ja toimijaidentiteetin rakentumisen prosesseihin. Tämä kehityssuunta synnyttää uuden asiantuntijuuden, jota voidaan nimittää myös sielun käsittelyn insinööritaidoksi (Rose 1990, 3).

Kauniin tarinan "roistot"

Roistoiksi tässä suuressa kulttuurisessa muutostapahtumassa määritellään erilaisia ryhmiä, jotka toisinaan ovat omiin työkäytäntöihinsä sitoutuneita professionalisteja, ammattiyhdistysten edustajia ja toisinaan poliitikkoja ja virkamiehiä. He kiinnittyvät itsekkäästi vain oman alueensa kehittämiseen ja estävät näin järjestelmän kokonaistoimivuutta sekä monialaista ja moniamma-

tillista yhteistyötä (Pollitt 1990, 8). Julkisen sektorin murroksessa luottamus erikoistuneeseen professionaaliseen tietoon ja julkisen sektorin virkamiesten ja ammattilaisten altruismiin kyseenalaistuu. Altruismilla tarkoitetaan professionalistien ja virkamiesten epäitsekästä halua palvelella julkista hyvää ja kansalaisten yhteisiä etuja samalla kuin he huolehtivat työnsä standardeista ja tasosta. (Davies 1999, 275–276.) Julkisen sektorin markkinakäänteen aiheuttamassa kulttuurisessa murroksessa altruismi tulkitaan egoismiksi (Hellberg 1999, 27–28).

Valtion supistuva ja muuttuva rooli kansalaisten hyvinvoinnin edistäjänä, yksityistämisen ja pluralisoinnin prosessit ja julkisesti rahoitettujen instituutioiden purkautuminen muuttavat julkisella sekorilla toimivien henkiöiden työn tekemisen ehtoja. Kun professionaalisuus ja julkisen sektorin virkamiehen työ värittyy egoismiksi tai kapea-alaiseksi professionaalisuudeksi, liittyy tähän muutosretoriikkaan samalla erikoistuneen asiantuntijuuden ja osaamisen epäilyä. Refleksiivinen modernisaatio merkitsee sitä, että julkisesti tunnustetaan, että erikoistuneet asiantuntijat eivät hallitse maailmaa eikä heillä ole valmiita vastauksia ongelmiin, joiden edessä toimijat sosiaalisissa konteksteissaan ovat[5] (Giddens 1995, 124). Eläminen ja toiminta epävarmuudessa muuttuu tavallaan ihmisten peruskokemukseksi (Beck 1995, 26).

Kun modernissa yhteiskunnassa usko tiedolliseen auktoriteettiin korostui, niin jälkimodernissa yhteiskunnassa tilanne muuttuu toisenlaiseksi. Vaikeiden ja suurten ongelmien hallin-

[5] Tällaista reflektiivistä keskustelua asiantuntijuuden teknisen rationaliteetin rajoista on työelämän tutkimuksen, professiotutkimuksen ja oppimisen tutkimuksen alueella käyty pitkään (Schön 1983; 1987; 1991; 1992), mutta sen merkitystä on yleensä tarkasteltu irrallaan työelämän sosio-ekonomisista muutoksista. Edwards ja Usher (1996, 222) näkevät reflektiivisen ammattilaisuuden jälkimodernissa yhteiskunnassa joustavan tuotannon ja joustavuuden avaimena. Kytkentä työelämän sosio-ekonomisiin muutoksiin auttaa selkiyttämään keskustelua reflektiivisesta ammattilaisuudesta, joka edelleen on voimakas tutkimussuuntaus mm. kokemukselliseen oppimiseen liittyen myös aikuiskasvatuksessa. Tämä John Deweylta (1933; 1938a; 1938b) vaikutteita saanut praktisen toiminnan uudenlaista epistemologiaa kehittelevä tutkimussuuntaus on vaikuttanut oppimisen tutkimiseen eri tavoilla. Se on luonut edellytyksiä työelämän oppimisen käytäntöjen tutkimiselle ja oppimisen tutkimiselle situationaalisena toimintana (esim. Chaiklin & Lave 1993). Kasvatustieteiden alueella keskustelu reflektiivisestä ammattilaisuudesta on ollut myös osa toimintatutkimuksellista kehittämisotetta (Carr & Kemmis 1986). Tämän lähestymistavan mukaan ammattilaiset korostavat laajempaa eettistä vastuutaan toimintansa tavoitteista ja päämääristä. Professionaaliset ryhmät pyrkivät muuttamaan esimerkiksi kouluissa vallitsevaa kasvatusajattelua tai lisäämään koulujen vastuuta sosiaalisesta oikeudenmukaisuudesta (Atweb, Kemmis & Weeks 1998, 12; Huttunen & Heikkinen 1999, 195). Sosiaalityön alueella reflektiivisyys merkitsee ammattilaisten pyrkimystä kommunikatiivisuuteen, asiakkaan ymmärtämiseen hänen omista lähtökohdistaan käsin yhteiskunnallisen osallisuuden kokonaisuudessa (Karvinen 1996, 57). Reflektiivinen asiantuntijuus tarkoittaa siis tutkivaa asiantuntijuutta (ks. esim Mutka 1998), joka edellyttää jatkuvaa herkkyyttä toiminnan tavoitteille ja oman asiantuntijuuden uudistamisen tarpeille. Reflektiivisyys merkitsee myös ammattilaisille pyrkimystä käsittää ja ohjata autonomisesti omaa toimintaansa muuttuvissa olosuhteissa ja suhteessa yhteiskunnan kokonaisuuteen (Karvinen 1996, 62). Reflektiivisyyskeskustelussa on myös piirteitä, joita voidaan kuvata hieman ironisoiden seuraavalla tavalla: Ammattilaiset ovat nähneet itsensä kriittisinä "historian agentteina", jotka professionaalisesti tiedostavina etujoukkoina omaksuvat "lähetystehtävän" ja valistustehtävän ammatillisilla kentillään (Kuula 1999, 79).

taan ja suvereeniin asiantuntijatietoon ei enää uskota samalla tavalla kuin ennen. Nyt korostuu paikallisiin olosuhteisiin erikoistuvan ja harjaantuvan tiedon merkitys ja reflektiivinen sopeutuminen asiakkaiden tarpeisiin. Monialainen yhteistyö korostuu samoin kuin kyky luoda paikallisia verkostorakenteita, joiden avulla pyritään hallitsemaan ongelmallisia tilanteita. Asiantuntijakeskeisestä toiminnasta siirrytään asiakaskeskeiseen toimintaan, jonka ehtoja määrittää entistä enemmän palvelumarkkinat ja yksityisen sektorin kaltaiset olosuhteet.

Managerialistinen muutosdiskurssi tarjoaa siis julkisen sektorin identiteettirakenteiden, sosiaalistumistapojen ja työorientaatioiden tilalle uudenlaisten identiteettien maailmaa, jossa noudatetaan uutta kieltä ja kielioppia. Hallinnon työntekijöitä ja virkamiehiä houkutellaan valtaistumispuheen ja yrittäjyyseetoksen avulla muutoksen ja uudistuksen poluille (Maile 1995, 734). Työntekijöille tarjotaan mahdollisuus muuttaa negatiiviseksi värittynyttä byrokraatin ja professionalistin identiteettiään ja mentaliteettiaan. Tätä mentaliteettia kuvataan sellaisilla ominaisuuksilla, kuten sääntöjen reflektoimaton seuraaminen ja toiminta ilman visioita. Kun hallinnon virkamiehet leimataan hallintokoneiston rattaiksi, niin julkisella sektorilla toimivien ammattilaisten nähdään edistävän pelkästään itsekkäitä etujaan ja valtapyrkimyksiään. Molemmat toimivat ilman näkemyksiä, mielikuvitusta ja rohkeutta, joka on ominaista henkilöille, joita voidaan nimittää managereiksi tai hallinnon kehittäjiksi. (Maile 1995, 736.) Managerialistinen eetos on yrittäjyyttä ja persoonallista panostusta korostava yksilöllinen vaihtoehto, joka tarjotaan tarpeetonta toiminnan säätelyä, sisäänpäinkääntyneisyyttä ja haaskaamista huokuvalle byrokratian toiminnalle (du Gay 1996, 153).

Muutos ja identiteetti

Työelämästä ovat siis poistumassa joukko ihmisen eheyttä ylläpitäviä rakenteita, joiden varaan työntekijät ovat voineet rakentaa toimijuuttaan ja identiteettiään. Luokkayhteiskunnassa ja teollisessa yhteiskunnassa ihmiset löysivät yhteiskuntaluokastaan sosiaalisen kehyksen, joka tarjosi henkisen kodin ja perustan moraalisille ratkaisuille (Alheit 1996, 31; Beck 1995, 19). Yhteiskuntaluokan lisäksi ammattikulttuurit ovat toimineet identiteettiä koossa pitävänä rakenteena työelämässä. Nyt nämä perinteiset identiteetin määrittäjät näyttävät menettävän merkitystään. Postmodernissa epävarmuuden yhteiskunnassa perusasioiden kyseenalaistaminen johtaa ihmisiä elämäntilanteisiin, joissa ei näytä olevan turvallisuutta tuovia traditioita tai ennalta annettuja ratkaisuja. Yksilöiden elämää luonnehtii sekä valinnan mahdollisuus että valinnan pakko (Heiskala 1995, 210; 1998, 117).

Julkisen sektorin markkinaorientoitunut käänne näkyy työntekijöiden toimijaidentiteetin muutoksina. Identiteetillä tarkoitan itsensä paikantamisen tapoja, joita yksilöillä on käytettävis-

sään siinä kulttuurisessa ja sosiaalisessa kontekstissa, jossa he toimivat. Näitä itsensä paikantamisen tapoja nimitän identiteetiksi, vaikka käsite on tällä hetkellä voimakkaan uudelleenmäärittelyn kohteena (Hall 1997, 2). Osuvampaa onkin puhua tilanteen mukaan muuttuvista monista identiteeteistä. Identiteetit vaihtelevat sen mukaan, millaisen vakiintuneen puhetavan ja kulttuurisen kehyksen kautta henkilö määrittelee kulloinkin itseään[6]. Identiteetit ymmärrän itsemäärittelyn tavoiksi, joista toimijat neuvottelevat niiden kulttuuristen ja narratiivisten resurssien avulla, joita heillä on sosiaalisessa kontekstissaan käytettävissään (esim. Ronkainen 1999, 73–74).

Kehittäjäksi identifioituminen merkitsee yksilön kannalta uudenlaista toimija-asemaa ja jälkimodernin yhteiskunnan yrittäjyyden sävyttämää identiteettiä (Hall 1997, 8). Kehittäjät ryhtyvät muutoksen käynnistäjiksi, dynaamisiksi yrittäjiksi ja oman kohtalonsa muovaajiksi. Tällainen itsemäärittely edustaa julkisella sektorilla uudenlaista individualistista toimijuutta ja identifioitumisen tapaa. Tavoitteena on luoda edellytyksiä uudistukselle ja muutokselle, joka vaikuttaa hyvin syvällisellä tavalla koko järjestelmän toimintaan. Kehittäjän identiteettitarjoukseen tarttuvat henkilöt ryhtyvät eräänlaisiksi epävarmuuden asiantuntijoiksi, jotka pyrkivät luomaan edellytyksiä muutokselle ja hallitsemaan muutosta muutoksen asiantuntijoina.

Julkisen sektorin ammatit ja professiot ovat toimineet institutionaalisina rakenteina, jotka ovat tarjonneet toimijoille identiteetin aineksia ja tunteen toimijuudesta, jatkuvuudesta ja koherenssista (Casey 1995, 21–23). Ne ovat rakentaneet ammattilaisten kulttuurista identiteettiä, jolla tarkoitetaan henkilön kuulumista joihinkin selvärajaisiin sosiaalisiin yhteisöihin tai samastumisryhmiin jotka ovat vakaissa oloissa toimineet henkilön identiteetin määrittelyn tukipisteinä (Hall 1999, 19). Professionaalisten ryhmien kollegiaalisuuden ja kosmopoliittisuuden piirteet ovat olleet myös hedelmällinen maaperä hyvinvointivaltion sosiaalipoliittisten päämäärien kannalta, koska professionalistit ovat sitoutuneet ammattinsa kautta laajempiin tavoitteisiin kuin pelkästään oman organisaationsa, osastonsa tai yksikkönsä päämääriin (Clarke & Newman 1997, 62–63). Lupaus, että julkisen sektorin työntekijät ja ammattiauttajat ratkaisevat yhteiskunnalliset ongelmat, on ollut keskeinen hyvinvointivaltion moraalista normistoa rakenteistava tekijä (Lehto 1991, 182).

Erityisesti naisvaltaiset professiot ovatkin olleet läheisiä hyvinvointivaltion rakentamisen liittolaisia. Professionaaliset projektit ja hyvinvointivaltioprojekti ovat kehittyneet rinta rinnan toisiaan tukien. (Julkunen 1994.) Julkisen sektorin kasvun kääntyminen supistumiseksi ja hyvinvointivaltiollisten rakenteiden purkautumisen epäillään kuitenkin johtavan ammattien hajoamiseen ja uudelleenmuotoutumiseen (mt., 20; myös Mutka 1998). Murroksen aikana kiinteiksi, johdonmukaisiksi ja vakaiksi oletetut ammatti-identiteetin tukipisteet voivat kyseenalaistua, mikä aiheuttaa epävarmuutta ja hajoamisen kokemuksia. Tällaisessa tilanteessa tarvi-

[6] En tarkoita siis identiteetillä sisäisiä ja pysyviä psykologisia rakenteita tai aitoa ja oikeaa minää, jota perinteisessä psykologisessa tutkimuksessa käytetään sosiaalisia luokitteluja yhteen sitovana käsitteenä (Widdicombe 1998).

taan reflektiivisyyttä, jonka avulla luodaan hajoavaan toimintaan uudenlaisia jatkuvuuksia ja uudenlaista ymmärrystä.

Muutos tuo työntekijöille sekä uuden toiminnan ja kehittäjyyden mahdollisuuksia että katkoksia aikaisempaan ammattityöhön ja itseymmärryksen tapoihin. Itseymmärryksen ja toiminnan perimmäisten perustelujen muutosten monipuolinen tutkiminen on mahdollista sellaisten metodisten lähestymistapojen avulla, jotka rikkovat muutos- ja kehittämistyöhön liittyvää puhetta muutoksesta pelkästään positiivisen oppimisen, kehityksen, kasvun ja edistyksen prosessina. Muutos voi tarkoittaa myös taantumaa (vrt. myös Valkama 1998, 44–51), joka iskee toimiviin ja kehittyviin ammattikäytäntöihin rajun saneeraamisen ja toiminnan rationalisoinnin kautta. Muutoksessa on voittajien lisäksi aina myös häviäjiä ja negatiivisia seurausvaikutuksia.

4 ITSESTÄÄNSELVYYKSIEN KYSEENALAISTAMISEN METODIT

Tutkimuksen metateoria

Edellä kuvatun kulttuurisen, sosiaalisen ja yhteiskunnallisen murrostilanteen tarkastelu edellyttää metodologisia ja metodisia lähestymistapoja, jotka ylittävät yhteisön ja yksilön, rakenteiden ja toiminnan, kielen ja todellisuuden, identiteettien pysyvyyden ja muuttuvuuden välisiä vastakohtaisuuksia (vrt. Hänninen 1999, 14). Tarvitaan metodologista lähestymistapaa, jonka avulla on mahdollista aukaista tutkittavaksi sosiaalisen todellisuuden rakenteistumisen prosesseja.

Sosiaalinen konstruktionismi on metateoria, joka on pyrkinyt ylittämään edellä kuvattuja käsitteellisiä vastakohtia ja raja-aitoja sosiaalitutkimuksessa. Sen mukaan sosiaalista todellisuutta ja sen rakenteita tulee tutkia jatkuvasti kielen ja puheen avulla ylläpidettävänä sosiaalisena ja kulttuurisena toimintana (Berger & Luckmann 1995; Gergen 1994). Sosiaalinen konstruktionismi korostaa sitä, että tutkijoilla on pääsy ensisijaisesti puheisiin ja teksteihin, joita tutkitaan sosiaalisina käytäntöinä[1] (Juhila 1999, 166). Tieto sosiaalisen todellisuuden muutoksista on suhteessa siihen perspektiiviin, josta käsin tietoa rakennetaan. Tiedon ennakko-oletusten ja sitoutumisen tapojen tutkiminen kertoo sen, mistä käsin tieto kulloinkin määrittyy "oikeaksi" ja "vääräksi" (Bruner 1990, 25).

[1] Kirsi Juhila (1999, 162–167) erottaa toisistaan ontologisen konstruktionismin ja episteemisen konstruktionismin ja realistisen ja relativistisen diskurssianalyysin. Tässä eri koulukuntien välisessä keskustelussa on lyhyesti sanottuna kysymys siitä, missä määrin tutkijat ottavat kantaa siihen, onko kielen ulkopuolella olemassa todellisuutta vai ei. Itse tyydyn vain toteamaan, että kaikki sosiaalisen konstruktionismin lähestymistavat ja diskurssianalyyttiset otteet ovat ensisijaisesti kiinnostuneita siitä, miten maailmasta tehdään tosi kielellisissä käytännöissä (Edwards 1997, 47–48; Potter 1996; myös Juhila 1999, 162–163).

Tällaista näkemystä voidaan kritikoida esimerkiksi väittäen, että toki on olemassa tosiasioita, joista ei voi kiistellä. On esimerkiksi kiistaton tosiasia, että työvoiman määrän lasku valtiolla on sitä mitä se on. Numeroiden kiistattomuus katoaa kuitenkin silloin, kun lähdetään tarkastelemaan keskenään ristiriitaisia tilastoja samasta asiasta ja tilastojen takana olevia sosiaalisia tosiasioita, jotka osoittavat, että numeroita voidaan käyttää ja tulkita erilaisiin tarkoituksiin. Realistinen kuvaus ja täsmälliset luvut tilanteesta nostavat luonnollisesti asian totuusarvoa. Määrällistävä argumentointi onkin oiva esimerkki niistä faktuaalistamisen strategioista, joita sosiaalisen todellisuuden konstruoinnissa käytetään (Juhila 1996, 144). Määrällistävän argumentoinnin retorinen voima perustuu toteavaan ja realistiseen kuvaukseen, josta katoavat puhujan tai kirjoittajan "likaiset sormenjäljet" (Usher 1996, 40).

Tutkimuksen näkeminen tekstuaalisena käytäntönä (Usher 1996, 33), jonka avulla tutkija rakentaa käsitystä todellisuudesta, edustaa kokonaan toisenlaista ennakko-oletusta tutkimustoiminnan ja todellisuuden ontologisesta luonteesta kuin universaalilakeihin ja yleistyksiin pyrkivä sosiaalista todellisuutta objektivoiva tutkimusperinne. Puhe ei siis ole enää pelkkää puhetta, vaan puhetekoja, joilla rakennetaan todellisuutta (Potter & Wetherell 1987). Toisin sanoen myös maallikkotulkinnat ja tutkijoiden tekstit nähdään sosiaalisina konstruktioina, jotka ovat hyvin todellisia tosiasioita seurauksiensa kautta. Ne eivät ole pelkkää puhetta, vaan ne ovat suhteessa kulttuurisiin puhetapoihin, ovat osa vakiintunutta ja "kivettynyttä" sosiaalista järjestystä (Foucault 1972), jotka rakentavat sosiaalista todellisuutta ja joiden avulla todellisuutta rakennetaan.

Kulttuuriset puhetavat eli diskurssit ovat mikroa ja makroa yhdistäviä käsitteitä (Fairclough 1997, 50), joiden tunnistamisen ja analysoinnin avulla voi pyrkiä lukemaan analysoitavista teksteistä julkisen sektorin kulttuurisista ja sosiaalista murrosta, joka näkyy toimijoiden käyttämissä puhetavoissa. Diskursseilla tarkoitan vakiintuneita puhekäytäntöjä, puhetapoja ja symbolisia muotoja ja visuaalisia mielikuvia, jotka eivät vain heijasta peilin tavoin tietynlaisia sosiaalisia käytäntöjä ja suhteita, vaan rakentavat ihmisten puheissa sosiaalisia käytäntöjä (esim. Fairclough 1995, 3). Diskurssikäsitteen käyttäjät korostavat yleensä Michel Foucaultin (1972; 1980) tapaan puheen yhteyttä sosiaaliseen ja kulttuuriseen vallankäyttöön. Diskurssien avulla asioiden tiloista tehdään totta, mutta näitä totuuksia voidaan myös horjuttaa vastakertomuksilla ja vastarinnalla. Puheen ja vuorovaikutuksen tutkimisen metodisissa lähestymistavoissa voidaan diskurssin käsitettä nimittää neutraalimmin myös kulttuurisiksi käsikirjoituksiksi, tulkintakehyksiksi (Peräkylä 1990, 105), tulkintarepertuaareiksi (Potter & Wetherell 1989) tai resursseiksi (Hoikkala 1993, 25). Jokainen käsitteen määrittely pitää sisällään hieman eri tulkinnan puheesta löytyvistä kulttuurisesti vakiintuneista puhetavoista[2].

[2] Diskursiivisessa sosiaalipsykologiassa yleisesti käytettyä tulkintarepertuaarin käsitettä käytetään silloin, kun korostetaan Potterin ja Wetherellin (1989) tavoin kieltä systeeminä. Tulkintarepertuaarin voi myös suomentaa yksinkertaisesti sanastoksi (Suoninen 1999, 18), mikä karsii diskurssianalyyttiseen tutkimukseen helposti liittyvää käsitteellistä mystiikkaa. Tulkinnalliset repertuaarit tai sanastot ovat systemaattisesti toisiinsa suhteessa

Jatkuu sivulla 50

Yhteistä näille erilaisille määrittelytavoille ja lähestymistavoille on tutkimuksen kohdentaminen kielenkäyttöön ja puheeseen, jota voidaan analysoida tunnistamalla puheesta vakiintuneita tapoja, joiden kautta sosiaalinen ja kulttuurinen elää yksittäisten ihmisten puheessa ja teksteissä (Potter 1996, 127; Fairclough 1997, 81–82). Toisissa tulkinnoissa korostuvat sosiaaliseen ja kulttuuriseen liittyvät suuret kysymykset, kuten kielenkäyttö vallankäyttönä ja ideologisena kysymyksenä. Tulkintarepertuaaria, resurssia ja kehystä käyttävissä lähestymistavoissa painotetaan enemmän kielenkäyttöä arkisena toimintana ja sosiaalisen todellisuuden rakentajana. Foucault (1972, 49) toteaa, että "of cource, discourses are composed of signs; but what they do is more than use these signs to designate things. It is this *more* that renders them irreducible to the lauguage (*langue)* and to speech. It is 'more' that we must reveal and describe" (Foucault 1972, 49). Diskurssit ovat siis jotain enemmän kuin pelkästään koherentti kielen systeemimalli. Diskurssit kantavat sosiaalista ja kulttuurista murrosta, jota tässä tutkimuksessa luen, tunnistan ja analysoin haastatteluteksteistä. Tämä on kuitenkin vasta lähtökohta vaativammalle analysoinnille: sen tarkastelulle, millaisina kielellisinä tekoina ja moniäänisenä vaihtelevuutena vakiintuneita puhetapoja käytetään puheessa, jolla kulloinkin rakennetaan sosiaalista ja kulttuurista murrosta tai jatkuvuutta (Suoninen 1999, 18–19).

Näkökulmani toimintatutkimukseen

Yleensä erilaiset puheen ja vuorovaikutuksen tutkimisen metodiset orientaatiot, otteet ja lähestymistavat perustelevat itseään sosiaalisen konstruktionismin teoreettis-metodologisen ja metatason viitekehyksen kautta (Jokinen 1999, 38). Tässä tutkimuksessa liitän näiden lähestymistapojen joukkoon myös toimintatutkimuksen, joka on tutkimukseni alkuperäinen metodologinen ja metodinen lähtökohta. Teen näin, vaikka yleensä toimintatutkimusta oikeutetaan

Jatkoa sivulta 49

olevaa kielenkäyttöä ja nimityksiä, joilla luodaan tyylillistä ja kieliopillista koherenssia. Tämä kielisysteemi organisoituu usein yhden tai usean keskeisen metaforan ympärille. Nämä tulkintarepertuaarit kehittyvät historiallisesti ja ovat tärkeä osa arjen kulttuuria. (Potter 1996, 131.) Hoikkala kritikoi tulkintarepertuaarille annettua merkitystä pitäen käsitettä liian staattisena ja koherenssia korostavana tarkastelumallina. Hänen mukaansa tulkintarepertuaarit ovat muuttuvia ja liikkuvia kielellisiä resursseja, jotka ovat olemassa vain erillisinä versioina ja ainutlaatuisina muunnoksina, joiden piirteitä ja toistumia tutkija voi lähteä analysoimaan ihmisten arkipuheesta. (Hoikkala 1993, 26.) Hoikkala tulkinta resurssin käsitteestä muistuttaa Peräkylän (1990, 105) käyttämää kehyksen käsitettä, jota sairaalahenkilökunta voi käyttää puheensa retorisena resurssina.

pikemminkin realismin[3] kuin relativismiksi usein tulkitun sosiaalisen konstruktionismin avulla. Ei ole niinkään vaikeaa löytää toimintatutkimuksia, joissa korostetaan tutkimuksen läheistä suhdetta todellisuuden oikeisiin ongelmiin ja todellisen elämän hankkeisiin (esim. Kurtakko 1991, 60). Oikeiden ja konkreettisten ongelmien ja todellisen elämän tapahtumien korostaminen toimintatutkimusta määrittävänä asiana liittyy tutkimusperinteessä vakiintuneeseen itseymmärrykseen, jonka mukaan toimintatutkimus on vaihtoehto positivistiselle tieteenharjoitukselle ja sen kokeellisille laboratoriotutkimusasetelmille[4]. Toimintatutkimus on totuttu näkemään kritiikkinä vallitsevalle positivistiselle tutkimukselle, joka toimintatutkijoiden mielestä on esineellistänyt ihmisen ja sosiaalisen todellisuuden kokeellisilla tutkimusjärjestelyillään. Vaikka toimintatutkimuksen vanhat viholliset ovat menettäneet asemiaan (Töttö 1997) ja sosiaalitutkimuksen valtavirta on jo pitkään korostanut toimintatutkijoiden tapaan arjen jokapäiväistä toimintaa tutkimuskohteena, tutkimuskohteiden aktiivista subjektiroolia ja tutkimuksen läheistä suhdetta sosiaaliseen toimintaan, ei tilanteen muuttuminen kuitenkaan vielä näy toimintatutkijoiden teoreettisessa itseymmärryksessä. Heikkisen ja Jyrkämän (1999, 55) mukaan toimintatutkimuksen sisällä on pohdittu varsin vähän sitä, mitä toiminnalla tarkoitetaan ja mikä on sen suhde yhteiskuntaan ja yhteiskuntateorioihin. Tässä tutkimuksessa laajennan toimintatutkimuksen toiminnan käsitettä puheessa tapahtuviin muutoksiin ja puheen tutkimiseen toimintana.

Puheen avulla on mahdollista muuttaa tiedostamatonta ja praktista tietoa näkyväksi ja diskursiivisesti jaetuksi tiedoksi. Tämän kulttuurisesti jaetun tiedon avulla toimijat perustelevat itselleen ja muille toimintansa luonnetta ja päämääriä. Sanattomien ja tiedostamattomien kulttuuristen puhetapojen aukikirjoittaminen on toimintaa, jonka avulla vaikutetaan siihen todellisuuteen, jonka keskellä toimijat elävät. Näkemykset puheesta ja kielenkäytöstä toimintana eivät ole toimintatutkimuksen alueella kokonaan uusi asia. Esimerkiksi Jyrki Jyrkämä (1996; 1999) esittelee giddensiläistä toimintatutkimuksen lähestymistapaa, jonka tavoitteena on tehdä näkyväksi ja nostaa kollektiivisen tarkkailun kohteeksi sosiaalista todellisuutta rakenteistavaa sosiaalista arkkitehtuuria. Myös pohjoismaisessa työelämän käytäntöjen demokratisointia korostavassa demokraattisen dialogin lähestymistavassa (Gustavsen & Engelstad 1986; Gustavsen ym. 1991; Gustavsen 1991; 1993) luodaan edellytyksiä eri tulkintaperspektiivien

[3] Realismilla tarkoitetaan lähestymistapaa, jonka mukaan on mahdollista erottaa reaalinen maailma siitä tiedosta, joka meillä on tuosta maailmasta. Realistit korostavat sitä, että ihmisten tietoisuuden ja symbolisen käsitejärjestelmän ja kielen ulkopuolella on olemassa todellisuus, jota on mahdollista tutkia objektiivisella tavalla (vrt. Harre 1998.)

[4] Satu Kalliola (1996, 56) on väitöskirjassaan torjunut tulkinnan, jonka mukaan toimintatutkimuksen isäksi ja perustan laskijaksi mainittu Kurt Lewin edustaisi ratkaisevasti poikkeavia linjauksia suhteessa oman aikansa akateemiseen tutkimukseen. Kalliolan mukaan Lewin korosti toimintatutkimuksen kenttäkokeiden tarkkaa ja historiatutkijan huolellisuudella tehtävää tutkimusotetta. Kalliola viittaa Töttöön (1982, 211), joka korostaa samaa asiaa. Sikäli kuin Lewin halusi ratkaista positivismin ongelmia, niin ne liittyivät siihen, miten luonnontieteellistä koetilannetta voidaan mahdollisimman hyvin jäljitellä sosiaalitutkimuksessa.

väliselle dialogille ja vuorovaikutukselle ja toisistaan eroaville vaihtoehtoisille suhteutuksille muutokseen.

Toimintatutkimuksen keskeisenä ajatuksena on kytkeä tutkimus muutokseen. Muutostilanteita analysoimalla on mahdollista tehdä *näkyväksi* asioita, jotka muuten pysyisivät piilossa. Voidaan myös kärjistäen väittää Czarniawskan ja Sevonin tapaan, että ainoastaan se, mikä liikkuu, on näkyvää ja havaittavaa. Pysyvyyden ja vakaana toistuvien ajanjaksojen aikana monia asioita otetaan annettuina, mikä merkitsee sitä, että ihmiset eivät pysty selittämään edes itselleen, miksi asiat ovat niin kuin ne ovat. Vakaus ja muuttumattomuus merkitsee sitä, että toimijoiden ei tarvitse perustella toisilleen toiminnan lähtökohtia. (Czarniawska & Sevon 1996, 1–2.) Kun yhteisöjen tasolla sosiaalinen toiminta on pysyvää ja toistuvaa luonteeltaan, voidaan sitä nimittää institutionaaliseksi ja jatkuvaluonteiseksi toiminnaksi (Czarniawska-Joerges 1994, 195). Muutoksen ja nopean kehityksen aikana vanhat tavat toimia ja vakaina aikoina luodut institutionaaliset rakenteet menettävät oikeutustaan. Ihmiset ja yhteisöt joutuvat irrottautumaan vanhoista rutiineistaan ja rakentamaan uudenlaista sosiaalista legitimiteettiä itselleen ja toiminnalleen. Yhteisöt ja yksilöt joutuvat uudella tavalla perustelemaan toimintansa peruslähtökohtia ja selkeyttämään ehkä ensimmäistä kertaa myös itselleen, miksi toiminnan jatkuminen on edelleen tärkeää.

Toimintatutkimuksellisen tutkimustradition keskeinen lähtökohta on luoda edellytyksiä arjen toiminnan selkiyttämiseen ja toiminnan vaihtoehtoihin. John Deweyn (1938b) pragmatismista ja Kurt Lewinin (1946; 1948) toimintatutkimuksellisesta lähestymistavasta löytyy samantapaisia ajatuksia toiminnasta ja tutkimuksen roolista ymmärryksen lisääjänä. Dewey korostaa, että tutkijan on lähdettävä liikkeelle tutkimuksen kohteen hyvin kokonaisvaltaisesta tarkastelusta. Ongelma on tunnettava ennen kuin se voidaan asettaa (Dewey 1938b, 70). Dewey kehottaa analysoimaan ja havainnoimaan tutkittavia tilanteita esteettisen kokemuksen kaltaisina kokemusmaailmoina, koska kokonaisuus säätelee havaittuja tosiasioita ja niiden käsitteellistä järjestystä. Kurt Lewinin mukaan työelämän käytännöissä ihmiset usein eksyvät eräänlaiseen sumuun (Lewin 1948, 201), jolloin jokapäiväisen toiminnan tavoitteita tai suuntaa on vaikea hahmottaa (myös Schön 1983, 40). Toimintatutkimus voi auttaa jäsentämään käytännön toiminnan ja kokemuksen epäselvyyttä ja kohdattavien ongelmien epämääräisyyttä vertailevalla otteella, joka Lewinin mukaan lisää edellytyksiä tavoitetietoiselle käytännön toiminnalle (Lewin 1946, 41; ks. myös Kalliola 1996, 55).

Kurt Lewin (1946, 35) on jopa puhunut sosiaalitieteellisestä insinööritaidosta, jota tarvitaan sosiaalisten ongelmien hallinnassa. Lewinin usein siteeratun lauseen mukaan tutkimus, joka tuottaa vain kirjoja, ei riitä, vaan tarvitaan tutkimusta, joka johtaa sosiaaliseen toimintaan. Tämä lause on usein ymmärretty niin, että toimintatutkimuksen on oltava hyvin käytännöllisessä suhteessa käytännöllisten ongelmien ratkaisuun konkreettisissa konteksteissa, joissa kerätään ja levitetään systemaattisella ja yhteistoiminnallisella tavalla tietoa uusista toimintaratkaisuista (Elden & Chisholm 1993, 126). Ongelmien välitön hallinta nousee etusijalle,

mistä johtuen tutkimuksen onnistuneisuuden kriteerit asetetaan usein sen perusteella, edistikö tutkimus ongelmien käytännöllistä ratkaisua (Kasvio 1994, 24). Tämä puolestaan johtaa tilanteeseen, jossa toimintatutkimusta arvostellaan siitä, että se on pitkällistä toiminnassaan, mutta lyhyttä tutkimuksessaan (Heller 1994, 72).

Itse lähden liikkeelle toimintatutkimuksesta, joka nostaa tarkastelun keskiöön epäselvät merkitykset ja tulkintakehykset muuttuvassa tilanteessa, jossa selkeitä vaihtoehtoja tulevaisuudelle ei ole vielä olemassa. Tällaisissa tilanteissa tarvitaan toimintatutkimusta, jonka avulla on mahdollista ymmärtää murrosta ja potentiaalisia tulevaisuuden mahdollisuuksia, jotka luovat edellytyksiä muutokselle ja toiminnan jatkamiselle (esim. Baburogly & Ravn 1992, 27). Tarvitaan sosiaalisen konstruktionismin teoreettisille lähtökohdille herkistynyttä toimintatutkimusta, joka ottaa tosissaan tutkimuksen kohteeksi ihmisten puheen ja kielenkäytön sosiaalisena toimintana. Toimintatutkijoiden herääminen tekstiin, kieleen, merkityksiin ja tulkintakehyksiin on tapahtunut kommunikatiivista toimintaa korostavan pohjoismaisen toimintatutkimuksen tradition piirissä, joka on habermasilaisten vaikutteiden kautta korostanut prosessikeskeistä lähestymistapaa, kommunikatiivisia kompetensseja ja oppimisen ja demokraattisen dialogin ja kielen merkitystä (Gustavsen 1991, 290; van Beinum 1998). Vaikka tätä lähestymistapaa on arvosteltu konkreettisten toiminnallisten tavoitteiden ja muutosprosessien käytännön näkökulmien unohtamisesta (Naschold 1993b, 86, 92, 109), niin samalla suuntaus on laajentanut ja syventänyt toiminnan ja muutoksen ymmärtämistä.

Edellä esitettyjen näkemysten mukaan toimintatutkimus on aina myös oppimista eli muutosta, joka auttaa vuorovaikutukseen osallistuvia henkilöitä ymmärtämään ja tulemaan tietoiseksi kokemuksensa merkityksistä (van Beinum 1998, 21). Kieli ei ole enää pelkästään objektiivista todellisuutta heijastava väline, vaan toimintatutkimuksen ydin ja merkitys löytyy dialogista ja tutkimussuhteesta tutkijan ja toisen välillä. Kielestä ja puheesta on tullut puhetekoja, joiden avulla rakennetaan uudenlaisia merkitysyhteyksiä ja ymmärtämisen tapoja. Dialogilla tarkoitetaan sitä sosiaalista tilaa (vrt. Lewinillä "space for free movement", Lewin 1948, 5–6), jossa keskinäisessä vuorovaikutuksessa luodaan kielen avulla parempaa ymmärrystä ja uutta tietoa niistä sosiaalisista ongelmista, jotka voivat olla vielä sanattomia ja ääneen lausumattomia asioita (Van Beinum 1998, 12). Toiminta on todellisuuden ongelmien konstruointia, jonka tavoitteena on löytää toimintaan vaihtoehtoja ja parempia tapoja toimia.

Toimintaa ohjaavien selitysten ja perustelujen tiedostamattomuutta, sanattomuutta ja rajoittavuutta voidaan purkaa oppimisprosesseilla, joiden aikana pyritään keskustelemaan arjen kokemuksista ja havainnoimaan ja reflektoimaan kokemuksia uudella tavalla. Näissä reflektiivisissä oppimisprosesseissa toimijat tutkivat arvolähtökohtiaan ja tapojaan havainnoida, keksiä, tuottaa ja arvioida elämäänsä. Toimijat ovat kehittäneet itselleen tapoja hallita omaa arkeaan. Argyris nimittää näitä arjen hallinnan tapoja ja niiden perusteluja toiminnan käyttöteorioiksi (Argyris 1980, 19–20). Oppimisprosessin aikana toimijat tutkivat arjen käyttöteorioitaan, jotka usein vastustavat muutosta ja ovat luonteeltaan konservatiivisia (mt., 20). Tällaiset keskus-

telu, neuvottelu- ja oppimisprosessit johtavat vakiintuneiden käyttöteorioiden sanallistamiseen ja asteittain myös niiden muuttamiseen. Nämä oppimisprosessit keskeyttävät ns. automaattiset vastaukset tai selitykset, jota ovat usein toistettuja ja kerrottuja yksinkertaisia syy–seuraussuhteita luovia julkiteorioita (Argyris ym. 1985, 81–82) asioiden tilasta.

Praktisen tiedon ja toiminnan ottaminen tutkimuksen kohteeksi edellyttää vuorovaikutuksellisia ja refleksiivisyyttä tukevia tutkimuskäytäntöjä, joiden aikana osanottajat voivat tutkia ja sanallistaa kokemustaan. Näin he voivat lisätä kykyään ratkaista tärkeitä ongelmiaan selkeyttämällä itselleen ja muille toimintansa suuntaa ja vaihtoehtoja. Tutkijat ovat mukana yhteistoiminnallisella tavalla neuvottelemassa ja tuottamassa uusia merkityksiä asioille ja auttamassa toimijoita löytämään käsitteitä, joita he käyttävät arjen praktisen ymmärryksen ja toiminnan merkityksellistämisessä (esim. Czarniawska 1992, 21).

Näin ymmärrettynä toiminta on myös vallitsevien puhetapojen, selitysten ja perustelujen rakentamista, joka tekee näkyväksi toiminnan sosiaalista arkkitehtuuria, mikä samalla luo edellytyksiä uudenlaisten puhekäytäntöjen synnylle ja muutokselle (Jyrkämä 1996; 1999). Tällainen toimintatutkimuksellinen lähestymistapa merkitsee toiminnan ja muutoksen tarkastelua sosiaalisen konstruktionismin lähtökohdista. Lähestymistapa edustaa myös Giddensin strukturaatioteorian (1979, 5) ja rakenteistumisteesien mukaista suhtautumista sosiaaliseen maailmaan toimijoiden tuottamana ja uusintamana todellisuutena.[5]

Sosiaalisen konstruktionismin kautta ymmärretty toimintatutkimus voi siis laaja-alaisena ja väljänä tutkimuksen viitekehyksenä (Jyrkämä 1999) käyttää hyväkseen myös puheen ja vuorovaikutuksen tutkimisen metodisia orientaatioita, tutkimusotteita ja lähestymistapoja. Myös diskurssianalyysin sisältä on löydettävissä tutkimussuuntauksia, jotka puolestaan määrittelevät itseään toimintatutkimuksen avulla. Diskurssianalyyttiset tutkimussuuntaukset ymmärtävät puheessa ja vuorovaikutuksessa tapahtuvat muutokset sosiaalista todellisuutta muuttavana toimintana. (Jokinen, Juhila & Suoninen 1993, 9–10, Suoninen 1997, 14.) Ian Parkerin (1992, 5, 21) tapaan voi diskurssianalyysia siis nimittää myös toimintatutkimukseksi, joka pyrkii muutokseen. Diskurssit eivät hänen mukaansa vain kuvaa sosiaalista maailmaa, vaan ne käsitteellistävät sitä ja tämän käsitteellistämisen avulla muotoutuu uusia tarkastelukehyksiä, joista voidaan kiistellä. Siksi diskurssianalyysi on parhaimmillaan aina myös todellisuutta tuottavaa ja muuttavaa toimintatutkimusta, joka luo edellytyksiä uudenlaiselle tilanteen ymmärtämiselle ja toiminnalle, vaihtoehtoisille diskursseille ja manöövereille.

[5] "By the duality of structure, I mean the essential recursiveness of social life, as constituted in social practices: structure is both medium and outcome of the reproduction of practices. Structure enters simultaneously into the constitution of the agent and social practice, and 'exists' in the generating moments of this constitution." (Giddens 1979, 5; ks. myös Jyrkämä 1996).

Näkökulmani diskurssianalyysiin

Toimintatutkimus ja diskurssianalyysi voidaan ymmärtää sosiaalisen konstruktionismin lähtökohdista tutkimusperinteinä, jotka molemmat ovat suhteessa reflektiivisiin prosesseihin, joiden avulla ymmärretään toimijoiden sosiaalisia ja kulttuurisia kielioppeja ja vallitsevia puhekäytäntöjä. Molemmat ovat luonteeltaan myös laaja-alaisia viitekehyksiä, jotka eivät tarjoa tutkimukseen selkeitä metodisia ratkaisuja, joita voitaisiin sinällään soveltaa tutkimuksen analyysiin (Potter & Wetherell 1989, 175). Ian Parker (1992, 29) korostaa, että hän pitää pahimpana mahdollisena tulevaisuutena diskurssianalyysille sitä, että se käsitetään vain yhdeksi metodiksi. Diskurssianalyysi on paremminkin uusi reflektiivinen perspektiivi kieleen ja lähestymistapa, joka auttaa näkemään puheen kulttuurisesti luotuna konstruktiona ja toimintana. Diskurssianalyyttisiä lähestymistapoja voisi verrata reflektiivisyyttä mahdollistaviin silmälaseihin, jotka auttavat tutkijaa näkemään haastateltavien puheesta ja kielenkäytöstä asioista, joita aiemmin haettiin ennemmin kielen takaa kuin itse kielestä.

Myös diskurssianalyysin laaja-alaista viitekehystä ja sen erilaisia suuntauksia yhdistää toimintatutkimuksen tapaan tietynlainen oppositioasema suhteessa vallitsevaan tieteenharjoitukseen. Diskurssianalyysissä erottaudutaan myös selvästi vallitsevan tutkimuksen realistisista ennakko-oletuksista. (Potter 1996, 127.) Potterin (1996, 27) mukaan diskurssianalyyttiset suuntaukset korostavat mielen sisäisen maailman ja toiminnan riippuvuutta kulttuurisista muodoista. Yksilöllä ei ole sisäistä tai pysyvää olemusta, kuten vakaata identiteettiä vaan monia vaihtuvia itsemäärittelyn tapoja, jotka rakentuvat kulttuurin symbolisten resurssien avulla. Yksilökeskeisen tai rakenteellisen tarkastelun sijasta diskurssianalyyttiset tutkimussuuntaukset ymmärtävät diskurssin keskeiseksi sosiaalista todellisuutta rakentavaksi periaatteeksi ja tutkimuksen kohteeksi. Kulttuuristen puhetapojen merkityksen tunnistaminen ei kuitenkaan tarkoita sitä, että yksilöt olisivat kokonaan hegemonististen kulttuuristen kehysten armoilla. Erityisesti poststrukturalistiset ja feministiset tutkijat korostavat, että diskurssianalyyttiset tutkimussuuntaukset auttavat purkamaan kulttuurisesti vakiintuneita oletuksia esimerkiksi sukupuolesta, joka usein ymmärretään biologisen diskurssin kautta pysyvänä sukupuoli-identiteettinä (esim. Davies & Harre 1991/1992; Davies 1998, 134). Yksilö voi diskurssianalyysin avulla purkaa diskursiivisten kehysten tarjoamia subjektiasemia, joihin häntä sosiaalisesti ja kulttuurisesti työnnetään. Yksilö voi siis myös valita toisin. Tähän valintaan hän tarvitsee kuitenkin tulkinnan ja dekonstruktion tiloja, joissa hän voi selkeyttää suhdettaan diskursiivisiin kehyksiin, joita hänellä on sosiaalisessa ja kulttuurisessa käytännössään tarjolla (ks. Davies 1998, 141; Lather 1994, 123–124).[6]

[6] Juuri tällaisia dekonstruktion ja tulkinnan tiloja kuvaan tässä tutkimuksessa uudistavan oppimisen siirtymätiloina, kun esittelen myöhemmin tässä luvussa työtieteellistä koulutusohjelmaa tutkimuskäytäntönä ja haastamisen tilana.

Diskurssianalyysin suuntauksista ns. kriittisen diskurssianalyysin edustajat ovat puheen ja kielenkäytön tutkimuksen toimintatutkijoita, jotka muistuttavat tutkimuksen suhteesta valtaan, intresseihin ja sosiaalisten käytäntöjen epäoikeudenmukaisuuksiin. Kriittinen diskurssianalyysi ja retorisen tutkimuksen suuntaukset (Fairclough 1995; Billig 1987; 1989) ovat korostaneet ideologisesti ristiriitaisten ja dilemaattisten tilanteiden tutkimisen tärkeyttä. Dilemmalla tarkoitetaan tilannetta, jolle ei ole olemassa yhtä selkeätä ratkaisua. Tilanteen ymmärtämiseen on tarjolla useita keskenään kilpailevia ja ristiriitaisia perusteluja, selityksiä ja kulttuurisia puhetapoja. Nämä puhetavat ovat suhteessa erilaisiin arvolähtökohtiin, intresseihin ja vastakkaisiin argumentaatiopositioihin, jotka koskettavat arjen vuorovaikutus- ja puhetilanteiden lisäksi sosiaalista kontekstia ja sosiaalisia ja historiallisia käytäntöjä. (Billig 1989, 20.) Kriittisen diskurssianalyysin lähtökohtana on oletus joidenkin alistussuhteiden olemassaolosta. Tutkimuksen tehtäväksi asettuu niiden kielellisten käytäntöjen tarkastelu, joilla näitä suhteita ylläpidetään ja oikeutetaan. (Jokinen & Juhila 1999, 86.) Kriittiselle diskurssianalyysille on tyypillistä puhua ideologisista käytännöistä, vallasta, valtasuhteista, vallan harjoittamisesta, hegemonistisista diskursseista ja vaiennetuista äänistä. Kriittisen diskurssianalyysin tavoitteena on yleensä osoittaa, miten puheen ja kielenkäytön avulla tuotetaan suostumusta tai vaihtoehtoisesti poleeminen puheenvuoro suhteessa vallitsevaan sosiaaliseen järjestykseen. (van Dijk 1993, 132; myös Jokinen & Juhila 1999, 86.)

Kriittisyys merkitsee siis tietoisuutta kielen ja vallan suhteesta, jonka tällainen tutkimus haluaa osoittaa analyyseillään. Se on kiinnostunut kielestä yhteiskunnallisena tuotoksena ja kielestä yhteiskunnallisena vaikuttajana. Näiden kahden kielenkäytön aspektin jännitteiden tutkiminen on keskeinen analyysin tehtävä. (Fairclough 1997, 75–76.) Vaikka myös muut diskurssianalyyttiset tutkimussuuntaukset avaavat reflektiivisen suhteen kieleen ja vuorovaikutuksen tutkimukseen, hukkuu kriittisen diskurssianalyysin mielestä näissä tutkimuksissa helposti suhde sosiaalisten käytäntöjen kulttuurisiin ja sosiaalisiin arvoihin, normeihin ja intressikysymyksiin.

Kriittinen diskurssianalyysi tekee muodollisen eron sosiaalisten käytäntöjen ja diskursiivisten käytäntöjen välille, vaikka se samalla korostaa näiden käytäntöjen saumatonta yhteyttä toisiinsa ja kielessä elävää ja kielen kautta rakentuvaa sosiaalista ja kulttuurista todellisuutta (Fairclough 1995, 73). Diskurssianalyyttisen keskustelun kuuma aihe onkin, miten konteksti oikeastaan tulisi ymmärtää (Schegloff 1997, 165). Tässä keskustelussa kehotetaan kriittistä diskurssianalyysiä keskittymään enemmän siihen, miten diskurssit tuottavat sosiaalista todellisuutta kuin siihen, miten diskursiiviset käytännöt heijastavat sosiaalisia käytäntöjä. Myös diskursiivisten ja sosiaalisten käytäntöjen eron ja suhteen korostamisen sijasta voisivat kriittiset diskurssianalyytikot muiden mielestä korostaa enemmän sitä, että diskurssit ovat aina poliittisia. Silloin voitaisiin keskittyä Foucaultin analyysien osoittamalla tavalla siihen, miten diskurssit toimivat ja tuottavat totuuksia sisäisesti eikä ulkopuolisten sosiaalisten käytäntöjen kautta. (Pennycook 1994, 131.)

Minun metodologiani ja metodiset valintani

Tarkastelen tässä tutkimuksessa julkisen sektorin murrosta kulttuurisena prosessina, jota ei voi käsitellä paikallaan pysyvänä, vaan jatkuvasti neuvoteltavana asiana (Smircich 1983, 19). Puheen ymmärrän toimintana, jonka avulla tehdään muutosta ja neuvotellaan asioille uusia merkityksiä. Lähestymistapani perustuu sosiaalisen konstruktionismin kautta ymmärrettyyn toimintatutkimukseen ja diskurssianalyyttisiin lähestymistapoihin. Muutosta voidaan siis edellä esiteltyjen metodologisten kehysten kautta tarkastella eri näkökulmista ja muutos saa erilaisia merkityksiä riippuen siitä, mistä käsin ja millaisten kulttuuristen puhetapojen kautta sitä tarkastellaan. Kulttuuristen puhetapojen erottaminen tutkimusaineistoista perustuu toistuviin säännönmukaisuuksiin. Samoista haastatteluista on kuitenkin mahdollisuus myös tunnistaa ristiriitaisuuksia, jotka aiheutuvat monien kulttuuristen kehysten samanaikaisesta käytöstä.

Haastatteluaineistoista etsin vaihtoehtoisia kertomuksia, jotka koskevat julkisen sektorin kehittämistyötä, muuttuvaa asiantuntijuutta ja julkisen sektorin toiminnan tarkoitusta. Tutkimuksen metodisten valintojen avulla olen tehnyt tilaa erityisesti markkinadiskurssin vastakertomuksille ja vaihtoehtoisille kulttuurisille puhetavoilla (Whitehead & Moodley 1999, 4), jotka perinteisissä haastattelutilanteissa helposti hukkuvat jo normiksi muuttuneen kehittämispuheen alle. Haastatteluteksteistä löytyviä näkökulmia muutokseen ja kehittämistyöhön analysoin suhteessa kunkin määrittelyn ennakko-oletuksiin. Ennakko-oletusten tutkiminen on osa kulttuurista analyysiä, jonka avulla tunnistan jaettuja ja kollektiivisesti ylläpidettyjä todellisuuden määrittelyjä (Bate 1984, 44), joille usein on ominaista itsestäänselvät oletukset ja uskomukset. Nämä oletukset ja uskomukset tiedostetaan usein vasta silloin kun törmätään toisenlaisiin todellisuuden määrittelyihin (Schein 1996, 236).

Tällaisia tilanteita löytyi erityisesti haastatteluista, jotka sisälsivät vastarintaa ja vastakertomuksia. Niistä löytyi dominoivaa kehittämispuhetta rikkovaa puhetta ja kulttuurisia kertomuksia, jotka noudattivat markkinadiskurssista eroavaa kulttuurista kielioppia. Juuri tällaisia haastatteluja valitsin analyysini avainhaastatteluiksi. Näissä haastatteluissa puhuja purkaa kehittämistyöhön ja kehittäjyyskäsityksiin liittyviä kauniin tarinan totuuksia, joiden avulla tehdään tällä hetkellä muutosta julkisen sektorin työkäytännöissä. Nämä poikkeuksellisen rikkaat, sosiaalista ja kulttuurista murrosta avaavat haastattelut olen nimennyt erikoistapauksiksi, koska niiden avulla on mahdollista tunnistaa sellaisia kulttuurisia puhetapoja, jotka useimmissa haastatteluissa elävät ainoastaan markkinadiskurssin kautta tulkittuina käsikirjoituksina. Näissä erikoistapauksissa voi erottaa kulttuurisia puhetapoja, jotka antavat äänen myös hallinnon ja professionaalisen ammattityön omille kulttuurisille kertomuksille.

Analysoimissani murrospuheissa elää siis julkisen sektorin 1990-luvun kulttuurisen murroksen argumentaatiokonteksti ja määrittelykamppailu. Puhujat määrittelevät julkishallinnon tehtävät ja tavoitteet, arvolähtökohdat ja eetokseen liittyvät kysymykset sekä työntekijöiden

toimijaidentiteetin ja asiantuntijatyön ehdot omasta perspektiivistään ja käyttämästään kulttuurisista puhetavoista käsin. Tällainen argumentaatio tapahtuu aina retorisessa oikeuttamisen ja kritiikin kontekstissa (Billig 1987, 94; myös Jokinen 1999, 46) joka laajasti ottaen tarkoittaa julkisen sektorin 1990-luvun murroksen kontekstia. Myös työtieteellisen koulutusohjelman sosiaalinen tila toimi tässä tutkimuksessa retorisena ja reflektiivisyyttä tukevana argumentaation kontekstina ja tutkimuskäytäntönä, jossa osanottajat haastoivat toistensa näkemyksiä ja perusteluja muutokseen ja kehittämistyöhön (artikkeli 2). Kolmantena vuorovaikutuksen ja retorisen argumentaation kontekstina tässä tutkimuksessa toimivat haastattelutilanteet (artikkelit 5 ja 6), joita tarkastelen myös tutkimuskäytäntönä.

Julkisen sektorin murroksen tutkiminen argumentaatiokamppailuna merkitsee myös sitä, että tarkastelen niitä keinoja, joilla erilaisia väitteitä tehdään uskottaviksi ja luodaan sitoutumista niihin (Perelman 1996, 11–12). Argumentatiivisten strategioiden perusmalleja ovat käsitteellistäminen eli kategorisointi ja toisaalta yksityiskohdista ja esimerkeistä lähteminen (Billig 1987, 6). Kategorioiden avulla tehdään yleistyksiä murroksesta ja luodaan järjestystä ja hallittavuutta murrokseen. Yksityiskohdat ja esimerkit taas korostavat asian tai ongelman ainutkertaisia piirteitä (mt., 139–140). Erityisen tapauksen strategialla tarkoitan metodista ja metodologista lähtökohtaa, jonka mukaan yleisesti jaettuja stereotyyppisiä käsitteellistyksiä ja yleistyksiä voidaan purkaa erityistapausten avulla (Billig 1987, 141).

Yksityiskohdista, esimerkeistä ja erityistapauksista lähteminen on tutkimuksessani keino demonstroida rajoituksia, joita liittyy yleistävään ajatteluun ja mustavalkoiseen kehittämispuheeseen. Argumentaatioasemien välistä kilpailua tutkin erityisesti sellaisten avainhaastattelujen avulla, joissa selvimmin oikeutettiin markkinaorientoitunutta toimintaa tai joissa selvimmin puolustettiin julkisen sektorin toiminnan jatkuvuutta muutospyrkimyksiä vastaan (Billig 1987, 91).

Tutkimuskäytäntö I: Työtieteellinen koulutusohjelma haastamisen tilana

Vastakertomusten ja vastarinnan strategioiden tutkimiseen tarvitaan tutkimuskäytäntöjä, jotka mahdollistavat kulttuuristen puhetapojen vertailevan tarkastelun. Tällaista vertailevaa tutkimusta varten toteutimme toimintatutkimuksellisesti orientoituneen työtieteellisen koulutusohjelman “Oppiminen ja työelämän laatu” (1991–1992) (Filander 1995; Kirjonen ym. 1996). Ohjelman aikana rakennettiin monialaisen, tieteidenvälisen ja moniammatillisen vuorovaikutuksen avulla tilaa myös vaihtoehtoiselle puheelle ja erilaisille kulttuurisille käsikirjoituksille. Hankkeemme tavoitteena oli luoda reflektiivistä tilaa vaihtoehtoisille ajattelumalleille ja mer-

kityksellistämisen tavoille. Ohjelman tarkoituksena oli myös pohtia työelämän laadun ja oppimisen kysymyksiä sekä edistää ohjelmaan osallistuneiden asiantuntijoiden työhön liittyviä kehittämishankkeita.

Kurt Lewin nimittää tällaisia tutkimuskäytäntöjä vapaan liikkumisen tiloiksi (Lewin 1948, 5–6). Työelämän tutkimuksen ja aikuiskasvatustutkimuksen alueella on tämän tyyppisiä tutkimuskäytäntöjä nimitetty erilaisilla nimillä (ks. artikkeli 1). Itse olen kutsunut työtieteellistä koulutusohjelmaa oppimisen siirtymätilaksi (Filander 1992; 1995; 1996b). Sen tavoitteena on auttaa ihmisiä analysoimaan paremmin sitä maailmaa, jonka keskellä he elävät. Siirtymätiloja voi myös nimittää oman tilanteen uudelleen kehystämisen tilaksi (Schön 1993, 153), jossa on mahdollista punnita erilaisia ongelmallisten tilanteiden rajauksia, jotka painottavat eri asioita ja näkökulmia ja kulttuurisia puhetapoja. Kysymys on tavoista kertoa, lukea ja ymmärtää muutosta, jonka keskellä ihmiset elävät.

Siirtymätiloille on ominaista tieteidenvälinen, monialainen ja moniammatillinen asioiden tarkastelu. Näkökulman vaihtoa ja keskinäistä haastamista ruokkivassa tilassa tuttu, turvallinen ja ns. normaali toiminnan itsestäänselvyys ei olekaan enää niin itsestään selvää. Huomaamattomat asiat, kuten kulttuuriset perusoletukset, saattavat tulla uudella tavalla näkyviksi reflektiivisissä tiloissa. Näissä tiloissa on mahdollista keskustella ja tunnistaa olemassa olevien ajattelu- ja toimintamallien sokeita ja usein sanattomia pisteitä (Eräsaari, R. 1996, 14), jotka ovat tähän saakka olleet sidottuja ja kyseenalaistamattomia tosiasioita.

Oppimisen siirtymätiloissa pyritään hakemaan vaihtoehtoja ongelmanmäärityksille, jotka ilmenevät arjessa jotenkin pakottavina toiminnan rajauksina (myös Schön 1983, 40–41). Pakottavien rajausten rikkomiseen edetään vertailevan kehystyöskentelyn ja haastamisen avulla (Filander 1995; myös Filander 1996b). Hyvin erilaisilta näköalapaikoilta muutosta ja kehittämistyötä tarkastelevat henkilöt kysyvät itseltään ja toisiltaan toimintansa keskeisiä perusteluja (artikkeli 2). Kun dialogiin osallistuvat tulevat näin tietoisiksi oman horisonttinsa rajoista, voivat he myös lähteä muuttamaan ja avaamaan omia rajojaan uudenlaiselle toiminnalle (Usher & Bryant 1989, 134–140). Tässä mielessä oppimisen siirtymätiloja voidaan myös pitää vastarinnan ja vastakertomusten muodostuksen tiloina, jotka auttavat ylittämään hegemonistiseen asemaan päässeitä kertomuksia (Usher 1992). Vastakertomukset luovat vaihtoehtoja tilanteisiin, joissa ei näytä olevan enää muuta vaihtoehtoa.

Työtieteellisen koulutusohjelman toteutusta ja lähestymistapaa tarkastelin osanottajien kannalta tarkemmin lisensiaatintyössäni ja tutkimuksen ensimmäisen vaiheen loppuraportissa (Filander 1995; Filander 1996b; myös artikkeli 2). Tässä tutkimuksessa ohjelmalla on merkitystä tutkimuskäytäntönä, jonka avulla oli mahdollista tutkia osanottajien suhteutuksia julkisen sektorin murrokseen ja kehittämistyöhön. Ohjelmalla oli tärkeä merkitys luottamuksellisen tutkimussuhteen muodostumisen kannalta. Ilman työtieteellistä koulutusohjelmaa olisi ollut mahdotonta siirtyä haastatteluissa aktiiviseen haastatteluun ja monipuoliseen keskuste-

luun muutoksen ja kehittämistyön merkityksistä. Ohjelma toimi toimintatutkimuksellisen otteensa kautta siis oleellisena tutkimuksen taustakehyksenä.

Tutkimuskäytäntö II: Aktiivinen haastattelu

Myös haastattelutilanteet voidaan ymmärtää uuden tiedon tuottamisen ja merkityksellistämisen paikkana (Holstein & Gubrium 1995, 3–4; 1997). Tällaista haastattelua kutsutaan aktiiviseksi haastatteluksi (Holstein & Gubrium 1995; 1997). Haastattelua ei nähdä tutkimuksen neutraalina tiedonhankinnan välineenä, vaan haastattelijan tehtävänä on yhdessä haastateltavien kanssa toimia tulkinnallisesti aktiivisena tiedon rakentajana. Haastattelijan tehtävänä on aktivoida haastateltavalle mahdollisia tietämisen tapoja, vastauksia ja kulttuurisia käsikirjoituksia, vaikka ne olisivat luonteeltaan hyvinkin ristiriitaisia (Holstein & Gubrium 1995, 37).

Tutkija ja haastattelija voi keskustelusiirroillaan virittää edellytyksiä stimuloiduille selonteoille (Suoninen 1997, 23), jotka suuntaavat haastateltavaa käyttämään hänelle mahdollisia kulttuurisia käsikirjoituksia. Stimuloiduilla selonteoilla tarkoitetaan argumentoinniltaan rikasta ja moniäänistä keskustelua asioista, jotka hegemonistisen puhetavan puristuksessa on kaventunut vallitsevan diskurssin toisteluksi. Eero Suonisen (1997, 30) kokemusten mukaan argumentoinniltaan rikkaita, moniäänisiä selontekoja hänen aineistossaan löytyi haastatteluista ja keskustelutilanteista, joissa haastateltava tulkitsi haastattelijan kommentin kritiikiksi. Suoninen (1997, 22) viittaa David Silvermanilta (1987, 233–263) lainaamaansa syytös–vastatodistelu-argumentaatiotilanteeseen (myös Billig 1989, 219). Tällaisessa tilanteessa ihminen vastaa puheessaan todistellen kritiikkiin, jota hän arvioi haastattelijan edustavan, vaikka haastattelija ei sitä ääneen kertoisikaan. Tällaisessa tilanteessa puhuja käyttää perusteluina ja tukenaan kulttuurisesti vahvoja ja velvoittavia tulkintarepertuaareja tai julkisesti hyväksyttyjä itsestäänselvyyksiä, jotka luonnehtivat vallitsevaa kulttuurista koodia.

Aktiivisen haastattelun lähestymistapa poikkeaa konventionaalisesta haastattelutilanteesta, jossa kertojan ja kuulijan roolit ovat hyvin vakaat ja rajatut. Perinteisessä haastattelussa tutkija on kuuntelija, joka voi poiketa kuuntelijan roolistaan vain silloin, kun hän kertoo lyhyesti tutkimuksestaan ja kiinnostuksestaan tutkimukseen. Tutkija esittää siis haastateltavalle vain tutkimuskysymykset, mutta muuten hän vetäytyy taustalle ja hiljaisuuteen ja pyrkii mahdollisimman vähän häiritsemään tai johdattelemaan haastateltavia, koska haastateltavan konstruktiot jäävät muuten tutkijan konstruktioiden jalkoihin (esim. Alheit 1993, 8). Edellä esitetystä poiketen aktiivisessa haastattelussa lähdetään liikkeelle sosiaalisen konstruktionismin mukaisesta tietoteoreettisesta kannanotosta, jonka mukaan ei ole olemassa parasta ja autenttisinta vastausta, jonka tutkija voisi kommenteillaan ja kysymyksillään pilata tai sotkea. Haastattelutilanne

nähdään vuorovaikutustilanteena, joka tuottaa uutta tietoa asioista (Kvale 1996). Tähän uuden tiedon tuottamiseen osallistuvat väistämättä aina sekä haastattelija että haastateltava.

Haastateltava voi siis käyttää haastattelun aikana monia erilaisia käsikirjoituksia ja kulttuurisia resursseja, joiden kautta hän määrittelee todellisuuttaan. Haastattelijan tehtävänä on virittää keskustelusiirroillaan ja aktiivisella puuttumisellaan haastateltavan moniäänisyyttä. Moniäänisyyteen virittäminen ei Suonisen mukaan merkitse sitä, että haastattelija pystyisi tai pyrkisi sanelemaan soinnut ja melodiat, joita äänistä lopulta muodostuu. (Suoninen 1997, 30.) Haastattelijan tehtävänä on rohkaista ja kannustaa haastateltavaa vaihtamaan näkökulmaa ja tutkimaan sosiaalisen ja kulttuurisen tilanteensa erilaisia ennakko-oletuksia, sitoutumisen tapoja ja erilaisia vaihtoehtoisia tietovarastoja, joita henkilöllä on omassa tilanteessaan käytettävissään (Holstein & Gubrium 1995, 37). Näin haastateltavaa samalla autetaan tunnistamaan ja näkemään itsessään ja tilanteessaan erilaisia mahdollisuuksia. Tätä näkemiseen auttamista voi pitää jossain mielessä myös emansipatorisena ja terapeuttisena prosessina (Silverman 1991, 32).

Aktiivisen haastattelun voimana voi siis pitää haastattelutilanteiden kykyä luoda haastateltavassa itsereflektiivisyyttä. Haastateltavat lähtevät tutkimaan ja analysoimaan todellisuuttaan ja työtään ja tuottavat näin moniäänisellä tavalla vaihtoehtoisia tarinoita elämästään. (Miller & Glassner 1997, 104.) Tutkimuksen kannalta haastatteluprosessin ja haastattelijan kysymysten huomiointi analyysissä on yhtä tärkeää kuin niiden merkitysten ja vastausten tutkiminen, joita haastattelun avulla tuotetaan (Holstein & Gubrium 1997, 4). Toisin sanoen haastattelutilanteiden vuorovaikutuksellisuuden ja narratiivisuuden kertominen on tulosten ymmärtämisen kannalta tärkeää. Haastattelijan suhde tutkittaviin ja tutkittavaan asiaan on osa tutkimuksen kontekstia ja ennakkoehtoja, jonka selvittäminen lisää tutkimuksen luotettavuutta (Riessman 1993, 11). Sosiaalisen konstruktionismin lähtökohdista rakentuvassa tutkimuksessa haastattelija ei voi siis enää pysyä taustalla, vaan hän on mukana tutkimuksessa toimijana.

Aktiivisen haastattelun periaatteet tulevat tässä tutkimuksessa parhaiten esiin kirjoittamissani liiteartikkeleissa 5 ja 6. Noissa artikkeleissa olen analysoinut aineistoepisodeja, joissa myös haastattelijan kommentit, välihuomautukset ja kysymykset ovat oleellinen osa aineiston analyysiä. Haastattelija esittää kysymyksiä, jotka virittävät haastateltavien puheessa erilaisia kulttuurisia käsikirjoituksia. Kun haastattelija tekee haastateltavan puheen perusteella kärjistävän tiivistyksen, pakottaa tuo tiivistys haastateltavan ottamaan kantaa hänen muuten välttelemäänsä aiheeseen (artikkeli 5). Kun haastattelija esittää haastateltavan puheen väliin pienen välikysymyksen (“eikö?”, ks. artikkeli 6) muuttaa haastateltava kokonaan vastaustaan ja siirtyä käyttämään toisenlaista kulttuurista puhetapaa. Haastattelutilanteessa haastattelija on siis yhtä lailla rakentamassa omalla toiminnallaan ja puuttumisellaan tulkintaperspektiiviä, mistä käsin haastateltava kulloinkin puhuu.

Sosiaalisen konstruktionismin mukaan tutkija ei enää voikaan pysyä tutkimuksen taustahenkilönä, vaan yhä useammin tutkimusote pakottaa tutkijat myös omien ennakko-oletustensa

auki kirjoittamiseen (Usher 1996, 21). Usher korostaa, että tutkijan tulkintakehyksen ennakko-oletukset ja ennakkoymmärrys tutkittavasta asiasta vaikuttaa kaikessa tutkimuksessa tutkimuksen analyyseihin ja tulkintoihin. Tietoisuus näistä ennakko-oletuksista ja niiden tietoinen käyttäminen tiedon keräämisen oleellisena lähtökohtana voi johtaa ennakko-oletusten ja ennakkoluulojen tarkistamiseen, oppimiseen ja ehkä myös tutkimushorisontin laajenemiseen. Omien ennakko-oletusten sivuuttaminen taas saattaa johtaa tutkimukseen, joka pelkästään vahvistaa tutkijan ennakkoluuloja tutkittavasta aiheesta.

Tässä tutkimuksessa kirjoitan auki omat lähtökohtani muutoksen ja kehittämistyön tutkimiseen kirjan ensimmäisen osan luvussa 6. On selvää, että työkokemukseni kehittäjän tehtävissä vaikutti tutkimusintressiin, tutkimusaineiston keräämiseen, tekemiini analyyseihin ja aiheen teoreettiseen kehystämiseen. Kun tarkastelen uudistajien ja kehittäjien työtä sisältä käsin itse tuon alan entisenä ammattilaisena, voidaan olettaa, että pystyn ymmärtämään paremmin sitä erityistä sosiaalista todellisuutta, josta kehittäjät puhuvat.[7] Tutkijan sisäinen suhde tutkittavaan kulttuuriin voi siis auttaa aineiston keräämistä ja tutkijan ymmärrystä, mutta sisäinen suhde voi olla myös ymmärryksen este, kun tutkija ei pysty ottamaan arvioivaa välimatkaa tutkittavasta kulttuurista[8].

Kurkistus haastatteluaineistoon ja haastattelutilanteeseen

Tutkimusaineistoni koostuu työtieteellisen koulutusohjelman aikana kerätystä kirjallisesta aineistosta, nauhoitetusta ja puretuista puhe- ja vuorovaikutusaineistoista (Filander 1995, 40–41) sekä kolmen vuoden aikana (1991; 1992; 1997) 26 työtieteellisen koulutuksen osan-

[7] Haastattelutilanteissa tutkijan ja haastateltavien jakamat kokemukset ja kielenkäyttö helpottivat keskustelua kehittämistyölle ominaisista ongelmista ja tuntemuksista. Tällainen vuorovaikutus oli mahdollista vuoden 1997 jatkohaastatteluissa, joissa toimin itse haastattelijana. Juuri näitä haattatteluja käytän tärkeimpänä aineistonani artikkeleissa 4, 5 ja 6. En tarkastele erikseen tutkimussuhteen muodostumisen ehtoja vuosien 1991 ja 1992 haastatteluissa, joissa haastattelijana toimi toinen tutkimusryhmän tutkija. Vuoden 1991 alkuhaastattelun ja vuoden 1992 loppuhaastattelun luonteesta saa yleiskäsityksen liitteenä olevista tutkijamuistioista ja teemahaastattelukysymyksistä (ks. Liite 2). Ensimmäistä haastattelukertaa hallitsi orientoituminen käynnistyvään koulutusohjelmaan. Koulutusohjelman loppuhaastattelussa vuonna 1992 arvioitiin ja tehtiin yhteenvetoa päättyvästä koulutusohjelmasta. Molemmat haastattelut mahdollistivat kuitenkin myös osanottajien haastattelun heidän työhönsä liittyvistä kysymyksistä ja heidän suhteestaan julkisen sektorin kehittämiseen.

[8] Eskola ja Suoranta (1998, 130) kyselevät, mitä tapahtuu, kun tutkija ja tutkittavat tuntevat toisensa liian hyvin ja miten toimintatutkija voi välttää liiallista samaistumista tutkimuskohteeseensa. He myös kysyvät, miten tästä kaikesta saa laadittua tieteellisen raportin, joka vakuuttaa tieteen epäilevän yleisön. Samalla he kuitenkin toteavat, että yhtä hyvin on ajateltavissa, että juuri tämä samaistuminen onkin eräs tutkimuksen onnistumisen edellytys: tällöin toiminnasta, jota tutkitaan tulee tutkimusta ja tutkimuksesta toimintaa (sama, 225). Omakoh-

Jatkuu sivulla 63

ottajilta kerätystä haastatteluaineistosta[9]. Tämän tutkimuksen pääaineistona ovat työtieteellisen koulutusohjelman aikana ja ohjelman jälkeen tehdyt osanottajahaastattelut. Ensimmäiset haastattelut, jotka tehtiin työtieteellisen koulutusohjelman alussa vuonna 1991 ja ohjelman päättyessä 1992, olivat pituudeltaan hieman lyhyempiä kuin viimeiset haastattelut, jotka kestivät 1–2 tuntia. Sanatarkasti purettuja haastatteluaineistoja kertyi yhteensä eri vuosilta 2604 sivua. Haastattelut tehtiin puhelinhaastatteluina niin, että haastateltava istui omassa työhuoneessaan ja tutkija soitti hänelle etukäteen erikseen sovittuna rauhoitettuna ajankohtana.

Ensimmäisen yhteydenoton aikana vuonna 1997 vaihdoimme päällimmäiset kuulumiset ja sovimme uudesta puhelinhaastatteluajasta ja puhelujen nauhoittamisesta, johon kaikki suostuivat mielellään. Kerroin myös lähettäväni heille etukäteen tutustumista ja alustavaa täyttämistä varten teemahaastattelurungon haastattelun kysymyksistä (ks. liite 2) ja koulutusohjelmasta tekemämme tutkimusraportin (Kirjonen ym. 1996), jota toivoin heidän kommentoivan haastattelun yhteydessä. Teemahaastattelurungon tarkoituksena oli toimia puhelinhaastattelutilanteessa tarvittaessa haastattelun tukena. Tämän ensimmäisen yhteydenoton taustatietona olivat vuosina 1991 ja 1992 tehdyt haastattelut, jotka luin huolellisesti läpi ennen ensimmäistä puhelinkontaktia vuonna 1997. Näin pystyin palauttamaan tuoreesti mieleen ne ongelmat, työtilanteet ja ajatukset, jotka olivat haastateltavan osalta olleet ajankohtaisia työtieteellisen koulutusohjelman aikana. Uuden puhelinkontaktin aikana sain tavallaan päivitettyä kunkin henkilön elämäntilanteissa ja suhtautumistavoissa tapahtuneet muutokset. Ensimmäisen yhteydenoton perusteella haastateltavien joukosta oli tunnistettavissa hyvin monenlaisia asemointeja muutokseen. Kuvaan näitä itsensä paikantamisen tapoja seuraavien esimerkkien avulla:

Esimerkki 1

Kaikki tuntuivat olevan iloisia yhteydenotostani. Ainoastaan yksi kiireinen hallinnon kehittäjä kysyi heti, että *miten te jaksatte tutkia näitä valtionhallinnon byrokraatteja* (22/97)[10]. Sellai-

Jatkoa sivulta 62

taisen kokemukseni perusteella on myönnettävä, että samaistuminen tutkimuskohteeseen näkyi joissakin aineistonvalinnoissa. Koin tutkijana vaikeaksi asiaksi analysoida tarkemmin sellaisia haastatteluja, joissa puhuja kertoi hyvin ahdistavista kehittäjän kokemuksistaan, jotka ymmärsin ehkä liiankin hyvin.

9 Katso tarkemmin liite 1, jossa esittelen selventävän kaavakuvan aineiston keräämisen aikataulusta, vaiheista ja aineistotyypeistä. Katso myös liite 2, jossa esittelen osanottajahaastattelujen tutkijamuistion (1991) ja teemahaastattelukysymykset (1992, 1997). Työtieteellisen koulutusohjelman aikana koottu muu puhe- ja vuorovaikutusaineisto jää tässä tutkimuskokonaisuudessa tausta-aineistoksi, jota en enää tarkemmin esittele (ks. kuitenkin Filander 1995).

10 Tekstissä kursiivilla kirjoitetut osuudet ovat suoria lainauksia haastattelutekstistä. Lainausten perässä on suluissa haastattelun vuosiluku ja haastattelutekstin sivunumero ja näiden edessä haastateltavan koodinumero tai henkilölle annettu kuvitteellinen nimi. Laajemmissa tekstilainauksissa, joita nimitän episodeiksi, kolme pistet-

Jatkuu sivulla 64

nen hän itsekin tunnusti olevansa vaikka olikin lähtenyt itse joitakin vuosia sitten tehtäväkiertoon ja hallinnon kehittämishankkeisiin. Nyt hän oli jo vuosia toiminut hallinnon kehittämishankkeessa ja uudistushenkisen organisaation johtoryhmän jäsenenä. Kysyin, millainen arvolataus tuohon valtionhallinnon byrokraatin rooliin sisältyy ja haastateltava vastasi, että *hyvin negatiivinen.* Kysymyksellään ja vastauksellaan hallinnon kehittäjä paikansi itseään julkisen sektorin murroksessa. Hän oli kehittämistyöllään pyrkinyt muuttamaan perinteisiä hallinnon työkäytäntöjä. Nyt hänen puheestaan oli luettavissa tietynlaista kyynistymistä uudistumisen mahdollisuuksiin.

Esimerkki 2

Toisenlainen itsensä paikannus on löydettävissä henkilöltä, joka toimi hallinnon ammattilaisena professionaalisessa asiakastyössä. Kun kysyin tältä asiakastyötä tekevältä ammattilaiselta, ovatko sun kuviosi vielä samat kuin viimeksi, niin hän vastasi ironisoiden, että *joo, mun kuviot on täysin samat. Olen täysin jämähtänyt.* (9/97.) Sama tyyli jatkui, kun kysyin hänen työpaikkansa osoitetta: *Kyllä tämä on* ***edelleen*** *se sama organisaatio kuin ennenkin.* Ironinen itsensä paikantaminen sisälsi vastakertomuksen aineksia, vaikka henkilö meni tavallaan mukaan vallitsevan kehittämispuheen logiikkaan. Ammattilainen paikansi itsensä jämähtäneeksi, koska hän jatkaa edelleen entisissä tehtävissään ja entisessä organisaatiossa, joka on edelleen olemassa kaikenlaisesta kyseenalaistamisesta huolimatta. Työn jatkaminen entiseen malliin määrittyi siis pysähtyneisyydeksi ja taantumaksi. Ammattilainen suostui ikään kuin huumorin varjolla leimautumaan näin vallitsevan kehittämispuheen ja kehittämisponnistusten toivottomaksi kohteeksi.

Kehittämis- ja muutoskriittisyyttä oli aistittavissa myös toisen asiakastyössä toimivan ammattilaisen puheissa, jonka asiakasruuhkat siirsivät haastatteluajan kauas seuraavalle kuukaudelle. Kun kerroin tutkivani julkishallinnon asiantuntijatyön murrosta, hän totesi, että *ehkä hänellä nyt ei ole siihen niin paljon sanottavaa, eivätkä julkisen hallinnon tilanteen pohtimiset häntä niin kovasti kiinnosta* (28/97). Kommentillaan hän otti välimatkaa hallinnon asiantuntijuudesta, johon tavallaan olin laskenut hänetkin mukaan. Eronteko muihin koulutuksen osanottajiin näkyy myös toisen asiakastyöntekijän puheessa, joka totesi, että hän tunsi *koulutuksen aikana olevansa aivan väärässä paikassa ja hän tunsi suorastaan olevansa aivan eri planeetalta* (15/97). Hän oli silti valmis olemaan mukana tutkimuksessa *ja sinä voit kysellä niitä kysymyksiä, jotka sinulle ovat tärkeitä ja minä vastailen sitten*. Kolmas perusasiakastyössä toimiva asian-

Jatkoa sivulta 63

tä … merkitsevät taukoa puhunnassa, (– – –) merkitsee sitä, että kohdasta on poistettu kulloisenkin tulkinnan kannalta epäolennaisia kohtia tai lisäsanoja. Hakasulkuja [ ] käytetään silloin, kun tekstiin on lisätty tekstin ymmärrettävyyttä lisääviä sanoja tai tekstiin on vaihdettu puhujan tunnistamista vaikeuttavia, mutta merkitykseltään samankaltaisia sanoja.

tuntija taas aloitti keskustelun toteamalla, että *se oli ihana koulutus ja ehkä paras koulutus jossa hän on koskaan ollut. Se oli niin ajattelua kiihottavaa monitieteellista tarkastelua, jota hän juuri tällä hetkellä hakee* (13/97). Hän kertoi koulutuksen jälkeisistä muutoksista ja päätöksestään lähteä valmistelemaan ammattityönsä rinnalle yksityisyrittäjän uraa.

Esimerkki 3

Suhde muutokseen näkyi kokonaan toisenlaisella tavalla koulutustehtävissä toimivien kehittäjien puheissa. Kun kysyin, *onko sulla vielä vanhat kuviot*, niin koulutuksen ja kehittämisen vastuuhenkilönä toimiva henkilö (14/97) lähti kiireesti kertomaan, miten oleellisesti hänen työkuvionsa ja projektinsa olivat työtieteellisen koulutusohjelman jälkeen muuttuneet ja uusiutuneet. Hän lähti luettelemaan useita kehittämishankkeita ja koulutuksia, joissa hän oli sillä hetkellä mukana. Näin hän rakensi itsestään kunniallisen kehittäjän kuvan, joka pysyy jatkuvasti ajan hermolla ja kykenee uudistamaan toimintaansa ja itseään.

Toiselta koulutus- ja kehittämistehtävissä toimivalta kehittäjältä kysyin keskustelun avauksena, että kiirettäkö pitää? Hän totesi, että *sehän on hyvä, kun näissä hommissa on kiire, koska se on merkki siitä, että koulutusmylly pyörii* (8/97). Hänen organisaationsa oli taloudellisen laman ja koulutusyksikön yhtiöittämisen jälkeen elänyt vaikeaa aikaa. Yksiköstä oli irtisanottu henkilöstöä ja tuottamisen paineet olivat organisaatioon jääneillä henkilöillä entisestään korostuneet. Nyt kehittäjä kertoi *haistaneensa* että asiakkailla on väljempää ja oma *koulutustontti pyörii taas hyvin.*

Edellä esitetyistä esimerkeistä on tunnistettavissa hyvin erilaisia suhteutuksia muutokseen ja kehittämistyöhön. Niistä voi erottaa kehittämiseen liittyvää kyynistymistä, innokasta muutosmyönteisyyttä ja ironian kaapuun pukeutunutta vastarintaa ja erontekoa julkisen sektorin kehittämiseen ja hallinnon kehittäjiin. Näiden yksilöllisten tulkintojen ja itsensä paikantamisen tapojen kautta voi lukea myös vihjeitä laaja-alaisesta sosiaalisesta ja rakenteellisesta murroksesta, jonka keskellä työtieteellisen koulutusohjelman osanottajat elivät haastattelujen aikana. Näiden alustavien itsensä paikantamisen tapojen tarkentaminen on mahdollista tehdä haastatteluaineistojen avulla, joissa osanottajat puhuivat julkisen sektorin roolista ja tehtävistä, asiantuntijuudestaan, muutos- ja kehittämistyöstä ja itsemäärittelyn tavoistaan. Seuraavaksi siirryn tarkastelemaan koko haastatteluaineiston perusteella toisistaan eroavia suhteutuksia julkisen sektorin murrokseen.

5 Muutosten puolesta ja muutosta vastaan

Haastattelupuheista ja kielenkäytöstä on tunnistettavissa puhetapojen, symbolisten muotojen ja visuaalisten mielikuvien perusteella sitoutumisen, sopeutumisen ja vastarinnan strategioista, joiden avulla haastateltavat suhteuttavat itseään muutokseen ja kehittämistyöhön. Kuvaan seuraavaksi haastatteluista löytyvää vallitsevaa suhtautumista muutoksen puolesta ja muutosta vastaan. Tämän yleiskatsauksenomaisen aineistokehyksen avulla osoitan määrällisesti, millaiset näkemykset painottuivat koko aineistossa. Näin pohjustan tarkempaa analyysivaihetta, jota esittelen liiteartikkeleissa ja luvussa 6. Tässä luvussa perustelen aineistovalinnat, joihin olen kirjan liiteartikkeleissa päätynyt.

Näköalapaikat murrokseen

Työtieteellisen koulutusohjelman osanottajat työskentelivät lähes kaikilla hallinnon aloilla ja hallinnon tasoilla ja mitä erilaisimmissa asiantuntija- ja työtehtävissä eri puolella Suomea. Tärkein osanottajajoukkoa yhdistävä tekijä näytti ensin olevan heidän työtehtäviensä ja asemiensa väliset erot. Osanottajajoukko jakautui hallinnon tason mukaan niin, että 9 heistä toimi eri ministeriöiden ja keskusvirastojen tehtävissä, 2 henkilöä toimi valtion piirihallinnossa tai lääneissä ja 9 henkilöä kunnissa tai valtion perustason yksiköissä. Koulutus- ja konsultaatiopalveluja järjestävissä tukiorganisaatiossa toimi osanottajista 6 henkilöä.

Jaoin osanottajat työtehtävien luonteen perusteella kahteen ryhmään. Suurempaa 18 henkilön ryhmää voi kutsua hallinnon *kehittäjiksi* tai kehittämistyön generalisteiksi. Puhun heidän kohdallaan *kehittäjäpuheista*. Kehittäjät edustavat näköalatietoja ja suuria kehittämisvirtauksia (esim. Matthies 1994, 30) ja he pyrkivät lisäämään tietoaan organisaatioiden muutoksen

ja henkilöstön oppimisen ja kehittämisen kysymyksistä. 12 henkilöä näistä kehittäjistä toimi henkilöstötyön ja henkilöstökoulutuksen tehtävissä johdon esikunnissa. He toimivat joko henkilöstötyön ja henkilöstökoulutuksen vastuuhenkilöinä tai määräaikaisissa kehittämishankkeissa. Näistä 18 henkilöstä 6 henkilöä toimi kehittäjinä koulutuksen ja kehittämisen tukiorganisaatioissa, jotka myivät palvelujaan julkisen sektorin organisaatioille. Peruskoulutukseltaan kehittäjät olivat kasvatus- tai yhteiskuntatieteilijöitä, juristeja, insinöörejä, terveydenhuollon ammattilaisia tai ekonomeja.

He toimivat kaikilla hallinnon tasoilla, ministeriöissä, keskusvirastoissa, kaupungeissa ja valtakunnallisissa ja alueellisissa koulutuksen organisaatioissa. He toimivat henkilöstöpäällikön, koulutuspäällikön, koulutussihteerin, ylitarkastajan, henkilöstösihteerin, korkeakoulusihteerin tai suunnittelijan tehtävissä. Työssään he kiinnittyivät enemmän järjestelmätason muutoshankkeisiin ja siksi heitä voi kutsua Finstadin (1998, 718) kehittelemien retoristen asemien perusteella strategisissa muutosasemissa toimiviksi henkilöiksi, jotka kehittelivät organisaation ylätasolla hyväksyttyjä muutoshankkeita. He kokivat muutokset yleensä haasteina ja uuden mielenkiintoisemman työn lupauksina. Näissä henkilöstötyön ja koulutuksen strategisissa kehittämistehtävissä toimi 5 miestä ja 13 naista.

Pienempää 8 henkilön osanottajaryhmää kutsun *erikoistuneiksi ammattilaisiksi* tai pelkästään ammattilaisiksi. Puhun heidän kohdallaan *ammattilaispuheista*. Osa heistä toimi perustason asiakastyössä ja osa keskushallinnon erikoistuneina asiantuntijoina lääkärin, juristin, opettajan, psykologin, insinöörin tai terveydenhuollon asiantuntijan ammateissa. He samaistuivat ensisijaisesti omaan erikoistehtäväänsä tai asiakastyönsä kehittämiseen. Julkisen sektorin muutoksesta ja organisaatiotason kehittämistyöstä he kertoivat tavoilla, jotka sisälsivät kritiikin ja vastarinnan vivahteita. Yleensä he kuitenkin välttivät kärjistävää puhetta meneillään olevista muutoksista korostaen oman asiantuntijatyönsä jatkuvan kehittämisen tärkeyttä. He toimivat valtion perustason yksiköissä tai kunnissa asiakastyöntekijöinä, piiri- ja lääninhallinnon ohjaustehtävissä sekä keskusvirastojen ja ministeriöiden ohjaavina ja valvovina asiantuntijoina. Heidän suhdettaan muutokseen ja kehittämiseen ohjasivat pääasiassa professionaaliset erityiskysymykset ja kehittämistavoitteet, vaikka osa oli mukana myös hallinnon ylätason strategisissa muutoshankkeissa. Heitä voi Finstadin (1998, 718) kehittelemien retoristen asemien perusteella kutsua praktisiksi kehittäjiksi, jotka pyrkivät edistämään ensisijaisesti ammattityönsä kehittämistä sen eriytyneistä tai paikallisista lähtökohdista käsin. Heidän joukossaan oli 2 miestä ja 6 naista.

Kehittäjäpuheita

Kehittäjätehtävissä toimivat henkilöt hallitsivat yleensä kehittämisen ja muutostyön kulttuurisen kieliopin ja sanaston, jonka avulla he puhuivat kehittämistyöstä ja julkisen sektorin kulttuurisesta murroksesta. Tätä kehittämisen kulttuurista kielioppia ja sanastoa he pyrkivät myös hallitsemaan koko ajan entistä paremmin. Kehittämistyön he näkivät muutoksen mahdollisuutena, jonka avulla he voivat hakea uusia perspektiivejä hallinnolliseen työhönsä ja julkishallinnon tulevaisuuteen. Kehittämistyölle ominainen projektimuotoisuus antoi mahdollisuuden poiketa hallinnon rutiineista, kysyä ja tehdä toisin (Kaasalainen 1994, 57). Haastattelujen aikana kehittäjät suhteuttivat itseään markkinakäänteen mukaiseen muutokseen ja hakivat avainvaikuttajan paikkaa muutoksen edistäjinä.

Kehittäjien puheessa korostuivat äärimmäiset ilmaisut ja pitäisi-ilmaisut (täytyy, on pakko, varmasti, ehdottomasti, tietysti, ei koskaan, aina, kaikki, ei kukaan, joka kerta, ei yhtään) ja selkeät vastakohdat. Heidän ammattitaitoaan oli nähdä tulevaisuuteen ja hahmotella tulevaisuuden kehittämisen vaihtoehtoja ja muutosvisioita. Kerronnan normittavat pitäisi-ilmaisut kertoivat skenaarioista, joita kehittämisen ammattilaiset hahmottelivat julkiselle sektorille. Murrospuheista löytyi vastakohtia ja ääri-ilmaisuja, joilla kuvataan vanhan huonon asiantuntijuusjärjestelmän ja hyvän ja tavoiteltavan uuden osaamisen ja hallintojärjestelmän välistä eroa. Vanha julkisen sektorin toiminta kuvattiin kärjistyneimmissä ilmaisuissa järjestelmäksi, jossa *eletään vielä ihan tsaarinaikaisessa ajattelussa* (27/91, 3) tai *bresneviläisessä järjestelmässä. Monella hallinnonalalla luotiin, kuten joskus rumasti sanottiin, bresneviläistyyppiset keskitetyt suunnittelu- ja ohjausjärjestelmät ja nyt niitä ollaan kovaa tahtia purkamassa* (17/91, 1). Traditionaalista hallinnollista työkäytäntöä ja ajattelutottumuksia arvosteltiin ilman perusteluja, mikä kertoo siitä, että tällaisesta muutospuheesta oli jo tullut hallitseva puhetapa. Äärimmäiset kannanotot tarvitsivat yleensä kuitenkin myös tuekseen arvovaltaista puhetta, joka legitimoi kannanoton. Tällaista arvovaltaista tukea sai esimerkiksi Johtamistaidon opiston tutkimustuloksista, jotka ovat osoittaneet, että *julkisella sektorilla asiat ei ole kunnossa (– – –) kun niitä vertaa yksityiseen sektoriin* (27/91, 3).

Tällainen äärimmäinen puhe oli erityisen tyypillisiä koulutus- ja konsultaatioyksiköissä toimiville henkilöille, joiden tehtävänä oli käynnistää julkisen sektorin kulttuurista muutosta. Tarve muutokseen herätettiin mustavalkoisella puheella, joka leimaa entiset hallinnon toimintatavat ja ajattelutottumukset kokonaan torjuttavaksi menneisyydeksi, jonka huonoudesta kaikki voivat olla yksimielisiä. *Ihan tsaarinaikainen, ihan erilainen malli, hirveän in, täysin toisenlainen, valtava muutosprosessi, pitäisi rytinällä käynnistää se keskustelu että havahduttais* kertovat koulutusyksikköjen kehittäjien voimakkaasti kantaa ottavasta puhetavasta, joka oli ominainen näille muutoksen ammattilaisille.

Hallinnon sisällä toimivat kehittäjät puhuivat muutoksesta hillitymmin ja usein passiivissa ilman selkeää toimijaa. Hallinnon ylätasolla on tehty päätöksiä ja muutos oli tulossa. *Meidän hallinto siirtyy tulosohjaukseen ensi vuoden alussa* (22/91, 1). Keskusviraston pitäisi muuttua jatkossa *hyvin tällaiseksi määrällisestikin pieneksi asiantuntijaorganisaatioksi, jolla olis sitten hyvin toisentyyppinen ohjaussuhde tänne piirihallintoon kuin tähän asti on. (– – –) Pitäis nähdä laajempia kokonaisuuksia ja oikeastaan tuntuu, että just näiden kokonaisuuksien näkeminen, niin se on niinkuin lähtökohta ja ehto kaikelle muulle.* (16/ 91, 2.)

Suunta kehittämistyöhön löytyi yksityiseltä sektorilta, joka esitettiin julkisen sektorin pysähtyneen toiminnan vastakohtana. *Perinteisillä eväillä, että vähän kehitetään ja laputetaan eläkejärjestelmää, lappu sinne toinen tänne, niin täällä ei oikein selvästi enää oikein pärjätä, vaan rakennemuutos tai puhutaan vaan muutoksesta yhteiskunnassa, niin meillä kunnassa se on tietysti myöskin edessä ja osin jo päälläkin* (19/91, 1). Muutos tehtiin luonnolliseksi puheessa kantaa ottavien lisäsanojen (*tietysti)* avulla, jotka torjuvat etukäteen kaikenlaiset epäilykset. Muutokseen sitoutujat pyrkivät myös murtamaan hallinnon reviiriajattelua. Se *semmoinen perinteinen reviiriajattelu on varmaan se, mitä tulevaisuudessa tulee yhteiskunnallisestikin pystyä murtamaan* (7/91, 2). Sektoroituminen pitäis purkaa ja työyhteisöihin tulisi muodostaan *elinvoimaisia soluja*, jotka ovat luonteeltaan *kodinomaisia* ja muistuttavat *entisiä kyläyhteisöjä* (19/91, 4). Tällaisissa kodinomaisissa kyläyhteisöissä kaikki tekevät kaikkea oman erityisosaamisensa lisäksi. He toimivat niin kuin kodissa toimitaan ja kaikki ottavat vastuuta työpaikan tai yhteisön kokonaisuudesta.

Entinen julkisen sektorin *kasarminomainen* terveydenhuollon toimintajärjestelmä korvataan uudenlaisella systeemillä, jossa *vaikka lääkäri, jos se on kätevä käsistään niin se remontoi pöydät ja tuolit ja vaihtaa lamput ja välillä hoitaa potilaita* (19/91, 4). Muutokseen sitoutuvat kehittäjät siis tavallaan hahmottelivat uudenlaista ideaalista tulevaisuutta, joka rakennetaan vastakohdaksi entiselle ja taantumukselliseksi koetulle julkisen sektorin työkäytännölle. Vuoden 1991 alkupuolen haastatteluissa korostui vielä työvoimapula, joka pakotti kunta- ja valtiotyönantajat myös kilpailemaan työvoimasta ja työvoiman motivoinnista uudenlaisilla työjärjestelyillä, jotka ottivat yksityisen työnantajan tapaan huomioon *työn joustavat elementit*, [joita ovat] *haasteellisuus, kannustava palkkaus, urakehitys* [ja] *muut tämmöiset* (19/91, 1).

Näissä määrittelyissä huonon vanhan ja hyvän uuden välillä ammottaa menneisyyden ja tulevaisuuden välinen kuilu. Toisella puolella ovat traditionaaliset ja paikallaan pysyvät julkisen sektorin työyksiköt, joissa perinteiset, kapea-alaiset, tekniset ja reviiriajattelua noudattavat virkamiehet palvelevat työnjaollisesti eriytyneellä tavalla hallintoalamaisiaan. Tätä työkäytäntöä kuvataan kasarminomaiseksi, tsaarinaikaiseksi ja bresneviläistyyppiseksi järjestelmäksi, josta on päästävä eroon. Vanhan järjestelmän tilalle kehittäjät tarjosivat yksityisen sektorin mallin mukaista innostavaa ja dynaamista jaettua asiantuntijutta ja työyhteisöä, jossa on ylitetty erikoistuneen asiantuntijuuden työjaolliset raja-aidat. Näissä yksiköissä on siirrytty toimintaan, joka muistuttaa elinvoimaisia soluja tai kodinomaisia kyläyhteisöjä. Niissä toimitaan

tulospiireissä ja tiimeissä, ja työtä tehdään asiakkaiden ja veronmaksajien palvelutarpeiden mukaisesti. Työtehtävät edellyttävät myös jatkossa laaja-alaista osaamista ja kokonaisuuksien näkemistä, mikä on ominaista uudenlaisille ja todellisille kehittämistehtäville.

Kärjekkään ja mustavalkoisen kehittämispuheen lisäksi löytyi kehittäjien puheesta myös eräänlaista hämmennyspuhetta, josta puuttuivat selvät näkemykset muutoksen suunnasta. He saattoivat todeta, että heidän tavoitteenaan on työtieteellisen koulutusohjelman aikana selvittää, mistä viime aikaisissa muutoksissa oikein on kysymys. *Jos vähän tämmösiä uudistuksia pystyis ymmärtämään paremmin (– – –), kun mä oon aika pitkään tämmösessä putkessa puurtanut työtä* (17/91, 1). He saattoivat myös todeta hakevansa ajattelu- ja työvälineitä ja metodeita kehittämishankkeisiin, jotka olivat tulossa hallintoon ja joissa he toimivat vastuuhenkilöinä. Selkeästi kielteistä suhtautumista julkisen sektorin tulosjohtamisreformiin oli kuitenkin hyvin vaikea löytää henkilöstötyön ja koulutuksen vastuuhenkilöiden joukosta. Tällaista kriittistä asemointia kuvaan tarkemmin artikkelissa 4, jossa henkilöstötyön tehtävissä toimiva Pirjo kertoo kriittisestä suhtautumisestaan tulosjohtamisen sävyttämään kehittämissuuntaukseen. Pirjo oli muihin kehittäjiin nähden poikkeuksellinen henkilö, joka pyrki rakentamaan julkishallintoon tulosjohtamisreformille vaihtoehtoisia kehittämissuuntia ja näkemyksiä.

Ammattilaispuheita

Erikoistuneet ammattilaiset, jotka samaistuivat ensisijaisesti oman erikoistehtävänsä tai asiakastyönsä kehittämiseen, kertoivat kehittämistyöstä ja julkisen sektorin murroksesta tavoilla, joista usein oli tunnistettavissa kritiikin ja vastarinnan vivahteita. Pääosin asiakastyössä toimiva ammattilainen nimitti organisaation yleistä kehittämistyötä *räpiköinniksi, haarukoinniksi, pähkäilyksi* tai hankkeeksi, jota on *vatvottu* enemmän tai vähemmän täällä hallinnossa (9/91, 3). Sanavalinnoillaan ammattilainen kertoo asennoitumisestaan kehittämistyöhön. Omaa osuuttaan kehittämistyössä hän kuvasi *pystymetsään lähtemiseksi* (9/91, 2). Hän koki olevansa näissä kehittämistyön *hommissa* todella *maallikko,* joka lähti tai *joutui* mukaan, koska oli sitä mieltä, että *kehittämishommat voisi tehdä järkevämmin ja taloudellisemminkin* (9/91, 1) ja koska itse oli vähän samalla harjoittelemassa esimiestehtäviä.

Myös toinen hallinnossa toimiva ammattilainen korosti omaa ulkopuolisuuttaan suhteessa organisaatiotason kehittämiseen. Kehittämistyö ei ole hänen alaansa eikä *mun työhön liity tällaisia juttuja* (12/91, 4). Hän myös epäili omia vaikutusmahdollisuuksiaan näissä organisaatiotason hankkeissa, koska hän ei ollut laatimassa hallinnonalan kehittämishankkeiden kehittämisstrategioita ja linjauksia. Siksi erikoistuneen asiantuntijan ääni ei päässyt kuuluviin murroksissa. *Me ollaan tällaisten muuttuvien olosuhteiden keskellä (– – –) enkä mä tiedä*

yhtään missä organisaatiossa olen syyskuun jälkeen (12/91, 2). Kolmas ammattilainen piti kehittämistyötä kokonaan *omana hommanaan*, johon hän ei odottanut johdolta ammatillista tai sisällöllistä tukea (28/91, 5). Hän korosti asiakastyön jatkuvuutta ja pitkäjänteisyyttä ja sitä, miten asiakkaiden elämässä näkyvät työelämän murrokset. Asiantuntijana hän oli itse vastaamassa näihin työnsä muutospaineisiin. Hän torjui *yhteisökehittämisen jutut*, jotka olivat hänen mielestään yleensä niin vaikeasti hallittavia, että hankkeet *pakkaa hautautumaan jonnekin* (28/91, 5). Neljännen ammattilaisen mukaan oma kehittämistyö kuului ammatillisen autonomian alueeseen. *Sitä jakais valmiimpaa asiaa siellä työpaikalla* (15/91, 8).

Ammattilainen kiinnittyi asiakastyöhönsä ja asiantuntijuutensa jatkuvaan kehittämiseen. Näin hän katsoi myös parhaiten edistävänsä organisaationsa tavoitteita. Sillä *mitä kokonaisvaltaisemmin mä hallitsen tämän oman työni, niin sitä paremminhan mä tässä organisaatiossa toimin* (28/92, 5). Perustason asiantuntija, joka *työskentelee työyhteisössä, jossa ei ole saman alan edustajia,* toimi ilman muun työyhteisön tukea tukenaan ainoastaan *ammatillinen yksinäisyys* ja *turvanaan tietopohja*, joka auttaa selviämään työn ongelmista. *Et on todella tiedollisesti yksin. Ja joutuu omasta selkänahastaan ottamaan sen osaamisensa.* (28/97, 6.) Jatkuvan koulutuksen ja kehittämisen kautta ammattilaiset löytävät asiantuntijaksi kasvamisen strategiat. Jatkuvasta koulutuksesta ja itsensä kehittämisestä oli tullut tavallaan oman työnsä kehittäjän elämäntapa.

Osa ammattilaisista ja asiakastyöntekijöistä näkivät työorganisaation kehittämishankkeet myös mahdollisuutena selvitä jotenkin murroksen ajasta. Keskushallinnossa toimiva erikoisasiantuntija oli *kyllästynyt puurtamaan yksin* hallinnon murrostilanteessa, jossa työntekijä *joutuu muuttamaan sitä työotettaan tällaisesta hallinnollisesta työstä tällaiseksi tutkivaksi ja selvittäväksi* (25/91, 2). Myös perustason asiakastyöntekijä haki yksin työskentelevänä asiantuntijana organisaatiokohtaisista kehittämishankkeista liitoksia työyksikön muuhun työhön (13/91).

Vuoden 1997 haastatteluissa ammattilaiset puhuivat enemmän markkinaorientoituneen ajan ennakoinnista ja siirtymisestä projekteihin ja kokeiluihin kuin aikaisemmissa haastatteluissa. Projektityö vei ammattilaisia lähemmäs muuta työyhteisöä ja tiimityön muotoja. Tällaisia uusia tiimityön muotoja olivat esimerkiksi firmoille myytävät koulutus- ja kehittämispalvelut, joilla hankitaan *sitten rahaa talollekin* (15/97, 4). Jos vain jatketaan perinteistä asiakastyötä *niin kuin ennenkin*, niin törmätään valmistautumattomana muutokseen, joka on jo selvästi *tulevaisuutta. Kyllä tässä kohta … (– – –) … että täytyy alkaa kohta tehdä valintoja. Et pitääkö heittäytyä kokonaan sit* [yritysyhteistyöhön]. (15/97, 4.) *Täytyy alkaa* -ilmaisu korostaa valintojen tekemisen väistämättömyyttä ja uutta toimintaa ohjaavaa normia, joka pakottaa uudella tavalla valintoihin. Ammattilainen puhuu kuitenkin edelleen passiivissa, mikä kertoo varauksellisesta suuntautumisesta markkinakäänteen mukanaan tuomaan kulttuuriseen puhetapaan. Ilmaisut, joilla korostetaan totaalista, rohkeaa ja varauksetonta hyppäämistä ja heittäytymistä uuteen aikaan ja tehtäviin, elävät jo kuitenkin puheessa.

Ammattilaiset käyttävät nyt myös kehittäjäsanastoa ja kehittämistyön kielioppia, jota aiemmin voi tunnistaa lähinnä vain kehittäjien puheesta. Ammattilainen kertoo, miten hän firmalle myytävissä koulutustilaisuuksissa toimii. *Mä oon tyypiltäni semmoinen et mä huomaan taas kun mä tuun, niin mä annan siis … kaikkeni … mä annan … siis veresnahkani kun mä menen luennoimaan. Eli mä oon kuin ensi-illan pitäisin.* (15/97, 3.) Kaikkensa antaminen kertoo ammattilaisen itsensä mielestä kokemattomuudesta uusien työmuotojen edessä, mutta myös uudenlaisesta sitoutumisesta työhön, jonka hän kokee äärimmäisen kuluttavaksi mutta myös antoisaksi. Asiakastyöntekijänä jatkaminen entiseen tapaan ja *annettujen toiminnan raamien noudattaminen* on muuttunut itsestään selvästä toiminnan jatkuvuudesta kyseenalaistetuksi toiminnaksi (13/97, 2).

Perinteisen asiakastyön rinnalla julkisen sektorin ammattilaiset kehittelivät nyt myös valmiuksia muunlaisen työn tekemiseen, joka mahdollistaisi esimerkiksi toimimisen *yksityisyrittäjänä*. Tällainen vaihtoehtojen kehittely mahdollistaa ammattityön jatkamisen siinä tapauksessa, jos julkisen sektorin palvelujärjestelmää ryhdytään karsimaan ja ulkoistamaan yksityisille markkinoille. (13/97, 2.) Pelkästään asiakastyöhön keskittyminen entiseen tyyliin koettiin jo tavallaan riskiksi. Kulttuurinen murros näkyi tulevaisuuden ennakoinnin tavoissa. Ammattilainen toteaa, että tuntuu siltä, *että tää* [uudet maksulliset työmuodot] *on varmaan tulevaisuutta, että pitää niin kuin todistaa se* [että pystyy]. (– – –) *Et kyllä mä uskoisin et tämmönen yksityis … yksi … yksityistetään, et mä luulen et se alkaa olla semmoista tulevaisuutta kuitenkin, et meidän täytyy niin kuin.* (15/97, 4.)

Vastarintaa ja vastakertomuksia löytyi eniten henkilöiltä, jotka korostivat autonomista asiantuntijuuttaan ja voimakasta sitoutumistaan asiakkaiden etujen puolustajiksi. Asiakastyössä toimiva ammattilainen korosti eettistä vastuutaan asiakkaista, jotka tulosjohtamisen kuvioissa näyttivät ylätasolla unohtuvan. *Tän nykyisen johdon aikana, niin juuri tää tällainen asiakaspalvelutyö, joka on kuitenkin se meidän suuri perusta missä me mennään ja että me se hoidettais hyvin niin se ei ole ollut nyt mitenkään pop eikä mitenkään kehittelyn kohteena* (28/97, 3). Työn suuri perusta eli perustason asiakastyö on syrjäytymässä erilaisten ESR-projektien ja yrittäjäpalvelutyyppisten työmuotojen vuoksi, joita uusi johto suosii. Vallitsevasta suuntauksesta huolimatta ammattilainen korosti huono-osaisten ihmisten asiakastyön merkitystä. Hän ei halunnut lähteä hakemaan ylimääräisiä palkkabonuksia itselleen markkinasuuntautuneista business-hankkeista ja yrityspalveluista, joissa raha näyttää liikkuvan. Tulevaisuuden ennakoinneissa ei markkinakäännettä voi kuitenkaan sivuuttaa, vaikka henkilö suhtautuisikin siihen kriittisesti. Tulevaisuudessa toiminnan painotus tulee olemaan *aika paljon sinne elinkeinoelämään ja yritysmaailmaan (– – –) ja me ollaan semmonen lieve täällä sitten. Ellei sitten hoksata, (– – –) että mikä resurssi meitä olis käyttää tosiaan tommosiin kaikenlaisiin (– – –) juttuihin. Mut siihenhän meidän resurssit tosiaan ei tällä hetkellä riitä.* (28/97, 5–6.)

Edellä ammattilaisen puheessa yhdistyy sekä suostuminen että vastarinta. Hän kertoo todennäköisestä muutoksen suunnasta ja oman asiantuntijaryhmänsä kyvystä toimia muutok-

sen merkittävänä resurssina. Ammattilainen yhdistää puheeseensa dominoivan kehittämisdiskurssin sanastoa käyttäen sitä ammattityönsä tärkeyden perusteluna. *Mä jotenkin suhtaudun uteliaan mielenkiinnolla tähän* erilaisten organisaatiokulttuurien yhdistämistilanteeseen, *koska me sit ollaan ainut kenttätason organisaatio, joka ollaan yhteydessä suoraan asiakkaisiin* (28/97, 5). Ammattilaisella on asiakkaiden elämäntilanteeseen liittyvää asiantuntijuutta, jonka merkitystä vallitseva kehittämispuhe korostaa erityisesti juhlapuheissaan. Tällainen asiantuntijuus on hänelle suojakilpi, jonka avulla hän katsoo säilyttävänsä itsellään *aina askeleen edellä* (28/97, 6) olevan ammatillisen autonomian myös markkinakäänteen olosuhteissa.

Autonomian säilyttäminen 1990-luvun muutostilanteessa edellyttää kuitenkin myös ammattilaiselta perusteluja, joiden avulla hän todistaa pätevyyttään myös alueilla, jotka ylittävät perinteisen professionaalisen asiantuntijatyön tehtävät ja kompetenssirajat. Ammattilainen toteaa, että *kyllähän ne kaikki* [uusien työmuotojen kehittely ja kehittämishankkeet] *vaatii jonkun tommosen tulisielun, joka ottaa ja piiskaa muita eteenpäin. (– – –) Jos mulla ei olisi tätä normaalia asiakastyötä, niin musta olis, mä olisin ihan hyvä tällaisten projektien vetäjän* [tehtäviin] *kyllä ja tota … olis ihan kiva.* (28/97, 14.) Edellä kerrottu on esimerkki käänteisestä diskurssista (Kingfisher 1996, 541). Ammattilainen puolustaa asiakastyötään ja perinteistä asiantuntijan asemaansa ja pätevyyttään kyvykkyydellään myös kehittäjän tehtävissä. Silti hän asettaa etusijalle edelleen asiakastyönsä ja oman alueensa asiantuntijuuden kehittämisen, vaikka osaamisen perusteluissa hän joutuu jo mukautumaan markkinakäänteen arvostuksiin.

Myös ironia ja huumori toimivat ammattilaisilla suojakilpenä ja vastarinnan resurssina (ks. myös artikkeli 5). Ammattilaisen mukaan managerialistisen muutoksen paineissa *(– – –) raukat johtajat todella yrittää vääntää tällästä ns. yhteiskunnallista toimintaa liike-elämästä otettuun malliin. Mä oon koittanu sitten esimiestäkin tukee siinä, et kuule sä voit ... etteks te voi johtajat reippaasti sanoo, jos te ette usko tähän, ni sanoo piiripäällikölle et hei tää ei toimi, ei kyllä meijän nyt täytyy vaan yrittää. Niin se on semmonen, joka nyppii minua.* (28/97, 5.) Ironian avulla asiantuntija asettuu henkisesti johtotehtävissä toimivien henkilöiden yläpuolelle. Hänellä on tiedollisia vastarinnan resursseja (Collinson 1994, 28), jotka auttavat häntä ottamaan välimatkaa tulosjohtamisreformin tavoitteista. Taustavaikuttamisen keinoinaan hän laatii erilaisia muistioita ja kehittämisasiakirjoja, joiden avulla ammattilainen pystyy mielestään vaikuttamaan muutoksen suuntaan. Asiantuntija *tuo ideoita ja ajatuksia ja tavallaan sallii et joku toinen vie niitä omina ajatuksinaan eteenpäin. Että ei nosta omaa profiiliaan vaan on se vaikuttaja, joka antaa mennä, et mun on helppo tehdä jotain pohjapaperia tai esitystä tai osoittaa, et pitäskö tota nyt vähän miettiä tai ei.* (28/97, 4.) Collinsonin (1994, 28) mukaan työntekijäryhmät, joilla on yksinoikeus tai monopoli johonkin organisaation kannalta tärkeään avainalueeseen, pystyvät tämän tiedollisen resurssinsa avulla luomaan työelämässä vastarinnan käytäntöjä.

Metaforat kehittäjäpuheiden ja ammattilaispuheiden analyysin avaimina

Haastatteluaineistosta löytyi kauniin kertomuksen mukaista mustavalkoista muutos- ja kehittämispuhetta, mutta myös vastarinnan strategioita, jotka liittyivät julkisen sektorin hallinnollisiin ja professionaalisiin puhetapoihin. Henkilöstötyön ja koulutuksen tehtävissä toimivat kehittäjät ottivat välimatkaa ja kritisoivat hallinnon perinteisiä toimintakäytäntöjä ja ajattelutottumuksia. Heidän puheessaan korostuivat sellaiset julkisen sektorin tulevaisuuden visiot, jotka painottivat yhteistyön, joustavan asiakaspalvelun, asiantuntijaorganisaation kehittämisen ja yhteisen oppimisen merkitystä. Tällaista kehittämispuhetta oli runsaasti ja sitä oli helppo saada esille. Mustavalkoisesta kehittämispuheesta oli tavallaan tullut vallitseva toiminnan normi, jonka tarpeellisuutta ei enää tarvinnut erikseen perustella.

Huomattavasti vaikeampaa oli aineistosta tunnistaa suhteutuksia, joita voi tulkita muutosvastarinnaksi tai puheeksi, jossa erilaiset kulttuuriset puhetavat elävät rinnakkain ja toisiinsa sekoittuneina. Osa ammattilaisista suhtautui varovaisen kriittisesti organisaatiotason kehittämishankkeisiin varjellen autonomista oikeuttaan kehittää itse omaa työtään ammatillisten kriteerien perusteella. Useimmissa tapauksissa vastarinnan strategioita oli mahdollista erottaa vasta pitkällisen aineistotulkinnan ja monien lukukertojen jälkeen.

Sitoutumisen ja vastarinnan vivahteiden tunnistamista ja paikantamista helpottivat puhujien käyttämät metaforat eli kielikuvat, jotka toimivat tärkeinä itsemäärittelyn ja tulkinnan välineinä. Tässä haastattelujen raaka-analyysivaiheessa (Juhila 1999, 216) etsin haastatteluista kohtia, joissa haastateltavat käyttivät kielikuvilla ladattua ja vastakkaisia kategorioita hyödyntävää puhetta. Metaforat toimivat puhujalla usein reflektointia virittävinä siirtymän välineinä, joiden avulla siirrytään yhdestä kulttuurisesta puhetavasta tai tarkastelukehyksestä toiseen ja muodostetaan vaikeasti sanallistettavasta kokemuksesta eräänlaisia tiivistettyjä luonnoksia. Edellä kuvatuissa kehittäjäpuheissa tällainen siirtymä tehtiin todelliseksi esimerkiksi silloin, kun kehittäjä leimasi vanhan hallinnollis-professionaalisen järjestelmän kasarminomaiseksi järjestelmäksi, joka uudessa tulevaisuuden järjestelmässä korvataan perheenomaisella ja kyläyhteisöjä muistuttavilla tiimeillä. Metaforavalinnoissaan kehittäjät käyttivät hyväkseen kokemusta tiivistäviä osuvia ja hyvin tunnettuja esitietoisia käsitteitä, jotka ovat usein visuaalisia ja tunneperäisiä kielikuvia. Metaforien avulla kaikki kielteinen kytkeytyi vanhaan järjestelmään ja kaikki myönteinen uuteen ja tavoiteltavaan järjestelmään.

Käytettävät metaforat liittyivät usein ihmisten ruumiillisiin ja tilallisiin kokemuksiin. Metaforien virittämät kokemukset ovat kokemuksen perusorientaatioita ja on väitetty, että koko inhimillinen käsitejärjestelmä on perusluonteeltaan metaforinen. (Lakoff & Johnson 1980; Lakoff & Turner 1989.) Metaforat ovat kollektiivisesti jaettuja ja tuttuja asioita, joihin liitty-

vät mielikuvituksen, leikin ja ironian ulottuvuudet. Ammattilaisten kehittämistyöstä käyttämät räpiköinnin, haarukoinnin ja vatvomisen metaforat perustuvat ruumiillisiin kokemuksiin. Samoin toteamukset, joiden mukaan ammattilainen "joutuu omasta selkänahastaan ottamaan sen osaamisensa" tai "mä annan veresnahkani" synnyttävät voimakkaina ruumiillisina metaforina elävän mielikuvan ammattilaisten antautumisesta tehtävälleen. "Pystymetsään lähtemisen" metafora taas aktivoi tilallisen avuttomuuden kokemuksen, jonka edessä ammattilainen kokee olevansa lähtiessään selkiyttämään itselleen kehittämisdiskursseja ja niihin liittyviä pyrkimyksiä.

Muutostilanteissa metaforat kytkevät uuden asian paremmin tunnettuun asiaan ja siten uusi asia ymmärretään toisen asian kautta. Metafora tiivistää kokemuksen ytimekkääseen ja helposti muistettavaan muotoon, joka lisäksi vapauttaa mielikuvitusta muutosvaiheessa, jolloin merkitykset ovat liikkeessä. Metaforien voima on siinä, että ne auttavat ylittämään eri maailmojen rajoja (Czarniawska-Joerges 1992, 29). Samalla metaforat kuitenkin myös sitovat ja sokeuttavat osatotuuksiin ja sulkevat helposti pois muunlaiset näkökulmat. Julkisen sektorin muutoksen voi esimerkiksi kytkeä positiivisella tavalla työelämän toiminnan joustavoittamiseen ja julkisen sektorin rakenteiden keventämiseen ja tervehdyttämiseen. Kipeät ja vaikeat asiat, kuten henkilöstön irtisanomiset ja rakenteiden saneeraaminen, muuttuvat positiivisten metaforien avulla myönteisiksi ja hallittaviksi muutosprosesseiksi. Näin uusiin asioihin samalla siirtyy vaivihkaa metaforan mukana sellaisia seikkoja, jotka eivät siihen luonnostaan kuulu (Nikanne 1992, 63).

Metaforat ovat kielikuvia, joita voidaan tutkia joko mikroskooppisella tai makroskooppisella tavalla. Ensiksi mainitussa tapauksessa kielenkäytöstä tunnistetaan erilaisia metaforisia esimerkkejä, jotka kuvittavat puhetta lause lauseelta. Tällainen analyysi on ominaista lingvistisille tutkimuksille. Makroskooppinen metaforien käyttö on ominaista konstruktionistiselle ja symboliselle tutkimukselle, joka etsii kielenkäytöstä metaforisia systeemimalleja tai analogisia malleja, jotka avaavat juurimetaforan (Turner 1974) tai generatiivisen metaforan (Schön 1993) tavoin tekstistä löytyviä laajempia näkökulmia tai kehyksiä todellisuuteen (Ortony 1993, 4). Aineistoartikkeleissa käytän metaforia tässä laajemmassa merkityksessä kehyksenä, perspektiivinä ja näkökulmana, jonka avulla toimijat siirtyvät vakiintuneesta puhetavasta toiseen.

Metaforat voivat myös jäädä sanattomiksi eli hiljaisiksi metaforiksi, jotka kuitenkin joka tapauksessa vaikuttavat taustalla ihmisten havaitsemisen ja näkemisen tapoihin. Hilkka Summan (1995, 83) mukaan metaforilla on taipumus irrota alkuperästään ja siirtyä kielenkäyttöön uinuviksi metaforiksi. Metaforien tunnistaminen voi siis toimia myös kriittisen analyysin välineenä, koska niiden kielellistäminen ja nimeäminen voi auttaa ihmisiä tunnistamaan suhtautumistapojaan ja kokemustaan ongelmallisissa ja epäselvissä tilanteissa. (Schön 1993, 139.)[1] Metaforat toimivat näin ymmärrettyinä käsitteellisenä kehyksenä tai ongelman rajauk-

[1] Myös aikuiskasvatuksen kannalta tärkeä yhdistävä hahmo filosofi Paulo Freire on korostanut sitä, että todellisuuden muuttaminen alkaa todellisuuden nimeämisestä (Freire 1978, 61). Freire puhuu generatiivisesta teemasta,

Jatkuu sivulla 76

sena, joka auttaa kääntämään sanatonta kokemusta sanalliseen ja ymmärrettävissä olevaan diskursiiviseen muotoon.

Yleistyksistä erikoistapausten analyysiin

Murrospuheiden analysointi merkityksenannon sosiaalisuuden näkökulmasta ja sosiaalisen ja yksilöllisen leikkauskohtana (Hyvärinen 1998, 312) on haastava ja vaikea tutkimustehtävä, mikä tarkoittaa yksittäistapausten suhteuttamista laajempaan sosiaaliseen murrokseen. Diskurssianalyyttisesti orientoituvassa tutkimuksessa voidaan Kirsi Juhilan (1999, 184) mukaan puhua diskursiivisesta kehästä, jossa on ydin ja erilaisia kerrostumia, jotka ovat molemmat saman todellisuuden osia. Ydin puheen analyysissä on tässä ja nyt -keskustelu, josta on mahdollista tunnistaa erilaisia ja eriaikaisia kulttuurisia kerrostumisia, joita ihmiset käyttävät puheessaan hyväkseen. Nämä kerrostumat voivat olla keskenään ristiriitaisia, mutta tutkija voi lähteä induktiivisesti ja aineistolähtöisesti edeten tunnistamaan tilanteittaisissa aineistopaloissa toistuvia tulkintaresursseja toistuvien vihjeiden ja säännönmukaisuuksien perusteella. Tässä toistumisessa on Juhilan mukaan diskurssianalyyttisen tutkimuksen yleistämisen avain.

Tutkija rakentaa tutkimuksen kontekstikehää kulttuuristen keskustelujen virran analyysin perusteella. Hän tekee tulkintoja kontekstikehän kerrostumista keskustelukatkelmista löytyvien vihjeiden perusteella ja ankkuroi tulkintansa tilanteittaisten keskustelukatkelmien yksityiskohtiin. Analyysi ei kuitenkaan jää pelkästään tekstin kielellisten yksityiskohtien tunnistamiseksi, vaan niiden avulla rakennetaan kulttuurisia kontekstikehän jatkumoita. Juhilan kehä- ja jatkumokäsitteet eroavat Norman Faircloughin (1995, 62–100; ks. myös artikkeli 1) kolmitasoisesta tutkimuskehyksestä, jossa tutkittavaa tekstiä analysoidaan suhteessa diskursiivisiin ja sosiaalisiin käytäntöihin. Juhilan kulttuuristen kerrostumien jatkumoiden ja kehien idea korostaa sitä, että sosiaalinen todellisuus on aina diskursiivisesti välittynyt ja kielen kautta rakentuva. Fairclough taas edustaa näkemystä, jonka mukaan diskurssit ovat kyllä mukana sosiaalisessa käytännöissä, mutta ne eivät ole pelkkää diskurssia. Diskurssit on Faircoughin mukaan kehystettävä, että ne voitaisiin ymmärtää.

Itse olen tutkimuksessani lähtenyt liikkeelle lähtökohdasta, jonka mukaan julkisen sektorin kulttuurisen murroksen tutkiminen yksittäisten avainhaastattelujen avulla on mahdollista,

Jatkoa sivulta 75

joka voi toimia hiljaisuuden kulttuurin nimeämisen, sanallistamisen, ymmärtämisen ja muutoksen välineenä (Freire 1978, 79). Generatiivinen teema on eräänlainen metaforinen avain, jonka avulla voidaan aloittaa hiljaisuuden kulttuurin visualisointi ja sanallistaminen.

jos valitun erikoistapauksen avulla pystytään aukaisemaan analysoitavaksi yleisesti tiedettyjä, mutta huonosti tiedostettuja asioita tutkittavasta kohteesta. Tällä toteamuksella tarkoitan sitä, että monet kehittäjyyteen ja kehittämistyöhön sekä julkisen sektorin murrokseen liittyvät yleistykset ja totuudet joutuvat analyysin ansiosta uuteen valoon. Tietyllä tavalla tätä annettuja totuuksia kyseenalaistavaa lähestymistapaa voi verrata Yinin esittelemään teoreettiseen tai analyyttiseen yleistämiseen (Yin 1989, 38), joka eroaa tilastollisista yleistyksistä siinä, että niitä suhteutetaan tutkimuksen teoreettiseen lähtökohtaan ja teoreettiseen malliin. Tässä tapauksessa tällaisena teoreettisena mallina toimii mustavalkoisen markkinamuutoksen kehittämisen ja kasvun tarina, jota haastetaan yksittäisten avainhaastattelujen avulla. Analyyttisessä yleistämisessä käytetään yleensä hyväksi replikoinnin logiikkaa, mikä tarkoittaa sitä, että toistuvien erikoistapausten avulla testataan teoreettista lähtökohtaa. Jos tulos on analyysistä toiseen sama, niin tämän lähestymistavan mukaan analyysin tuloksia voidaan yleistää laajemminkin kuin pelkästään kyseisiä tapauksia koskien. (Yin 1989, 44.)

Liiteartikkeleiden erikoistapausanalyysit ovat esimerkkejä replikoinnin logiikasta suhteessa julkisen sektorin yleiseen muutos- ja kehittämistarinaan. Tarkempaan analyysiin valitsin erityisesti sellaiset haastattelut ja vuorovaikutustilanteet, jotka rikkoivat vallitsevaa puhetapaa kehittämistyöstä ja muutoksesta. Näitä haastatteluja voi kutsua erikoistapauksiksi tai poikkeaviksi tapauksiksi (Billig 1987; Potter 1996), koska ne rikkoivat selkeimmin haastatteluaineistosta välittynyttä vallitsevaa muutos- ja kehittämiskertomusta. Yleistyksiä voidaan rikkoa erityistapausten avulla. Erikoistapauksiksi valitsemani haastattelut siis kyseenalaistavat jossain mielessä julkisen sektorin kehittämistyöhön ja kehittäjyyskäsityksiin liittyviä yleistäviä totuusdiskursseja (Parker 1992). Tällaisten poikkeavien tapausten analyysi on erityisen tarpeellista tilanteessa, jossa vaihtoehtoiset näkökulmat ja vastakertomukset eivät pääse julkisuuteen omilla ehdoillaan.

Näissä analyyseissä julkisen sektorin virkamiehet, ammattilaiset ja kehittäjät paikansivat itseään joko hallinnollisten ja professionaalisten diskurssien tai markkinadiskurssin kehyksistä käsin. Identiteettejä rakennettiin siis erontekojen ja vastakohtien avulla (Hall 1999, 13). Vain erilaisuuden ja vastakohtien avulla voidaan lähteä selkiinnyttämään epäselviä ja määrittelemättömiä subjektiasemia, jollaiseksi esimerkiksi kehittäjän työ voidaan laskea. Kysymys on eron politiikasta, jolla tarkoitetaan jatkuvaa neuvottelua epäselvistä ja epävakaista identiteeteistä, jotka ovat jotain tuotettua, kerrottua, eikä mitään valmiiksi löydettyä (Hall 1999, 12). Analyyseissä vaikuttavat jälkimodernin yhteiskunnan keskustelut identiteettirakenteiden hajoamisesta ja identiteettien liikkuvuudesta, moninaistumisesta ja itsereflektiivisyydestä (Lehtonen 1999, 6; Giddens 1991; 1995). Identiteetit näen kulttuurisen murroksen kehyksestä käsin neuvoteltavina, tuotettuina ja kerrottuina konstruktioina, joilta puuttuu selkeä jatkuvuus tai koherenssi.

Vertaan analysoimiani haastatteluaineistoja Eero Suonisen tapaan harvinaisiin timantteihin, joiden avulla voi parhaiten aukaista tutkittavia kulttuurisia käsikirjoituksia. Erikoistapausten

valinnan tarkoituksena on siis kertoa ennemmin paljon vähästä kuin vähän paljosta (Silverman 1993, 3).

Haastatteluaineistosta olen valinnut tarkemman analyysin kohteeksi

1. haastatteluja, jotka kertovat muutokseen sitoutumisen strategioista
2. haastatteluja, joista on tunnistettavissa vallitsevan kehittämispuheen vastakertomuksia ja joissa otetaan välimatkaa dominoivasta kehittämispuheesta ja sen tarjoamista subjektiasemista
3. haastatteluaineistoja, joissa käytetään hyväksi samanaikaisesti useita kulttuurisia puhetapoja ja kertomuksia, joissa sitoutumisen, suostumisen ja vastarinnan strategiat elävät rinnakkain ja toisiinsa sekoittuneina.

Erikoistapausten valinnan prosessi eteni tutkimuksessani asteittain ja erilaisten tutkimusvaiheiden kautta. Koska haastatteluaineiston kerääminen käynnistyi kaksivuotisen toimintatutkimuksellisen prosessin aikana, johon kaikki haastateltavat osallistuivat vuosina 1991 ja 1992, oli minulla olemassa haastatteluaineiston lisäksi laaja työtieteellisen koulutuksen aikana kerätty vuorovaikutusaineisto, joka vaikutti aineistovalintoihin (ks. tarkemmin liite 1). Tätä vuorovaikutusaineistoa käytän liiteartikkelissa 2, jossa kerron työtieteellisestä koulutusohjelmasta vuorovaikutuksen ja haastamisen siirtymätilana. Analyysiin olen valinnut poikkeuksellisen tilanteen, jonka aikana prosessin osanottajat haastoivat toistensa näkemyksiä julkisen sektorin murroksesta ja kehittämistyöstä. (Filander 1995.)

Artikkeleissa 3–6 tärkein aineistojen valinnan peruste oli joidenkin haastattelujen poikkeuksellinen monipuolisuus ja rikkaus. Valituissa haastatteluissa näytti tiivistyvän esiin parhaalla tavalla erilaiset suhteutukset julkisen sektorin murrokseen, asiantuntijatyön muutospaineisiin ja uusiin identiteettitarjouksiin. Aluksi luin kaikki 78 haastattelua useaan kertaan huolellisesti läpi. Tässä aineiston raaka-analyysin vaiheessa tein kaikista haastatteluista alustavia yhteenvetoja haastateltavan suhteesta muutokseen. Koodasin erityisesti ne haastattelut, joissa haastateltavat ottivat selvemmin kantaa muutokseen ja määrittelivät omaa rooliaan muutoksessa.

Tässä vaiheessa jaottelin haastatteluja myös alustavassa mielessä erilaisiin ryhmiin, jotka alussa noudattivat hallinnon tasoa tai työtehtävien laatua. Olin analyysissäni matkalla yleistäviin johtopäätöksiin ja haastateltavien tyypittelyihin ideaalityyppisiksi luokiksi. Ensin ryhmittelin osanottajat hallinnollisen aseman mukaan. Tällainen tarkastelu ei mielestäni kuitenkaan vienyt analyysiä eteenpäin. Sitten lähdin ryhmittelemään osanottajia asiantuntija-aseman mukaan. Tällaisen tarkastelun keskeiseksi kysymykseksi nousi asiantuntijuuden erilaiset muutospaineet. Tässä analyysivaiheessa huomasin, että tyypittelevä ja yleistyksiin pyrkivä analyysini ei tulisi vastaamaan tutkimuskysymyksiini, jotka liittyivät julkisen sektorin kulttuuriseen murrokseen. Olin etenemässä suuntaan, joka johti minua yhä kauemmas tutkimuksen sosiaalisista ja kulttuurisista kysymyksenasetteluista. Halusin tarkastella kehittämistyötä ja kehittäjyyttä

suhteessa sosiaaliseen ja kulttuuriseen murrokseen, jonka keskellä haastattelemani henkilöt elivät.

Tarkistin analyysini kurssia ja siirryin lukemaan raaka-analyysivaiheen avulla valitsemiani 12 haastattelua tarkalla lähiluvulla ja julkisen sektorin murroksen argumentaatiokontekstin näkökulmasta. Siirryin etsimään rikkaimmista ja mielenkiintoisimmista haastatteluista kulttuurisia puhetapoja, jotka puhuttivat haastattelemiani henkilöitä eri tavoilla. Jaottelin nyt koko haastatteluaineistoa sen mukaan, miten haastateltavat suhteuttivat itseään muutokseen. Sitoutumisen, suostumisen ja vastarinnan puheet kertoivat erilaisista suhteutuksista markkinakäänteeseen. Kehittäjät ja ammattilaiset käyttivät resursseinaan toisistaan eroavia kulttuurisia käsikirjoituksia, kuten olen edellä tässä luvussa osoittanut.

Erilaiset suhteutukset muutokseen aukaisivat hedelmällisen lukutavan aineistoon. Kiinnostuin erityisesti aineistosta löytyvistä vastakertomuksista ja haastatteluista, joissa käytettiin samanaikaisesti monia ja keskenään ristiriitaisia kulttuurisia käsikirjoituksia. Lähdin purkamaan aineistosta esiin toisistaan eroavia muutos- ja kehittämistyön merkityksiä ja kehyksiä, jotka sijaitsivat erilaisten sanojen ja lauseiden väleissä. Kiinnostus kielen yksityiskohtiin aukaisi kokonaan uuden tutkimuksen maailman. Koko aineistoa koskevien yleistysten sijasta ryhdyin analysoimaan yksittäisten haastattelujen sisältä löytyviä kulttuurisia koodeja, sanastoja ja kielioppeja.

Tämän erikoistapausanalyysivaiheen jälkeen palasin taas takaisin koko haastatteluaineistoon ja ryhdyin testaamaan analyysieni tulkintoja ja tuloksia koko haastatteluaineiston perusteella. Lähdin soveltamaan Robert K. Yinin (1989, 53) replikoinnin logiikkaa, jonka perusajatuksena on tehdä toistuvia kokeita ja testejä ja katsoa, löytyykö vertailevan tarkastelun avulla lisäevidenssiä tehtyihin tulkintoihin. Tällaisen valtavirta-analyysin perusteella pystyin päätymään tutkimukseni analyyttisiin yleistyksiin, joita esittelen tarkemmin luvussa 7. Seuraavaksi käyn luvussa 6 läpi kunkin liiteartikkelin metodisen ratkaisun ja artikkelin avaaman näkökulman kehittämispuheeseen ja julkisen sektorin murrokseen.

6 Tutkimuksen ja tutkijan matkakertomus

Matkan metafora

John Dewey (1933, 13) vertaa reflektion vaihetta tilanteeseen, jolloin henkilö saapuu ikään kuin monihaaraisen tien risteykseen ja miettii tulevan reittivalinnan perusteita. Tässä liiteartikkeleiden yhteenvetoluvussa on kysymys eräänlaisesta jälkikäteen tapahtuvasta reflektiosta, jonka avulla perustelen tekemäni reittiratkaisut. Tällainen jälkiviisauden harrastaminen antaa minulle mahdollisuuden arvioida tehtyjä ratkaisuja, niiden etuja ja rajoja. Tällainen reflektiivisyys voi olla hyödyllistä ja opettavaista niiden tutkijoiden kannalta, jotka vielä seisovat tienristeyksessä ja miettivät, miten suunnistaa menetelmävalintojen viidakossa (Nieminen 1995).

Tutkimusta voi siis tarkastella eräänlaisena matkana tuntemattomaan, jossa poistutaan tavanomaisen maaperältä, ylitetään totutut rajat ja lähestytään tutkimuksen peruskysymyksiä (Ylijoki 1998, 9). Tai tutkimusta voi tarkastella matkana tuttuun ja itsestään selvään, joka tehdään tutkimuksen avulla vieraaksi ja analysoitavaksi asiaksi (van Maanen 1995, 20). Matkan metaforan käyttäminen tieteessä on saanut vaikutteita antropologissävytteiseltä tutkimusperinteeltä, joka hyvin konkreettisessa mielessä on tarkoittanut matkustamista kokonaan vieraaseen kulttuuriin.[1]

[1] Myös etnografisessa tutkimuksessa, jossa tutkimus kohdistuu omaan kulttuuriin ja periaatteessa tuttuihin kulttuurisiin representaatioihin, käytetään matkan metaforaa ja keskustellaan tutkijan saapumisesta kentälle ja kentälle pääsyn vaikeuksista (Eräsaari, L. 1995). Koska etnografisen tutkimuksen tarkoituksena on edustaa, tulkita ja kääntää kulttuuria tai valikoituja asioita kulttuurista lukijalle, jotka eivät aiemmin tunne tuota kulttuuria (van Maanen 1995, 14), pyrkivät etnografit yleensä kertomaan tarkasti ja tiheällä kuvauksella kentälle pääsyn eri vaiheista ja vaikeuksista eräänlaisena matkakertomuksena (esim. Kortteinen 1992; Lavikka 1997), joka liittyy konkreettisesti tutkimusongelman muuntumiseen ja tutkimusprosessin eri vaiheisiin. Uudenlaises-

Jatkuu sivulla 81

Kerron tässä luvussa eräänlaisen matkakertomuksen, joka liittyy tutkijan omiin ennakko-oletuksiin ja tutkimusongelmien muuntumisen prosessiin. Sen jälkeen tarkastelen kaikkia liiteartikkeleita yhteenvedonomaisesti tuoden esille artikkeleiden keskeiset sisällölliset näkökulmat muutokseen ja kehittämistyöhön. Luvussa 7 palaan takaisin tutkimuskysymyksiini ja arvioin matkan opetuksia ja uusia kysymyksiä, joita tutkimus on herättänyt. Artikkeleita arvioin tässä yhteenvedossa kirjan teoreettisen kokonaiskehyksen näkökulmasta.

Ensimmäisessä artikkelissa (1) esittelen tutkimuksen ongelmanasettelua ja metodisia valintoja. Viisi muuta artikkelia (2–6) ovat aineistoperäisiä analyysejä henkilöiden suhteesta muutokseen, kehittämistyöhön ja identiteetin kysymyksiin. Artikkelissa 2 analysoin työtieteellistä koulutusohjelmaa oppimisen ja haastamisen tilana, jossa osanottajat kyseenalaistavat kehittämistyön kaunista tarinaa. Artikkeleissa 3 ja 4 puhuvat henkilöstötyön ja koulutuksen vastuuhenkilöt, joille julkisen sektorin murros tarjosi uudenlaisia kehittäjyyden ja kehittäjäidentiteetin edellytyksiä. Artikkeleissa 5 ja 6 saavat puheenvuoron hallinnon ammattilaiset, jotka elävät keskellä ristiriitaisia kulttuurisia käsikirjoituksia ja itsemäärittelyjen tapoja, jotka kyseenalaistavat heidän vakaiksi ja ennustettaviksi luultuja kulttuurisia identiteettejään.

Seuraavaksi aukaisen ensin omaa suhdettani tutkimuskohteeseen ja tutkimusongelmiin tutkimusta kontekstoivalla matkakertomuksella. Kun tutkimus ymmärretään sosiaalisen konstruktionismin kautta inhimillisenä ja väistämättä aina rajoittuneena toimintana, on tutkija aina oman tutkimustraditionsa ja elämänkokemuksensa osa, jonka kautta hän merkityksellistää aineistoaan ja toimintaansa tutkijana. Tutkija ei voi siis vetäytyä kantaa ottamattomaksi tarkkailijaksi, vaan hän tulkitsee aina kohdettaan oman ennakkoymmärryksensä avulla. (Usher 1996, 19.) Siksi tutkimuksen ennakko-oletusten auki kirjoittaminen on tärkeä ennakkoehto tutkimuksen luotettavuuden ja ymmärrettävyyden kannalta. Tätä pyrkimystä voi verrata myös tutkimusotteeseen, joka korostaa tutkijan oman paikannuksen tärkeyttä suhteessa tutkimuskohteeseen ja tutkimusongelmiin (Smith 1990, 86–119; Korvajärvi 1998a, 53–57).

Tutkijan matkakertomus

Olen alun perin lähtenyt tutkimaan kehittäjyyttä ja kehittäjän työtä hyvin henkilökohtaisista syistä. Tutkimushankettani voisi jopa nimittää giddensiläisittäin (Giddens 1991; 1995) identiteettiprojektiksi, koska lähdin tutkimaan työtä, jossa olin itse pitkään toiminut. Tarkoi-

Jatkoa sivulta 80

sa etnografisessa tutkimuksessa tutkijan tehtävänä on tulkita itsestään selviä kulttuurisia kohteita tavalla, joka tekee tutusta tuntematonta ja vieraasta tuttua. Etnografisessa tutkimuksessa on myös kielellisen käänteen kautta siirrytty realistisista ja objektivoivista kuvauksista tekstin merkitysten tulkintaan. (van Maanen 1995, 20.)

tuksenani oli rakentaa identiteettiperustaa aikuiskasvattajan ja kehittäjän työhön, jolta näytti puuttuvan selkeä sosiaalinen viiteryhmä, tunnistettu asiantuntijuus, yhtenäinen teoreettinen tietoperusta ja ennen kaikkea itseymmärrys toiminnan päämääristä. Työn kohteen epämääräisyys ja rajattomuus oli myös ongelma, samoin kuin kehittäjien suhde työnsä arvolähtökohtiin ja toimijaidentiteetin kysymyksiin.

Vuonna 1983 kirjoitin juuri valmistuneena aikuiskasvattajana ja alan ammattilaisena kahdelle ystävälleni ja kollegalleni kirjeen, jossa ehdotin heille kirjeenvaihtoa, "jonka tarkoituksena olisi rakentaa meille kaikille henkilökohtaista ammatti-identiteettiä". Ehdotin, että "keskustelun lähtökohdaksi voisimme ottaa sen, että aikuiskasvatuksellisen toiminnan tulee olla mielekästä yhteiskunnallista toimintaa". Toinen tärkeä lähtökohta keskustelulle oli mielestäni se, että tuota toimintaa pitäisi voida analysoida mahdollisimman totuudenmukaisesti. Hain aikuiskasvatustoiminnan ja oman työni mieltä ja merkitystä ja yhteiskunnallisia perusteluja toiminnan tärkeydelle. Kirjeen päätin pateettiseen tiivistykseen:

> Kertokaa, mitä mieltä olette ohjelmallisesta lähestymistavastani, jonka avulla voisimme rakentaa ammatti-identiteettiä: Mikä on käsityksenne sen aikuiskasvatuksellisen toiminnan merkityksestä ja mielestä, jota olette henkilökohtaisesti seuranneet? Mitä ovat suurimmat aukot tiedoissanne, joita kyseinen toiminta kehittyäkseen teidän käsissänne edellyttäisi? Millaisia vaihtoehtoisia teitä ja kehitysväyliä näette edessänne? Mitä ovat umpikujat ja turhautumisen tuntemukset ja vaikeasti muotoiltavat ongelmat? Kritikoikaa ja kehittäkää tätä idean poikasta. Onko se kehittämisen arvoinen vai heitetäänkö pois vapaaehtoisesti aikuiskasvattajan identiteettikriisi ja ruvetaan niiksi sätkynukeiksi, organisaattoreiksi ja harmittomiksi helppoheikeiksi, joiksi aikuiskasvatuksen ihmiset Aulis Alasen mukaan ajan oloon muuttuvat. Ei me suostuta, vai mitä tytöt (31.1.1983, klo 22.05 illan pimetessä ja silmän painaessa).

Tarkoitin totuudenmukaisuudella tutkijan otetta, jonka avulla voisimme purkaa ammattikäytännöstä valheellisuutta, joka liittyy kehittämisen ja henkisen kasvun juhlapuheiden ja koulutusmarkkinoiden arjen väliseen ristiriitaan. Karen Legge (1995, 312) on ehkä tarkoittanut jotain samaa, kun hän puhuu henkilöstövoimavarojen kehittämisestä toimintakenttänä, joka on kuin "keisarin uudet vaatteet" tai kuin "vanha viini uusissa pulloissa" tai kuin "susi lammasten vaatteissa". Aikuiskasvattajan identiteettiprojektiani sävytti nuoren juuri alalle tulleen ihmisen käytäntöshokki. Muutaman vuoden työkokemus alalla oli osoittanut aikuiskasvatuksen inhimillisen kasvun ja vapautuksen juhlapuheiden hukkuvan helposti koulutusmarkkinoiden raadollisuuteen, mikä nosti mieleeni professori Aulis Alasen luentonsa yhteydessä esittämät varoitukset instrumentaalisesta roolinotosta, joka vaanii aikuiskasvatuksen toimijoita (ks. myös Alanen 1985, 143).

Kun löysin tämän kirjeen 16 vuoden jälkeen uudestaan, olin hyvin hämmästynyt. Näinkö tiukkaan olen edelleen samoilla raiteilla ja samojen ongelmien ääressä, jotka asetin jo silloin aikuiskasvattajan työurani alussa. Edelleen hain, nyt kylläkin työelämän tutkijana, uusiu-

tumisen tilaa, subjektivoitumisen ja kasvun mahdollisuuksia työntekijöille työelämään. Edelleen hain myös aikuiskasvatuksen tehtävissä toimiville ammattilaisille ulospääsyä identiteettikriiseistä ja instrumentaalisista roolinotoista oppimisen siirtymätilojen (Filander 1992; 1995; 1996) avulla, joissa he voisivat rakentaa yhdessä jaettua kollektiivista tarinaa ja ymmärrystä työnsä luonteesta ja päämääristä. Tutkimukseni alkuperäisenä tarkoituksena oli siis rakentaa aikuiskasvatuksen parissa työskenteleville henkilöille edellytyksiä sanoa: "Tuo on minun tarinani. En ole yksin" (Richardson 1990, 26).

Aikuiskasvattajien työkuvan selkeyttäminen ja kehittäjien identiteettikertomus olivat kysymyksiä, joihin lähdin hakemaan vastauksia "Tutkimus–Koulutus–Kehittäminen" -tutkimusohjelmassa (Filander ym. 1990; Kirjonen ym. 1996), jonka aikana toteutimme julkisen sektorin työorganisaatioiden oppimisen ja kehittämisen ammattilaisille tarkoitetun työtieteellisen koulutusohjelman. Ohjelmaan tuli mukaan sekä henkilöitä, joiden voi katsoa toimivan työelämän kehittäjän ja uudistajan tehtävissä sekä myös erikoistuneita ammattilaisia, joiden suhde organisaatiotason kehittämistyöhön oli etäinen. Erikoistuneiden ammattilaisten tavoitteena oli ensisijaisesti kehittää omaa ammattityötään sen paikallisista ja eriytyneistä lähtökohdista käsin kun kehittäjät ja uudistajat hakivat suhdettaan organisaatiotason laajempiin kehittämisen kysymyksiin.

Lähes kaksi vuotta kestäneen työtieteellisen koulutusohjelman toimintatutkimuksellisen hankkeen aikana osanottajille tarjottiin tilaa keskinäiselle tieteidenväliselle vuorovaikutukselle ja uudistavalle oppimiselle oppimistilassa, jossa he voisivat kehitellä työhön liittyviä kehittämis- ja uudistushankkeita. Ohjelman toteuttajien tavoitteena oli hankkeen avulla kehitellä myös työelämän käytäntöihin edellytyksiä tutkimuksen, koulutuksen ja työelämän kehittämisen elementtejä yhdistäville strategiamalleille (Filander ym. 1990). Tätä työskentelymallia päädyin nimittämään uudistavan oppimisen siirtymätilaksi (Filander 1992). Lisensiaatintutkimuksessani analysoin toteutunutta ohjelmaa prosessikeskeisellä tavalla juuri tällaisena uudistavan oppimisen siirtymätilana (Filander 1995). Pyrin osoittamaan, miten ohjelman aikana siirryttiin asteittain kehittäjien ja ammattilaisten välisen haastamisen avulla julkiteoriatasoisesta puheesta toiminnan käyttöteorioihin ja praktisen ja sanattoman kokemuksen ja käytännön tiedon avaamiseen. Näin päästiin analysoimaan myöskin mukana olleiden henkilöiden toiminnan ja identiteettimäärittelyjen peruskysymyksiä, perustavia arvolähtökohtia ja toimintaa ohjaavia kulttuurisia syvärakenteita.

Sovelsin tutkimukseen erityisesti työelämän organisaatiotutkijoiden Chris Argyriksen ja Donald Schönin (Argyris & Schön 1978; Argyris ym. 1985; Schön 1983; 1987) toimintatutkimuksellisesta otteesta ja praktisen tiedon epistemologiasta vaikutteita saanutta ajattelua. Lähdin etsimään toiminnan julki- ja pintatason takaa tiedostamattomia ja vaikeasti sanoiksi puettavia käyttöteoriatason ilmiöitä, jotka ovat yhteydessä perustaviin arvolähtökohtiin ja kulttuurisiin syvärakenteisiin. Tällaisten syvätason ilmiöiden tutkimisen metodina oli toiminta, jota nimitin uudistavaksi oppimiseksi. Toimintatutkimuksellinen lähestymistapa korosti oppi-

mistilannetta tutkimuksellisena ja toiminnallisena metodina, jonka avulla oli mahdollista saada näkyviin ajatteluun ja toimintaan liittyviä ristiriitoja ja toiminnan ongelmallisia kaksoissidoksia (Bateson 1972).

Tässä vaiheessa sisäistämääni käsitystä toiminnasta ja toimijuudesta voi kuvata tanskalaisten aikuiskasvatuksen tutkijoiden (Andersen ym. 1994, 40–53) kehittelemän tulppaani-metaforan avulla. He kuvaavat tulppaani-metaforan avulla kehittämäänsä kvalifikaatioiden etsintämallia, jonka mukaan työelämän oppimisen ja kvalifikaatioiden tutkimisen keskeisenä lähtökohtana on subjektiviteetin ja työntekijöiden kokonaiselämäntilanteen tutkiminen. Identiteetti edustaa tässä mallissa tulppaanin sisintä ja pysyvintä ydintä, jonka avulla toimijat kykenivät integroimaan ja yhdistämään elämänkokemuksiaan ja toimimaan kokonaisina ihmisinä myös työelämässä. Identiteetin ytimen ympärillä ovat henkilön sosiaalisen elämän ja työelämän elämänpiirit, joihin liittyen ihmiset tarvitsevat monenlaisia valmiuksia, kvalifikaatioita ja tarpeen mukaan eriytyviä kompetensseja. Lähestymistavan mukaan työntekijöiden subjektiivinen kehitys- ja oppimisprosessi noudattaa täysin erilaista logiikkaa kuin toimiminen työelämän käytännöissä, joissa työntekijä ymmärretään liian usein passiiviseksi objektiksi, jonka on sopeuduttava työelämän arjen toiminnan ehtoihin. Tulkintani mukaan työntekijät tarvitsivat siis uudistuakseen ja kehittyäkseen uudistavan oppimisen siirtymätiloja, joiden sisällä työn logiikan sijasta voidaan noudattaa työntekijöiden subjektiivisen kehityksen ja oppimisen logiikkaa.

Oppimisen teoreettinen viitekehys, jonka avulla määrittelin tutkimusongelmani, osoittautui kuitenkin tutkimuksen edetessä riittämättömäksi tarkastelukehykseksi julkisen sektorin murrostilanteessa. Ohjelman osanottajat kohtasivat 1990-luvun alussa työtieteellisen koulutusohjelman aikana läntisen Euroopan syvimmän taloudellisen laman (Kiander 1999, 9) ja julkisen sektorin toiminnan uudistamisen ja supistamisen paineet näkyivät ohjelman osanottajien työtilanteissa hyvin dramaattisella tavalla. He elivät rakenteellisen ja kulttuurisen murroksen aikaa, joka oli nopeasti johtamassa julkisen sektorin toimintaa markkinaorientoituvaan suuntaan ja julkisen sektorin toiminnan yksityistämiseen. Tutkijana siirryin omakohtaisista kehittäjien identiteettikysymyksistä ja oppimisen ja koulutuksen teoreettisista kysymyksenasetteluista julkisen sektorin toiminnan, eetoksen ja identiteettien uudelleen merkityksellistämisen prosessien tutkimiseen. Teoreettinen tarkastelukehys tällaiselle tutkimusotteelle löytyi sosiaalitieteellisestä kulttuuritutkimuksesta, jossa tutkimuksen lähtökohdaksi otin diskurssianalyyttisesti orientoituneen tutkimusperinteen, joka hylkäsi perinteisessä mielessä ilmiö–olemus ja pinta–syvätaso-erottelun. Lähdin lukemaan kulttuurisia syvärakenteita ja perustavia toiminnan arvolähtökohtia puheen pinnasta ja yksityiskohdista, joiden avulla kulttuuristen merkityksellistämisen prosessien katsottiin etenevän.

Lähdin tunnistamaan työtieteellisen koulutusohjelman osanottajien puheesta kielenkäytön strategioita ja tapoja, joiden avulla muutosta tehtiin julkisella sektorilla. Halusin selvittää työtieteellisen koulutusohjelman osanottajien eri tyyppisiä suhteutuksia muutokseen. Kiinnos-

tuin erityisesti sellaisista suhteutuksista, joiden avulla rakennettiin vastakertomuksia vallitsevalle kehittämisajattelulle. Tässä vaiheessa kiinnostukseni suuntautui erityisesti haastatteluihin, joissa kertojat käyttivät hyväkseen julkisen sektorin perinteisiä kulttuurisia käsikirjoituksia, kielikuvia ja sanastoja.

Kun ensin olin ensisijaisesti kiinnostunut kehittäjyydestä ja kehittäjien työnkuvasta, siirryin myöhemmin analysoimaan julkisen sektorin 1990-luvun kulttuurista murrosta ja erilaisia suhteutuksia tuohon murrokseen. Päädyin asettamaan tutkimuskysymykseni niin, että tarkastelin sekä kehittäjien että ammattilaisten suhteutuksia työelämän murrokseen ja julkisen sektorin markkinakäänteeseen. Seuraavaksi käsittelen kunkin liiteartikkelin avulla aukeavaa sisällöllistä näkökulmaa kehittämistyöhön ja julkisen sektorin murrokseen, mikä konkretisoi edellä kuvaamaani tutkimuskohteen ja tutkimusongelmien matkakertomuksen tarinaa.

Tutkimuksen sisällöllinen matkakertomus

Artikkeli 1: Tutkimuksen rakenne ja muuttuvat kehykset

Tämän artikkelin tehtävänä on kuvata tutkimushankkeen kokonaisuutta tutkimusprosessina, hankkeen keskeisiä lähtökohtia, vaiheita ja metodisia ratkaisuja, joista olen kirjoittanut tämän kirjan ensimmäisen osan luvuissa. Ensimmäisen liiteartikkelin kirjoittaminen ei olisi ollut mahdollista heti tutkimushankkeen alkuvaiheessa. Tutkijan muuntuvien ongelmanasettelujen ketju ei näy tämän ensimmäisen artikkelin tekstissä, koska artikkeli on kirjoitettu vuoden 1998 loppuvaiheessa. Tästä artikkelista voi pikemminkin lukea auki sitä ymmärrystä, johon päädyin tutkimuksen loppuvaiheessa.

Merkittävin ero suhteessa tämän kirjan ensimmäiseen osaan liittyy Faircloughin (1995, 73) kolmitasoiseen analyysikehikkoon, jota käytän liiteartikkelin metodologisena kehyksenä. Sen mukaan tutkittavaa tekstiä analysoidaan sekä suhteessa diskursiivisiin käytäntöihin että suhteessa sosiaalisiin käytäntöihin. Tämän kirjan ensimmäisessä osassa olen korvannut Faircloughin tasoerottelun Juhilan kulttuuristen kehien käsitteellä (Juhila 1999, 184), joilla tarkoitetaan kulttuurisia kerrostumia, joita ihmisten puheesta voidaan analyysin avulla tunnistaa. Suhde sosiaalisiin käytäntöihin nähdään siis diskursiivisesti välittyneenä ja kielen kautta rakentuvana suhteena, kun Faircoughin tasoerottelu korosti sitä, että sosiaalisten käytäntöjen tutkiminen on edellytys diskursiivisten käytäntöjen ymmärtämiselle. Tässä tutkimuksessa suhde

taloudellisiin, poliittisiin ja sosiaalisiin käytäntöihin rakennetaan sen diskursiivisen puheavaruuden kautta, jota tutkimuksessa analysoidaan.

Olen kuitenkin tietoinen siitä, että kaikessa puheen ja vuorovaikutuksen analyysissä joudutaan vastakkain ongelman kanssa, millainen kontekstianalyysi on kerätyn vuorovaikutus- ja puheaineiston kannalta riittävä, jotta analysoitavaa puhetta voidaan ymmärtää suhteessa siihen toimintakontekstiin tai argumentaatiokontekstiin jossa puhujat toimivat (Tannen 1979, 58; Billig 1987). Tässä kirjassa olen päätynyt rakentamaan johdantoartikkelin sisälle aineistoanalyysiä tukevia kontekstikehiä. Sosiaalisen konstruktionismin mukainen vastaus kysymykseen olisi kuitenkin ollut, että kontekstin muutoksia ei lueta analysoitavien tekstien ulkopuolelta, vaan itse teksteistä. Seuraavien aineistoartikkeleiden yhteenvedon avulla tulen osoittamaan tien, jonka kautta päädyin viimein sosiaalisen konstruktionisimin mukaisiin aineistoanalyysin periaatteisiin.

Artikkeli 2: Kehittämisen “humaani riemujuhla”?

Ensimmäisessä aineistoartikkelissa tunnistan kehittäjänä toimivien henkilöiden puheesta arjen toimintaa ja ajattelua ohjaavia julkiteorioita (Argyris & Schön 1978, 65; Argyris ym. 1985, 81–82), jotka ovat automatisoituneita, hioutuneita ja rutinoituneita selityksiä ja kertomuksia asioiden tilasta. Useimmissa tapauksessa nämä selitykset ovat muuttuneet sosiaalisesti jaetuiksi kertomuksiksi, jotka rikkoutuvat vasta tilanteessa, jossa julkiteoriatasoiset selitykset eivät toimi. Tällaisissa tilanteissa ihmiset kääntyvät reflektiivisiksi ja ryhtyvät arvioimaan tilannetta uudella tavalla ja sanallistavat toimintaansa ohjaavia käyttöteorioita ja perustavia arvolähtökohtia. (Argyris & Schön 1978.) Artikkelini keskeisenä tavoitteena oli osoittaa, miten työtieteellisen koulutusohjelman aikana edettiin vakiintuneista kehittämistyön julkiteorioista keskinäisen haastamisen avulla toimintaa ohjaavien käyttöteorioiden ja praktisen ja usein sanattoman tiedon sanallistamiseen. Eri näkökulmien avaamisen avulla tunnistettiin muutosta, joka tulosjohtamisen ja markkinaorientoituneen muutoksen myötä oli muuttamassa julkisen sektorin kehittämistyön merkityksiä oleellisella tavalla.

Tutkittavassa pienryhmässä kehittäjiä haastava ammattilainen nimitti vallitsevaa kehittämispuhetta ironisoiden “humaaniksi riemujuhlaksi”. Hänen mielestään tällainen riemujuhlamerkitys peitti näkyvistä varsinaisen kehittämistyön, joka hänen mielestään on osa normaalia arjen työntekoa ja jokaisen ammattilaisen arkea. Haastajan mukaan julkinen sektori oli tulosohjauksen ajassa siirtymässä työntekijöiden kehitystä suosivasta humaanista ajattelusta ja toimintatavoista toiminnan tehostamiseen, saneeraamiseen ja rationalisointiin. Tulosjohdetut julkisen sektorin organisaatiot noudattavat hänen väitteensä mukaan yksityisen sektorin toi-

minnan mukaista logiikkaa. Valitun riemujuhla-metaforan avulla ammattilainen korosti ristiriitoja, joita löytyi kehittäjien julkiteoriatasoisen kauniin puheen ja kehittämistyön käytäntöjen väliltä.

Haastamistilanne sai ryhmän jäsenet puhumaan kehittämistyön ehdoista uudenlaisella tavalla. He nimesivät haastamistilanteen "kissan nostamiseksi pöydälle". Ryhmässä ruvettiin puhumaan asioista niiden oikeilla nimillä, mikä tarkoitti sitä, että oikeaksi tässä sosiaalisessa tilanteessa oli muuttunut markkinakäänteen mukainen kulttuurinen kielioppi. Julkisen sektorin kehittämistyötä, perinteisiä työsuhteen ehtoja ja arvostuksia arvioitiin haastamistilanteen jälkeen uudenlaisen sanaston avulla. Kun henkilöstöstä puhuttiin aiemmin kauniin asiantuntijapuheen kautta, niin nyt siirryttiin puhumaan julkisen sektorin asiantuntijoiden osaamisen ja asennoitumisen puutteista. Julkisen sektorin työntekijöiden tuli markkina-ajassa todistaa oma kilpailukykynsä palvelujen tuotannon markkinoilla. Julkisen sektorin arvot ja eetos eivät enää suojanneet ketään tai luoneet itsestään selvää työsuhteen jatkuvuutta.

Ryhmän jäsenet siirtyivät puhumaan markkinadiskurssin ja henkilöstövoimavarapuheen kovan sanaston ja arvostusten kautta henkilöstön ammattitaidon ja asiantuntijuuden puutteista ja saneeraamisen tarpeista. Haastamistilanteen tulos tiivistyi tilanteen lopussa kommenttiin, jonka mukaan kehittäjien mielestä *kohta julkisella puolellakin ollaan ihan normaalissa työsuhteessa* (RA 11/91). Yksityisen sektorin henkilöstöpolitiikasta ja toimintatavoista oli tässä haastamistilanteessa siis jo tullut tietoinen normaaliuden malli, jonka avulla arvioitiin julkisen sektorin työkäytäntöjä ja henkilöstöpolitiikkaa. Tulosjohtamisen arvolähtökohtien sanallistaminen puhkaisi tässä haastamistilanteessa kehittämistyön ideologisen kuplan tai naamion, jonka alta paljastui tulosjohtamiskäytäntöjen ja kehittämistyön kova arki.

Artikkeli 3: Kehittäjät kodittomina asiantuntijoina

Tässä artikkelissa pyrin vastaamaan kysymykseen, mitä oikeastaan tarkoitetaan kehittäjän työllä ja miten kehittäjät määrittelevät ammatti-identiteettiään. Artikkelista puuttuu lähes täysin keskustelu julkisen sektorin murroksesta, johon viitataan vain kaukaisena taustakysymyksenä. Ensisijaisesti artikkelissa elää kehittäjän tehtävissä toimivien praktinen ja usein sanaton kokemus, jota lähden purkamaan ja sanallistamaan kehittäjien itse puheessaan ilmaisemien metaforien avulla. Kehittäjien käyttämät metaforat kertovat jonkin tutun visuaalisen kielikuvan avulla asioista, joita muuten on vaikeaa pukea sanoiksi tai käsitteellistää.

Kehittäjyys elää artikkelissa kontekstoimattomana ilmiönä, jota kehystän muuttuvan asiantuntijuuden ja työelämän joustavoittamisen keskusteluperinteillä. Kritiikin kohteeksi otan asiantuntijakeskustelussa yleisesti juhlitun moniosaajan ja monitaitoisuuteen perustuvan jous-

tavan tiimiasiantuntijuuden. Tiimiasiantuntijuutta tarjotaan tulevaisuuden asiantuntijuuden kehittyneemmäksi työtyypiksi ja työorientaatioksi.

Kehittäjänä toimivien henkilöiden itse työstään käyttämät kielikuvat kertovat kehittämistyöstä toisenlaista kertomusta kuin henkilöstövoimavaradiskurssi, joka luo mielikuvan sankarillisista muutosagenteista. Kehittäjien metaforille on ominaista epävarmuus, ulkopuolisuuden tunteet, työn hallitsemattomuus ja autonomian puute. Kehittäjät kertovat epävarmuuden tunteistaan vertaamalla kehittämistyötään tilanteeseen, joka syntyy silloin *kun tasapainoilee liukkaalla jäällä*. Kehittäjät kertovat *haravoivansa kentän ja tutkimuksen suuntaan* saadakseen jostain jotain kättä pidempää. Kehittämistyö pelkistyy useimmissa tapauksissa *koulutusmyllyn pyörittämiseksi* ja peloksi, jonka mukaan kaikki tieto ja osaaminen *valuu tässä työssä läpi kuin vesi* jättämättä tekijäänsä mitään jälkeä. Kehittämistyössä ei ole mahdollisuutta pysähtyä arvioimaan suoritettua työtä tai sen perusteella kertyvää asiantuntijuutta. Kehittäjien metaforat purkavat kehittämistyöhön ja kehittäjyyskäsityksiin liittyviä totuuksia, joiden avulla tehdään tällä hetkellä muutosta asiantuntijatyön työkäytännöissä.

Kertomuksen tavoitteena on pukea sanoiksi kehittäjyyteen ja monialaiseen asiantuntijuuteen liittyviä, mutta torjuttuja kokemuksia ja näkökulmia. Näin annan äänen vaietuille kokemuksille, joita pidetään yleensä yksilöllisinä ongelmina ja henkilökohtaisina työn hallinnan puutteina. Rakennan näin kehittäjän työhön kollektiivista tarinaa (Richardson 1990, 25–26), joka antaa äänen ja oikeuttaa kehittämistyössä toimivien henkilöiden epävarmuuden ja ulkopuolisuuden kokemukset ja näkemykset, joita ei voi käsitteellistää kauniin tarinan kehittämiskertomuksen avulla. Tällaisten epävarmuuden kokemusten jakamisen avulla voidaan luoda edellytyksiä reflektiolle, jonka avulla kehittäjät pystyvät tunnistamaan työhönsä liittyvät ongelmat laajemmin kehittäjyyteen ja kehittäjän työhön kuluviksi kulttuurisesti jaetuiksi asioiksi. Tällaiset kollektiiviset tarinat (Richardson 1990, 25) ovat niiden vaiettujen näkökulmien konstruointia, jotka saattavat julkisesti kerrotut sankaritarinat kehittäjyydestä ja kehittäjän työstä uuteen valoon ja luovat edellytyksiä uusille kulttuurisille kertomuksille.

Artikkeli 4: Kehittäjien suhde murrokseen

Tässä artikkelissa jatkan kehittäjän työn tutkimista, mutta nyt kontekstoin kehittäjyyden julkishallinnon henkilöstötyöhön. Henkilöstötyön ja henkilöstökoulutuksen vastuuhenkilöt Veikko ja Pirjo samaistuvat molemmat hallinnon kehittäjiksi, mutta heidän kehittäjyytensä ehdot poikkeavat hyvin paljon toisistaan. Analysoin artikkelissa tapoja, joilla Veikko ja Pirjo asemoivat itseään suhteessa julkisen sektorin murrokseen. Artikkelissa henkilöstövoimavarojen kehittämisen ajattelumalli (HRM) on diskursiivinen resurssi, jonka avulla kehittäjäksi itsensä

määrittävät henkilöt voivat hakea paikkaansa työorganisaationsa edelläkävijöinä, kehittäjinä ja muutoksen avainhenkilöinä. Teen artikkelissa vertailevaa analyysin siitä, miten eri tavoilla mies- ja naispuolinen henkilöstötyöntekijä rakentaa omaa suhdettaan muutokseen ja kehittämistyöhön. Tavoitteenani on selvittää, miten Veikko ja Pirjo määrittelevät kehittäjyyttään henkilöstötyön tehtävissään ja millaisia sitoutumisen ja vastarinnan puheita heidän haastatteluistaan voidaan tunnistaa. Lähden siis tutkimaan haastateltavien suhdetta markkinakäänteen mukaiseen muutokseen, jota miespuolinen Veikko näyttää kannattavan ja naispuolinen Pirjo vastustavan.

Tunnistan Veikon ja Pirjon puheesta me-ja minä-puhetta, joka kertoo puhujan asemoinnista suhteessa johtoon ja vallitsevaan kehittämispuheeseen. Me-puheensa avulla Veikko samaistuu organisaation kokonaisuuteen ja johtoon, jonka jäsenyyttä hän korostaa myös metaforien avulla. Hän kertoo kuuluvansa samanikäisten ja samanhenkisten miesten kanssa johtoryhmään, jota aikoinaan kutsuttiin "nappulaliigaksi". Veikko on osa meitä ja osa johtotason hyväveliverkostoa, joka yhdessä toimien vaikuttaa koko organisaation kehittämiseen ja lisää sen kautta yksilöllistä vakuuttavuuttaan kehittäjänä. Veikon mukaan tämä hyväveliverkosto huomasi jo ajoissa, että julkisen *sektorin palvelutuotantoa tulee ruveta tarkastelemaan talouden kannalta.* Markkinakäänne ja taloudellinen lama ei siis tullut Veikon mukaan heille yllätyksenä, minkä vuoksi heidän työorganisaationsa välttyi markkinakäänteen ja laman syviltä kriiseiltä.

Pirjo kertoo minä-puheellaan yksinäisen kehittäjän taistelutarinan. Hän ei löydä organisaation sisältä kehittämisverkostoja, ammatillista tai persoonallista tukea kehittämistyöhön. Samastumisryhmän ja tuen kehittämispyrkimyksilleen Pirjo löytää vain työorganisaation ulkopuolisista asiantuntijaverkostoista. Pirjon pyrkimykset vaikuttaa hallinnon sisäisiin kehittämisratkaisuihin ja johdon päätöksiin kilpistyvät usein johtoryhmän vastustukseen. Pirjo edustaa markkinasuuntaukselle vaihtoehtoisia kehittämislinjauksia. Hän kamppailee kehittämisen suunnasta ja arvolähtökohdista henkilöstön ja kansalaisten puolesta ja huomaa usein joutuvansa vastakkain johdon markkinahenkisten näkemysten kanssa. Pirjo saa hankkeitaan läpi kovalla yrittämisellä ja vain tilanteissa, joissa johdon omat eväät ovat loppuneet tai muuten on ajauduttu umpikujaan.

Pirjon käyttämät metaforat kertovat siitä, miten kehittäjyys ja kehittäjäasema ovat hänelle jatkuvan henkilökohtaisen kamppailun kysymys. Sukupuoli tulee Veikon tavoin näkyviin Pirjon käyttämissä metaforissa, joiden avulla hän kertoo organisaation häneen suuntaamista odotuksista. Työyhteisö tarjosi Pirjolle perinteistä toimistoihmisen roolia, mutta Pirjo ei *halunnut hukata itseään semmosen vekkihameen alle*. Hän halusi vaikuttaa oleellisiin ja keskeisiin asioihin. Hän halusi toimia kehittäjänä ja Pirjo kertoo ymmärtäneensä virkavapaallaan että *mä en ikinä halua tehdä tällaista työtä, jossa mä oon niin kun toistelemassa toisten tekemiä päätöksiä ja valvomassa et ne tehdään juuri samalla tavalla*. Hän päätti ryhtyä kehittäjäksi, mutta hänen kehittäjyytensä näytti olevan yksinomaan hänen henkilökohtaisen asiantuntijuutensa ja ponnistustensa varassa. Johtoryhmässä hän huomasi mahdolliseksi istua hiljaa *suu supussa ja nätisti*

laitettuna sanomatta sanaakaan. Yhteisön odotukset ja Pirjon omat itsemääritykset poikkesivat selkeästi toisistaan.

Vertaan artikkelin lopussa Veikon ja Pirjon kehittäjyyden määrittelyjä naistutkimuksessa käytyyn kiisteltyyn keskusteluun, jonka mukaan usein oletetaan, että naisille tyypillinen tapa määritellä itseään on hyvin relationaalinen ja merkittävien toisten kautta etenevä prosessi. Miesten on puolestaan oletettu edustavan individualistisia ja hyvin yksilökeskeisiä näkemyksiä. Tämän kiistellyn keskustelun mukaan miehet eivät ole riippuvaisia toisten määrittelyistä, arvostuksista ja arvioinneista. (Ks. myös Hyvärinen, Peltonen & Vilkko 1998, 10–15.) Tekemieni kehittäjähaastattelujen perusteella tilanne on kehittäjätehtävissä kokonaan toisenlainen.

Kehittäjiksi samastuva Veikko puhuu hyvin relationaalisella tavalla me-puheen kautta omasta kehittäjyydestään ja toimija-asemastaan. Hän korostaa asemaansa institutionaalisesti merkittävien miespuolisten henkilöiden avulla, mutta Pirjo puhuu vain omista hankkeistaan ja omista pyrkimyksistään. Veikko rakentaa relationaalisella tavalla itselleen kehittäjyyden, joka näyttää olevan sopusoinnussa toimintaympäristön odotusten kanssa. Pirjon kehittäjyyden ehtona on individualistinen erottautuminen niistä odotuksista, joita häneen organisaatiossa suunnataan. Palaan tähän mielenkiintoiseen ja monia kysymyksiä herättävään tulokseen luvussa 7, jossa käsittelen artikkeleita suhteessa tutkimuskysymyksiin.

Artikkeli 5: Kehittämistyön vastarinnan strategiat

Artikkeli 5 merkitsee tutkimuksessani käännekohtaa, koska siirryn tarkastelemaan kehittämistyötä ja julkisen sektorin muutosta kehittämistyön kohteiden kannalta. Annan puheenvuoron ammattilaiselle, joka avaa *altavastaajan vanhakantaisen* näkökulmaa julkisen sektorin kehittämistyöhön ja muutokseen. Artikkelin tavoitteena on tunnistaa enemmän tai vähemmän näkyviä vastarinnan strategioita, joiden avulla julkisen sektorin virkamiehet ja ammattilaiset puolustavat julkisen sektorin toiminnan jatkuvuutta markkinakäänteen ajassa. Näiden strategioiden avulla he kamppailevat julkisen sektorin toiminnan nimeämisen ja merkityksellistämisen oikeudesta ja mahdollisuuksista. Tavoitteena on määritellä kehittäjyyttä, julkisen sektorin murrosta ja kehittämistyötä erontekojen avulla. Kertojana toimiva Jyri käyttää näitä erontekoja erottautuessaan vallitsevista näkemyksistä ja ajattelutavoista.

Panetellussa virkamiehen ja erikoisasiantuntijan asemassa vaikuttava Jyri edustaa vallitsevan kehittämisajattelun kannalta taantumaa tai menneisyyden työtyyppiä. Virkamiehen ja hallinnon asiantuntijan toimija-asemaan yhdistetään vallitsevassa kehittämispuheessa jäykkyys, itsekkyys ja ylimielisyys. Jyri puolustaa altavastaajan asemista viranomaisten perustyötä,

oikeusvaltiota ja kansalaisten oikeusturvaa markkinasuuntautunutta toimintaa vastaan. Perinteisesti julkisella sektorilla on toimittu kulttuurissa, joka arvostaa menettelytapojen yhtenäisyyttä, hierarkkista työnjakoa, toiminnan jatkuvuutta, tarkkuutta ja oikeudenmukaisuutta. Markkinaorientoitunutta toimintaa voi monessa mielessä pitää hallinnon toiminnan vastakohtana. Menettelytapojen yhtenäisyyden sijasta markkinaorientoitunut toiminta korostaa tulosten arviointia, hierarkkisen aseman sijasta työntekijöiden henkilökohtaista vastuuta, toiminnan jatkuvuuden sijasta innovatiivisuutta ja muutosta ja toiminnan tarkkuuden ja oikeudenmukaisuuden sijasta tuloksellisuutta ja kustannustietoisuutta. (Pollitt 1990, 166.)

Tunnistan Jyrin puheesta vallitsevan kehittämisajattelun vastakertomuksia ja vastarinnan strategioita. Vastakertomukset voidaan nähdä eräänlaisiksi kätketyiksi käsikirjoituksiksi tai näkymättömiksi vastarinnan verkostoiksi, joiden avulla luodaan edellytyksiä vallitsevan kulttuurisen ajattelun kritiikille (Bagguley & Hearn 1999, 2) tilanteissa, joissa näkyvä muutoksen ja kehittämistyön vastustaminen ei ole mahdollista. Myös Jyrin vastarinnan strategioille on osittain ominaista tällainen näkymättömyys, kun hän ensin etäännyttää itseään neutraaliksi asiantuntijaksi, joka ei halua ottaa selkeästi kantaa vallitsevaan kehittämissuuntaukseen. Tämä ei tarkoita sitä, etteivätkö vastakertomusten rakentajat haluaisi tuoda esille näkemyksiään ja mielipiteitään. Kysymys on pikemminkin siitä, että markkinaorientoituneen puheen keskellä muutosta vastustavat näkemykset menettävät uskottavuutensa. Avoin vastarinta kehittämistyön myönteisiltä kuulostaviin tavoitteisiin ei ole mahdollista.

Ainut mahdollisuus vastakertomusten rakentamiseen on edetä dominoivan kehittämispuheen ja kehittämiskäytäntöjen kautta. Vastakertomusten rakentamisessa käytetään dominoivan kertomuksen sanastoa ja käsitteitä niin, että sanoille annetaan kokonaan vastakkainen merkitys. Jyri leimaa vastakertomuksessaan julkista sektoria ja hallintoa arvostelevat kehittäjät itse henkilöiksi, jotka eristäytyvät kehittämisen sfääriinsä ja laiminlyövät velvollisuuksiaan puolustaa ja valvoa kaikkien kansalaisten etuja. Vastakertomuksissa voidaan myös hyödyntää dominoivan diskurssin sanastoa ja näin puolustaa altavastaajan asemassa olevia ryhmiä (Foucault 1980, 101–102). Jyrin puheesta tällaista käänteistä vallitsevan puheen hyödyntämistä ei löydy, jollei sellaisena pidä Jyrin äärimmäisen autonomista asemansa määrittelyä. Hän ottaa käyttöönsä vastakertomuksen, jonka avulla hän kääntää dominoivan mustavalkoisen kehittämispuheen nurin. Hän siis omaksuu myös mustavalkoisen strategian, jolla hän puolustaa perinteistä virkamiestyötä, hallinnon tehtäviä ja arvolähtökohtia.

Jyri käyttää vastakertomustensa ja vastarinnan strategioidensa resurssina julkisen sektorin omia kertomuksia, jotka korostavat virkamiehen vastuuta, roolia kansalaisten etujen valvojana ja oikeudenmukaisen toiminnan takaajina. Jyrin vastakertomuksen kulmakiviä ovat moraali, asiantuntijuus ja lainsäädäntö, jotka turvaavat virkamiestoiminnan riippumattomuuden henkilökohtaisista mieltymyksistä ja sidonnaisuuksista. Jyrin kertomuksessa virkamies ei siis edusta rutinoitunutta, ylimielistä ja välinpitämätöntä toimintaa, vaan virkamies on työstään ja asian-

tuntijuutensa jatkuvasta kehittämisestä henkilökohtaisesti vastuuta kantava henkilö, jonka selkänojana on kansalaisten etuja turvaava lainsäädäntö.

Jyrin pääasiallinen vastarinnan strategia julkisen sektorin muutospyrkimyksiin on ironia, jonka avulla hän leimaa tulosohjausreformiin kuuluvat muutospyrkimykset ja kehittämispyrkimykset kyseenalaisiksi asioiksi. Samanaikaisesti Jyri on kuitenkin itse mukana hallinnon kehittämishankkeessa. Mukaan menemistä voi pitää eräänlaisena suostuvan vastarinnan muotona, joka Jyrin tapauksessa osoittautuu menestykselliseksi toimintastrategiaksi. Jyrin haastattelu avaa näkökulman kehittämistyöhön, jonka tavoitteena on säilyttää kaikki olemassa oleva ennallaan. Haastattelun analyysi osoittaa, että kehittämistyöllä on monenlaisia merkityksiä. Kehittämistyöhön osallistutaan myös sen takia, että voitaisiin turvata entisen toiminnan jatkuvuus ja muuttumattomuus.

Artikkeli 6: Muuttuvat identiteetit murroksen keskellä

Tässä artikkelissa jatkan kehittämistyön kohteiden ja altavastaajien tutkimista, vaikka Petran asemointi suhteessa murrokseen on hyvin erilainen kuin Jyrin edellisessä artikkelissa. Petra elää Jyriä selvemmin murroksen ja identiteettikriisin keskellä, jossa vakaiksi, ennustettaviksi ja pysyviksi luullut rakenteet ja toiminnan oikeutuksen perustelut ovat kadonneet. Toimijat elävät eräänlaisessa epävakaassa pisteessä, missä ääneen lausumattomat subjektiviteettia koskevat tarinat tapaavat historian ja kulttuurin muuttuvat kertomukset (Hall 1999, 11). Kysymys on eräänlaisesta kulttuurisesta siirtymätilasta, jossa toimijat elävät menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden kertomusten välimaastossa irrallaan vakaista siteistä traditioihin ja rakenteiden sanelemiin toimija-asemiin.

Tällainen tilanne merkitsee siirtymistä kohti myöhäismodernin yhteiskunnan moninaistuvia ja epävakaita identiteettikertomuksia, joiden avulla toimijat suhteuttavat itseään muuttuvaan toimintaympäristöön. Petran tapauksessa identiteettikriisistä on tavallaan tullut pysyvä tila, jossa hän joutuu elämään erilaisten identiteettimäärittelyjen keskellä. Entinen julkisen sektorin asiantuntijatyön itsestään selvä oikeutus on kadonnut ja Petra joutuu erikoisasiantuntijana hakemaan itselleen uutta paikkaa hallinnon muuttuvissa rakenteissa.

Kun Petra kertoo entisestä työstään, johon hän oli *kasvanut* ja jota hän on tehnyt siksi, *koska työ on tärkeää*, puhuu hän hallinnon lojaalina asiantuntijana. Puhuessaan uudesta työstään, puuttuvat Petralta edellä kuvatut työn tärkeyden perustelut kokonaan. Hän ei korosta sitoutumistaan työhön, vaan hän painottaa, että asiantuntijalla *pitää olla avoin mieli uusia tehtäviä kohtaan ja* valmius *siirtyä äkkinäisiinkin muutoksiin*. Työn jatkuvuuden ylläpitäminen on entistä selvemmin omien ponnistusten varassa. Petran kamppailee olemassaolostaan

erilaisten kulttuuristen kertomusten ja puhetapojen keskellä, jotka tarjoavat hänelle hyvin erilaisia kehyksiä identiteetin määrittelyille.

Identiteettien moninaistuminen näkyi Petran puheessaan käyttämissä metaforissa, jotka avaavat erilaisia näkökulmia julkisen sektorin toimijuuteen. Kun Petra vertaa uutta työtään aikaisempaan virkamiesasemaansa, toimi hän omien sanojensa mukaan aiemmin *johdon apulaisena ja oikeana, vasempana kätenä*. Hallinnollis-professionaalisen kulttuurisen sanaston ja kieliopin kautta Petra puhuu menneestä minästään (Komulainen 1998, 85), joka määrittyi arvovaltaiseksi ja legitiimiksi toimija-asemaksi. Petran käyttää myös puheessaan hallinnollis-professionaaliseen sanastoon liittyviä uralla etenemisen ja vaikutusvallan symboleja, kuten allekirjoitusoikeutta, joka on keskeinen virkamiesten vallankäytön symboli ja vallan osoitin.

Uudenlaisessa markkinaorientoituneessa tilanteessa arvostetaan uusia asioita, kuten henkilökohtaista kyvykkyyttä, yrittäjyyttä, näkyvää asiantuntijaroolia ja uudenlaisia vaikutusvallan symboleja, kuten esimerkiksi tosiasiallista mahdollisuutta *vaikuttaa rahojen käyttöön*. Petra käyttää puheessaan myös näitä uusia vaikutusvallan osoittimia. Petra ryhtyy puhumaan uudella tavalla myös parikymmentä vuotta kestäneestä asiantuntijan urastaan ja menneestä minästään. Hän siirtyy tunne-puheeseen, joka johdattaa hänet puhumaan tilanteestaan kokonaan uudenlaisella tavalla. Petran puheesta on tunnistettavissa selkeä taitekohta ja odotusten muutos, jota elämäkertatutkijat kutsuvat epifaniksi tai ydinepisodiksi (Denzin 1989, 17; Hyvärinen 1994, 50). Nyt hän nimittää entistä toimijarooliaan *johdon aputytöksi*, jota johto häikäilemättömästi riisti lähes kaksikymmentä vuotta. Perta siirtyy näin kulttuurisesta puhetavasta toiseen ja ryhtyy puhumaan uudella tavalla entisestä työstään ja tehtävästään julkisen sektorin työntekijänä.

Petra kertoo haastattelun aikana siis ainakin kaksi erilaista kertomusta urastaan, joista toinen on luonteeltaan eräänlainen jatkuvuuskertomus (Komulainen 1998, 85). Jatkuvuuskertomuksessa Petra kuvaa itseään johdon oikeaksi, vasemmaksi kädeksi, apulaiseksi ja asiantuntijaksi, joka on vähitellen kasvanut tehtäviensä tasalle. Tästä kertomuksesta Petra kuitenkin irrottautuu. Hän siirtyy kertomaan eräänlaista itsenäistymiskertomusta entisen alistetun minän ja nykyisen autonomisen minän välisen vastakohta-asetelman avulla. Mennyt minä rakentuu itsenäistymiskertomuksessa alkeelliseksi toimija-asemaksi. Petra joutui toimimaan johdon alistettuna aputyttönä, jota häikäilemättömästi riistettiin. Aputyttö-metafora on Petralla retorinen keino, jonka avulla hän tuottaa nykyisen itsenäisen ammattilaisen asemansa, joka epävarmuuksista huolimatta merkitsee Petran kannalta edistystä ja vapautumista entiseen hallinnolliseen alistukseen nähden. (Vrt. Komulainen 1998, 85.) Petran haastattelussa elää siis samassa haastattelussa erilaisia itsemäärittelyn tapoja ja kertomuksia julkisen sektorin asiantuntijan urasta.

Uudessa tilanteessaan Petra on siirtymässä eräänlaiseksi hallinnon yrittäjäksi, joka huolehtii itse työnsä jatkuvuudesta ja on aina valmis siirtymään alueille, joilla on kysyntää. Samanaikaisesti hän kuitenkin on edelleen sidoksissa entiseen julkisen sektorin asiantuntijan eetok-

seensa ja hän kantaa vastuuta entisen työnsä hoidosta ja työn tulevaisuudesta. Petran puheesta voi siis samanaikaisesti löytää hyvin ristiriitaisia identiteettimäärityksiä. Virkamiehenä hän on hallinnon vastuullinen työntekijä ja johdon sukupuoleton apulainen, mutta markkinadiskurssin ajassa työntekijät yksilöityvät miehiksi ja naisiksi, jotka kamppailevat individualistisella tavalla paikastaan ja vaikutusmahdollisuuksistaan hallinnon sisäisillä markkinoilla.

7 Matkan opetukset

Tutkimuskysymykset ja murtovesiaika

Tässä tutkimuksessa hain vastausta kysymyksiin, miten julkisella sektorilla tehdään muutosta ja miten ylläpidetään toiminnan jatkuvuuksia murrostilanteissa, joissa menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden kulttuuriset puhetavat ja kieliopit elävät rinnakkain. Halusin myös kehittää uusia metodisia lähestymistapoja murrostilanteen tutkimiseen, jota kutsun murtovesiajaksi. Murtovedellä tarkoitetaan Itämerelle ominaista tilannetta, jossa suolainen merivesi ja "makea" jokien tuoma vesi sekoittuvat toisiinsa, mikä aiheuttaa ennakoimattomia virtauksia, yhdistelmiä ja alueellisesti vaihtelevia tilanteita. Joissakin kohdissa veden suolapitoisuus voi olla yllättävän suuri ja toisissa paikoissa suolaton makea vesi voi muodostaa muita merialueita vähäsuolaisempia vyöhykkeitä. (Voipio & Leinonen 1984, 53.) Murtovesimetaforalla kerron julkisen sektorin 1990-luvun murroksen ajasta, jossa vakiintuneet kulttuuriset kertomukset ja käsitykset sekoittuvat markkinaorientoituneisiin kertomuksiin, käsityksiin ja merkityksellistämisen tapoihin. Tällaisen tilanteen tutkimiseen tarvitaan lähestymistapoja, joiden avulla voin tutkia näitä toisistaan eroavia ja vaihtelevia tilanteita.

Lähestymistavakseni olen valinnut yleistyksiä rikkovien erikoistapausten analyysin, joiden antia ja rajoja tulen seuraavaksi lähemmin tarkastelemaan. Tutkimukseni lähestymistapa perustui näkemykseen, jonka mukaan puhetta on tutkittava puhetekoina, joiden avulla rakennetaan sosiaalista todellisuutta. Ihmiset eivät siis vain puhu asioita, vaan puhuessaan he konstruoivat puhetekojen avulla sitä todellisuutta, jossa he elävät (Potter & Wetherell 1987). Rakensin ensin ajankohtaisen työelämän joustavuuskeskustelun ja kehittämiskirjallisuuden perusteella kehittämistyön kauniin tarinan, jonka avulla kuvaan vallitsevaa tapaa ymmärtää muutos- ja kehittämistyötä ja kehittämiseen liittyviä toimija-asemia. Tätä tarinaa lähdin analysoimaan tarkemmin työtieteellisen koulutusohjelman aikana ja ohjelman jälkeen kerättyjen vuorovaikutus- ja haastatteluaineistojen avulla, joista oli luettavissa julkisen sektorin virkamiesten, ammat-

tilaisten ja kehittäjien suhteutuksia julkisen sektorin 1990-luvun kulttuuriseen ja sosiaaliseen murrokseen. 78 haastattelua käsittävästä haastatteluaineistosta valitsin tarkempaan analyysiin erikoistapauksia, joiden avulla aukaisin analysoitavaksi yleisesti tiedettyjä, mutta huonosti tiedostettuja asioita muutos- ja kehittämistyöstä (ks. myös Simola 1995, 24). Nämä itsestäänselvyydet ja totuudet liittyivät kehittämistyön merkityksiin, kehittäjyyteen ja toimijoiden sitoutumisen, suostumisen ja vastarinnan strategioihin murrosten keskellä. Näitä erikoistapausanalyysejä suhteutin laajempaan kulttuuriseen ja sosiaaliseen murrokseen, jonka kautta erikoistapausten retorinen lukeminen tuli mahdolliseksi.

Erikoistapauksia koskevat analyysit purkivat esiin dominoivaa kehittämistyön kauniin tarinan kielioppia ja sanastoja. Aktiivisen haastattelun avulla viritin haastateltavia käyttämään heille mahdollisia tarinavarantoja ja kulttuurisia resursseja, jotka olivat jäämässä vallitsevan kehittämispuheen alle tai jalkoihin vaiennetuiksi ääniksi. Pyrin siis tavallaan häiritsemään niin sanottua normaalia ja itsestään selvää, jotta saisin esille normaaliuden problemaattisen luonteen (Morgan 1993, 282). Tutkimuksessani olen haastanut, testannut ja tehnyt ymmärrettäviksi eri tavoilla vallitsevaa tapaa puhua työelämän muutoksesta ja kehittämistyöstä.

Nyt palaan erikseen kuhunkin tutkimuskysymykseeni ja kysyn, tuottivatko artikkeleissa tekemäni analyysit ja käsitteellistykset uutta ymmärrystä kulttuurisista muutostilanteista. Loivatko tekemäni analyysit edellytyksiä niin sanotuille analyyttisille yleistyksille ja uudenlaiselle muutoksen ja kehittämistyön ymmärrykselle niin että tutkimuksen tuloksia voisi laajentaa koskemaan laajemmin työelämän käytäntöjä. Otan siis tarkasteluni lähtökohdaksi kysymyksen analyyttisestä yleistämisestä ja replikoinnin logiikasta. Analyyttiset yleistykset poikkeavat tilastollisista yleistyksistä siinä, että niitä suhteutetaan tutkimuksen teoreettiseen lähtökohtaan ja teoreettiseen malliin (Yin 1989, 38), joka tässä tutkimuksessa oli kehittämistyön ja muutoksen tutkimisen kaunis tarina.

Miten tehdään muutosta ja miten kehittäjät määrittelevät suhdettaan muutokseen?

Muutosta tehdään oppimisen ja kasvun sanastolla, jolle on ominaista individualistinen yrittäjyyden ja yksilöllisyyden korostaminen ja stereotyyppisiä vastakohtia hyödyntävä retorinen puhe. Vallitseva kehittämispuhe tavallaan puhuttaa yksittäisiä kehittäjiksi samastuvia henkilöitä hyvin samantapaisella tavalla. Tämä tulos kertoo kielenkäyttöön liittyvästä yleisestä paradoksista, jonka mukaan puhuntaan liittyy aina sekä autonomia että toisto. Puhuja on sekä autonominen kielenkäyttäjä että kielen ja diskurssien vanki. (Billig 1991, 8.) Muutosta tehdään innostavalla ja mukaansa tempaavalla mustavalkoisella sanastolla ja kieliopilla, johon liittyy

uskonnon kaltaista ja henkilökohtaiseen yksilölliseen asiantuntijuuteen, yrittäjyyteen ja palkitsevuuteen liittyvää metaforiikkaa. Markkinadiskurssin avulla muutetaan julkisen sektorin virkamiestoimintaan ja professionaaliseen työhön perustuvia toiminnan arvo- ja normilähtökohtia, jotka tähän saakka ovat luoneet kehykset julkisen sektorin työntekijän toimijaidentiteetille ja eetokselle.

Tunnistan kehittäjyyden sanastoa rikkovia erikoistapauksia, joiden avulla haastetaan ja rikotaan kehittämistyölle tyypillistä kulttuurista kielioppia. Kehittämistyön kauniin tarinan sijasta kehittämistyö ymmärretään artikkelissa 2 saneeraamisena, työsuhteiden ehtojen heikentämisenä ja julkisen sektorin henkilöstöpolitiikan muutoksina kohti yksityisen sektorin käytäntöjä. Artikkelissa 3 purkautuu mielikuva kehittäjistä edelläkävijöinä ja muutoksen ja verkostotyön moniosaajina kehittäjien itse puheessaan käyttämien metaforien avulla, jotka kertovat riittämättömyyden tunteista, kehittäjien tietoperustan hallinnan ongelmista, epävarmuuksista ja ulkopuolisuuden kokemuksista.

Artikkelissa 4 kehittäjien samaistuminen ja suostuminen vallitsevaan muutossuuntaan näkyy kehittäjäpuheissa me-puheena, jonka avulla miespuolinen kehittäjä sitoutuu dominoivaan markkinahenkiseen julkisen sektorin kehittämissuuntaukseen ja toiminnan tarkasteluun talouden kannalta. Kriittisyys vallitsevaa kehittämissuuntausta kohtaan tekee naiskehittäjän työstä yksinäisen taistelutarinan. Hän löytää tukihenkilöitä työlleen vain työorganisaation ulkopuolisista asiantuntijaverkostoista. Minä-puheen ja erottautumisen puheiden avulla hän ottaa välimatkaa vallitsevasta kehittämissuuntauksesta pyrkien vaikuttamaan johdon näkemyksiin ja valintoihin.

Sitoutumisen ja vastarinnan kehittäjätarinoissa näkyy vihjeitä kehittämistyön sukupuolistuneista työkäytännöistä. Miehinen sukupuoli näyttää olevan oleellinen sanaton meriitti ja kompetenssi, joka helpottaa kanssakäymistä ja vallankäyttöä työelämän käytännöissä (Witz and Savage 1992, 16). Mieskehittäjän ei tarvitse naiskehittäjän tavoin samalla tavalla taistella oikeudestaan toimia pelaajana kehittämisen pelikentille. Naispuoliselle kehittäjälle ei tällaisia pelaajan ja avainkehittäjän paikkaa itsestään selvästi anneta. Muu työorganisaatio ja organisaation johto työntää häntä vähemmän sankarillisiin rutiinitehtäviin. Kun hän ei siihen suostu, joutuu hän jatkuvasti taistelemaan kehittäjyyden oikeudestaan korostuneella minä-puheella ja roolinotolla, jonka avulla hän erottautuu muun organisaation pyrkimyksistä ja odotusrakenteista.

Haastatteluista löytyneitä minä- ja me-puheita voi luonnollisesti tarkastella myös toisenlaisten kysymysten kuin sukupuolistuneiden käytäntöjen näkökulmasta. Voidaan esimerkiksi väittää, että kielenkäytössä on kysymys pelkästään henkilön ominaisuuksista, taitavuudesta tai osaamisen tasosta. Toinen tulkinta asialle voisi olla poliittiset ja ideologiset linjaukset, jotka vievät mieskehittäjän markkinahenkisen johdon suosioon ja naiskehittäjän paitsioon. Ehkä kuitenkin mielenkiintoisin tulkinta minä- ja me-puheista liittyy hallinnon ja byrokratian maskuliinisiin tiloihin (ks. esim. Whitehead & Moodley 1999; Hearn 1998; Korvajärvi

1998b), jotka luovat miehille paremmat mahdollisuudet meisyyteen ja kehittäjyyteen kuin naisilla. Päivi Korvajärvi (1998a, 92) ehdottaa omien analyysiensä perusteella, että hallinnolla on miehinen sukupuoli, joka on tehnyt sekä yksilöt että yhteisöt hallinnossa sukupuolettomiksi.[1] Lähden seuraavaksi jäljittämään hieman pidemmälle vihjeitä muutos- ja kehittämistyön sukupuolistuneista käytännöistä muiden kehittäjähaastattelujen avulla.

Sovellan seuraavaksi vapaasti Robert K. Yinin (1989, 53) replikoinnin logiikkaa, jonka perusajatuksena on tehdä toistuvia kokeita ja testejä ja katsoa, noudattavatko muut haastattelemani kehittäjät samaa logiikkaa. Löytyykö muiden kehittäjiksi itseään määrittelevien henkilöiden itsemäärittelyn tavoista toistuvia esimerkkejä miehille tyypillisestä me-puheesta ja naisille tyypillisestä minä-puheesta kehittämistehtävissä. Jos asetelma näyttää toistuvan on syytä vielä keskustella erikseen siitä, mistä kyseinen tulos oikeastaan kertoo. Otan uudelleen käyttöön jo luvussa 5 kokeilemani valtavirta-analyysin, jonka avulla luen yleiskatsauksenomaisesti muiden kehittäjiksi samaistuvien henkilöiden puhetta kehittäjyydestään ja kehittämistyön ehdoista. Tavoitteenani ei ole todistaa erikoisanalyysieni tulosta ilmiön esiintymistiheydellä, vaan pyrin kevyellä vertailevalla otteella lukemaan muita haastatteluja nimenomaan sukupuolen tekemisen ja sukupuolistuneiden käytäntöjen näkökulmasta.

Tulosten tarkastelua muun haastatteluaineiston perusteella

Erikoistapauksista saamieni tulosten perusteella naiskehittäjät kohtaavat työssään sosiaalisia odotuksia, joiden mukaan heiltä odotetaan sihteerin, toimistohenkilön, organisaattorin, koulutusmyllyn pyörittäjän tai työrukkasen roolinottoa koulutuksen ja kehittämisen tehtävissä. Kehittäjäksi itsensä määrittelevä naiskehittäjä joutuu taistelemaan näitä odotuksia vastaan, jotka työntävät häntä rutiinitehtäviin. Jos hän kieltäytyy Pirjon tavoin rutiiniodotuksista, valitsee johto hänet saneeraamistilanteissa syntipukiksi ja jopa Pirjon sanoin *polttouuninhoitajaksi*, joka joutui toteuttamaan työntekijöiden saneerauksen taloudellisen laman olosuhteissa. Naiskehittäjän korostunut minä-puhe kertoo peräänantamattomuudesta ja halusta vaikuttaa muutokseen, koska yleinen muutossuunta ei häntä miellytä. Katson seuraavaksi, korostuuko individualistinen minä-puhe myös muilla naiskehittäjillä ja missä määrin muut mieskehittäjät määrittelevät itseään Veikon tavoin relationaalisella tavalla.

[1] Tämä sukupuoleton hallinnon koneisto saattoi kuitenkin toimia myös naispuolisten työntekijöiden itsemäärittelyjen positiivisena resurssina. Tässä mielessä byrokratiaa ei voi tulkita pelkästään alistavaksi koneistoksi. (Korvajärvi 1998a, 91–92.)

Me- ja minä-puheet ja kehittäjäasemien muutokset

Aineiston yleiskatsaus näyttää vahvistavan artikkelissa 4 analysoitujen haastattelujen perusteella tekemiäni alustavia johtopäätöksiä kehittämistyölle tyypillisistä sukupuolistuneista käytännöistä. Kaikki viisi mieskehittäjää samastuivat puheissaan selkeästi johtoryhmään, kehittämisryhmiin ja muihin merkittäviin toisiin, joiden kautta heidän kehittämistyönsä sai oikeutuksensa. Kaksi mieskehittäjää oli kuuden vuoden seuranta-aikana selvästi edennyt urallaan johtaviin tehtäviin ja kaksi kehittäjää toimi lähes entisissä tehtävissään. Yksi kehittämishankkeissa keskeisesti vaikuttanut mieskehittäjä oli organisaatiouudistusten ja johdon vaihdosten myötä joutunut syrjään keskeiseltä kehittäjän paikaltaan. Hän haki jatkuvasti uutta kehittämishanketta, jonka avulla hän voisi jälleen siirtyä kehittäjäasemaan, josta hän pystyisi vaikuttamaan organisaation tulevaisuuteen.

Veikon kehittäjäpuhe edusti urallaan edenneen menestyneen kehittäjän me-puheita. Entisissä tehtävissä toimivien mieskehittäjien puheessa korostui yhteistyö päättävien tahojen ja *porukoiden* kanssa, joilla on *erilaisii uusia tämmösiä* [kehittämistyöhön ja julkisen sektorin muutokseen] *liittyviä kehittämisnäkemyksiä. Kun me ollaan, kun me tiedetään nää ja tehdään heidän kanssaan yhteistyötä, niin me rakennetaan yhdessä koulutustilaisuuksia, joka on yks tapa tehdä sitä uutta asiaa tonne hallinnon suuntaan ja, ja ja saada sille maaperää.* (8/97, 8.) Keskeiseltä kehittäjän paikaltaan syrjään joutunut mieskehittäjä kuvasi omaa asiantuntijuuttaan myös hyvin kollektiivisella tavalla. Hänen mukaansa hänen työnsä oli *sen ymmärtämistä koko ajan, et me ei olla tekemässä näitä asioita yksin, eikä yhdestä näkökulmasta, vaan että ne muut näkökulmat täytyy saada mukaan ja saada niistä jonkinlainen synteesi siitä, minne sitten seuraavaksi mennään* (7/97, 5).

Naispuolisten kehittäjien (n = 13) puheesta löytyi huomattavasti enemmän individualistista sankaripuhetta, minä-puhetta ja kamppailupuhetta, kun he kertoivat vaikeuksistaan ottaa näkyvää kehittäjän asemaa organisaatioissa. Kolmestatoista henkilöstä kolme naiskehittäjää oli selvästi edennyt urallaan johtaviin tehtäviin. Pirjo oli yksi näistä menestyneistä kehittäjistä, joiden puheesta tuli esille korostunut minä-puhe ja oman roolin ottaminen. Yksi menestyjistä oli siirtynyt kehittämistehtävistä hallinnolliseen asemaan ja tämä siirtymä näytti sujuneen poikkeuksellisen helposti. *Sit kerran mä vaan sanoin, että mä voisin olla kiinnostunut semmosen yksikön johtamisesta, et jos te katsotte että mä olen sopiva siihen ja sit ne rupes uudestaan sitä miettimään ja totes, et se voiskin olla hyvä ratkaisu* (24/97, 1).

Neljän naiskehittäjän asemassa ja tehtävissä ei ollut tapahtunut suurempaa muutosta kuuden vuoden aikana vaikka heidän pyrkimyksensä muuttaa tehtäväkuvaansa näkyvämpään ja työtä laajentavaan suuntaan korostuivat edelleen voimakkaasti heidän puheessaan. Yksi heistä oli pitkään ollut mukana kehittämishankkeissa ja nyt hän oli asettunut aloilleen todeten, että *tää on ihan tyydyttävää työtä (– – –). Kyllä mä varmaan jossain vaiheessa olin eri tavalla sitoutunut, et kyllä mä nyt sillai aattelen, et en vaihtaisi työpaikkaa. Tai en semmosia ajattelekkaan,*

et jos jää energiaa niin suntaan sen johonkin muualle. (22/97, 19.) Kaksi kertoivat laajentaneensa työtään sisällöllisesti ja löytäneensä työstään uusia vaikuttamisen mahdollisuuksia ja itsevarmuutta. Toinen heistä totesi, että *en tiedä onks se rumasti sanottu tai liian itsevarmasti*, [mutta tässä työssä] *pystyy manipuloimaan johtajaa tai muita. Täs pystyy oikeastaan tekeen melkein mitä haluaa, sen työn sisällön ja muiden suhteen* (19/97, 5). Tarve *irtiottoihin* on vähentynyt, *koska tehtäväkuva on tavallaan laajentunu aika tavalla* (14/97, 1). Myös turhautumisen tunteet olivat tuttuja tilanteessa, jossa kehittäjäasema oli pitkään pysynyt ennallaan. *Kyllä mä ihan vakavasti mietin siis tätä joko työpaikan vaihtoa tai jotakin tässä nyt pitää tehdä. Ja olen myös miettinyt tätä vuorotteluvapaata ihan vaan saadakseni aikaa miettiä kaikenlaista* (21/97, 26).

Ehkä selvimmin näiden 13 naiskehittäjien kehittäjä-asemaa voi kuvata epävarmuuden, katkoksellisuuden ja heikentyvän aseman määrityksillä. Peräti kuusi naiskehittäjää 13 henkilöstä kertoi muutoksista, joita voi tulkita luopumiseksi, kehittäjän uran päättymiseksi tai siirtymiseksi vähemmän arvostettuihin tehtäviin. Näistä henkilöistä kaksi oli siirtynyt kokonaan kehittäjäuralta hallintotehtäviin, eivätkä he pitäneet tätä siirtymää uralla etenemisenä. Toinen koki siirtymisen kehittämistehtävistä neutraalina siirtymänä *substanssiasioihin* (11/97, 3), mutta toisen siirtymä oli selvästi ongelmallisempi asia. *Tää* [työ] *on pikkuisen mennyt tämmöseks, tämmöseks viranomaistoiminnaks vähäsen* (6/97, 2). Haastateltavan puheesta voi lukea jonkinlaista häpeää, kun hän kertoi nykyisestä työstään. Vähäsen ja pikkuisen sanoilla hän lievensi tulkintaansa työssään tapahtuneesta muutoksesta, jonka hän myöhemmin haastattelun aikana määritteli periksi antamiseksi. *Et mä oon ehkä antanut myöte tai mi … miten … täs on nyt kuitenkin käynyt niin, että mä oon niinku liian paljon tavallaan sihteerityppisis tehtävissä* (6/97, 6). Viranomaistoiminta tarkoitti entisen kehittäjän kulttuurisessa kieliopissa rutiinia ja toistuvaluonteista avustavaa sihteerityötä, josta puuttui asiat, joita hän kehittäjänä oli oppinut arvostamaan.

Kaksi naiskehittäjää näistä kuudesta henkilöstä koki tuleensa syrjäytetyksi muutostilanteissa, jotka olivat olleet erityisen rankkoja ja repiviä prosesseja. Toinen kertoi, että *tuo epävarmuus, et se kesti niin hemmetin kauan, epävarmuus tästä työn jatkuvuudesta ja sitten jotenkin se semmonen … niinkuin se oman tavallaan sen työn mitätöiminen* (1/97, 16) tuntui raskaimmalta ja koski eniten. Hän kertoi, että *mä aina päätän, että mä en tee* ***mitään*** *täällä ja mä en osallistu* ***mihinkään*** *mut sit mä aina innostun tästä yleisestä kehittämisestä, kun mun mielestä on jotenkin* ***sääli,*** *jos ei* [kouluteta hyviä tämän alan ammattilaisia], *et sitten mä lähden mukaan.* (1/97, 4.) Toinen kertoi, miten *mut niinkuin heivattiin tietyllä tavalla ulos* (27/97, 10) koulutusorganisaatiosta tilanteessa, jossa organisaation linja muuttui hyvin markkinavetoiseksi, julkisen hallinnon kehittämisperinteitä halveksivaksi ja nuoruutta ihannoivaksi toiminnaksi. Vanhemman ja kokeneen koulutusten vastuuhenkilön pitkän työuran mitätöinti *oli todella rankka* [prosessi]. *Et sen takia mä oon ihan kohta valmis luopumaan tästä, et mä en jaksa enää, kun ei oo sitä*

taustatukee, [kun] *koko se semmonen organisaation tuki, työtovereiden tuki, esimiehen tuki puuttuu niin se on välillä todella rankkaa.* (27/97, 14.)

Näistä kuudesta henkilöstä kahden työura oli pitkään ollut täynnä muutoksia ja siirtymisiä työyhteisöistä ja tehtävistä toiseen. Toinen heistä oli toiminut pitkään samassa hallinnollisessa organisaatiossa, mutta kun hän viimein päätti lähteä hallinnosta lähemmäs *todellista toiminnan tasoa* (23/97, 4), oli hänellä jatkuvasti *jalka oven välissä* . Hän *istuu vähän niinkuin, ei tulisilla hiilillä, mutta kuitenkin semmosilla lämpimillä* (naurua). (23/97, 9.) Jatkuva valmius muutokseen kuvasi hänen työtään, kun hän siirtyi tehtävästä toiseen ja pohjusti uusia projekteja meneillään olevien projektien aikana. Hän kertoi, *miten pitää eri paikoista nyhtää et mistä saa langan käsiinsä ja ujuttautua eri paikkoihin* (23/97, 7). Toinen kertoi tehneensä rohkean päätöksen siirtyessään hallinnon koulutuksen vastuuhenkilön asemasta tehtäviin, joita *monet varmaan pitävät 'paluuperänä' tai uralla alaspäin menona*. Siirrollaan projektiluonteisen kouluttajan tehtäviin hän kuitenkin itse tunsi siirtyneensä todelliseen kasvun paikkaan byrokratian rattaan asemasta. (20/97.) *Kouluttaja* [on se nimike]*, jota mä mielelläni nykyään itsestäni käytän* (20/97, 4) kertoi tulkinnasta, jonka mukaan siirtyminen tilapäisiin kouluttajatehtäviin, josta puuttuivat kaikki jatkuvuuden ja vakauden elementit, voidaan kokea kehittäjän tehtävissä henkisenä voittona ja uralla etenemisenä. Siirtymä oli voitto, koska näin naiskehittäjä voi ottaa välimatkaa vaikeasti hahmotettavasta, hajanaisesta ja rutiineilla lastatusta kehittäjän roolistaan. Kouluttajana hän siirtyi selkeään ja näkyvään toimija-asemaan, jota ohjasi jaettu ja arvostettu kulttuurinen käsikirjoitus.

Naiskehittäjien eronteot rutiineista

Suurin osa naispuolisista kehittäjistä korosti kehittämistyön merkitystä henkilökohtaisen kasvun ja oppimisen projektinaan, johon he sitoutuivat hyvin kokonaisvaltaisella tavalla ja jonka avulla he pyrkivät lisäämään edellytyksiä mielenkiintoiseen, vaikutusvaltaiseen ja vaativaan työhön. Kehittäjän työ merkitsi heille voimakasta ja jatkuvasti toistuvaa välimatkan ottoa rutiineista ja oman roolin ja aseman kirkastamista muiden silmissä. On kuin naiskehittäjien pitäisi jatkuvasti vakuuttaa muulle organisaatiolle, että koulutus on muutakin kuin rutiinien pyörittämistä, järjestelyjen hoitamista ja hotellien varaamista. Johtavan naiskehittäjän tarve erottautua yksikkönsä koulutussihteereistä, joilla *itsellään ei ole minkäänlaista koulutuksellista taustaa (– – –) mutta he pyörittävät tätä meidän valtavaa koulutuskapasiteettia (– – –) ihan tän myllyn pyörittämiseen menee aikaa ja se vaatii ammattitaitoa ja motivaatiota, että mä en sitä kyllä yhtään väheksy* (16/91, 1) kertoo tarkasta itsensä paikantamisesta ja erojen teosta kaikkeen sellaiseen toimintaan, joka estää hänen kehittäjyytensä oikeanlaista määrittelyä. Rutiinien pyörittämisen vastakohtana on *ajattelun herättäminen organisaatiossa*. Vetäjän, sisäisen konsultin

ja kehittäjän asemapaikannusten avulla naiskehittäjä haki paikkaansa johtoryhmästä, mikä edellytti jatkuvaa ja näkyvää itsensä esiin tuomista oikealla tavalla.

Minä-puheen rinnalta naiskehittäjältä löytyi myös me-puhetta silloin, kun hän korosti johtavaa asemaansa koulutusyksikössään, johon hänen lisäkseen kuului joitakin naispuolisia koulutussihteereitä. Kun hän ensin oli huolellisesti erottautunut yksikkönsä koulutussihteerien rutiinipainottuneista tehtävistä (tämäkin eronteko oli siis välttämätöntä tehdä) korostaen johtavaa vastuuhenkilön rooliaan, puhui hän koulutusyksikkönsä nimissä seuraavasti: *Tarkoitus on ajaa semmonen asia läpi, että me päästään johtoryhmään eli tämän meidän kollegion kanssa säännölliseen keskusteluyhteyteen. Me ei enää suostuta siihen, että me kehitellään jossain ja sitten esitellään ja he eivät tee mitään, korkeintaan ovat myönteisiä ja sanovat että tehkää. Et sitä kautta mä koen, että mun rooli ja työ ja sille asetettavat tavoitteet ja sit myöskin tää palaute kehittyis.* (16/92, 9.)

Sanaton sukupuoli

Toinen naispuolinen kehittäjä kertoi, kuinka hän joutui itse ideoimassaan kehittämishankkeissa eräänlaisen *työrukkasen asemaan* (20/92, 1) ja *byrokratian rattaaksi* (20/97). Kehittämishanke meni kokonaan johtavan miespuolisen virkamiehen *piikkiin* (20/97, 15), mikä aiheutti naiskehittäjässä syvää pettymystä ja pahaa mieltä. Hän oli pettynyt itseensä, kun hän ei löytänyt itsestään tarvittavaa *poweria sen systeemin muuttamiseen* (20/97, 15). Hänen työnsä hedelmät menivät kokonaan johtavan miesryhmän nimiin, ja kuitenkin naiskehittäjä oli sijoittanut tuohon kehittämishankkeeseen kaikki liikenevät voimavaransa.

Toinen itsevarman tuntuinen naiskehittäjä kertoi huomanneensa, *kuinka usein mä törmään siihen, että mä ärsytän miehiä, joitakin miehiä hirveesti, jotka on tavallaan siinä lähellä johtoasemaa tai siinä jotenkin et ne mieltää mut ehkä kilpailijaksi* (23/97, 11). Näkyvää toimija-asemaa johdossa itselleen rakentanut naiskehittäjä koettiin hänen oman arvionsa mukaan hankalana, vaikeasti käsiteltävänä ja vaikeasti ennakoitavissa olevana henkilönä, joka sivuuttaa hierarkkisia portaita verkostojensa kautta ja toimii suoraan ja epävirallisella tavalla suhteessa valtaa pitäviin henkilöihin. Naiskehittäjä pyrki ymmärtämään miespuolisia johtohenkilöitä tarkastelemalla itseään johdossa olevien miesten silmin. Muodollinen organisaatio ei kykene naiskehittäjän mielestä toimimaan niin kuin viisaan johdon tulisi toimia. Muodollinen organisaatio arvioi hänet kiusalliseksi henkilöksi, joka ottaa itselleen toimintavapauksia, minkä vuoksi naiskehittäjä arvioi muodollisen organisaation toimintatapaa *vähän tyhmäksi* (23/97, 11). Vähän-sana vie arvostelulta kärjen ja naiskehittäjän kannanotossa säilyi viileään arviointiin kykenevän asiantuntijamielipiteen painavuus. Omaa kyvykkyyttään hän korosti puhumalla osaamisensa hyödyntämisestä. Hän otti tässä käyttöön markkinaorientoituneen diskurssin, joka korosti taloudellisen laskelmoinnin tärkeyttä, josta oli tullut kaikkein arvostetuin orga-

nisatorisen asiantuntemuksen alue (Clarke & Newman 1997, 59). Tavallaan naiskehittäjä osoitti, että hän johdon sijasta hallitsi paremmin sen pelin säännöt, jota tällä hetkellä julkisella sektorilla pelataan. Kykenemätön johto ei ole oivaltanut, että hänen kaltaisiaan kehittämistyön asiantuntijoita on tarkasteltava yhteisön ja yrityksen tärkeimpänä voimavarana.

Mieskehittäjiltä puuttui lähes kokonaan puhe sukupuolesta[2], mikä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että sukupuolella ei heidän työssään olisi merkitystä. Päinvastoin voidaan väittää Päivi Korvajärven (1998, 92) tapaan, että miehinen sukupuoli on työelämän käytännöissä sanellut työn tekemisen normaalit ehdot siinä määrin, että hallinnon ja kehittämistyön maskuliinisia käytäntöjä ja ajattelutapoja ei enää pystytä edes havaitsemaan. Vasta naiskehittäjien toiseus tekee näkyväksi sukupuolen kehittäjien tehtävissä. Kaikki viisi mieskehittäjää rakensivat kehittäjyyttään vuorovaikutusverkostojensa varaan korostamatta erityisesti omaa toimijuuttaan. Harvemmin he puhuivat kehittämispyrkimyksistään omissa nimissään. He toimivat kehittämisryhmissä, johtotason hyväveli-verkostoissa tai yhteistyössä kehittämisryhmien kanssa, joilla on yhdessä erilaisia pyrkimyksiä, tavoitteita ja näkemyksiä. Heillä ei ollut tarvetta erottautua rutiineista, koska heitä ei samastettu rutiinityöntekijöiksi tai pelkiksi byrokratian rattaiksi. Mieskehittäjien verkostot sitoivat heidät johtotason toimijuuteen ja kehittäjyyteen kehittämistyön pelikentille.

Henkilöstövoimavarapuhe naisten kehittäjyyden resurssina

Naiskehittäjiltä näyttivät suurimmaksi osin puuttuvan vastaavanlaiset organisaation sisäiset valtaverkostot. Heidän vaihtoehdokseen jäi rakentaa asemaansa ulkopuolisten ja epävirallisten asiantuntijaverkostojen, koulutusryhmien ja vallitsevan kehittämisdiskurssin individualistisen edelläkävijän eetoksen varaan. He tarttuivat henkilöstövoimavarojen kehittämisen asiantuntijuuspuheeseen, joka korosti persoonallisia suorituksia, yksilöllisiä ominaisuuksia, kykyjä ja asiantuntijuutta. Heidän puheessaan toistui ja korostui kehittäjyyden rakentaminen kovan henkilökohtaisen panostuksen varaan. Kehittäjät korostivat, että heidän työssään ei ole rajoja ja he ovat voineet satsata työhönsä *niin paljon kuin kantti on kestänyt* (16/92, 9–10) ja luovuutta ja intoa on riittänyt. Sitoutuminen tulosjohtamiseen on osa tätä yrittäjyyden ja kehittäjyyden kulttuuria, jonka avulla naiskehittäjät pyrkivät vapauttamaan myös itsensä hallinnon rutiiniodotuksista. Naiskehittäjä määrittelee tulosjohtamisen tärkeimmäksi ominaisuudeksi sen, että *tulosjohtamisen myötä* [organisaatiossa tunnistetaan] *myöskin ne jotka osaa ja joilla oli kanttia* (– – –) ja *aitoo tulosta* (20/97, 20).

Kehittämistyön individualistinen edelläkävijän eetos edustaa joidenkin tulkintojen mukaan korostuneella tavalla maskuliinisen toiminnan logiikkaa (Legge 1995, 311). Tässä tutki-

[2] Poikkeuksena Veikko, joka kertoo samanhenkisistä johtavissa asemissa toimivasta miesporukasta, joka toimi yhdessä ja vaikutti työorganisaation kehittämiseen.

muksessa tämä maskuliininen logiikka eli nimenomaan naispuolisten uudistajien ja kehittäjien puheessa heidän itsensä paikantamisen resurssina. Naistutkimuksessa käyty kiistelty keskustelu relationaalisista naisista ja autonomisista miehistä kumoutui siis tässä tutkimuksessa. Tekemieni kehittäjähaastattelujen perusteella kehittämistehtävissä toimivat naiset olivat korostuneen autonomisia ja individualistisia tuoden esille edelläkävijän roolinottoaan ja kehittäjyyttään. Kehittäjiksi itsensä määrittelevät miehet taas olivat korostuneen relationaalisia määritellen itseään yleensä merkittävien toisten kautta ja merkittävien toisten osana.

Herääminen kehittäjyyteen

Naisilla uudistajaksi ja kehittäjiksi ryhtymistä edelsi yleensä eräänlainen herääminen ja valtaistuminen kehittäjyyteen. Heille kehittäjyys oli mahdollisuus omakohtaiseen kehitykseen ja kasvuun, johon heidän työssään ei muuten ollut tilaa. Naiskehittäjät olettivat, että heiltä odotetaan *rohkeaa toimijuutta sekä kykyä synteesien tekemiseen, kokonaisuuksien hallintaa ja luovuuteen*. Kehittämistyö tarjoaa hallinnon työntekijöille huomattavasti palkitsevampaa ja sankarillisempaa roolinottoa yksilöinä kuin toimiminen hallinnon rivityöntekijöinä ja rutiinien pyörittäjinä. Myös kehittäjiksi siirtynyt mies korosti kehittämistyötä eräänlaisena vapautumisen mahdollisuutena todetessaan, että *oikeissa kehittämistehtävissä* on mahdollisuus *oppia joka päivä jotakin uutta.* Oikeiden kehittämistehtävien vastakohtana olivat hänen puheessaan hallinnon rutiinit ja erikoistuneet asiantuntijatehtävät, jotka erosivat oikeista kehittämistehtävistä oleellisella tavalla. Mieskehittäjän mukaan henkilöt, jotka *ei oo koskaan olleet mukana missään kunnon kehittämisprosessissa eivät joudu laittaan itseensä likoon oikein jonkun asian takia.* [Niillä] *ei oo mitään tarvetta havahtua tavallaan.* (7/97, 11.)

Kehittäjyys on siis eräänlainen luova ja innostunut henkinen tila, jonka avulla erityisesti kehittäjäksi ryhtyvät naiset jaksavat tehdä *hirveän pitkää työpäivää.* Kehittäjät myös sitoutuvat työhönsä hyvin kokonaisvaltaisesti, jonka vuoksi he kantavat sairaslomallaankin *huonoa omaatuntoa siitä, mihin kaikkeen heidän olisikaan taas pitänyt oikeastaan revetä.* Naiskehittäjä saattaa kertoa tekevänsä keittiössä hääräillessään viikonloppuisin ja sunnuntai-iltapäivisin ja lomillaan samalla listoja ja muistilappuja, joihin hän kirjaa ylös tehtäviä ja asioita, jotka hänen tulee muistaa seuraavalla viikolla. *Hiihtolomalla tuli kanssa hirveästi ideoita mieleen.* (16/97.) Kehittäjäksi ryhtynyt henkilö *taistelee oikeastaan koko ajan sen kanssa, et mahdanko mä tän osata ja selviydynkö mä tän kanssa ja mitä tästä mahtaa tulla* (26/97, 15). Välillä tulee uskon puute ja tunne siitä, että *olenpa minä epämääräisen ammatin valinnut* ja osaanko minä oikeastaan mitään (16/92, 13). Miespuolinen kehittäjä esitti epäilyksensäkin me-muodossa. *Siinä olis selvästi hyvin iso homma, en tiedä, onko se peräti liian iso, niinku ihan pienellä porukalla tehtäväksi?* (7/91, 5).

Epäilyksen hetkellä naiskehittäjä vertasi itseään oikeisiin asiantuntijoihin ja ammattilaisiin. Hänellä oli tunne, että häntä itseään verrataan koko ajan substanssiosaajiin, jotka *ylenkatsovat* yleiskehittäjää. *Mä ainakin koin kauheesti itteni, et eihän mulla oo sellaista asiantuntijan roolia sillai, ku mulla ei oo sitä omaa alaa minkä ammattiin .... miten mä sen sanon ... siis jos mä olisin sairaanhoitaja tai lakimies tai insinööri, ni mullahan olis se ammattitaito joka olis se et mä oon nyt vahva tällä alalla, mut kun mä oon tällänen käyttäytymistieteilijä, niin missä se on se mun ammattitaitoni. Ja sitten tosiaan, niin kyllä musta oli noloo se, et mä olin tommosella keskeisellä kehittäjän … must aika oleellinen kehittäjän paikka ja sitten mä siinä* [käyttäytymis]*tieteilijänä siinä olen, että ittekkin epäilin sitä kykyäni et millä äänenpainolla mä nyt voin puhua tulosjohtamisen puolesta esimerkiksi (naurua).* (20/97, 24.)

Kehittäjän työ on laaja-alaisena yleisasiantuntijuutena kyseenalaistettu toimija-asema, jolta puuttuu kulttuurisesti ja sosiaalisesti kehittäjyyttä oikeuttava kulttuurinen puhetapa, joka loisi kehittäjänä toimiville henkilöille itseymmärryksen ja ammatti-identiteetin aineksia. Kun henkilökohtaista kokemusta jäsentävä kulttuurinen kertomus puuttuu, vertaa naiskehittäjä itseään traditionaalisten ammattien kulttuurisiin kehyksiin ja tarinavarantoihin, jotka kyseenalaistivat lähes kaikkia niitä asioita, jotka ovat ominaisia kehittäjän työlle ja laaja-alaiselle asiantuntemukselle. Naiskehittäjä päätyy näin kyseenalaistamaan itseään ja yksilöllisiä kykyjään ilman omaa ja itselleen sopivaa kulttuurista suojavarustusta.

Samanlaista itsensä kyseenalaistamisesta ei löydy mieskehittäjien puheesta. He kertoivat kyseenalaistettuinakin tuntevansa itsensä *vahvoiksi. Näissä tehtävissä täytyykin olla itsetuntoa lähes narsismiin asti, että niitä pystyis yleensä hoitamaan* (19/97). Toinen mieskehittäjä kertoi murrostilanteesta ja kehittämishankkeesta, jossa hän oli mukana. Koska hän oli mukana kehittämisessä, pystyi *hän kokeen itsensä siinä suhteessa aika vahvana. Mä aattelin, et ei mulla ainakaan tässä oo mitään pelättävää.* (7/97, 11.) Myös naiskehittäjä saattoi todeta, että *täytyy olla vahva usko itseensä, että näissä tehtävissä toimii* (16/92, 13). Välittömästi tämän toteamuksen jälkeen hän kuitenkin päätyi puhumaan kehittämistehtävien epävarmuudesta ja tulevaisuuden *hämäryydestä*. Näitä pelkoja kehittäjät pyrkivät hallitsemaan äärimmäisellä innostuksellaan, jota erityisesti naiskehittäjät vertasivat usein sisäiseen tuleen tai paloon. Välillä oli kuitenkin suostuttava siihen, että aina ei voi palaa täydellä liekillä. Silloin täytyy suostua tekemään tehtäviä, joita *kuka tahansa lukutaitoinen osaa tehdä tai työtä, joka pitää tehdä äärimmäisen tarkasti oikein* (26/97, 15). Kehittäjyyden ylläpitäminen vaatii jatkuvaa uskon vahvistamista erilaisilla koulutuksilla ja asiantuntijatapaamisilla, joista löytyy uusia näköalapaikkoja, joiden avulla voi taas nähdä hieman pidemmälle. Kehittäjä pyrkii välttämään näin haalistumisen ja sisäisen tulensa sammumisen.

Kehittäjät ovat läpikäyneet eräänlaisen uudelleensyntymisen prosessin, joka on synnyttänyt uudenlaisen työntekijän, jolla on voimakas tarve vaikuttamiseen ja itsenäiseen roolinottoon. Hän toimii jatkuvasti oman osaamisensa äärirajoilla ja hän arvostaa työtään henkisen kasvun paikkana. Kehittäjyyden sanastossa elävät näkemisen kirkkaus, hyvän haluaminen kaikille, kyky ymmärtää laaja-alaisesti eikä enää vain yhdestä näkökulmasta ja kaikessa mukana oleminen. Silloin, kun kehittäjä on vauhdissa, rakentuu hänellä oikeastaan koko ajan kuva kokonaisuudesta ja miten organisaatiota tulisi kehittää. Kehittäjän kyky kokonaisuuksien hallintaan, luovuus ja näkeminen ja synteesien tekeminen ylläpitää muutosprosessia ja luo yhteyksiä osatoimintojen välille, jotka aikaisemmin toimivat erikseen.

Yhteenveto ja tulkinta tuloksista

Lähdin liikkeelle neljännen liiteartikkelin analyysini tuloksesta, jonka mukaan kehittäjyyden ja kehittäjäaseman määrittelytavat näyttävät kovin erilaisilta eri sukupuolia edustavilla henkilöillä. Tein muiden kehittäjähaastattelujen perusteella vertailevan analyysin siitä, onko kysymys yleisemmästä ongelmasta, joka mahdollisesti liittyy laajemmin henkilöstötyön ja kehittämisen sukupuolistuneisiin käytäntöihin, jotka suosivat miehiä naisten kustannuksella. Tekemäni vertaileva analyysi vahvisti tulkintaa, jonka mukaan naiset tekevät työtä enemmän itsensä varassa ja persoonallaan kuin miehet, jotka voivat nojautua sukupuolistuneisiin valtaverkostoihin ja vallitseviin ja hallinnossa normaalistuneisiin maskuliinisiin käytäntöihin.

Naispuolisten kehittäjien uralla etenemisen mahdollisuudet näyttävät olevan haastattelemieni kehittäjien joukossa huomattavasti heikommat kuin miesten. Naisten kehittäjäuralla on selvästi enemmän myös katkoksia, epävarmuutta, tilapäisyyttä ja ajautumista laskeviin urakaariin. Samaan asiaan kiinnittävät huomiota myös Edwards ja Usher (1996, 222–223), jotka toteavat, että naisten tekemä osa-aikainen ja tilapäinen työ, joka edellyttää äärimmäistä joustavuutta, on aina luonnehtinut aikuiskasvatuksen toiminta-alueita ja työtehtäviä. Aikuiskasvatustoiminnan työkuvien hajanaisuus saattaakin olla Edwardsin ja Usherin mukaan ominaispiirre, jota tulisi analysoida tarkemmin sukupuolistuneiden käytäntöjen näkökulmasta. Kirjoittamalla auki kehittämistyön sukupuolistuneita käytäntöjä ja odotuksia, voidaan ehkä myös ymmärtää paremmin mieskehittäjien toiminnan korostunut relationaalisuus. Naiskehittäjien minä-puhe kertoo kolikon toisesta puolesta, jonka kautta he pyrkivät vapautumaan kehittämistyöhön liittyvistä kulttuurisista ja sukupuolistuneista odotuksista.

Jatkuvuuden ylläpitäminen murroksessa

Vastakertomukset ja vastastrategiat

Muutostilanteiden tarkastelu erilaisista näkökulmista käsin avaa perspektiiviä myös jatkuvuuden ylläpitämisen diskursiivisiin käytäntöihin. Hyvinvointivaltion arvot ovat uudelleenarvioinnin kohteena julkisen sektorin ammattilaisten murrospuheissa. Myös virkamiesten ja ammattilaisten kiinteiksi, johdonmukaisiksi ja vakaiksi oletetut toimijaidentiteetit kyseenalaistuvat. Haastattelupuheista on löydettävissä markkinadiskurssin ja murrospuheiden rinnalta ja varjosta myös jatkuvuuspuheita, vastakertomuksia ja vastarinnan strategioita, joiden avulla julkisen sektorin ammattilaiset puolustavat hyvinvointivaltion perinteisiä arvositoumuksia. Vaikka näitä vastarinnan muotoja oli vaikea erottaa, koska ne kätkeytyivät suostuvan vastarinnan strategioihin, tunnistan erikoistapausanalyysien avulla selkeimpiä ja helpoimmin erottuvia vastakertomusten äärimuotoja. Löysin myös puhetta, jossa elivät rinnakkain markkinadiskurssi ja julkisen sektorin perinteiset kulttuuriset kertomukset, sanastot ja käsikirjoitukset.

David Collinson (1994, 28–29) korostaa sitä, että suostumisen ja vastarinnan strategioita voi tunnistaa harvemmin polarisoituneina äärimuotoina. Yleensä vastarinnan, suostumisen ja sitoutumisen strategiat ilmenevät toisiinsa ristiriitaisella tavalla yhdistyneinä ja vaikeasti tunnistettavina ja tutkittavina asioina. Tutkijoiden on myös pakko käyttää paljon aikaa siihen, että tutkimussuhde on tarpeeksi luottamuksellinen ja tutkimukseen osallistuvat ihmiset tuntevat toisensa sen verran hyvin, että he ovat valmiita paljastamaan kätkettyjä vastarinnan käytäntöjään (Collinson 1994, 60). Miksi altistaa itsensä vaikeuksille, jotka liittyvät näkyvään vallitsevan kehittämissuuntauksen vastustamiseen työelämässä. Miksi leimata itsensä taantumukselliseksi henkilöksi, joka vastustaa edistykselliseltä näyttävää, hyvää ja kaunista julkisen sektorin markkinakäännettä ja toiminnan tehostamista.

Tässä tutkimuksessa työtieteellisen koulutuksen osanottajien ja tutkijoiden välille oli mahdollista luoda pitkäaikainen ja luottamuksellinen tutkimussuhde. Myös kriittinen keskustelu julkisen sektorin markkinakäänteestä oli siis mahdollista. Tutkija saattoi keskustelun edetessä epäillä tai kyseenalaistaa haastateltavien väitteitä ja haastateltavat saattoivat tehdä samoin ja vaihtaa nopeasti levyä, jota he olivat keskustelussa pyörittäneet. Katkokset ja epäloogisuudet kuuluvat tuttujen ihmisten väliseen vuorovaikutukseen, koska sosiaalinen koherenssin vaatimus on sellaisessa tilanteessa pienempi. Näkökulman vaihtaminen kesken puheen ymmärretään tällaisessa aktiivisen haastattelun tilanteessa keskustelua piristävänä käänteenä tai uuden puolen näyttämisenä, eikä kaoottisena ja epäjohdonmukaisena kertomuksena, joka antaa kertojasta epäedullisen kuvan.

Tällaisessa tutkimustilanteessa haastateltava saattoi myös ryhtyä puhumaan tavalla, joka toi esille hänen vastarinnan strategioitaan ja kehittämistyön vastakertomuksia. Jyrin tapauksessa (artikkeli 5) haastattelija haastoi häntä ottamaan kantaa kehittämis- ja muutostyöhön. Haastamisen avulla oli mahdollista saada esiin erilaisia vastarinnan strategioita, joiden kautta Jyri asteittain siirtyi avoimeen kehittämistyön kyseenalaistamiseen. Kyseenalaistamisen kautta myös kehittämistyö sai uudenlaisia merkityksiä. Kehittämistyöhön ei tehdyn analyysin perusteella suinkaan osallistuta vain siksi, että saataisiin toteutettua uudistuksia ja muutoksia työelämässä. Kehittämistyöhön osallistutaan myös siksi, että mikään ei muuttuisi. Myös Satu Kalliola (1996, 173–174) kuvaa väitöskirjassaan kehittämistilannetta, jossa vastarinta verhoutui suostumukseen. Kalliolan mukaan työntekijöiden suostuminen tutkijan ehdottamaan kehittämistyöhön oli kohtelias tapa torjua projekti, jota työyhteisö ei halunnut.

Myös Jyri oli virallisesti mitä kehitysmyönteisin henkilö, joka oli aktiivisesti mukana hallinnonalansa kehittämishankkeessa. Hän ja hänen työyhteisönsä olivat ilmoittautuneet vapaaehtoisina mukaan hankkeeseen. Vapaaehtoisuus oli tietysti suhteellista, koska kehittämishankkeeseen mukaan meneminen oli eräänlainen jaettu sosiaalinen odotus, josta kieltäytyminen olisi kertonut enemmän kuin mukaan meneminen. Jyri ilmoittautui myös oman organisaationsa puolesta työtieteelliseen koulutusohjelmaan, josta hän haki itselleen käytännöllisiä ja teoreettisia ajatteluvälineitä kehittämis- ja muutostyön tekemiseen mutta myös sen vastustamiseen.

Tieto toimii vastakertomusten oleellisena resurssina, jonka avulla voi rikkoa vallitsevia tiedon monopoleja ja joiden avulla vastarinnan käytäntöjä voidaan ylläpitää (Collinson 1994, 28). Kehittämistyöstä hankitun sisäisen tiedon avulla voidaan luoda tehokkaalla tavalla vastarinnan käytäntöjä, joilla vastustaa muutosta ja luoda toiminnan jatkuvuuksia. Jyrin tapauksessa vallitsevan kehittämisdiskurssin hallinta loi hänelle edellytyksiä tuon diskurssin käyttämiseen sellaisiin tarkoitusperiin, joihin sitä alun perin ei ole tarkoitettu. Jyrin tapaan merkitykset voidaan kääntää nurin mustavalkoista kehittämistyön retoriikkaa noudattaen. Kehittämistyön muutoksen sanastoa ja kielioppia voidaan käyttää edistämään myös toiminnan jatkuvuutta. Altavastaajan ja kehittämisen kohteen asema voidaan kääntää ainakin tilapäisesti asemaksi, josta käsin tehokkaasti torjutaan kehittämis- ja muutostyön pyrkimykset.

Monet identiteetit ja kulttuuriset käsikirjoitukset

Julkisen sektorin toiminnan jatkuvuuden ylläpitäminen voi edellyttää myös selvempää mukaan menemistä muutokseen kuin edellä kuvatussa Jyrin tapauksessa. Rakenteelliset murrokset muuttavat ratkaisevalla tavalla toimija-asemia ja julkisen sektorin työntekijöiden työn arvioinnin ja määrittelyn tapoja. On yhä epäselvempää, mikä on oikeaa työtä julkisella sektorilla ja millaista asiantuntijuutta julkisella sektorilla todella tällä hetkellä tarvitaan ja arvostetaan.

Työntekijöiden on haettava itse työlleen uudenlaisia jatkuvuuksia murrosten keskellä. Tässä tilanteessa he turvautuvat erilaisiin kulttuurisiin käsikirjoituksiin, joiden avulla he määrittelevät uudenlaisia oikean ja normaalin työn tekemisen malleja, joita julkisen sektorin murroksessa pidetään hyväksyttävinä ja kannatettavina itsensä paikantamisen tapoina.

Tällaiseen murrostilanteen tutkimiseen valitsin Petran haastattelun. Haastattelu osoitti, että hän eli keskellä rakenteellisia murroksia ja ristiriitaisia kulttuurisia käsikirjoituksia. Tunnistin Petran haastattelusta ristiriitaisia kulttuurisia puhetapoja, joiden avulla hän määritteli toimija-asemaansa saman haastattelun aikana. Siirtymät hallinnon ja professionaalisen ammattityön diskursseista markkinadiskurssiin näkyivät haastatteluissa selkeinä siirtyminä ja katoksina puhetavasta toiseen. Selkeimmin erilaisten kulttuuristen puhetapojen samanaikainen käyttö näkyi Petran itsemäärittelyn tavoissa, jotka hän puki metaforien muotoon.

Petran puheesta oli löydettävissä sekä murrospuheita että puhetekoja, joilla hän ylläpiti julkisen sektorin toiminnan jatkuvuuksia. Siirtymän välineinä Petra käytti metaforia, joiden avulla hän toi esille vaikeasti sanoiksi puettavia asioita, kuten hallinnon sukupuolistuneita käytäntöjä. Petran käyttämän aputyttö-metaforan avulla hän arvosteli entistä hallinnollista työtään. Hallinnollisessa asiantuntijatyössään hän ei saanut itse kiitosta siitä asiantuntijatyöstä, jonka hän oli tehnyt. Uudesta asemasta käsin Petran entinen hallinnollinen työkäytäntö näytti henkiseltä riistolta ja alistukselta. Nykyisessä työssään hän sai itse nauttia näkyvällä tavalla työnsä hedelmistä ja kunniasta. Uusissa markkinaorientoituneissa työtehtävissään hän joutui kuitenkin myös suostumaan uudenlaiseen riistoon ja alistukseen, jolle oli ominaista ammatillisen autonomian supistuminen ja vaikeudet kokea työ tärkeäksi. Hänen oli myös itse luotava työnsä jatkuvuudet, mikä merkitsi sitä, että hän joutui tasapainoilemaan kysynnän ja tarjonnan lyhytnäköisten suhdanteiden keskellä. Hän joutui suostumaan äkkinäisiin siirtymiin alueelta toiselle ja tilanteeseen, jossa työ ei välttämättä palvellut hänen tärkeinä pitämiään julkisen sektorin arvoja, kuten kansalaisten turvallisuutta ja tasa-arvoista palvelua.

Petran identiteettimäärittelyt kertoivat tilanteesta, jossa julkisen sektorin ammattilaiset eivät enää kuulu selvärajaisiin sosiaalisiin yhteisöihin tai samaistumisryhmiin, jotka ovat vakaissa olosuhteissa toimineet julkisen sektorin työntekijöiden identiteetin määrittelyn tukipisteinä ja kulttuurisina identiteetteinä (Hall 1999, 19). Näiden identiteetin tukipisteiden katoaminen aiheuttaa epävarmuutta ja hajoamisen kokemuksia ja yhä useammin työntekijät tuntevat olevansa yksin vastuussa työnsä ja identiteettinsä jatkuvuuksista. Giddens korostaa, että identiteetin jatkuva muodostaminen on jälkimodernille ajallemme ominainen projekti (Giddens 1991, 32). Murrokset työelämässä ja elämässä yleisemmin vaativat jatkuvaa uudelleentulkintaa ja tämä individualistinen, traditionaalisista työ- ja ajattelukäytännöistä ja kulttuurisesti toistuvista perinteistä vapautunut identiteettityö nousee toiminnan kokoavaksi jäsentäjäksi.

Erilaisten suostuvan vastarinnan muotojen ja vastustavan suostumisen muotojen tunnistaminen on tutkimushaaste, jota tässä tutkimuksessa lähestyin selkeimpien ja rikkaimpien tapausten avulla. Tapausten tulokset avaavat muutostutkimukseen uuden perspektiivin, joka auttaa lukemaan muutosta uudelleen merkityksellistämisen prosessina, jonka aikana toimijat neuvottelevat muutoksen suunnasta ja toimijuutensa ehdoista. Tällaiseen murrostilanteen tutkimiseen tarvitaan tutkimuksellisia lähestymistapoja, joiden avulla muutospyrkimyksiä voidaan tarkastella myös jatkuvuuksien ja muuttumattomina pysyvien merkitysrakenteiden näkökulmasta.

Tutkimalla muutospyrkimysten ja pysyvyyksien välisiä jännitteitä, tapoja ja strategioita, joiden avulla muuttumattomuuksia tehdään, voidaan ymmärtää myös muutospyrkimyksiä. Voidaan myös väittää, että aina, kun ollaan tekemisissä muutoksen kanssa, silloin törmätään myös muuttumattomuuksiin. Toiminnan kulttuurinen tarkastelu kulttuuristen käsikirjoitusten kautta, joita toimijat käyttävät itsemäärittelyjensä resursseina, kohdistuu kulttuurisiin erotteluihin ja symbolisiin välineisiin, jotka näkyvät kertojien puheessa ja kielenkäytössä. Haastattelutekstien erittely sosiaalisena toimintana auttaa paljastamaan tuota kulttuurista arkkitehtuuria ja välineitä, joiden avulla jatkuvuutta tai muutosta ylläpidetään ja rakennetaan. Kulttuurisen tutkimusotteen kautta vastarinta ja vastastrategiat voidaan ymmärtää toimijoiden kulttuurisina resursseina, jotka perustuvat tietoon ja kulttuuristen käsikirjoitusten hallintaan. Ne antavat toimijoille Jyrin tapaan edellytyksiä ylläpitää suostuvan vastarinnan strategioiden avulla julkisen sektorin toiminnan jatkuvuutta. Jyrin haastattelun analyysi auttaa myös ymmärtämään, miten erilaisia merkityksiä kehittämistyölle voidaan antaa ja millaisiin tarkoituksiin kehittämistyötä voidaan käyttää.

Petran haastattelun analyysin avulla päästään analysoimaan tarkemmin sellaisia murrostilanteita ja rajatapauksia, joissa toimijoiden puheessa elävät samanaikaisesti hyvin erilaiset kulttuuriset käsikirjoitukset ja sanastot. Petran haastattelun kaltaisista tapauksista voidaan löytää intertekstuaalisuuden muotoja ja versioita, joiden avulla puheen tasolla tehdään muutosta ja luodaan myös toiminnan jatkuvuuksia (ks. esim. Fairclough 1997, 100). Näissä tapauksissa erilaiset suostuvan vastarinnan ja vastustavan suostumisen muodot sekoittuvat toisiinsa hyvin kompleksisella tavalla. Tällaisten analyysien kautta voidaan tutkia puheen kautta eteneviä muutoksia. Kehittäjäpuheiden tarkempi analysointi olisi voinut osoittaa, että myös kehittäjien puheesta on löydettävissä hienovaraisia suostuvan vastarinnan muotoja, jotka tässä tutkimuksessa jäivät vielä vähemmälle huomiolle.

Uudet metodiset lähestymistavat muutoksen tutkimiseen?

Tutkimuksen kolmas kysymys liittyy muutoksen tutkimuksen metodologiaan ja metodeihin. Haen uutta näkökulmaa aikuiskasvatuksen muutostutkimukseen, jolle on ominaista kehittämistutkimukselle tyypillinen normatiivinen sitoutuminen muutosten edistämiseen. Tässä tutkimuksessa analysoin muutostilanteita intressiladattuina tilanteina ilman selkeää suhdetta kehitykseen tai edistykseen. Vaikka kehittämistyö usein merkitsee monia positiivisia asioita, jotka liittyvät kehitykseen, oppimiseen ja innovatiiviseen toimintaan, voi kehittämistyö myös edistää toimintojen taantumaa ja negatiivisia seurausvaikutuksia. Seuraavaksi käsittelen kootusti niitä metodisia ratkaisuja, joita itse olen soveltanut muutoksen ja kehittämistyön analysointiin.

Praktinen tieto ja sanaton kokemus

Kaikkia liiteartikkeleitani ja tekemiäni analyysejä yhdistää kiinnostus praktiseen tietoon ja arjen kokemukseen, jota aikuiskasvatuksen alueella on usein luonnehdittu Michael Polanyin (1966) käyttämien käsitteiden avulla hiljaiseksi, sanattomaksi tiedoksi, kätketyksi, tiedostamattomaksi tai praktiseksi tiedoksi, joka ohjaa toimintaamme, vaikka sitä on vaikea sanallistaa tai käsitteellistää. Argyris ja Schön (1978) kutsuvat tätä sanatonta ja praktista tietoa toiminnasta käyttöteorioiksi, joiden muuttaminen diskursiiviseen ja sanalliseen muotoon on heidän keskeinen tavoitteensa. Ensimmäiset tekemäni aineistoanalyysit kertovat tästä pyrkimyksestäni tunkeutua pintatason julkiteorioiden taakse kokemuksen syvätason kerroksiin. Tämä pyrkimys näkyy eri tavoilla kaikissa kirjoittamissani artikkeleissa, joissa pyrin riisumaan, purkamaan tai tunnistamaan ilmeisiä ja itsestään selviä totuuksia, jotka ohjaavat arjen ajattelua ja toimintaa.

Toimintaan liittyvää sanatonta kokemusta (tacit knowledge/experience) on myös pidetty aikuiskasvatuksen tutkimusalueen keskeisenä avainkäsitteenä (Usher 1992, 201; Olesen 1996, 65). Robin Usherin (1992, 201) mukaan kokemuksen merkityksen korostaminen liittyy aikuiskasvatuksen omaan erityiseen diskurssiin. Aikuiskasvatus on aina ollut kriittinen abstraktia, teoreettista ja itseisarvoista tietoa kohtaan korostaen elämänkokemuksen erityistä arvoa ja merkitystä. Juuri kokemus erottaa aikuiset lapsista ja aikuiskasvatuksen lasten ja nuorten kasvatuksesta ja koulutuksesta[3]. Kokemuksen käsitteen avulla on myös varjeltu aikuiskasvatuksen tieteenalan erityisyyttä. Aikuisten ontologinen ja eettinen status aikuisina (Usher 1992, 201;

[3] Suomessa 1960-luvulla käyttöön otetun aikuiskasvatuksen käsitteen onnistuneisuutta on harvoin arvioitu kulttuurisesta näkökulmasta. Poikkeuksen tästä tekevät Pasi Tulkki ja Heikki Silvennoinen (1998, 210), joiden mukaan varsinkin työväenluokkaisen miehen voi nykypäivänäkin olla vaikeaa tunnustaa kaipaavansa aikuiskasvatusta, vaikka hän sitä tarvitsisikin.

myös Griffin 1983) on ollut aikuiskasvatuksen kohde ja aikuiskasvatus on oikeuttanut tieteenalaansa ja tutkimusaluettaan kokemusperäisen oppimisen ja oppijakeskeisten lähestymistapojen avulla[4]. Tämä aikuiskasvatuksen tieteenalalle ominainen kiinnostus kokemukseen, sanattomaan tietoon ja toimijoiden käyttöteorioihin näkyy myös tämän tutkimuksen analyyseissä.

Artikkelissa 2 etenin Argyriksen ja Schönin julki- ja käyttöteorioiden käsitteiden avulla pintatasolta syvätason sanattomaan kokemukseen. Myöhemmissä artikkeleissa siirryin vähitellen yhä selvemmin sosiaalisen konstruktionismin mukaisiin kielen ja puheen analyysitapoihin. Tätä metodologista matkaani humanistisen psykologian sävyttämän kokemuksen ja toiminnan ymmärtämisen tavoista kohti sosiaalisen konstruktionismin kautta ymmärrettyä toimintatutkimusta ja diskurssianalyysiä voi Jonathan Potterin (1996, 140) tavoin verrata polkupyörällä ajamisen opetteluun, jonka oppii vain harjoittelemalla. Diskurssianalyyttisten metodisten otteiden ja puheen ja kielenkäytön analysoinnin harjoittelulle ovat ominaisia pyörällä ajamisen opettelun vaikeudet, mutta myös onnistumisen kokemukset, kun tutkija huomaa yllättäen rekisteröivänsä teksteistä asioita, jotka hän aiemmin on kokonaan sivuuttanut.

Metaforat avaimina

Toinen kaikkia liiteartikkeleita yhdistävä ja metodista ja metodologista lähestymistapaani luonnehtiva asia on puheesta ja kielenkäytöstä löytyvien metaforien eli kielikuvien käyttö kokemuksen analyysin metodina ja tärkeimpänä avaimena. Kehittelen konkreettista metodista lähestymistapaa muutoksen tutkimukseen metafora-analyysin avulla. Koska metaforat ovat tiivistyneitä diskursiivisia ilmaisuja eletystä ja koetusta (esim. Gordon ym. 1995, 4), toimivat metaforat kulttuurisia käsikirjoituksia aukaisevina jaettuina ja symbolisina käsitteinä. Metaforat toimivat puheessa myös muutoksen välineenä (Turner 1990, 4), joiden avulla puhujat voivat siirtyä yhdestä kulttuurisesta puhetavasta toiseen kulttuuriseen käsikirjoitukseen. Käytän kaikissa aineistoartikkeleissa metaforia kokemusta tiivistävinä, kokemusta aukaisevina ja kokemukselle hahmoa antavina esitietoisina käsitteinä, joiden avulla voi analysoida myös kulttuurisesti kätkettyjä ja vaikeasti tutkittavia asioita.

Tapa, jolla käytän metaforia tutkimuksen analyyttisen ymmärtämisen ja analyysien illustroinnin välineenä, muuttuu ja kehittyy tutkijakokemuksen karttuessa. Ensimmäisessä aineistoartikkelissa metaforat toimivat haastamisen välineinä, joiden avulla käsitteellistetään

[4] Melko kummallista kuitenkin on, että suhde John Deweyn teoreettisiin lähestymistapoihin on jäänyt tutkimusalueella hyvin vähälle huomiolle. Positiivisia poikkeuksia ovat Reijo Miettisen (1989; 1998; 2000) teoreettisesti mielenkiintoiset artikkelit Deweyn toiminnan käsitteestä ja tavoista, joilla kokemusperäisen oppimisen kehittelijät ja tutkijat ovat käyttäneet Deweyn kokemuksen ja toiminnan käsitettä.

sosiaalista murrosta ja kehittämistyön luonnetta uudella tavalla. Sanattomia ja tiedostamattomia kokemuksia muutettiin metaforien avulla jaetuiksi ja diskursiivisiksi asioiksi. Artikkeleissa 3 ja 4 kuvaan kehittämistyöhön liittyvää kokemusta, epävarmuuden tunteita ja tapoja, joiden avulla kehittäjät suhteuttavat itseään muutokseen ja merkittäviin toisiin. Metaforat sanallistavat myös vaikeasti havaittavia kehittämistyön sukupuolistuneita käytäntöjä. Metaforien avulla toimijat pystyivät myös muuttamaan nopeasti näkökulmaa ja tarkastelemaan sosiaalista todellisuuttaan uudesta näkökulmasta. Metaforien käyttöön liittyvien samastumis- ja erontekojen avulla puheessa rikotaan myös normaalin puheen rajoja ja luodaan tilaa itsemäärittelyjen muutokselle.

Artikkeleissa 5 ja 6 metaforien käyttö liittyy selvimmin kulttuuristen puhetapojen analyysiin. Metaforat toimivat näissä artikkeleissa kertojille siirtymän välineinä ja tutkijalle huutomerkkeinä, joiden avulla voin tutkijana osoittaa muutokset kulttuurisissa käsikirjoituksissa. Artikkeleissa on systemaattisesti analysoitu haastattelutekstejä puheen muodon yksityiskohtien avulla. Puhe nähdään itsessään puhetekoina, jonka avulla luodaan merkityksiä. Puheen muodoille herkistymisen avulla on mahdollista tunnistaa artikkelissa 5 myös sellaisia aavistuksenomaisia vastarinnan muotoja, joita muuten olisi vaikea puheesta erottaa. Kytken puheesta löytyvät metaforat laajemmin kulttuurisiin puhetapoihin, joita puhuja käyttää kulloinkin asemointiensa resursseina. Näin pystyn osoittamaan, miten esimerkiksi artikkelissa 6 sukupuolineutraalit metaforat liittyvät hallinnollis-professionaaliseen kulttuuriseen puhetapaan, mutta markkinadiskurssi luo tilaa sukupuolta esiin tuoville metaforille.

Metodinen ja metodologinen matkani puheen ja vuorovaikutuksen tutkimukseen on opettanut minulle sen, että tekstin sisältöjen esittäminen sinällään ei vielä aukaise tekstiin sisältyviä merkityksiä. Merkitysten tulkintaan ja analyysiin tarvitaan retorisen ja lingvistisen tutkimuksen kehittelemiä tekstintulkinnan metodeita ja välineitä, kuten metaforia, jotka tässä tutkimuksessa ovat toimineet tärkeimpinä kulttuurisen murroksen ja kehittämistyön merkitysten lukemisen avaimina.

Realistisesta luennasta retoriseen luentaan

Artikkelien kirjoittamisen metodologista ja metodista matkaani voi luonnehtia siirtymäksi aineistojen realistisesta luennasta aineistojen retoriseen luentaan. Tällainen luonnehdinta tarkoittaa siirtymistä mitä-kysymyksistä kohti miten-kysymyksiä, jotka avaavat tarkasteltavaksi kielen sisältötason lisäksi myös kielenkäytön vuorovaikutuksellisuuden ja tekstuaalisen muodon, jonka kieli saa puhunnassa (Halliday 1994, 35–36; myös Hyvärinen 1998, 316). Ensimmäisissä aineistoartikkeleissa (2 ja 3) tulkitsen realistisen lukutavan avulla kertojien puhetta suorien aineistoepisodien ja kokemusta tiivistävien metaforien avulla. Kertojan puhe toimii sellaisenaan todellisuutta heijastavana neutraalina peilinä, joka kertoo henkilöiden asemoinnista

murrokseen. En lähde vielä analysoimaan kielenkäytön yksityiskohtia tai kieltä toimintana, joka sinällään tuottaa merkityksiä. Tarkastelun kohteena ovat siis ensisijaisesti kertojan puheen sisällöt. Olen kiinnostunut siitä, mitä he puhuvat kehittämistyöstä ja julkisen sektorin murroksesta.

Realistinen lukutapa korostaa puhunnan autenttisuuden merkitystä, mikä tarkoittaa, että kertojan toivotaan esittävän kertomuksensa "omalla äänellään" mahdollisimman vääristymättömällä tavalla suhteessa kertomuksen tuotantoehtoihin. Haastateltavan ja haastattelijan vuorovaikutus nähdään realistisessa lukutavassa lähinnä ongelmana ja autenttisuutta vähentävänä tekijänä (Roos 1987; Alheit 1993, 8; Huotelin 1996, 16–17). Yleensä tutkija ulkoistaa omat kysymyksensä ja haastateltavan ja haastattelijan vuorovaikutuksen realistisen kuvauksen ulkopuolelle. Kertojan tekstejä käytetään kontekstoimatta niitä tutkimustilanteeseen. Siirtyminen mitä-kysymyksistä miten-kysymyksiin sisältää myös puhutun vuorovaikutuksellisuuden, joka herättää uudella tavalla tarkastelemaan tutkimustilannetta uuden tiedon rakentamisen tilana, jonka vuorovaikutuksessa myös tutkija on aktiivinen toimija.

Artikkelissa 2 haastamisen ja kyseenalaistamisen kohteena on kehittämistyön kaunis tarina ja metodisena ratkaisuna on toimintatutkimuksellisen vuorovaikutusaineiston realistinen lukutapa. Annan laajasta vuorovaikutusaineistosta valitsemieni aineistodialogien puhua puolestaan. Osoitan, miten erilaisista lähtökohdista työtieteellisen koulutusohjelman aikana rakennettiin käsitystä kehittämistyöstä ja murroksesta. Artikkelissa 2 tutkija ei ole mukana vuorovaikutuksessa, koska kysymys on pienryhmän keskustelunauhoituksesta, jossa ryhmän jäsenet keskustelivat keskenään. Artikkeleissa 3 ja 4 käytän aineistona tutkijan ja ohjelman osanottajien välisiä haastatteluja, mutta haastattelijan ja haastateltavien välinen vuorovaikutus on näissä artikkeleissa realistisen lukutavan mukaisesti vielä suljettu kokonaan tarkastelun ulkopuolelle. Haastatteludialogeista on analyysiin poimittu ainoastaan haastateltavien puhetta.

Puhujan käyttämät metaforat toimivat avaimina, joiden avulla luen arjen kokemuksesta asioista, jotka liittyvät toiminnan perusteluihin ja perustaviin arvolähtökohtiin. Vasta myöhemmissä artikkeleissa siirryn analysoimaan kerrontaa sosiaalisena käytäntönä (Peräkylä 1995, 46) ja puhetekoina, joista tunnistan kulttuurisia rakenteita, erotteluja ja symbolisia välineitä. Puheen, tekstien tai sosiaalisen toiminnan erittely antaa mahdollisuuden puheessa käytetyn kulttuurisen välineistön paljastamiseen (mt., 42).

Artikkelissa 4 siirryn analysoimaan tekstin muotoa ja toistuvia säännönmukaisuuksia kiinnittämällä huomiota siihen, miten kertojat paikantavat itseään muutoksissa ja miten he määrittelevät suhdettaan työhönsä. Siirtyminen mitä-kysymyksistä miten-kysymyksiin korostuu artikkeleissa 5 ja 6, joissa etenen haastattelutekstien retoriseen luentaan. Huomioin myös haastattelun vuorovaikutuksellisuuden ja sen, miten puhuttu on aina kerrottu jollekin yleisölle tai henkilölle (Hyvärinen 1998, 326). Molemmissa artikkeleissa on käytetty tekstiepisodeja, joissa haastattelija haastaa kertojia aktiivisesti käyttämään hyväkseen itselleen mahdollisia kulttuurisia käsikirjoituksia.

Anja Ahola (1993, 200–211) on vertaillut kasvokkaisia haastattelutilanteita ja puhelinhaastattelutilanteita elinolotutkimuksen aineiston keruun yhteydessä, joka suuntautui otostutkimuksena laajaan ja anonyymiin vastaajajoukkoon. Tutkimuksensa perusteella hän väitti, että Suomessa puhelinhaastatteluissa ihmiset puhuivat vähemmän arkaluonteisista ja negatiivisista asioista kuin kasvokkaisissa haastattelutilanteissa. Puhelinhaastattelun sosiaalinen vuorovaikutustilanne oli tutkimuksen tulosten mukaan persoonaton, ammatillinen ja virallinen. Haastattelija myös kontrolloi tilannetta yksipuolisemmin puhelinhaastatteluissa kuin kasvokkaisissa tapaamisissa. Ahola oletti, että Suomessa puhelinhaastattelu koetaan vielä vieraan kanssa asioimiseksi. Muissa maissa saatujen kokemusten mukaan puhelinhaastattelun koetaan kumoavan sosiaalista etäisyyttä ja vapauttavan vuorovaikutusta. Aholan tulokset kuitenkin osoittivat, että Suomessa tilanne oli toisenlainen.

Koska Aholasta poiketen haastattelin henkilöitä, jotka tunsin hyvin parivuotisen työtieteellisen koulutusohjelman ansiosta, on ymmärrettävää, että sain hyvin erilaisia kokemuksia puhelinhaastattelujen käytöstä tutkimuksen metodina kuin Ahola. Puhelinhaastattelutilanteen intiimiys yllätti minut. Tutkimukseni kokemusten ja tulosten perusteella voin väittää, että puhelinhaastattelu auttaa vuorovaikutuksen osapuolia puhumaan asioista suoremmin ja avoimemmin kuin kasvokkaisissa tapaamisissa. Tämä on mahdollista sellaisessa tilanteessa, jossa puhelinhaastatteluun osallistuu toisensa suhteellisen hyvin tuntevia henkilöitä. Puhelinkontakti muistuttaa asiantuntijatyössä toimivien henkilöiden normaalia työtilannetta, joka tapahtuu omassa työhuoneessa ja rauhoitetulla ajalla[5]. Syntynyt vuorovaikutusaineisto vaikutti lähes naturalistiselta aineistolta (Potter & Edwards 1999), joka olisi ehkä syntynyt ilman tutkimustarkoitustakin luontevana keskusteluna ja kuulumisten vaihtamisena. Puhelinkeskustelu ei suuresti poikennut haastateltaville tyypillisestä arjen työnteon rytmistä.

Kasvokkaiseen tutkimustilanteeseen verrattuna puhelinhaastattelutilanne menetti myös tutkimustilanteen luonnettaan, koska keskustelua ei häirinnyt näkyvä nauhurin räpläys, joka muistuttaa koko ajan siitä, että kertoja osallistuu puheensa kautta tutkimukseen. Haastateltavat myös helposti unohtivat koko nauhoituksen, vaikka he olivat keskustelujen nauhoitukseen alun perin suostuneetkin. Keskustelutilanteessa tutkimuksesta muistutti selvimmin etukäteen heille lähetetty ja heidän alustavasti täyttämänsä teemahaastattelurunko (ks. liite 2), josta haastattelutilanteessa kuitenkin usein irrottauduttiin lähes kokonaan. Keskustelu siirtyi aiheesta toiseen keskustelun oman logiikan mukaisesti, joka kylläkin käsitteli useimmissa ta-

[5] Tästä oli kuitenkin myös poikkeuksia. Pääsin seuraamaan kiireisen kehittäjän hektistä työrytmiä, kun jaoimme haastattelun useaan osaan niin, että hän ehti haastattelujen väliajoilla käydä avaamassa kurssin, esittelemässä luennoitsijat yms. Näiden tehtävien jälkeen jatkoimme haastattelua taas uudelleen ja saimme hyvän syyn jakaa henkilökohtaisia kokemuksia kehittämistyön arjesta.

pauksissa teemahaastattelurungon suuntaisia kysymyksiä. Etukäteen haastateltaville postitettu teemahaastattelurunko oli aktivoinut muistikuvia ja ajatuksia asioista, jotka liittyivät työtieteelliseen koulutukseen, heidän työnsä viime vuosien muutoksiin ja työn tulevaisuuden perspektiiveihin[6].

Erityisesti joidenkin naispuolisten haastateltavien kanssa keskustelu menetti haastattelun luonnettaan ja muuttui keskusteluksi molempia osapuolia koskevista asioista. Ratkaiseva asia, joka muutti haastattelutilanteen vuorovaikutuksen luonnetta liittyi kokemusten jakamiseen. Vasta haastattelutilanteessa, jossa myös haastattelija kertoi omista kokemuksistaan ja omista taustoistaan, muutti haastattelutilanteen ilmapiirin (Ronkainen 1989, 71–72). Haastattelija ei enää tunkeutunut haastateltavan yksityisyyteen ja mieleen kysymyksillään, vaan keskustelu muistutti arkista keskustelua ja vuorovaikutusta. Uskoutuminen on keskustelutilanteessa molemminpuolista (mt., 71–72). Haastattelutilanteessa oli pikemminkin kysymys kokemusten vertailusta kuin mekaanisesti kysymys kysymykseltä etenevästä haastatteluvuorovaikutuksesta.

Tässä tutkimuksessa sekä enemmistö naisista että enemmistö miehistä osallistui kanssani keskusteluun, jota parhaimmillaan voidaan kutsua kokemusten jakamiseksi ja tasaveroiseksi ja dialogiseksi keskustelutilanteeksi. Mitä enemmän tällaista molemminpuolista kokemusten jakamisesta keskusteluhaastattelun aikana tapahtui, sitä rikkaampia ja monipuolisempia haastatteluaineistot olivat.

Joissakin naiskehittäjien kanssa käydyissä keskusteluissa tilannetta voi jopa verrata katolisen kirkon rippituoliin[7], jossa kerrotaan kuulijaa näkemättä myös asioista, jotka menevät lähelle hyvin henkilökohtaisia kysymyksiä. Tällainen tilanne herättää tutkijassa eettisiä kysymyksiä ja ongelmia, miten suojella haastateltavan intimiteettiä tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Puhelinkeskustelussa suora puhe työn ja työorganisaation ongelmista ja henkilökohtaisen ammattiuran epävarmuuksista näkyy seuraavissa toteamuksissa, joissa haastateltavan mukaan *tuntuu* [siltä]*, että ei pitäis* [tätä] *sanoa ääneen kenellekään oikeastaan, mutta ollaanhan me nyt puhuttu paljon muustakin* (29/97, 27). Toinen vertasi haastattelutilannetta työnohjaukseen. *Anteeks nyt, tää oli ihan kuin työnohjausta (– – –). Kun ei toiset uskalla tuoda näitä asioita esille (– – –) et ei saa mitään organisaation ongelmia kertoa kenellekään ulkopuolisille. Meillä on ainakin ihan semmoinen ehdoton kielto, että ei näistä saa* [puhua]. (27/97, 15.) Kolmas henkilö, joka sattui olemaan mieskehittäjä, totesi, että *älä kerro tätä kellekään* kerrottuaan tavoista, joilla koulutustehtävissä voi säännöstellä koulutuksen tulosta ja samalla pohjustaa seuraavan vuoden koulutustarjontaa (8/97, 6). Koska olin itse toiminut vuosia samantyyppisissä koulutuksen ja kehittämisen tehtävissä, kuin monet haastateltavat, oli meillä haastattelutilanteessa mah-

[6] Jotkut sanoivat jopa nähneensä ennen haastattelua unta asioista, jotka olivat ensimmäisen yhteydenottoni ansiosta pulpahtaneet uudelleen pintaan ja ajatuksiin.

[7] Olen kiitollinen tästä metaforasta Lena Inowlockille, joka kommentoi tutkimukseni metodista lähestymistapaa kansainvälisessä aikuiskasvatuksen kesäkoulussa vuonna 1996.

dollisuus tämän tyyppiseen kokemukselliseen jakamiseen. Henkilökohtaista kokemusten jakamista työn painetilanteista, ongelmallisista ja itsemäärityksen kannalta aroista asioista tapahtui kuitenkin vain naiskehittäjien kanssa. Mieskehittäjät pyrkivät vaikeuksistaankin puhuessaan ensisijaisesti korostamaan pikemminkin omia vahvuuksiaan kuin heikkouksiaan.

Ammattilaisten ja professionalistien kanssa tilanne oli jossain määrin toisenlainen. He edustivat ammattikulttuureja, joita saatettiin kuvata esimerkiksi huumorin varjolla toimintana, josta ei liiemmin puhuta ulospäin. *Kyllähän mun* [asiantuntijana] *pitää osata huolehtia siitä, että mä pidän semmosen tietyn reviirin, johon muut ei tuu sorkkimaan asiantuntemattomat. Et* [mulla] *täytyy jonkunlainen ammattiylpeys* [olla] *ja* [siitä] *huolehtiminen että on asioita, joita ei muiden tarvi osatakkaan.* (9/97, 21.) Tasa-arvoisen vuorovaikutuksen ja kokemusten jakamisen alue löytyi kuitenkin heidänkin kanssaan suhteessa julkisen sektorin murrokseen ja kehittämistyöhön. Vain hyvin harvat ammattilaiset puhuivat kuitenkin avoimesti kanssani ammattityöhönsä tai ammatilliseen asemaansa liittyvistä epävarmuuksista (selvimpänä poikkeuksena Petra, ks. artikkeli 6).

Kokoava yhteenveto tutkimuksen tuloksista

Tutkimukseni toimintatutkimuksellinen lähestymistapa mahdollisti puheen ja keskustelun sellaisista muutostilanteisiin liittyvistä aroista asioista, joiden käsittely on tutkimuskäytännöissä usein vaikeaa. Parivuotinen työtieteellinen koulutusohjelma uudistavan oppimisen siirtymätilana mahdollisti vuorovaikutuksen ja tutkimussuhteen, jonka ansiosta tutkija pystyi käyttämään aktiivista haastattelua aineiston keruun metodina. Diskurssianalyyttisten tutkimusotteiden avulla analysoin kertojien puhetta ja vuorovaikutustilanteita puhetekoina, joilla kertojat konstruoivat todellisuuttaan. Puheen analysointi kielen sisältötason lisäksi myös kielenkäytön vuorovaikutuksellisuuden ja tekstuaalisen muodon kautta perustui tekstien retoriseen luentaan, jonka mukaan kiinnitin huomiota mitä kysymysten lisäksi myös miten kysymyksiin. Siirtymiä kulttuurisissa käsikirjoituksissa kuvasin metaforien avulla. Metaforat kokemusta tiivistävinä ja visuaalisina ja kuvallisina käsitteinä auttoivat kertojia puhumaan myös asioista, joista puhuminen muuten olisi ollut vaikeaa.

Tässä tutkimuksessa olen analysoinut murrostilannetta toimijoiden itsensä paikantamisen kysymyksenä. Olen tarkastellut julkisen sektorin murrostilannetta kulttuurisena murroksena, jonka aikana erilaiset kulttuuriset kehykset ja käsikirjoitukset elävät toimijoiden puheessa rinnakkain ja toisiinsa sekoittuneina kulttuurisina resursseina. Itsensä paikantamista olen tarkastellut identiteettien tekemisen kysymyksenä, mikä on merkinnyt siirtymää pois ajattelusta, jonka mukaan identiteetit ovat jotain sellaista, jonka sisäisesti omistamme (Widdicombe 1998, 191–192). Kulttuurisen näkökulman kautta olen tarkastellut muutostilannetta sosiaalisena

uudelleenmäärittelyn prosessina, jonka aikana tuotetaan uudenlaisia identiteettejä ja neuvotellaan perinteisten identiteettien jatkuvuuksista.

Näissä murrostilanteissa kulttuurisesti vakiintuneet puhetavat tarjoavat toimijoille erilaisia kulttuurisia resursseja, joiden avulla he neuvottelevat ja väittelevät asemistaan ja identiteeteistään. Sosiaalisen konstruktionismin ja diskurssianalyysin kautta identiteetit ymmärretään itsemäärittelyn tavoiksi, joiden resursseina käytetään sosiaalisesti vakiintuneita kulttuurisia kertomuksia. Stuart Hall (1997, 4–5) nimittää identiteettejä kulttuuristen puhetapojen kohtaamispaikoiksi, jotka kutsuvat toimijoita määrittelemään itseään tietyllä tavalla. Identiteettejä ei siis tarkastella annettuina tai sisäisinä olemisen kysymyksinä, vaan tulemisen prosessina ja jatkuvan tekemisen kysymyksenä, jolloin neuvottelemme myös siitä, mitä voisimme olla. Rakennamme identiteettejä erityisissä historiallisissa ja institutionaalisissa tiloissa, joille on ominaisia tietynlaiset diskursiiviset käytännöt, joista käsin identiteettejä määritellään erityisesti eron tekemisen avulla.

Selkeät eronteot ovat olleet ominaisia perinteisille professioryhmille, joilla on ollut käytettävissään jaettu kulttuurinen kertomus, jonka kautta ammattilaiset ovat rakentaneet ammatti-identiteettiään ja myös toimintaansa valtioprofessioina, joka tarkoittaa sitoutumista hyvinvointivaltiolliseen moraalijärjestelmään (Lehto 1991, 183). Nämä virkamiesten ja professionalistien selkeät identiteetin tukipisteet ovat markkinakäänteen myötä uudelleenmäärittelyn kohteena. Entisistä oikeista asiantuntija-asemista oli tulossa vääriä ja pilattuja asemia, joissa muutos on väistämättä edessä. Tässä tilanteessa ammattilaiset pyrkivät määrittelemään toimijuuttaan uudelleen tai ylläpitämään sitä erilaisten vastakertomusten tai vastarinnan strategioiden avulla. Osoitan, miten altavastaajan asemista puhuva Jyri käyttää puheessaan erilaisia vastarinnan strategioita, joiden avulla hän ylläpitää työyhteisönsä ja oman työnsä jatkuvuutta.

Osoitin tässä tutkimuksessa, että kehittäjyyteen ja kehittäjäksi ryhtymiseen liittyy erityisesti naiskehittäjillä pyrkimys määritellä itsensä uudenlaisiksi muutoksen asiantuntijoiksi, joilla on mahdollisuus vaikuttaa autonomisina toimijoina oman työnsä reunaehtoihin. Kehittäjäasema perustuu individualistisen erottautumisen eetokseen, jonka mukaan kehittäjä pystyy luomaan edelläkävijänä visioita tulevaisuuteen. Kehittäjyyteen liittyvät vahvuuden, narsismin ja itseriittoisuuden mielikuvat toimivat naiskehittäjillä resursseina, joiden avulla he kamppailevat irti rutiinipainotteisista, toistuvaluonteisista ja alisteisista hallinnon toimija-asemista, joihin heitä naisina hallinnon sukupuolistuneissa käytännöissä työnnetään. Mieskehittäjät taas pyrkivät ylläpitämään ja luomaan asemaansa muutoksen avainvaikuttajina hyvin relationaalisella tavalla ja suhteillaan valtaverkostoihin. Mieskehittäjien ei tarvitse todistaa toistuvilla ja kärjekkäillä eronteoilla kehittäjyyttään ja toimijuuttaan, koska heidän toimijuuttaan ei kyseenalaistettu samalla tavoilla kuin naiskehittäjien toimijuutta.

Rakensin tutkimukseni analyysiä tukevaksi kehykseksi kehittämistyön kauniin tarinan, jonka kautta markkinaorientoitunut muutos merkitsi monia hyvin positiivisia asioita julkisen sektorin työntekijöille, ammattilaisille sekä myös kansalaisille, jotka markkinadiskurssin

kautta määriteltiin julkisen palvelujärjestelmän asiakkaiksi. Markkinakäänne merkitsi siirtymää reflektiiviseen ja responsiiviseen hallintokäytäntöön, jolle on ominaista herkistyminen asiakkaiden todellisille tarpeille. Se merkitsi myös siirtymää pois hallinnon alistavista alamaiskäytännöistä kohti asiantuntijaorganisaatiota ja haasteellisia yhteistyökäytäntöjä, joiden avulla hallinnon rutiineja karsitaan. Työntekijät pääsevät toteuttamaan itseään yksilöinä ja asiantuntijoina, joiden henkilökohtaiset kyvyt ratkaisevat aseman määrityksen. Missiot, visiot ja strategiat luovat toimintaan uudenlaista tavoitetietoisuutta, jonka avulla kehittäjät suuntautuvat parempaan tulevaisuuteen.

Tämä markkinakäänteen positiivinen visio rakoili jo työtieteellisen koulutusohjelman aikana. Kehittäjät joutuivat tunnustamaan myös itselleen, että kehittämistyön tavoitteena ei ole säilyttää entisiä työkäytäntöjä, minkä vuoksi monet julkisen sektorin työntekijät joutuvat saneerausten ja rationalisointien kohteeksi. Kehittäminen voi merkitä siis edistyksen ja kehityksen sijasta toiminnan alasajoa ja lopettamista. Saneerattujen tai lopetettujen palvelujen tilalle ei välttämättä tule uusia kehittyneempiä palveluja kansalaisille. Osa kehittäjistä joutui myös omassa työssään siirtymään positiivisen muutosasiantuntijan roolista henkilöstön saneeraajaksi. Koulutuksen ja kehittämisen tukiorganisaatioiden yhtiöittäminen johti siihen, että toiminnassa ei ollut enää tilaa minkäänlaiselle idealismille. Jokainen työntekijä joutui toiminaan omana tulosrivinään johdon tuloslaskelmissa. Kehittäjät joutuivat myös kokemaan markkinakäänteen mukaisen kovan henkilöstöpolitiikan vaikutukset omassa työssään, kun saneeraamisesta tuli työn arkipäivää ja johto vaihtui lähes vuosittain.

Tutkimuksen analyyseissä saivat tilaa ja puheenvuoron myös toimijat, joiden itsensä paikantamisen tavat perustuivat julkishallinnon omiin kulttuurisiin kertomuksiin. Käsittelen myös haastatteluaineistoja, joissa perinteisistä julkisen sektorin kulttuurisista kertomuksista kiinni pitäminen ei ole enää mahdollista. Näiden tapausten avulla analysoin tilannetta, jossa itsemääritelyt ovat jatkuvasti muuttuvia ja fragmentaarisia perustuen erilaisiin kilpaileviin kulttuurisiin kertomuksiin.

Näiden yksityiskohtaisten analyysien avulla osoitan tavat, miten identiteettejä tuotetaan puheen yksityiskohdissa. Petra toimii murtovesiajassa, jossa hän käyttää markkinadiskurssin rinnalla hallinnollisia ja professionaalisia puhetapoja. Tilanne luo toimijatasolla eräänlaisia hypridisiä rajaidentiteettejä (Bhabha 1994, 47; myös Widdicombe 1998, 205). Ne mahdollistavat toiminnan julkisen sektorin työkäytäntöjen murroksessa, jossa elävät erilaiset normimäärittelyt ja arvostukset rinnakkain. Siirtyminen markkinadiskurssiin merkitsee eri asioista riippuen siitä, mistä käsin muutosta tarkastelee. Petran vaihtuvat itsemäärittelyt kertovat haastattelun aikana erilaisten diskursiivisten resurssien avulla hankituista toisistaan eroavista näköalapaikoista, joista käsin markkinakäänne merkitsee välillä vapautumista hallinnon alistavista sukupuolistuneista työkäytännöistä itsenäiseksi asiantuntijaksi ja hallinnon yrittäjäksi. Kun tilannetta tarkastellaan hallinnollisen ja professionaalisen diskurssin näkökulmasta, sama tilanne ymmärretään katokseksi, joka johtaa kansalaisten kannalta elintärkeän asiantuntijatyön päät-

tymiseen. Muutoksen merkityksellistäminen riippuu siis oleellisesti siitä kulttuurisesta kehyksestä, josta käsin tilannetta merkityksellistetään.

Julkisen sektorin murrostilanne näyttäytyy tekemäni kulttuurisen analyysin perusteella siis poliittisen kamppailun, neuvottelun ja kiistelyn prosessina, jonka aikana keskinäisessä vuorovaikutuksessa luodaan ja rakennetaan käsityksiä julkisen sektorin tulevaisuudesta ja julkisen sektorin toimijuudesta. Samalla on kysymys siitä, millainen asiantuntijatyö on tulevaisuudessa oikeaa työtä julkisella sektorilla. Onko tulevaisuuden asiantuntijalla edelleen moraalinen vastuu kansalaisten hyvinvoinnin ylläpitämisestä (Lehto 1991, 183) vai muuttuuko julkisen sektorin työ asiakkaiden palvelemiseksi olosuhteissa, jotka suuresti muistuttavat yksityisen sektorin ammattilaisyrittäjyyttä.

Markkinadiskurssin keskeinen sanoma asiantuntijoille on, että asiantuntijamarkkinoilla asiakas on kuningas, eikä asiantuntija voi enää asettautua asiantuntemuksensa perusteella tarpeiden määrittelijän asemaan. Tätä markkinasanomaa tarjotaan valtion ja kunnan asiakastyötä tekeville ammattilaisille, joiden eetosta on tähän saakka leimannut eräänlainen asiakkaan asianajajan ja auttajan rooli (Korvajärvi 1998a, 74). Markkinadiskurssin kautta kansalaisuus muuttuu asiakkuudeksi, joka merkitsee myös sitä, että kansalaisuuteen liittyvä sosiaalinen sopimus korvataan asiakkaan markkinasopimuksella (Pollitt & Bouckaert 1995, 6). Tämän markkinasopimuksen mukaan asiakas on itse kykenevä valitsemaan ja toimimaan subjektina, joka ei tarvitse asianajajaa vaan ainoastaan rohkaisua itsensä toteuttamiseen.

8 Aikuiskasvatus, valtaistuminen ja muutos

Diskursiiviset vallankäytön muodot

Tässä tutkimuksessa analysoin julkisen sektorin 1990-luvun kulttuurista ja arvolähtökohtiin liittyvää murroksen aikaa toimijalähtöisellä tavalla. Erittelin sitä, miten murrosta tehdään ja miten ylläpidetään toiminnan jatkuvuutta muutostilanteissakin. Pyrin osoittamaan, että muutosten strategiseen hallintaan ja johtamiseen keskittyvät tutkimukset eivät yksin riitä aikuiskasvatuksen muutostutkimuksen näkökulmaksi.

Tarvitaan työelämän muutosten ja murrosten tarkastelua ristiriitaisina ja intresseillä ladattuina sosiaalisina tilanteina, joissa aina on kysymys myös valinnoista ja vallankäytöstä. Weltonin (1987, 52, 57–58; myös Griffin 1983) ja Usherin ja Bryantin (1989, 178–179) mukaan aikuiskasvatustutkimuksessa tällaiset sosiaaliset ja taloudelliset intressiristiriidat muutetaan yleensä psykologian rajaamiksi yksilötason ongelmiksi. Kulttuurinen ja sosiaalinen ja valtaan liittyvät asiat siirtyvät tavoittamattomiin toissijaiseksi taustakysymykseksi. Itse olen tässä tutkimuksessa lukenut yksilöllisten tulkintojen kautta julkisen sektorin arvolähtökohtiin liittyvää sosiaalista ja kulttuurista murrosta haastattelemieni henkilöiden puheista. Kiinnitän huomiota erilaisiin vallan muotoihin, jotka taloudellisten ja poliittisten rakenteiden lisäksi ovat myös tietoon ja merkityksiin liittyviä kulttuurisia puhetapoja, narratiiveja ja totuuspelejä, jotka vaikuttavat ihmisten elämään ja tapoihin, joilla he merkityksellistävät todellisuuttaan (Ingles 1997, 8).

Aikuiskasvatustutkimuksesta puuttuvat lähes kokonaan juuri tämän kaltaiset kriittiset analyysit, joiden avulla voidaan analysoida ja tunnistaa tapoja, joilla diskursiiviset valtarakenteet vaikuttavat ihmisten elämään. Vaikka aikuiskasvatustutkimuksen alueella on olemassa runsaasti työelämän muutoksiin kiinnittyvää tutkimusta, joka sitoutuu esimerkiksi kehittävän työn-

tutkimuksen, henkilöstövoimavarojen kehittämisen, ongelmalähtöisen tai kokemusperäisen oppimisen tai oppivan organisaation tutkimusperinteisiin, ovat nämä tutkimusperinteet sivuuttaneet muutostilanteiden tarkastelun kulttuurisina, sosiaalisina ja valtaan liittyvinä asioina. Jatkotutkimuksen kannalta on tärkeää selvittää aikuiskasvatustutkimuksen alueella harjoitetun kehittämis- ja muutostutkimuksen suhdetta kehittämistyön kulttuurisiin ja poliittisiin kysymyksiin.

Aikuiskasvatustutkimuksessa reflektoidaan hyvin harvoin omia vallankäytön muotoja, jotka liittyvät murrosten ja muutosten diskursiiviseen tuottamiseen erilaisten muutoskertomusten avulla. Murrostilanteiden analysointi merkitysten muutoksena ja merkityksellistämisen prosessina auttaa tunnistamaan diskursiiviset strategiat, joiden avulla muutosta tehdään. Muutoksissa on aina kysymys toiminnan perustelujen muutoksesta, joka etenee merkityskamppailun kautta. Uutta legitimiteettiä ja uudenlaisen toiminnan oikeutusta luodaan symboleilla ja seremonioilla, jotka liittyvät esimerkiksi "business-like"-toiminnan kilpailuttamiseen ja erilaisiin arviointikäytäntöihin (Clark & Newman 1997, 88). Näiden uudenlaisten seremonioiden ja symbolien avulla luodaan markkinakäänteen mukaista toiminnan oikeutusta, joka säätelee esimerkiksi sen, millaista työtä pidetään oikeana työnä julkisella sektorilla.

Tässä tutkimuksessa kuvaan julkisen sektorin murrosta aikana, jolloin julkisen sektorin työntekijät määrittelevät itseään ja toimintansa päämääriä hyvin erilaisten toiminnan perustelujen, kulttuuristen puhetapojen, narratiivien ja totuuspelien avulla. Tällaisessa tilanteessa on mahdollista tunnistaa puheesta puheen analyysin avulla kulttuurisia murroksia, joissa kertoja ryhtyy määrittelemään itseään, asiantuntijuuttaan ja julkisen sektorin tehtävää kokonaan uudenlaisilla tavoilla verrattuna entiseen. Analyysin kehyskertomuksena olen kuvannut aikuiskasvatuksen alueella vaikuttavaa kulttuurista puhetapaa, jonka nimeän kehittämistyön kauniiksi tarinaksi. Tätä kulttuurista puhetapaa tarkastelen sekä henkilöiden kannalta, jotka ovat sitoutuneet kehittäjiksi että vastarinnan ja haastamisen näkökulmasta. Pyrin myös osoittamaan, miten markkinakäänne tarjoaa julkisen sektorin työntekijöille uudenlaisia identiteettejä, joita voi luonnehtia yrittäjän, uudistajan ja kehittäjän toimija-asemiksi.

Epävarmuuden asiantuntijat ja uudistavan oppimisen siirtymätilat

Pyrkimyksenäni oli tutkimuksen alussa rakentaa aikuiskasvatuksen ammattilaisille kollektiivista tarinaa ja identiteettikertomusta, joka auttaisi heitä ymmärtämään ja merkityksellistämään paremmin työtään ja ammatillista identiteettiään. Tarkoituksena oli luoda reflektiivisyyttä mahdollistavia tutkimuskäytäntöjä, joihin osallistuvilla henkilöillä olisi mahdollisuus muut-

taa diskursiiviseen muotoon kehittäjän työhön ja työtilanteisiin liittyvää arjen kokemustaan, jonka sanallistaminen on usein vaikeaa. Kysymys on eräänlaisesta sanattomasta ja käytäntösidonnaisesta kollektiivisesta tajunnasta, joka ohjaa toimintaa, vaikkei sitä pystytäkään sanallistamaan.

Tutkimushanke liittyi siis aluksi reflektiivisen ammattilaisuuden tutkimusperinteisiin, jonka tavoitteena oli antaa oma ääni ammattilaisille, joilta puuttui toimintaa yhdistävä kulttuurinen kertomus. Reflektiivisen ammattikäytännön kehittämishankkeiden avulla professionaalit ovat hakeneet paikkaansa yhteiskunnallisina toimijoina ja vaikuttajina. Julkusen mukaan reflektiivisyyden pyrkimys korostuu erityisesti asemaltaan epävakaampien ammattiryhmien kohdalla (Julkunen 1994, 209), jotka samalla hakevat autonomisempaa ja tunnustetumpaa professionaalista asemaa työssään. Reflektiivisyys on siis tavallaan professionaalinen vastaus muutokseen. Professionaaliset ryhmät ovat pyrkineet jatkuvasti itseään korjaavan, itseään tarkkailevan ja kokemuksista oppivan professionaalisen kehitystoiminnan avulla tunnistamaan ja ymmärtämään muutosta ja suuntaamaan uudelleen ammatillista osaamistaan, joka liittyy ongelmien ainutkertaisuuteen ja ammatillisen osaamisen intuitiiviseen reflection-in-action luonteeseen (Schön 1983; 1987; ks. myös Julkunen 1994, 210) .

Innovatiivisuuden, reflektiivisyyden, luovuuden ja sitoutumisen käsitteet, jotka elävät reflektiivisessa ammattikäytäntökeskustelussa, ovat keskeisiä avainkäsitteitä myös viimeaikaisessa markkinadiskurssin virittämässä yritysten kehittämistoiminnassa, josta olen tässä tutkimuksessa kertonut kauniin kertomuksen nimellä. Yrityskonsultit ovat ottaneet käyttöön kulttuurisen sanaston ja kieliopin, joka aiemmin yhdistettiin sitoutuneiden ja vakaumuksellisten ammattikulttuurien piirteisiin (Clark & Newman 1997, 52). Yritystoiminnassa reflektiivisen ammattikäytännön emansipatoriset, eettiset ja valtaistavat tavoitteet tulkitaan uudella tavalla. Yritysten kehittämistoiminnassa muutostilanteisiin liittyvät harkinnan, kokeilun ja reflektion mukanaan tuomat epävarmuuden tunteet pyritään kanavoimaan innovatiiviseksi toiminnaksi, joka kytkeytyy tuottavuuden ja strategisten tavoitteiden edistämiseen. Inhimillinen toiminta, kokemus ja praktinen tieto ymmärretään tuottavuuden elementeiksi, joiden täysimääräinen hyödyntäminen edellyttää uudenlaisia innovatiivisuutta ruokkivia sosiaalisia käytäntöjä, joiden avulla sanaton ja artikuloimaton osaaminen kääntyy sanalliseen ja hyödynnettävään muotoon.

Uutta tietoa ja innovaatioita pyritään luomaan enenevässä määrin erilaisissa oppimisen ja sosiaalisen vuorovaikutuksen tiloissa, joissa henkilöstöä sitoutetaan luottamuksen, asiantuntijuuden jakamisen ja sitoutumisen ilmapiirissä yrityksen yhteisen tavoitteen edistämiseen (esim. Nonaka & Takeuchi 1995; Tuomi 1999, 149–151). Professionaalisen kehittämisen ja sitoutumisen elementit pyritään siis kytkemään yrityksen sisäiseksi kehittämistoiminnaksi hyödyntämällä valtaistumisen diskursseja, jotka aiemmin ovat kytkeytyneet professionaalisen kehityksen ja persoonallisen kasvun diskursseihin ja prosesseihin.

Tässä tutkimuksessa päädyin rakentamaan kehittäjien kollektiivisen tarinan sijasta kertomusta julkisen sektorin diskursiivisesta käänteestä, jonka aikana erilaisten kulttuuristen sanas-

tojen ja kehittämisdiskurssien avulla muutetaan julkisen sektorin ammattilaisten ja virkamiesten toimijaidentiteettejä ja eetosta. Kehittäjät toimivat tässä murroksessa epävarmuuden asiantuntijoina[1], muutoksen avainvaikuttajina ja muutoksen edelläkävijöinä. He edustavat rajatonta kompetenssirakenteiden joustavuutta ja valmiutta toisin tekemiseen. He toimivat epävarmuuden asiantuntijoita, jotka auttavat muutoksen keskellä eläviä ihmisiä kestämään jatkuvasti epävarman ja ennakoimattoman muutostilanteen. Aikuiskasvattajat ovat uusien symbolisten puheavaruuksien kehittelijöitä ja ylläpitäjiä, joiden tehtävänä on luoda toimijoille uudistumisen ja reflektion siirtymätiloja, joissa muutoksessa olevista asioista voidaan keskustella, neuvotella ja kiistellä.

Näissä reflektiivistä toimintaa mahdollistavissa toimintakäytännöissä voidaan ylläpitää ja luoda edellytyksiä elämänhallinnalle ja jatkuvuuksille myös kaoottisissa elämäntilanteissa. Näissä tiloissa voidaan myös rakentaa edellytyksiä vastakertomuksille (Usher 1992, 213), joiden kautta aukeaa toiminnallisia ja ajatuksellisia vaihtoehtoja ja samalla autonomista tilaa tietoiselle ja reflektiiviselle harkinnalle. Näissä siirtymätiloissa voidaan myös avata asioita ja asioiden välisiä suhteita, jotka ovat tähän saakka olleet vakaita ja toistuvaluonteisia itsestäänselvyyksiä (Eräsaari, R. 1996, 14).

Aikuiskasvattajat voivat siis olla rakentamassa uudenlaisen julkisuuden tiloja, joissa voidaan luoda edellytyksiä erilaisten näkökulmien väliselle vuorovaikutukselle. Aikuiskasvatustutkimus voisi jatkossa siirtyä koulukuntaisen kehittämistutkimuksen ahtaista teoreettisista karsinoista analysoimaan aikuisuuden uudenlaisia määrityksiä jälkimodernissa yhteiskunnassa. Yhtä kiinnostava ja tärkeä kysymys on hyvän elämän ehtojen pohdiskelu (ks. Suoranta 2000), mikä edustaa eräänlaista paluuta professori Urpo Harvan tutkimuksissaan esillä pitämiin filosofisiin peruskysymyksiin. Kulttuurisen tutkimusotteen kiinnostus puhetapoihin, joiden avulla ylläpidetään ja rakennetaan epävarmuuden ajassa aikuisten ihmisten elämäkertojen jatkuvuuksia, voisi myös tarjota aikuiskasvatukselle uudenlaista profiilia aikuisuuden ehtojen ymmärtämisessä. Työelämän kehittämis- ja muutostutkimuksen painottuminen tutkimusalueella ei saa johtaa siihen, että alueella unohdetaan sosiaalisten, historiallisten ja kulttuuristen rakenteiden jatkuvuudet, joita ovat esimerkiksi tavat, joilla sukupuolistuneita käytäntöjä ylläpidetään jatkuvista muutoksista huolimatta. On myös syytä kysyä, ovatko aikuisten ihmisten persoonallisen integraation ja elämän mielekkääksi kokemisen ehdot jälkiteollisessa ajassa oleellisesti muuttuneet (ks. Varila 1997, 228).

Kun annetut totuudet kyseenalaistuvat, tarvitaan tutkimuksia ja myös aikuiskasvatuksen ammattilaisia, jotka auttavat ymmärtämään erilaisia totuuksia konstruktioina ja suhteellisina totuuksina. Näin luodaan edellytyksiä liikkeessä oleville suhteellisille selityksille ja erilaisuu-

[1] Risto Eräsaari nimittää näitä jälkimodernin yhteiskunnan uudenlaisia asiantuntijoita tietämättömyyden asiantuntijoiksi (Eräsaari 1996, 14). Henry Giroux (1992) tarjoaa pedagogeille uutta identiteettiä kulttuurityöntekijöinä, joiden tehtävänä on luoda uudenlaista symbolisiin representaatioihin keskittyvää kulttuurisen erilaisuuden ja demokratian politiikkaa.

den hyväksymiselle ja mahdollisesti myös sellaiselle oppimiselle, joka auttaa rakentamaan hajoavan kokemuksen välille jatkuvuuksia John Deweyn tarkoittamassa mielessä. Deweyn (1938a, 35) mukaan kokemuksellisen jatkumon rakentamisessa tarvitaan oppimista, joka ei rakenna kehitystä dikotomisen mustavalkoajattelun varaan: "Every experience both takes up something from those which have gone before and modifies in some way the quality of those which come after". Työtieteellisen koulutusohjelman osanottajat olivat mukana tällaisessa kokemuksen tulkinnan prosessissa. Tutkijana olin dekonstruoimassa tuota kokemusta kulttuuristen puhetapojen näkökulmasta ja tunnistamassa niitä kulttuurisesti ja sosiaalisesti todellisuutta rakentavia kielellisiä rakenteita, joiden varassa teemme muutosta ja luomme toimintamme jatkuvuuksia.

Lopuksi

Tutkimukseni käynnistyi modernin yhteiskunnan semiprofessionaalisena identiteettiprojektina, mutta se muuttui projektin edetessä jälkimodernin yhteiskunnan murrostutkimukseksi. Professionaalisen selkeyden ja jatkuvuuden sijasta oli markkinadiskurssin ajassa ryhdytty juhlimaan epämääräisiä ja kaoottisia tehtäväkuvia laaja-alaisina, monipuolisina ja joustavina tulevaisuuden verkostoasiantuntijuuksina. Julkisella sektorilla oli markkinakäänteen myötä siirrytty nopean muutoksen yhteiskuntaan, jossa identiteettiongelma oli uusi ja erilainen. Menneisyyden yhteiskunnassa oli kyse siitä, kuinka identiteetti luodaan ja pidetään vakaana. Tulevaisuuden yhteiskunnassa kysymys kuuluu, kuinka välttyä kiinnittymästä liikaa ja miten pitää mahdollisuudet avoinna jatkuvalle muutokselle. Perinteisten identiteetin määrittäjien poistuminen voidaan ymmärtää vapauden kasvuksi, joka mahdollistaa erilaiset elämänratkaisut ja yksilölliset valinnat. (Bauman 1996, 24.)

Markkinakäänteen mukainen individualismi edustaa uutta yksilöityvien työmarkkinoiden aikaa. Traditionaalisen yhteiskunnan vakautta, jatkuvuutta ja reflektiivisyyttä lisäävien professioprojektien tilalle ovat tulossa yksilölliset työjärjestelyt ja työsuhteet, joissa jokainen työntekijä huolehti itse giddensiläisittäin oman identiteettiprojektinsa jatkuvuuksista (Giddens 1991; 1995). Tutkimuksessani analysoin murrosaikaa, jossa julkisen sektorin ammattilaisten ja virkamiesten kulttuuristen identiteettien tukipisteet ovat katoamassa. Tunnistan työntekijöiden puheesta samanaikaisesti menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden kulttuurisia puhetapoja ja niiden mukaisia identiteettimäärittelyjä.

Hajoavista ja jatkuvasti muuttuvista ammatti- ja tehtäväkuvista on siis tullut markkinakäänteen ajassa työelämän uusi tavoiteltava normi ja ihanne, joka edustaa uudenlaista ja joidenkin mielestä kehittyneempää asiantuntijatyyppiä: työntekijöitä, jotka suostuvat joustavalla taval-

la yksilöllisiin työehtoihin ja tilanteisiin, joissa uudeksi identiteetin tukipisteeksi tarjotaan samastumista korporatiiviseen organisaatiokokonaisuuteen ja yrityskulttuuriin. Työntekijöistä tulee ammattilaisuuden sijasta "Nokian miehiä ja naisia", jotka määrittelevät itsensä ensisijaisesti yrityksen toimijoina ja työorganisaation jäseninä (vrt. Casey 1995, 160).

Murroksista ja muutospyrkimyksistä puhutaan yleensä hyvin sukupuolineutraalilla tavalla. Kysymys, jota tässä tutkimuksessa sivutaan, liittyi myös muutos- ja kehittämistyön sukupuolistuneisiin käytäntöihin. Osoitan analyysilläni, että mieskehittäjät luovat puheellaan hyvin relationaalisella tavalla meisyyttä ja samaistuvat organisaatiokulttuuriin ja valtarakenteisiin. Naiskehittäjät taas hakevat kehittäjyyttään korostuneen individualistisella tavalla. Tulosteni perusteella naiskehittäjien kehittäjyyden ehtona on erottautuminen niistä sosiaalisista odotuksista, joita heihin naisina hallinnon ja kehittämistyön käytännöissä suunnataan. Tämän erottautumisensa resurssina he käyttävät markkinadiskurssia ja henkilöstövoimavarojen kehittämisen diskurssia, joka korostaa yksilöllistä pärjäämistä, henkilökohtaisia kykyjä ja osaamista.

Kehittäjäasiantuntijuuden avulla he katsovat voivansa vaatia itselleen uudenlaista autonomista toimijuutta ja vaikuttamisen mahdollisuuksia, joita hallinnon sukupuolineutraalit, mutta piiloisesti maskuliiniset toimintakäytännöt eivät ole heille tähän mennessä suoneet. Naiskehittäjät käyttävät paradoksaalisella tavalla hyväkseen maskuliinista yrittäjyyden ja kehittäjyyden eetosta. Markkinaorientoitunut yrityskulttuuri voidaan tulkita maskuliiniseksi kulttuuriksi (Whitehead & Moodley 1999, 3), joka esimerkiksi Päivi Korvajärven (1998a, 71–76) analyysien perusteella näkyi julkisella sektorilla siirtymänä feminiinisestä hoiva- ja palvelurationaalisuudesta tehokkuutta korostavaan myyntityöhön. Siirtymä näkyi työntekijöiden työotteessa, työkulttuurin arvostuksissa ja työjärjestelyissä niin, että perinteisille naisaloille rekrytoitiin yhä enemmän myös miehiä. Mielenkiintoinen kysymys onkin, mitä sitoutuminen markkinadiskurssiin merkitsee mies- ja naiskehittäjien toimintakäytäntöjen ja työorientaatioiden kannalta tulevaisuudessa.

On hyvin todennäköistä, että yrityskulttuurin ja organisaatiokulttuurin rakentamisessa tarvitaan tulevaisuudessa entistä enemmän uudenlaisia symbolien tuottajia ja ylläpitäjiä, jotka luovat tietoisin ponnistuksin uutta epäviralliseen kanssakäymiseen liittyvää organisaatiokulttuuria. Erilaisten konsulttien ja kehittäjien tehtävänä on luoda tietoisin ponnistuksin organisaatiolle myönteistä kulttuuria, joka sitouttaa työntekijöitä tehokkaasti toiminnan kokonaistavoitteisiin.

Aikuiskasvattajat ja henkilöstövoimavarojen kehittäjät toimivat tällaisina muutoksen ja murroksen epävarmuuden asiantuntijoina, jotka ovat luomassa ja ylläpitämässä muutoksen sanomaa ja muutospuheita, joiden avulla todellisuutta merkityksellistetään uudelleen. Olisi toivottavaa, että kehittäjien työkalupakista löytyisi kehittämisotteiden ja muutoksen instrumenttien ja välineiden lisäksi myös kollektiivisen itseymmärryksen aineksia, joiden avulla kehittäjänä toimivat henkilöt voisivat ymmärtää ja arvioida työnsä tavoitteita ja asemaansa

muutoksen toteuttajana ja ylläpitäjänä. Kyvyttömyys oman aseman ja tehtävän itseanalyysiin liittyy julkisten ja sosiaalisesti jaettujen kulttuuristen mallitarinoiden kirjoon, jotka eivät tällä hetkellä tarjoa tyydyttävää, kehittäjän erityiseen kokemukseen sopivaa tai vapauttavaa mallia oman kehittäjätarinan rakentamiselle (Hänninen 1999, 52).

Tutkimukseni on täyttänyt alkuperäisen tarkoituksensa, jos kehittäjät sen lukemisen avulla voivat tunnistaa omaan kokemukseensa sopivia mallitarinan aineksia, joiden avulla he pystyvät rakentamaan itselleen kulttuurista kertomustaan. Kokemuksen jakamisen perusteella syntyvä kollektiivinen kertomus työn luonteesta on resurssi, jota kehittäjänä toimivat henkilöt tarvitsevat eri suuntiin hajoavassa työssään. Kirjoittamani artikkeli työtieteellisen koulutusohjelman loppuraportissa (Filander 1996) auttoi haastattelemaani kehittäjää ymmärtämään että *se* [työhön liittyvä epävarma olo] *ei ole pelkästään mun henkilökohtainen ongelmani ja puutteeni, kun mä tajusin, että se koskee hyvin monia muitakin vastaavassa asemassa olevia ihmisiä. (– – –) Enhän mä olis tajunnut sitä asiaa vieläkään ellet sä olisi kirjoittanut tätä kirjaa ja lähettänyt (– – –). Mä tajusin sen vasta nyt kun mä luin tätä* [artikkelia]. (20/97, 26.)

Kehittäjän työssä toimiville henkilöille tarjotaan edelläkävijän, kehittäjän, superagentin ja teräsmiehen narsistista mallitarinaa, joka ei kuitenkaan sovi kehittäjänä toimimisen kokemukseen. Siksi rakentamani kertomus kehittäjyydestä epävarmuuden asiantuntijana voidaan kokea vapauttavana asiana. Sen avulla voi tunnistaa kehittäjyyteen liittyvän hajanaisuuden ja kaoottisuuden olennaisesti kehittäjän työtä luonnehtivaksi ominaispiirteeksi. Kyky jatkuvasti sietää epävarmuutta siis paranee silloin, jos henkilö ymmärtää, että nämä samat ongelmat yhdistävät myös muita vastaavissa tehtävissä toimivia henkilöitä. Haastattelemani henkilöt tiivistää saman asian seuraavalla tavalla: *jos mä olisin lukenut tällaista tekstiä silloin kun mä olin siinä työssä, niin mä en olisi siihen niin kauheasti uupunutkaan* (20/97, 25).

Olen tässä tutkimuksessa osoittanut, millaisten strategioiden avulla tehdään muutosta ja luodaan toiminnan jatkuvuuksia muutostilanteessa. Dikotomisten vastakohta-asetelmien ja metaforisten irtiottojen kautta tehdylle muutokselle ovat ominaisia nopeat irtiotot vanhasta ja siirtymiset erilaisten kehittämismuotien ja aaltojen avulla kokonaan uuteen. Tässä tutkimuksessa haluan herättää kysymyksen, onko tällaisessa toiminnassa kysymys kehittämisestä vai toiminnasta, jolla romutetaan toimivia ja arvokkaita työkäytäntöjä edistyksen ja kehityksen nimissä. Vastakertomukset kertovat muutostilanteista ja muutoksen seurausvaikutuksista kehittämistyön kohteiden kannalta. Vastakertomukset purkavat aikuiskasvatuksen edistysuskoa ja kehittäjien sankaritarinaa, joka elää kehittämisen kauniin tarinan kertomuksissa. Sen mukaan kehittäjät ja aikuiskasvattajat ovat aina hyvän puolella edistäessään muutosta, jonka tavoitteena on parantaa ihmisten elämäntilanteita aina selvästi parempaan suuntaan, joka ylittää olemassa olevat tiedot ja taidot ja toiminnan tottumukset ja traditiot (Swantz 1994, 17–18). Marja-Liisa Swantzin mukaan kehitys on epämääräisenä ja usein väärin käytettynä käsitteenä saanut viime vuosina negatiivisen kaiun ja kehittämistä yleensä kyseenalaistetaan entistä avoi-

memmin. Miksi pitäisi alinomaan kehittää kaikkea? Eikö kehitetä aivan liikaa? Kenen ehdoilla kehitetään? Miksi ihmiset eivät saa olla rauhassa? (mt., 17).

Aikuiskasvatuksen alueella 1990-luvulla käynnistynyt keskustelu postmodernista tai jälkimodernista yhteiskunnasta on tuottanut joukon tutkimuksia, joissa uskoa jatkuvaan ja itsestään selvään kehitykseen kyseenalaistetaan. Näissä tutkimuksissa pyritään hakemaan aikuiskasvatuksen uutta paikkaa epävarmuuden ja ennakoimattomuuden ajassa, josta puuttuvat selkeät valistuksen ja edistyksen metakertomukset ja käsitykset paremmasta tulevaisuudesta. Näissä jälkimodernin yhteiskunnan keskusteluissa aikuiskasvattajat elävät keskellä ristiriitoja, joihin vaikuttavat samanaikaisesti pessimismi ja optimismi. Pessimististen näkemysten mukaan ihmiset ovat sidottuja vakiintuneiden puhetapojen kahleisiin, jotka säätelevät ja määrittelevät heidän elämäänsä. Optimismin mukaan valta ja sen kolonialisoivat vaikutukset elämismaailmaan voidaan ylittää kommunikatiivisten kompetenssien ja vapaan dialogin avulla. (Ingles 1997, 15.)

Tässä tutkimuksessa on pyritty luomaan markkinakäänteen kahleiden keskelle vapaan dialogin ja uudistavan oppimisen siirtymätiloja, joissa vastakertomusten rakentaminen on mahdollista. Tällaisen toiminnan ehtona on samanaikainen tietoisuus kahleista ja usko dialogiin ja uudistavaan oppimiseen, mikä luo edellytyksiä vaihtoehdoille ja toimijoita vapauttavalle vuorovaikutukselle. Julkisen sektorin ammattilaisten ja virkamiesten omat kulttuuriset kertomukset ja toiminnan merkityksellistämisen tavat ja vastakertomukset purkivat mustavalkoista kehittämis- ja muutospuhetta. Tutkimalla erilaisia suhteutuksia muutokseen voidaan luoda edellytyksiä kehittämistyön vaihtoehdoilla.

Myös kehittäjät, konsultit, suunnittelijat ja muutosen edelläkävijät voivat vaikuttaa omassa työssään kulttuuristen murrostilanteiden määrittelyyn, vaikka vallitseva julkinen keskustelu korostaisikin muutostilanteiden vaihtoehdottomuutta. Tällainen reflektiivinen kehittäjyys edellyttää kuitenkin uudenlaisia kollektiivia mallitarinoita kehittäjyydestä epävarmuuden asiantuntijuutena. Ehkä onkin niin, että mustavalkoisten murrosten sijasta epäjatkuvuuden ajassa tarvitaan kipeästi sellaisia kulttuurityöntekijöitä, jotka luovat edellytyksiä toiminnallisiin jatkuvuuksiin uudistavan oppimisen siirtymätiloissa, joissa toimijoilla on mahdollisuus koota voimavarojaan vastakertomuksiin ja oman elämänsä jatkuvuuskertomusten rakentamiseen.

LÄHTEET

Aaltonen, J. (1999) Valtion leipää riittää yhä harvemmille. 20.1.1999. A7: Helsingin Sanomat.

Ahola, A. (1993) Meletelmäkö määrää tulokset? Puhelin- ja käyntihaastattelun eroista hyvinvointikysymyksiin vastattaessa. Sosiologia 3/93, 200–211.

Alanen, A. (1985) Tehokas palvelu aikuiskasvattajan ammatti-ideaalina. Kirjassa Manni, E. & Tuomisto, J. (toim.) Humanistin teemojen tuntumassa. Urpo Harvan juhlakirja. Acta Universitatis Tamperensis. Ser A vol. 196. Tampere: Tampereen yliopisto.

Alheit, P. (1993) Das "Narrative Interview". Eine Einfuhrung. Voksenpaedagogisk teoriudvikling. Arbeijdstekster.nr.11 RUC: Roskilde.

Alheit, P. (1996) Research and Innovation in Contemporary Adult Education. Kirjassa Papaioannou, S., Alheit, P., From Lauridsen, J. & Salling Olesen, H. (Eds.) Community, Education and Social Change. Anogia Workbooks. Volume 2. Roskilde: RUC, 21–48.

Andersen, V., Illeris, K., Kjaersgaard C., Larsen, K., Olesen, H.S. & Ulriksen, L. (1994) Qualifications and living people. Almenkvalificerings projektet 4, EVU-gruppen RUC. Roskilde: RUC.

Antikainen, A. (1996) Merkittävät oppimiskokemukset ja valtautuminen. Kirjassa Antikainen, A. & Huotelin, H. (toim.) Oppiminen ja elämänhistoria. Aikuiskasvatuksen 37. Vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Helsinki: Gummerus.

Antikainen, A. (1998) Kasvatus, Elämänkulku ja yhteiskunta. Porvoo: WSOY.

Argyris, C. (1980) Inner Contradictions of Rigorous Research. New York: Academic Press.

Argyris, C. (1986) Reinforcing Organizational Defensive Routines: An Unintended Human Resources Activity, Human Resource Management, Winter 1986, Vol 25, Number 4, 541–555.

Argyris, C. (1998) Empowerment: The Emperor's New Clothes. Harvard Business Review May-June, 98–105.

Argyris, C., Putnam, R. & McLain Smith, D. (1985) Action Science. San Francisco: Jossey-Bass.

Argyris, C. & Schön, D. (1978) Organizational learning: A theory of action perspective. Massachusetts: Addison-Wesley.

Atkinson, J. (1984) Manpower strategies for flexible organisations. Personnel Management 1984, August, 28–31.

Atkinson, J. (1987) Flexibility or fragmentation? The United Kingdom labour market in the eighties. Labour and Society vol. 12, No.1, January 1987, 87–105.

Atweb, B., Kemmis, S. & Weeks, P. (1998) Action Research in Practice. Partnerships for Social Justice in Education. London and New York: Routledge.
Baburogly, O.N. & Ravn, I. (1992) Normative Action Research. Organization Studies 13/1, 19–34.
Bagguley, P. & Hearn, J. (1999) Transforming Politics: Power and Resistance. In Bagguley, P. & Hearn, J. (Eds.) Transforming Politics. Power and Resistance. London: Macmillan Press, 1–7.
Barker, J.R. (1993) Tightening the Iron Cage: Concertive Control in Self-Managing Teams. Administrative Science Quarterly 38, 408–437.
Bate, P. (1984) The Impact of Organizational Culture on Approaches to Organizational Problem-Solving. Organization Studies 5/1, 43–66.
Bateson, G. (1972) Steps to an Ecology of Mind. New York: Ballantine.
Bauman, Z. (1996) From Pilgrim to Tourist - or a Short History of Identity. In Hall, S. & du Gay, P. Questions of Cultural Identity. London: Sage, 18–36.
Beck , U. (1995) Politiikan uudelleen keksiminen: kohti refleksiivisen modernisaation teoriaa. Kirjassa Beck, U., Giddens, A. & Lash, S. Nykyajan jälkillä. Refleksiivinen modernisaatio. Tampere: Vastapaino.
Beck, U., Giddens, A. & Lash, S. (1995) Nykyajan jäljillä. Refleksiivinen modernisaatio. Tampere: Vastapaino.
Beinum van, H. (1998) On the Practice of Action Research. Concepts and Transformation. International Journal of Action Research and Organizational Renewal Vol. 3, 1–2, 1–29.
Berger, P. & Luckmann, T. (1995) Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Tiedonsosiologinen tutkielma. Helsinki: Gaudeamus.
Bhabha, H.K. (1994) The Location of Culture. London: Routledge.
Billig, M. (1987) Arguing and Thinking. A Rhetorical Approach to Social Psychology. Cambridge: Cambridge University Press.
Billig, M. (1991) Ideology and Opinions. Studies in Rhetorical Psychology. London: Sage.
Billig, M., Condor, S., Edwards, D., Gane, M., Middleton, D. & Radley, A. (1989) Ideological Dilemmas. A Social Psychology of Everyday Thinking. London: Sage.
Bright, B.P. (1985) The content-method relationship in the study of adult education. Studies in the Education of Adults 17 (2), 168–83.
Bright, B.P. (1989) Epistemological Vandalism: Psychology in the Study of Adult Education. In Bright, B.P. (Ed.) Theory and Practice in the Study of Adult Education. The Epistemological Debate. London and New York: Routledge, 34–64.
Brookfield, S.D. (1987) Developing Critical Thinkers. Challenging Adults to Explore Alternative Ways of Thinking and Acting. San Francisco, London: Jossey-Bass.
Brookfield, S.D. (Ed.) (1985) Self-Directed Learning: From Theory to Practice. New Directions for continuing education. San Francisco, Washington, London: Jossey-Bass.
Bruner, J. (1990) Acts of Meaning. Cambridge: Harvard University Press.
Carr, W. & Kemmis, S. (1986) Becoming Critical: Education, Knowledge and Action Research. London and Philadelphia: The Falmer Press.
Casey, C. (1995) Work, Self and Society. After Industrialism. London: Routledge.

Chaiklin, S. & Lave, J. (Eds.) (1993) Understanding practice. Perspectives on activity and context. Cambridge: Cambredge University Press.

Clarke, J. & Newman, J. (1997) The Managerial State. Power, Politics and Ideology in the Remaking of Social Welfare. London: Sage.

Coburn, D. (1999) Professions in transition: Globalisation, neo-liberalism and the decline of medical power. In Hellgerg, I., Saks, M. & Benoit, C. (Eds.) Professional Identities in Transition. Monograph from the Department of Sociology No 71, Göteborg University. Södertälje; Almqvist & Wiksell, 139–156.

Collins, M. (1991) Adult Education as Vocation. A Critical Role for the Adult Educator. London: Routledge.

Collins, M. (1995) Critical Commentaries on the Role of the Adult Educator: From Self-Directed learning to Postmodernist Sensibilities. In Welton M.R. (Ed.) In Defense of the Lifeworld. Critical Perspectives on Adult Learning. New York: State University of New York Press, 71–97.

Collinson, D. (1994) Strategies of resistance. Power, knowledge and subjectivity in the workplace. In Jermier, J., Knight, D. & Nord, W. (Eds.) Resistance and Power in Organizations. London: Routledge, 25–68.

Czarniawska-Joerges, B. (1992) Exploring Complex Organizations. A Cultural Perspective.Newbury Park: Sage.

Czarniawska-Joerges, B. (1994) Narratives of Individual and Organizational Identities. In S. Deetz (Ed.) Communication Yearbook/17. USA: Sage, 193–221.

Czarniawska-Joerges, B. (1995) Public Management Contra Public Administration: A Change of Accounting Rules in the Swedish Public Sector. Working Paper Series 1995/5. Institute of Economic Research. School of Economics and Management. Lund: Lund University.

Czarniawska, B. (1997) Narrating the Organization. Dramas of Institutional Identity. Chicago and London: The University of Chicago Press.

Czarniawska, B. & Joerges, B. (1996) Travels of Ideas. In Czarniawska, B. & Sevon, G. (Eds.) Translating Organizational Change. New York: Walter de Gruyter, 13–48.

Czarniawska, B. & Sevon, G. (1996) Introduction. In Czarniawska, B. & Sevon, G. (Eds.) Translating Organizational Change. New York: Walter de Gruyter, 1–12.

Davies, B. (1998) Psychology's Subject: A Commentary on the Relativism/Realism Debate. In Parker, I. (Ed.) Social Constructionism, Discourse and Realism. London: Sage, 133–145.

Davies, B. & Harre, R. (1990) Positioning: The Discursive Production of Selves. Journal for the Theory of Social Behaviour 20, 1, 43–63.

Davies, B.& Harre, R. (1991/1992) Contradiction in lived and told narratives. Research on Language and Social Interaction Vol. 25, 1–36.

Davies, C. (1999) Rethinking regulation in the health professions in the UK. Institutions, ideals and identities. In Hellberg, I., Saks, M. & Benoit, C. (Eds.) Professional Identities in Transition. Cross-Cultural Dimensions. Monograph from Department of Sociology No 71, Göteborg University. Södertälje: Almqvist & Wiksell, 275–293.

Denzin, N.K. (1989) Interpretive biography. Qualitative Research Methods Series Vol. 17. London: Sage.

Dewey, J. (1933) How we think. A restatement of the relation of reflective thinking to the educative process. Lexington, Massachusetts: D.C. Heath and Company.
Dewey, J. (1938a) Experience and education. The Kappa Delta Pi Lecture Series. London: Collier Macmillan Publishers.
Dewey, J. (1938b) Logic. The theory of inquiry: New York: Henry Holt and Company.
Dijk van, T.A. (1993) Editor's foreword to Critical Discourse Analysis. Discourse & Society Vol. 4, No. 2, 131–132.
du Gay, P. (1996) Organizing Identity: Entrepreneurial Governance and Public Management. In Hall, S. & du Gay, P. (Eds.) Questions of Cultural Identity. London: Sage, 151–169.
Edwards, D. (1997) Discourse and Cognition. London: Sage.
Edwards, R. (1997). Changing places? Flexibility, lifelong learning and a learning society? London: Routledge.
Edwards, R. & Usher, R. (1996). What stories do I tell now? New times and new narratives for the adult educator. International Journal of Lifelong Education 15(3), 216–229.
Edwards, R. & Usher, R. (1997). University adult education in the postmodern moment: Trends and challenges in adult education. Adult Education Quarterly 47(_), 153–168.
Edwards, R. & Usher, R. (1998). Modern field and postmodern moorland: Adult education bound for glory or bound and gagged. In Wildemeersch, D., Finger, M. & Jansen, T. (Eds.) Adult education and social responsibility. Reconciling the irreconcilable? Frankfurt am Main: Peter Lang, 27–56
Elden, M. & Chisholm, R. (1993) Emerging Varieties of Action Research: Introduction to Special Issue. Human Relations Vol. 46, 2, 121–143.
Ellström, P-E. (1997)The many meanings of occupational compentece and qualification In Brown, A. (Ed.) Promoting vocational education and training: European perspectives. Ammattikasvatussarja 17. Hämeenlinna: Tampereen yliopiston opettajankoulutuslaitos, 47–58.
Engeström, Y. (1987) Learning by Expanding. An Activity-Theoretical Approach to Developmental Research. Helsinki: Orienta-Konsultit Oy.
Engeström, Y. (1995) Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita, Hallinnon kehittämiskeskus. Helsinki: Painatuskeskus.
Eräsaari, L. (1995) Kohtaamisia byrokraattisilla näyttämöillä. Tampere: Gaudeamus.
Eräsaari, R. (1996) Keskustelua asiantuntijaposition muotoutumisesta. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan työpapereita. No. 94. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos.
Eskola, J. & Suoranta, J. (1998) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
Fairclough, N. (1985) Critical and Descriptive Goals in Discourse Analysis. Journal of Pragmatics 9, 739–763.
Fairclough, N. (1993) Critical discourse analysis and the marketization of public discourse: the universities. Discourse & Society vol. 4(2), 133–168.
Fairclough, N. (1995) Discourse and Social Change. Cambridge: Polity Press.
Fairclough, N. (1997) Miten media puhuu. Tampere: Vastapaino.

Filander, K. (1987) Työtieteellisen täydennyskoulutusohjelman 1986–1987 arviointia. Löytyykö uusia suuntia yliopistojen täydennyskoulutustoimintaan? Tampere: Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskus.
Filander, K. (1992) Siirtymätila aikuiskoulutuksen itseymmärryksen välineenä. Aikuiskasvatus 4, 216–220.
Filander, K. (1995) Muutosagentit epävarmuuden ajassa - puhetta, toimintaa, oppimista Lisensiaatintutkimus. Kasvatustieteiden laitos. Tampereen yliopisto.
Filander, K. (1996a) Mistä kehittävät työntutkimukset on tehty? Aikuiskasvatus 1/96, 126–129.
Filander, K. (1996b) Haasteita ja haastamista – kehittäjän työ ristikkäistarkastelussa. Kirjassa Kirjonen, J., Heiskanen, T., Filander, K. & Hämäläinen, A. (1996) Tila ajattelulle. Asiantuntijatyön kehykset julkisella sektorilla. Jyväskylä: Kasvatustieteiden tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto.
Filander, K. (1997) Kehittäjät tulevaisuuden verkostoasiantuntijoina. Kirjassa Kirjonen, J., Remes, P. & Eteläpelto, A. (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto, 136–148.
Filander, K., Heiskanen, T. & Kirjonen, J. (1990) Tutkimuksen ja koulutuksen strategiavalinnat työelämän kehittämisessä, Sarja T 5 Tampere: Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Työelämän tutkimuskeskus.
Finger, M., Jansen, T. & Wildemeersch, D. (1998) Reconciling the irreconcilable? Adult and continuing education between personal development, corporate concerns and public responsibility. In Wildemeersch, D., Finger, M. & Jansen, T. (Eds.) Adult education and social responsibility. Reconciling the irreconcilable? Frankfurt am Main: Peter Lang, 1–25.
Finstad, N. (1998) The Rhetoric of Organizational Change. Human Relations Vol. 51, No. 6, 717–739.
Foucault, M. (1972) The Archaeology of Knowledge. London: Routledge.
Foucault, M. (1980) The History of Sexuality. Volume 1. An Introduction. London: Penguin Books.
Freire, P. (1978) Pedagogy of the Oppressed. New York: Penguin Books.
Gergen, K.J. (1994) Toward Transformation in Social Knowledge. London: Sage.
Giddens, A. (1979) Central problems in social theory. Action, structure and contradiction in social analysis. London: The MacMillan Press.
Giddens, A. (1991) Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age. Oxford: Polity Press.
Giddens, A. (1995) Elämää jälkitraditionaalisessa yhteiskunnassa. Kirjassa Beck, U., Giddens, A. & Lash, S. Nykyajan jäljillä. Refleksiivinen modernisaatio. Tampere: Vastapaino, 83–152.
Giroux, H.A. (1992) Border Crossings. Cultural Workers and the Politics of Education. New York: Routledge.
Goates, G. (1995) Is this the end? Organising identity as a post-modern means to a modernist end. Sociological Review 43(4), 829–855.
Goffman, E. (1963) Stigma. Notes on the Management of Spoiled Identity. London: Penguin Books.
Gordon, T., Lahelma, E. & Tolonen, T. (1995) "koulu on kuin …" Metaforat fyysisen koulun analysoinnin välineenä. Nuorisotutkimus 13, 3, 3–12.
Griffin, C. (1983) Curriculum Theory in Adult and Lifelong Education. London: Heinemann.

Griffin, C. (1989) Cultural studies, critical theory and adult education. In Bright, B.P. (Ed.) Theory and Practice in the Study of Adult Education. The Epistemological Debate. London: Routledge, 121–140.

Gubrium, J.F. (1996) The seminar of social constructionism Tampereen yliopiston sosiologian ja sosiaalipsykologian laitoksella 17.4.1996. Esitykseni palautemuistiinpanot.

Guest, D.E. (1995) Human resource management, trade unions and industrial relations. In Storey, J. (Ed.) Human Resource Management: A Critical Text, London: Routledge, 110–41.

Gustavsen, B. (1987) Reformer på arbetsplatsen och demokratisk dialog. Kirjassa Odhnoff, J. & von Otter, C. (red.) Arbetets rationaliteter. Om framtidens arvetsliv. Helsingborg: Arbetslivscentrum, 25–46.

Gustavsen, B. (1991) The Lom program: A network-based strategy for organiszation development in Sweden. Research in Organizational Change and Development. Volume 5, 285–315.

Gustavsen, B. (1993) Creating Productive Structures: the Role of Research and Development. In Naschold, F., Cole, R.E., Gustavsen, B. & van Beinum, H. (Eds.) Constructing the New Industirial Society. Stockholm: The Swedish Center for Working Life, 133–167.

Gustavsen, B., Engelstad, P.H. (1986) The Design of Conferences and the Evolving Role of Democratic Dialogue in Changing Working Life. Human Relations Volume 39, Number 2, 101–116.

Gustavsen, B., Hart, H. & Hofmaier, B. (1991) From Linear to Interactive Logics: Characteristics of Workplace Development as Illustrated by Project in Large Mail Centers. Human Relations Vol. 44, No 4, 309–332.

Hall, S. (1997) Introduction: Who needs "identity"? In S. Hall & du Gay, P. (Eds.) Questions of cultural identity. London: Sage, 1–17.

Hall, S. (1999) Identiteetti. Tampere: Vastapaino.

Halliday, M.A.K. (1994) An Introduction to Functional Grammar. London: Edward Arnold.

Hannus, J. (1994) Prosessijohtaminen. Ydinprosessien uudistaminen ja yrityksen suorituskyky. Jyväskylä: Gummerus.

Hardy, C. & Leiba-O'Sullivan, S. (1998) The Power Behind Empowerment: Impications for Research and Practice. Human Relations Vol. 51, No. 4, 451–483.

Harre, R. (1998) Foreword. In Parker, I. (Ed.) Social Constructionism, Discourse and Realism. London: Sage.

Hearn, J. (1998) On Ambiguity, Contradiciton and Paradox in Gendered Organizations In Gender, Work and Organizations. Vol. 5, No 1 (January 1998), 1–4.

Heidegger, G. (1997) Key considerations in the education of vocational education and training professionals. In Brown, A. (Ed.) Promoting vocational education and training: European perspectives. Ammattikasvatussarja 17. Hämeenlinna: Tampereen yliopiston opettajankoulutuslaitos, 13–23.

Heikkinen, H.L.T. & Jyrkämä, J. (1999) Mitä on toimintatutkimus? Kirjassa Heikkinen, H.L.T., Huttunen, R. & Moilanen, P. (toim.) Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Juva: ATENA-kustannus, WSOY, 25–62.

Heiskala, R. (1995) Moderni, jälkimoderni ja jälkitraditionaalinen yhteiskunta. Sosiologinen reaktio postmodernisuuskeskusteluun. Tiede & Edistys 3/95, 203–215.
Heiskala, R. (1998) Modernisoitumisen seuraukset ja elämänpolitiikka: Giddensin 1990-luvun tuotanto kirjassa Roos, J.P. & Hoikkala, T. (toim.) Elämänpolitiikka. Tampere: Gaudeamus.
Heiskanen, T., Lavikka, R., Piispa, L. & Tuuli, P. (1995) Puhe on muutoksesta. Tutkimus yhteistyöstä ja muutoksen hallinnasta pukinetehtaissa. KULTA-projektin raportti. Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja 50/1995. Tampere: Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos.
Heiskanen, T., Lavikka, R., Piispa, L. & Tuuli, P. (1998) Joustamisen monet muodot. Pukineteollisuus etsimässä tietä huomiseen. Työelämän tutkimuskeskuksen T-sarjan julkaisuja 17/1998. Tampere: Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos.
Hellberg, I. (1999) Altruism and utility: Two logics of professional action. In Hellberg, I., Saks, M. & Benoit, C. (Eds.) Professional Identities in Transition. Monograph from the Department of Sociology No 71, Göteborg University. Södertälje; Almqvist & Wiksell, 27–41.
Heller, F. (1994) Some thoughts on the relation between research and action. Kauppinen, T. & Lahtonen, M. (Eds.) National action research programmes in 1990´s. Labour Policy Studies 86.Helsinki: Ministry of Labour, 72–83.
Helsingin Sanomat (1992) Hallinto uudistuu pakon edessä. Pääkirjoitus 31.5.1992.
Helsingin Sanomat (1992) Kuntien tehtävä kipeitä ratkaisuja. Pääkirjoitus 18.8.1992.
Helsingin Sanomat (1992) Yksiportaiseen keskushallintoon. Pääkirjoitus 9.10.1992.
Helsingin Sanomat (1999) Itseensä uskova kansa menestyy kovassa kilvassa. Pääkirjoitus 16.11.1999.
Hoikkala, T. (1993) Katoaako kasvatus, himmeneekö aikuisuus? Aikuistumisen puhe ja kulttuurimallit. Helsinki: Gaudeamus.
Holstein, J.A. & Gubrium, J.F. (1997) Active Interviewing. In Silverman, D. (ed.) Qualitative Research. Theory, Method and Practice. London: Sage, 113–129.
Holstein, J.A. & Gubrium, J.F. (1995) The Active Interview. Qualitative Research Methods Volume 37, London: Sage.
Huotelin, H. (1996) Menetelmällisiä lähtökohtia elämäkertatutkimukseen. Kirjassa Antikainen, A. & Huotelin, H. (toim.) Oppiminen ja elämänhistoria. Aikuiskasvatuksen 37. Vuosikirja. Jyväskylä: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 13–42.
Huttunen, R. & Heikkinen, H.L.T. (1999) Toimintatutkimus ja demokratia. Kirjassa Heikkinen, H.L.T., Huttunen, R. & Moilanen, R. Siinä tutkija misssä tekijä. Juva: Ateena kustannus, WSOY, 187–200.
Hyvärinen, M. (1994) Viimeiset taistot. Tampere: Vastapaino.
Hyvärinen, M. (1998) Lukemisen neljä käännettä. Kirjassa M. Hyvärinen, E. Peltonen & A. Vilkko (toim.) Liikkuvat erot. Sukupuoli elämäkertatutkimuksessa. Tampere: Vastapaino, 311–336.
Hyvärinen, M., Peltonen, E. & Vilkko, A. (1998) Johdanto. Kirjassa Hyvärinen, M., Peltonen, E. & Vilkko, A. (toim.) Liikkuvat erot. Sukupuoli elämäkertatutkimuksessa. Tampere: Vastapaino.
Hänninen, V. (1999) Sisäinen tarina, elämä ja muutos. Acta Universitatis Tamperensis 696, Vammala: Tampereen yliopiston sosiologian ja sosiaalipyskologian laitos.

Ingles, T. (1997) Empowerment and emancipation. Adult Education Quarterly Volume 48, Number 1, Fall 1997, 3–17.
Jallinoja, R. (1993) Arvojen ambivalenssit. Kirjassa Andersson, J.O., Hautamäki, A., Jallinoja, R., Niiniluoto, I. & Uusitalo, H. Hyvinvointivaltio ristiaallokossa. Arvot ja tosiasiat. Sitra, Porvoo–Helsinki–Juva: WSOY.
Jallinoja, R. (1995) Sosiologiaa postmodernisuudesta: Zygmunt Bauman. Kirjassa Rahkonen, K. (toim.) Sosiologisen teorian uusimmat virtaukset. Helsinki: Gaudeamus, 30–54.
Jansen, T. & Wieldemeersch, D. (1998). Beyond the myth of self-actualization: Reinventing the community perspective of adult education. Adult Education Quarterly 48(4), 216–226.
Jokinen, A. (1999) Diskurssianalyysin suhde sukulaistraditioihin. Kirjassa Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. Diskurssianalyysi liikkeessä. Tampere: Vastapaino, 37–53.
Jokinen, A. (1999) Vakuuttelevan ja suostuttelevan retoriikan analysoiminen. Kirjassa Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. Diskurssianalyysi liikkeessä. Tampere: Vastapaino.
Jokinen, A., Juhila, K. (1999) Diskurssianalyyttisen tutkimuksen kartta. Kirjassa Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. Diskurssianalyysi liikkeessä. Tampere: Vastapaino, 54–97.
Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (1993) Diskurssianalyysin aakkoset. Tampere: Vastapaino.
Juhila, K. (1996) Miten tarinasta tulee tosi? Faktuaalistamisstrategiat viranomaispuheessa. Kirjassa Jokinen, A. & Juhila, K. Merkitykset ja vuorovaikutus. Poimintoja asunnottomuuspuheiden kulttuurisesta virrasta. Acta Universitatis Tamperensis. Ser A vol. 510. Vammala: Tampereen yliopiston sosiaalipolitiikan laitos, 131–159.
Juhila, K. (1999) Kulttuurin jatkuvasti rakentuvat kehät. Kirjassa Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. Diskurssianalyysi liikkeessä. Tampere: Vastapaino, 160–198.
Julkisen sektorin uudistaminen (1992) Hallituksen päätös julkisen sektorin uudistamiseksi. Helsinki: Valtiovarainministeriö.
Julkunen, R. & Nätti, J. (1994) Joustavaan työaikaan vai työajan uusjakoon? Tampere: Vastapaino.
Julkunen, R. (1987) Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen. Tampere: Vastapaino.
Julkunen, R. (1992) Hyvinvointivaltio käännekohdassa. Tampere: Vastapaino.
Julkunen, R. (1993) Onko se ohi nyt? Kirjassa Haapala, P. (toim.) Hyvinvointivaltio ja historian oikut. Tampere: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, 128– 53.
Julkunen, R. (1994) Hyvinvointivaltiollisen professioprojektin katkos. Tiede ja Edistys 3/94, 200–213.
Julkunen, R. (2000) Hyvinvointivaltion näkymä – zombiko? Sosiaaliturva 1/2000, 4–7.
Juuti, P. (1997) Kulkuri ja peluri oppijoina. Aikuiskasvatus 7, 4–11.
Juuti, P. & Lindström, K. (1995) Postmoderni ajattelu ja organisaation syvällinen muutos. Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 4, JTO-tutkimuksia Sarja 9. Helsinki: Työterveyslaitos, Johtamistaidon Opisto.
Jyrkämä, J. (1996) Action Research and social practices – new remarks on an old approach. Nordiske Udkast. Journal for Critical Social Science Vol 24, 2/1996, 33–44.

Jyrkämä, J. (1999) Toimintatutkimus ja sosiaaliset toimintakäytännöt – Giddensiläisiä näkökulmia toimintatutkimukseen. Kirjassa Heikkinen, H.L.T., Huttunen, R. & Moilanen, P. (toim.) Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Juva: ATENA-kustannus, 137–153.

Kaasalainen, M. (1994) Projektien mahdollisuudet toiminnan kehittäjinä ja muuttajina. Kirjassa Lindquist, T. & Rajavaara, M. (toim.) Kehittämistyö itseanalyysiin. Raportteja 147. Helsinki: STAKES Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus, 57–69.

Kaijalainen, L. (1992) Kunnille miljardien lisämenot. Kotimaa, 10.12.1992: Helsingin Sanomat.

Kalliola, S. (1996) Lewiniläinen ryhmäpäätös kunnallishallinnon työyhteisöissä. Tutkimus yhteistoiminnasta ja toimintatutkijan kenttätyöstä. Sarja T-julkaisuja 15. Tampere: Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos.

Karisto, A. (1994) Kevytmielisyyden aika? Tiede & edistys 3/94, 226–238.

Karvinen, S. (1996) Sosiaalityön ammatillisuus modernista professionaalisuudesta reflektiiviseen asiantuntijuuteen. Akateeminen väitöskirja. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 34. Kuopio: Sosiaalitieteiden laitos, Kuopion yliopisto.

Kasvio, A. (1990) Työorganisaatioiden tutkimus ja niiden tutkiva kehittäminen. Sarja T 4/1990. Tampere: Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Työelämän tutkimuskeskus.

Kasvio, A. (1994) Työelämän muutos ja toimintatutkimus. Sosiologia 31, 1, 24–34.

Kevätsalo, K. (1999) Jäykät joustot ja tuhlatut resurssit. Tampere: Vastapaino.

Kiander, J. (Ed.) (1999) 1990's Economic Crisis. The Research Programme on the Economic Crisis of the 1990s in Finland: the Projects. VATT-publications 27:2. Helsinki: Govermet Institute for Economic Research.

Kingfisher, C.P. (1996) Women on welfare: conversational sites of acquiescence and dissent. Discourse & Society Vol. 7 (4), 531–557.

Kinlav, D.C. (1995) The practice of empowerment. Making the most of human competence. Hampshere: Gower.

Kinnunen, M. & Korvajärvi, P. (1996) Työelämän sukupuolistuvat käytännöt. Tampere: Vastapaino.

Kirjonen, J., Heiskanen, T., Filander, K. & Hämäläinen, A. (1996) Tila ajattelulle. Asiantuntijatyön kehykset julkisella sektorilla. Jyväskylä: Kasvatustieteiden tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto.

Kirjonen, J., Mutka, U., Filander, K. & Valkeavaara, T. (2000) Oppiminen työssä ja pääoman uudet muodot. Kirjassa Raivola, R. (toim.) Vaikuttavuutta koulutukseen. Suomen Akatemian koulutuksen vaikuttavuusohjelman tutkimuksia. Julkaisu 2/00. Helsinki: Edita, 141–167

Kirjonen, J., Remes, P. & Eteläpelto, A. (1997) (toim.) Muuttuva asiantuntijuus, Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto.

Koivisto, T. (1997) Uudistuva metallialan tuotantolaitos. Osallistuva uudelleensuunnittelu mahdollisuuksien areenana. Acta Universitatis Tamperensis 558. Tampere: Tampereen yliopisto.

Kollanus, T. & Kankaanpää, A. (1996) Työelämän murrokset ja muuttuvat kvalifikaatiot. Julkaisematon käsikirjoitus 29.3.1996. Turku: Koulutussosiologian tutkimuskeskus, Turun yliopisto.

Komiteamietintö (1986:12) Hallinnon hajauttamiskomitean mietintö. Helsinki: Valtion Painatuskeskus.

Komiteamietintö (1990:34) Henkilöstöpolitiikan uudistaminen. Helsinki: Valtion Painatuskeskus.
Komiteamietintö (1992:28) Yksiportaiseen keskushallintoon. Keskushallinnon rationalisointihankkeen loppurapaportti. Helsinki: Valtion Painatuskeskus.
Komulainen, K. (1998) Kotihiiriä ja ihmisiä. Retorinen minä naisten koulutusta koskevissa elämänkertomuksissa. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja N:o 35. Joensuu: Joensuun yliopisto.
Korhonen, J. (1992) Kriisi salli päättäjien hylätä heikot. Filosofian professori Timo Airaksinen moittii hallituksen sitoutumista "ainoan vaihtoehdon" politiikkaan. 22.9.1992 D 1: Helsingin Sanomat.
Kortteinen, M. (1992) Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Hämeenlinna: Hanki ja Jää.
Korvajärvi, P. (1998a) Gendering dynamics in white-collar work organizations. Acta Universitatis Tamperensis 600. Tampere: University of Tampere.
Korvajärvi, P. (1998b) Reproducing Gendered Hierarchies in Everyday Work: Contradictions in an Employment Office. In Gender, Work and Organization Vol. 5, No 1 (January 1998) 19–30.
Korvajärvi, P., Järvinen, R. & Kinnunen, M. (1990) Muutokset kiireen keskellä. Sarja T 7. Tampere: Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Työelämän tutkimuskeskus.
Kosonen, P. (1998) Pohjoismaiset mallit murroksessa. Tampere: Vastapaino.
Kurtakko, K. (1991) Toimintatutkimus koulun ja opetuksen kehittämisessä. Kirjassa Syrjälä, L. & Merenheimo, J. (toim.) Kasvatustutkimuksen laadullisia lähestymistapoja. Opetusmonisteita ja selosteita 39/1991. Oulu: Oulun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta, 50–64.
Kuula, A. (1999) Toimintatutkimus. Kenttätyötä ja muutospyrkimyksiä. Tampere: Vastapaino.
Kvale, S. (1996) InterViews. An Introduction to qualitative research interviewing. London: Sage.
Labov, W. (1972) Language in the inner city. Studies in the Black English vernacular. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
Lakoff, G. & Johnson, M. (1980) Metaphors we live by. Chicago and London: University of Chicago Press.
Lakoff, G. & Turner, M. (1989) More than cool reason: A field guide to poetic metaphor. Chicago and London: University of Chigago Press.
Lather, P. (1994) Staying Dumb? Feminist Research and Pedagogy with/in the Postmodern. In Simons, H.W. & Billig, M. (Eds.) After Postmodernism. Reconstructing Ideology Critigue. London: Sage, 101–132.
Lavikka, R. (1997) Big Sisters. Spacing Women Workers in the Clothing Industry. A Study on Flexible Production and Flexible Women. Publication Series T. 16/1997. Tampere: University of Tampere, Research Institute for Social Sciences, Work Research Centre.
Lawler III, E.E. (1994) From job-based to competency-based organization. Journal of Organizational Behavior Vol. 15, 3–15.
Legge, K. (1995) Human Resource Management. Rhetorics and Realities. London: Macmillan Press Ltd.
Lehto, J. (1991) Professionaalisuuden ansa. Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti 28. vuosikerta, 3, 181–185.
Lehtonen, H. (2000) Voiko suomalainen hyvinvointivaltiomalli muuttua? Sosiologia Vol. 37, 2, 130–141.

Lehtonen, M. (1999) Saatteeksi Kirjassa Hall, S. Identiteetti. Tampere: Vastapaino, 6–8.
Lewin, K. (1946) Action Research and Minority Problems. Journal of Social Issues, II, 34–46.
Lewin, K. (1947) Frontiers in Group Dynamics. II. Channels of Group Life: Social Planning and Action Research. Human Relations Vol. 1, No.2. London: The Tavistock Institute of Human Relations, 143–153.
Lewin, K. (1948) Resolving Social Conflicts. Selected papers on group dynamics. In Gertrud Weiss Lewin (Ed.) A Publication of the Research Center for Group dynamics, University of Michigan. New York: Harper & Brothers.
Linde, C. (1993) Life stories. The creation of coherence. New York: Oxford University Press.
Maanen, John van (1995) An End to Innocence. The Ethnography of Ethnography In van Maanen, J. (Ed.) Representation in Ethnography. Thousand Oaks: Sage, 1–35.
Maile, S. (1995) Managerial discourse and the restructuring of a district authority. Sosiological Review 43 (4), 720–742.
Marsick, W. & Watkins, K.E. (1990) Informal and incidental learning in the workplace. London: Routledge.
Matthies, A-L. (1994) Kehittämistyön dynamiikka – mikä suuntaa katseen ja kuka rajaa kuulon? Kirjassa Lindquist, T. & Rajavaara, M. (toim.) Kehittämistyö itseanalyysiin. Raportteja 147. Helsinki: STAKES Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus, 25–30.
Mezirow, J. (1978) Perspective Transformation. Adult Education 28, 100–110.
Mezirow, J. (1981) A critical theory of adult learning and education. Adult Education Volume 32, 3–24.
Mezirow, J. (1985) A critical theory of self-directed learning. In: Brookfield, S. (Ed.) Self-directed learning: from theory to practice. San Francisco: Jossey-Bass.
Mezirow, J. (1991a) Transformative Dimensions of Adult Learning. San Francisco, Oxford: Jossey-Bass.
Mezirow, J. et al. (1991b) Fostering Critical Reflection in Adulthood. A Guide to Transformative and Emancipatory Learning. San Francisco, Oxford: Jossey-Bass.
Mezirow, J. et al. (1995) Uudistava oppiminen. Kriittinen reflektio aikuiskoulutuksessa. Oppimateriaaleja 23. Helsinki: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutukskeskus.
Miettinen, R. (1989) John Deweys's Concept of activity and the Problem of School Curriculum. Comment on the Paper of Charles Tolman and Brad Piekkola. Activity Theory 3/4, 1989, 47–49.
Miettinen, R. (1998) Miten kokemuksesta voi oppia? Kokemus ja reflektiivinen ajattelu John Deweyn toiminnan filosofiassa. Aikuiskasvatus 2, 84–97.
Miettinen, R. (2000) The concept of experiential learning and John Dewey's theory of reflective thought and action. International Journal of Lifelong Education vol. 19, No. 1 (January–February 2000), 54–72.
Miller, J. & Glassner, B. (1997) The 'Inside' and the 'Outside'. Finding Realities in Interviews. In Silverman, D. (Ed.) Qualitative Research. Theory, Method and Practice. London: Sage, 99–112.
Mohrman, S.A. & Lawler III, E.E. (1997) Transforming the human resource function. Human Resource Management, Spring 1997, Vol. 36, No 1, 157–162.
Morgan, G. (1993) Imaginization. The Art of Creative Management. Newbury Park: Sage.
Mutka, U. (1998) Sosiaalityön neljäs käänne. Asiantuntijuuden mahdollisuudet vahvan hyvinvointivaltion jälkeen. SoPhi 27. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Naschold, F. (1993a) Valtion uudenaikaistaminen. Julkisen sektorin ohjaus- ja kehittämispolitiikasta. Helsinki: Kunta-alan ammattiliitto KTV ry.
Naschold, F. (1993b) Organization Development: National programmes in the context of international competition. Kirjassa Naschold, F., Cole, R.E., Gustavsen, B. & van Beinum, H. (Eds.) Constructing the New Industrial Society. Stockholm: Arbetslivscentrum, 3–132.
Naschold, F. (1996) New Frontiers in Public Sector Management. Trends and Issues in State and Local Government in Europe. New York: Walter de Gruyter.
Nieminen, J. (toim.) (1995) Menetelmävalintojen viidakossa. Pohdintoja kasvatuksen tutkimisen lähtökohdista. Julkaisusarja B: N:o 13. Tampere: Tampereen yliopiston kasvatustieteiden laitos.
Nikanne, U. (1992) Metaforien mukana. Kirjassa Harvilahti, L., Kalliokoski, J., Nikanne, U. & Onikki, T. Metafora. Ikkuna kieleen, mieleen ja kulttuuriin. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995) The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. Oxford: Oxford University Press.
Nätti, J. (1993) Kohti joustavia työmarkkinoita? Janus. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauskirja 3/93, 26–38.
Ojanen, E. (1999) Hyvyyden yhteiskunta. Helsinki: Kirjapaja Oy.
Olesen, H.S. (1996a) A New Concept of Qualification. In Olesen H.S. & Rasmussen, P. (Eds.) Theoretical Issues in Adult Education. Danish Research and Experiences. Frederiksberg: Roskilde University Press, 226–242.
Olesen, H.S. (1996b) Experience, Life History and Biography. An Biographical Approach to Adult Learning. In Olesen, H.S. & Rasmussen, P. (Eds.) Theoretical Issues in Adult Education. Danish Research and Experiences. Frederiksberg: Roskilde University Press, 65–86.
Ortony, A. (Ed.) (1993) Metaphor and thought. New York:Cambridge University Press.
Parker, I. (1992) Discourse dynamics. Critical analysis for social and individual psychology. London and New York: Routledge.
Pelttari, P. (1998) Kvalifikaatio vai kvalifikaatiovaatimus? Futura 1, 86–94.
Pennycook, A. (1994) Incommensurable Discourses? Applied Linguistics Vol. 15, No 2, 115–138.
Perelman, C. (1996) Retoriikan valtakunta. Tampere: Vastapaino.
Peräkylä, A. (1990) Kuoleman monet kasvot. Identiteettien tuottaminen kuolevan potilaan hoidossa. Tampere: Vastapaino.
Peräkylä, A. (1995) Kvalitatiivisen tutkimuksen kohteet ja ihmiskuva. Kirjassa Leskinen, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen risteysasemalla. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus, 39–49.
Pesonen, I. (1994) Henkilöstöhallinnosta henkilöstön strategiseen kehittämiseen. Julkaisussa Kasvio, A., Nakari, R., Kalliola, S., Kuula, A., Pesonen, I,. Rajakaltio, H. & Syvänen, S. Uudistamisen voimavarat. Tutkimus kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämisestä. Sarja T-julkaisuja 14/1994. Tampere: Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Tampereen yliopisto, 335–393.
Peters, T. (1992) Liberation Management. Necessary Disorganization for the Nanosecond Nineties. New York: Alfred A. Knopf.
Pietrykowski, B. (1996) Knowledge and power in adult education: beyond Freire and Habermas. In Adult Education Quarterly Volume 46, Number 2, Winter 1996, 82–97.

Polanyi, M. (1966) The Tacit Dimension. New York: Doubleday & Company, Inc.
Pollert, A. (1988) Dismantling flexibility. Capital & Class 34, 42–75.
Pollitt, C. (1990) Managerialism and the Public Services. The Anglo-American Experience. USA: Basil Blackwell Ltd.
Pollitt, C. & Bouckaert, G. (1995) Defining Quality In Pollitt, C. & Bouckaert, G. (Eds.) Quality Improvement in European Public Services. Concepts, Cases and Commentary. London: Sage, 3–19.
Potter, J.E. (1996) Discourse analysis and constrctionist approaches: Theoretical background. In Richardson, J.T.E. (Ed.) Handbook of Qualitative Research Methods for Psychology and the Social Sciences. Leicester: BPS Books, 129–140.
Potter, J. & Edwards, D. (1999) CA, DA, Rhetoric and Ethnomethodology. Luentomoniste kurssilta Advanced Course on Discourse Analysis 17.–21.5.1999, International School of Social Sciences, University of Tampere.
Potter, J. & Wetherell, M. (1987) Discourse and social psychology. Beyond Attitudes and Behaviour. London: Sage.
Rantalaiho, L. & Heiskanen T. (Eds.) (1997) Gendered Practices in Working Life. London: MacMillan Press.
Remes, P. (toim.) (1995) Asiantuntijaksi oppiminen. Tutkimusohjelman lähtökohdat. Työpapereita n:o 1. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tutkimuslaitos.
Richardson, L. (1990) Writing Strategies. Reaching Diverse Audiences. Qualitative Research Methods Series 21. Newbury Park: Sage.
Riessman, C.K. (1993) Narrative Analysis. Qualitative Research Methods. Volume 30. Newbury Park: Sage.
Ronkainen, S. (1989) Nainen ja nainen – haastattelun rajat ja mahdollisuudet. Eripainos. Sosiaalipolitiikka.
Ronkainen, S. (1999) Ajan ja paikan merkitsemät. Subjektiviteetti, tieto ja toimijuus. Helsinki: Gaudeamus.
Roos, J.P. & Hoikkala, T. (1998) Esipuhe. Kirjassa Roos, J.P. & Hoikkala, T. (toim.) Elämänpolitiikka. Tampere: Gaudeamus.
Roos, J.P. (1987) Suomalainen elämä. Tutkimus tavallisten suomalaisten elämäkerroista. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
Rose, N. (1990) Governing the soul. The shaping of the private self. London: Routledge.
Rosenberg, S. (1989) Labor Market Restructuring in Europe and the United States: The Search for Flexibility. In Rosenberg, S. (Ed.) The State and the Labor market. New York: Plenum Press.
Räsänen, P. (1998) Yhteistoiminnan ja vastarinnan areenat. Tutkimus työpaikan neuvottelusuhteista ja tuotannon uusiutuvista toimintatavoista. Julkaisematon lisensiaatintutkimus. Sosiologia, Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos, Tampereen yliopisto.
Sahlin-Andersson, K. (1996) Imitating by Editing Success: The Construction of Organization Fields. In Czarniawska, B. & Sevon, G. (Eds.) Translating Organizational Change. New York: Walter de Gruyter, 69–92.

Sarala, U. & Sarala, A. (1996) Oppiva organisaatio – oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. Tampere: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.
Savonen, T.& Pörsti, J. (2000) Työ huohottaa niskaan. Vihreä Lanka 17/28.4.2000.
Schegloff, E.A. (1997) Whose text? Whose context? Discourse & Society Vol. 8 (2), 165–187.
Schein, E.H. (1996) Culture: The Missing Concept in Organization Studies. Administrative Science Quarterly 41, 229–240.
Schön, D.A. (1983) The Reflective Practitioner. How Professionals Think in Action. New York: Basic Books.
Schön, D.A. (1987) Educating the Reflective Practitioner. Toward a New Design for Teaching and Learning in the Professions. San Francisco and London: Jossey-Bass.
Schön, D.A. (Ed.) (1991) Introduction. The Reflective Turn. Case Studies in and on Educational Practice. New York: Teachers College Press, 1–12.
Schön, D.A. (1992) The crisis of professional knowledge and the pursuit of an epistemology of practice. Journal of Interprofessional Care 6, 1, 49–64.
Schön, D.A. (1993) Generative metaphor: A perspective on problem-setting in social policy. In Ortony, A. (Ed.) Metaphor and Thought. Second Edition. Cambridge: Cambridge University Press, 137–163.
Seppänen-Järvelä, R. (1999) Luottamus prosessiin. Kehittämistyön luonne sosiaali- ja terveysalalla. STAKES, Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskuksen tutkimuksia 104. Jyväskylä: Gummerus.
Sihvonen, J. (1996) Sivistystä kaikille vai valituille? Acta Universitatis Tamperensis. Ser A vol. 519. Vammala: Tampereen yliopisto
Silius, H. (1992) Den kringgärdade kvinnligheten. Att vara kvinnlig jurist i Finland. Åbo: Åbo Akademis Förlag.
Siltala, J. (1996) Yksilöllisyyden historialliset ja psykologiset ehdot. Kirjassa Hautamäki, A., Lagerspetz, E., Sihvola, J., Siltala, J. & Tarkki, J. Yksilö modernin murroksessa. Gaudeamus, 117–204.
Silvennoinen, H., Tulkki, P. (1998) Elinikäisen oppimisen diskurssit ja todellisuus. Kirjassa Silvennoinen, H. & Tulkki, P. (toim.) Elinikäinen oppiminen. Tampere: Gummerus, 195–211.
Silverman, D. (1987) Communication and Medical Practice: Social Relations in the Clinic. London: Sage.
Silverman, D. (1991) Sociology and the community: A dialogue of the deaf? Kirjassa Forsberg, H., Jokinen, A., Juhila, K., Järviluoma, H., Kuronen, M., Pösö, T., Ritala-Koskinen, A., Roivainen, I., Rostila, I., Silverman, D. & Suoninen, R. Sosiaalisia käytäntöjä tutkimassa. Katkelmia empiirisen tutkimuksenteon vaiheista. Tutkimuksia Sarja A Nro 1, Tampere: Tampereen yliopiston sosiaalipolitiikan laitos, 11–34.
Silverman, D. (1993) Interpreting Qualitative Data. Methods for Analysing Talk, Text and Interaction. London: Sage.
Simola, H. (1995) Paljon vartijat. Suomalainen kansanopettaja valtiollisessa kouludiskurssissa 1960-luvulta 1990-luvulle. Tutkimuksia 137. Helsinki: Helsingin yliopiston Opettajankoulutuslaitos.

Smircich, L. (1983) Concepts of culture and organizational analysis. Administrative Science Quarterly 28 (3), 339–58.
Smith, D. (1990) On Sociological Description: A Method from Marx. In Smith, D. Texts, Facts and Femininity. Exploring the relations of ruling. London: Routledge, 86–119.
Ståhlberg, K. (1998) Suomen ja Ruotsin kuntien sopeutusmipolitiikka 90-luvulla. Kunnallistieteellinen aikakauskirja 4/98, 285–300.
Sulkunen, P. (2000) Keskusvirastojen lakkauttaminen oli virhe. Helsingin Sanomat, mielipide 27.8.2000.
Summa, H. (1995) Retoriikka ja argumentaatioanalyysi yhteiskuntatutkimuksessa. Kirjassa Leskinen, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen risteysasemalla. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus, 67–90.
Suoninen, E. (1997) Miten tutkia moniäänistä ihmistä? Acta Universitatis Tamperensis 580. Vammala: Tampereen yliopisto.
Suoninen, E. (1999) Näkökulma sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen. Kirjassa Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. Diskurssianalyysi liikkeessä. Tampere: Vastapaino, 17–36.
Suoranta, J. (1998a) Aikuisoppijan merkitys moderneissa ja postmoderneissa teorioissa. Aikuiskasvatus 1, 22–32.
Suoranta, J. (1998b) Ihmisen yksityisyys ja luova lepo – aikuiskasvatuksen merkityksestä työn jälkeen. Kirjassa Sallila, P. & Vaherva, T. (toim.) Arkipäivän oppiminen. Aikuiskasvatuksen 39. Vuosikirja. Saarijärvi: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.
Suoranta, J. (2000) Narrating the good life: illuminations. International Journal of Lifelong Education 19 (4), 357–369.
Swales, J.M. & Rogers, P.S. (1995) Discourse and the projection of coporate culture: the Mission Statement. Discourse & Society Vol. 6(2), 223–242.
Swantz, M-L. (1994) Naiset kehityksen ratkaisijoina. Kirjassa Lindqvist, T. & Rajavaara, M. (toim.) Kehittämistyö itseanalyysiin. Stakes. Raportteja 147. Helsinki: Stakes ja Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.
Tannen, D. (1979). What's in a frame? In R.O. Freedle (Ed.) New directions in discourse processing. Norwood, New Jersey: Ablex, 137–181.
Torrington & Hall (1991) Personnel Mangement: A New Approach. 2:ed. New York: Prentice Hall.
Tuomi, I. (1999) Inside Innovation Clusters: Collective Knowledge Creation in Networks and Communities. In Schienstock, G & Kuusi, O. (Eds.) Transformation Towards a Learning Economy. The Challenge for the Finnish Innovation System. Sitra 213. Helsinki: Finnish National Fund for Research and Development, 143–157.
Tuomisto, J. (1996) Tutkimuksen tausta ja teoreettiset perusteet. Kirjassa Tuomisto, J., Heikkilä, K., Juhela, A., Poikela, E. & Vuorikoski, M. Yhteiskunnan rakenteet ja elinikäinen oppiminen. Julkaisusarja A/59 Tampere: Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos, 11–28.
Tuomisto, J. & Juhela, A. (1996) Elinikäistä oppimista tukeva työ – ja koulutusjärjestelmä – ongelmat, haasteet ja kehittämismahdollisuudet. Kirjassa Tuomisto, J., Heikkilä, K., Juhela, A., Poikela, E. & Vuorikoski, M. Yhteiskunnan rakenteet ja elinikäinen oppiminen. Julkaisusarja A/59 Tampere: Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos, 471–493.

Turner, B.A. (1990) Introduction. In Turner, B.A. (Ed.) Organizational Symbolism. New York: Walter de Gruyter, 1–11.
Turner, V. (1974) Dramas, Fields and Metaphors, Ithaca, NY: Cornell University Press.
Töttö, P. (1982) Yhteiskuntatiede ja toiminta. Objektivismin kritiikistä yhteiskuntatieteiden metodologiassa. Sarja A: 55. Tampere: Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Tampereen yliopisto.
Töttö, P. (1997) Pirullinen positivismi. Kysymyksiä laadulliselle tutkimukselle. JYY julkaisusarja n:o 41. Jyväskylä: Kampus Kustannus.
Usher, R. (1992) Experience in Adult Education: A Post-modern Critique. Journal of Philosophy of Education Vol. 26, no. 2, 201–214.
Usher, R. (1996) A critigue of the neglected epistemological assumtions of educational research. In Scott, D. & Usher, R. (Eds.) Understanding Educational Research. London and New York: Routledge, 9–32.
Usher, R. (1996) Textuality and reflexivity in educational research. In Scott, D. & Usher, R. (Eds.) Understanding Educational Research. London and New York: Routledge, 33–51.
Usher, R. & Bryant, I. (1989) Adult Education as Theory, Practice and Research. The Captive Triangle. London & New York: Routledge.
Usher, R. & Edwards, R. (1994) Postmodernism and education. London: Routledge.
Vahtera, J., Ahonen, H., Antikainen, S., Pentti, J., Ala-Mursula, L. & Kangas, L. (1999) Missä kunnossa kolmannelle vuosituhannelle? Kunta-alan 1990- luvun henkilöstötilinpäätös. Helsinki: Työterveyslaitos.
Valkama, H. (1998) Organisaatio prosessissa. Acta Universitatis Tamperensis 608. Tampere: Tampereen yliopisto.
Valkeavaara, T. (1999) Sailing in Calm Waters Doesn't Teach: constructing expertise through problems in work – the case of Finnish human resource developers. Studies in Continuing Education Vol. 21, No. 2, 177–196.
Valtioneuvoston pöytäkirjat (1990) Valtiovarainvaliokunnan mietintä n:o 31 valtioneuvoston selonteosta julkisen hallinnon uudistamisesta. Asian eduskuntakäsittelypöytäkirjat.
Varila, J. (1997) Mistä kumpuavat puheet ajastamme muutoksen aikakautena? Aikuiskasvatus 3, 226–228.
Varmola, T. (1996) Markkinasuuntautuneen koulutuksen aikakauteen? Esimerkkejä ja tulkintoja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta. Acta Universitatis Tamperensis ser. A vol. 524. Tampere: Tampereen yliopisto.
Watkins, K.E. (1991) Many voices: Defining human resource development from different disciplines. Adult Education Quarterly No 41, Summer, 1991, 241–255.
Welton, M.R. (1987) Vivisecting the nightingale: Reflections on adult education as an object of study. In Studies in the Education of Adults Volume 19, Number 1, April 1987, 46–68.
Welton, M.R. (1993) Social revolutionary learning: the new social movements as learning sites. Adult Education Quarterly Volume 43, Number 3, Spring 1993, 152–164.
Welton, M.R. (Ed.) (1995) In Defense of the Lifeworld. Critical Perspectives on Adult Learning. New York: State University of New York Press.

Welton, M.R. (1998) Civil society as theory and project: Adult education and the renewal of global citizenship. In Wildemeersch, D., Finger, M. & Jansen, T. (Eds.) Adult education and social responsibility. Reconciling the irreconcilable? Frankfurt am Main: Peter Lang, 187–219.

Whitehead, S. & Moodley, R. (1999) Intruduction: locating personal and political transformations. In Whitehead, S. & Moodley, R. (Eds.) Transforming Managers. Gendering Change in the Public Sector. London: UCL Press.

Widdicombe, S. (1998) Identity as an Analysts' and a Participants' Resource. In Antaki, C. & Widdicombe, S. (Eds.) Identities in Talk. London: Sage, 191–217.

Viinisalo, K. & Miettinen, A. (1995) Kohti oppivaa organisaatiota: Osallistumisesta työntekijöiden valtuuttamiseen. Kirjassa Kajanto, A. (toim.) Aikuiskoulutuksen arviointi. Jyväskylä: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 193–210.

Wildemeersch, D. & Jansen, T. (Eds.) (1992) Adult education, experiential learning and social change. The postmodern challenge. Reeks vormings-en ontwikkelingswerk ; 2, Gravenhage: VUGA.

Wildemeersch, D., Finger, M. & Jansen, T. (Eds.) (1998) Adult education and social responsibility. Reconciling the irreconcilable? Frankfurt am Main: Peter Lang.

Wilson, E.M. (1997) Exploring gendered cultures. Administrative Studies. 4: 289–303.

Virkkunen, J. (1995) Työpaikkatarkastuksen ristiriidat ja niiden ylittämisen mahdollisuudet. Tutkimus keskusteluun perustuvan työn välineistä ja tuloksellisuudesta. Työpoliittinen tutkimus Nro 123. Helsinki: Työministeriö.

Virkkunen, J., Engeström, Y., Pihlaja, J. & Helle, M. (1999) Muutoslaboratorio. Uusi tapa oppia ja kehittää työtä. Helsinki: Oy Edita Ab.

Witz, A. & Savage, M. (1992) Theoretical Introduction. The Gender of organizations. In Savage, M. & Witz, A. (Eds.) Gender and Bureaucracy. Oxford:Blackwell Publishers, 3–62.

Voipio, A. & Leinonen, M. (toim.) (1984) Itämeri. Helsinki: Kirjayhtymä.

Wright, S. (1994) Culture in anthropology and organizational studies. In Wright, S. (Ed.) Anthropology of Organizations. London: Routledge, 1–31.

Vuoristo, P. (1996) Aho: Työelämä on uudistettava 1999. 5.10.1996 A 9: Helsingin Sanomat.

Vuoristo, P. & Väisänen, P. (1992) Hallitus kaavailee jälleen virkamiehille pakkolomia. 18.8.1992: Helsingin Sanomat.

Yin, R.K. (1989) Case Study Research. Design and Methods. Applied Social Research Methods Series. Vol. 5. Newbury Park: Sage.

Ylijoki; O-H. (1998) Akateemiset heimokulttuurit ja noviisien sosialisaatio. Tampere: Vastapaino.

Liite 1

Aineiston keräämisen aikataulu, vaiheet ja aineistotyypit

Helmikuu 1991		Syyskuu 1992	Maalis-huhtikuu 1997
	Työtieteellinen koulutusohjelma 1.Yksilölliset kirjalliset tehtävät; ennakkotehtävät T1 1/91,T1 2/91, T1 3/91 jne. Ens. kirjallinen tehtävä T 2 1/92, T2 2/92 jne., toinen kirjallinen tehtävä T3 1/92, T3 2/92 jne. 2.Ison forumin keskustelunauhoitukset: F 3/91, F 5/91 jne. (seminaarin kuukausi/ järjestämisvuosi) 3. Kuuden pienryhmän nauhoitetut keskustelut; RA 5/91, RA 8/91 jne. RC 5/91, RC 8/91 jne. (ryhmien koodit A=ryhmä 1, B=ryhmä 2, C=ryhmä 3 jne. (Ryhmäkeskustelun ajankohta kuukauden ja vuoden mukaan) 4. Osallistuvan havainnoinnin perusteella tehdyt muistiinpanot koulutuksen etenemisen vaiheista ja käänteistä sekä koulutuksen ohjaajien haastattelut, joita ei ole tarkemmin luetteloitu.		
OSAN-OTTAJIEN ALKU-HAASTAT-TELUT		OSAN-OTTAJIEN LOPPU-HAASTAT-TELUT	OSAN-OTTAJIEN JATKO-HAASTAT-TELUT

26 osanottajien haastattelut tehtiin kolme kertaa puhelinhaastatteluina. Haastattelut ajoittuivat vuosille 1991, 1992 ja 1997 ja niitä kertyi yhteensä 78 haastattelua. Ensimmäisen ja toisen haastattelun suoritti työtieteellisen koulutuksen johtaja professori Juhani Kirjonen. Alkuhaastattelun tarkoituksena oli saada välitön kontakti koulutukseen mukaan valittuihin henkilöihin. Alkuhaastatelu kesti noin puoli tuntia ja sen aikana käsiteltiin alkavaa koulutusta ja täsmennettiin osanottajien odotuksia ja tarpeita, joita he suuntasivat koulutukseen. Osanottajien loppuhaastattelut suoritti myös Juhani Kirjonen ja näiden haastattelujen aikana käsiteltiin osanottajien työtilanteisiin ja meneillään oleviin kehittämishankkeisiin ja päättymässä olevaan työtieteellisen koulutuksen kokemuksiin liittyviä kysymyksiä. Nämä loppuhaastattelut kestivät tunnista puoleentoista tuntiin.

Vuoden 1997 jatkohaastattelut toteutti tutkija Karin Filander ja haastattelut kestivät 1–2 tuntia. Loppu- ja jatkohaastatteluihin liittyen osanottajat täyttivät ennen haastattelua alustavasti teemahaastattelurungon, joka toimitettiin etukäteen haastattelijalle. Kaikki haastattelut nauhoitettiin ja purettiin sanatarkasti puhetekstiksi. Purettua haastatteluaineistoa kertyi tiukasti kirjoitettuna tekstinä yhteensä 2604 sivua. Vuoden 1991 alkuhaastattelujen laajuus oli 502 sivua. Vuoden 1992 loppuhaastattelut olivat laajuudeltaan 830 sivua ja vuoden 1997 jatkohaastattelut 1272 sivua. Jatkohaastattelujen litteroinnissa huomioitiin puheen epäröinnit ja takeltelut, puheen panotukset, tauotukset ja esimerkiksi nauraminen, mutta purussa ei huomioitu taukojen pituuksia. Litteroinnissa ei siis tavoiteltu keskusteluanalyysin tarkkuutta vaan tyydyttiin sanatarkkuuteen. Jokaisen haastattelun epäselvän tai erityisen kiinnostavan kohdan pystyin tarkistamaan erikseen nauhalla olevasta puheesta.

Liite 2

Juhani Kirjonen:

Alkuhaastattelun (1991) teemat ja ohjeellinen järjestys 15.2.1991

Tavoite

Tämän haastattelukierroksen päätarkoitus oli saada välitön kontakti koulutukseen mukaan valittuihin, tarkistaa ja täydentää hakulomakkeen tietoja sekä hahmottaa alustavasti, millaisesta kouluttautumisesta tässä ohjelmassa on kysymys. Tästä oli tietoisesti jätetty pois sellaiset yksityiskohtaiset ja tutkimuksellisesti kiintoisat asiat, jotka liittyvät johonkin tiettyyn probleema-alueeseen, koska niihin tulee paneutua sisällöllisesti syvemmin kuin mihin puoleksi tunniksi mitoitetussa alkukeskustelussa voidaan päästä. Jotta haastatteluista saataisiin kuitenkin mahdollisimman suuri hyöty tutkimusryhmälle, ne päätettiin nauhoittaa, jolloin niissä mahdollisesti vilahteleviin yksityiskohtiin olisi tilaisuus palata vaivattomasti myöhemmin.

Toteutus

Viikolla 7 ja 8 otin puhelimitse yhteyttä kaikkiin valittuihin sopiakseni noin 20–30 minuutin puhelinhaastattelun ajankohdasta lähipäivinä. Aikavaraukset saatiin sovituiksi poikkeuksetta joko 8. tai 9. viikolle. Toivotin samalla jokaisen tervetulleeksi alkavaan ohjelmaan ja yhteistyöhön.

Saatuani puhelinyhteyden sovittuna aikana kerroin aluksi, että teen muistiinpanoja keskustelusta ja että halusin lisäksi nauhoittaa sen, ellei asianomaisella ollut mitään sitä vastaan. Kaikki suostuivat empimättä tähän.

Tämän jälkeen kerroin, mihin tällä keskustelulla pyrittiin. Esitin kolme perustelua:

1. Halusin tarkistaa ja täydentää hakulomakkeen tietoja.
2. Kuulisin mielelläni ajatuksia tai ehdotuksia siitä, mitä ohjelmassa ainakin jossain vaiheessa toivottaisiin otettavan esille, koska ohjelma oli tietoisesti jätetty osittain avoimeksi.
3. Kerroin haravoivani mukana olevien tutkijoiden ja osallistujien ‘kiinnostuksen maastoa’ löytääkseni sieltä sellaisia teemoja tai kysymyksiä, joiden ympärille voisi jatkossa rakentaa ryhmissä tapahtuvaa työskentely ja opiskelua.

Teemat

Lähdin liikkeelle palauttamalla mieleen ajatukset, jotka edelsivät päätöstä ohjelmaan osallistumisesta. Miksi mukaan lähdettiin: mitkä olivat ne syyt tai motiivit, jotka johtivat siihen, että tähän koulutukseen hakeuduttiin? Pyrin tarkistamaan lisäkysymyksillä, mikä paino oli työpaikan ja omilla henkilökohtaisilla perusteilla. Silloin kun omia tutkintoihin tähtääviä opiskeluharrastuksia ei tullut esille, otin ne jossakin vaiheessa puheeksi. Koetin saada joka tapauksessa selvyyttä siihen, mikä oli ollut pääasiallinen peruste ilmoittautua mukaan.

Kysyin, oliko ohjelman tiedotteessa ollut jokin sellainen kohta tai teema, joka oli erikoisesti tuntunut kiinnostavalta

Seuraavaksi pyysin kertomaan lisää kehittämishankkeesta tai -ajatuksesta, johon hakupaperissa viitattiin ja johon haasteltava voisi mahdollisesti suunnata erityistä huomiota tämän ohjelman kuluessa. Tässä yhteydessä oli tilaisuus kertoa hahmotelmia kevään tilaisuuksien luonteesta, joissa ao. kehittämisideat sitten oli tarkoitus saada täsmentymään ja mahdollisesti ryhmittymään.

Tässä välissä kysyin ehdotuksia tai ideoita ohjelmasuunnittelua ajatellen: mitä teemoja tai aiheita ainakin tulisi ottaa jossain vaiheessa esille?

Seuraavaksi otin puheeksi maaliskuun työkonferenssin ja kerroin aluksi sen luonteesta ja tarkoituksesta. Korostin sitä, että keskeisenä ajatuksen on ollut saada kultakin työpaikalta mukaan sellainen johtaja, esimies tai muu vastaava, joka voisi tarvittaessa toimia jonkin tämän koulutuksen tuottaman aloitteen 'tukihenkilönä'. Tärkeintä olisi siis se, että mukaan saataisiin henkilö, joka olisi sekä kiinnostunut koulutuksesta ja kehittämisestä että kykenevä olemaan 'selkänojana' kun sellaista joskus tarvittaisiin. Lopuksi selvitin, oliko työpaikalla jotakin enemmän tai vähemmän virallista työryhmää tai vastaavaa, jossa erilaisia kehittämishankkeita olisi käsitelty tai ideointia harrastettu ja joissa olisi mahdollista myös tämän koulutuksen aikana esiin nousevia asioita ottaa pohdittaviksi, Pyrin tarkentamaan kysymystä, mikäli siihen oli aihetta (erityisesti opiskelutoiminnan osalta).

Lopuksi kysyin, oliko haastateltavalla sellaisia laitteita käytössään, joiden avulla sähköpostiyhteyden rakentaminen voisi tapahtua ja oliko siihen muuten varauduttu.

Kommentti haastattelun sujumisesta

Olen kirjoittanut tämän 27.2.1991, jolloin yhtä lukuun ottamatta kaikki muut valitut on haastateltu. Teemaluettelo on kirjoitettu puhtaaksi alkuperäisestä käsikirjoituksesta, joka on tätä niukempi ja sisältää vain ennakolta ajatellut kysymykset. Luettelo vastaa näin paremmin todellisuutta, sillä joitakin kysymyksiä ei ollut mahdollista esittää vain lakonisesti peräkkäin, koska aikaisemmasta keskusteluyhteydestä oli jo käynyt ilmi, ettei niihin voinut saada yksiselitteistä kantaa. Toisaalta kehittämishanketta ja maaiskuun työkokousta koskevat aiheet osoittautuivat olevan vielä siinä määrin epäselviä, että jouduin itse tavallaan informoimaan haastateltavaa ensin taustasta, ennen kuin oli mahdollista päästä käsiksi itse asiaan.

Edellä kuvatuista syistä tulin usean henkilön kanssa tilanteeseen, jossa keskustelun kuluessa jouduin olemaan äänessä enemmän kuin olin ajatellut. Tästä syystä ensimmäinen arviointi on, että saatoin olla useassa tapauksessa ehkä liian dominoiva, mahdollisesti myös johdatteleva.

TUTKIMUS–KOULUTUS–KEHITTÄMINEN/
OPPIMINEN JA TYÖELÄMÄN LAATU/ELO92 1

Kysely osallistujille **19.8.92**

Ohessa on joukko kysymyksiä, jotka koskevat työtäsi ja osittain myös uraan liittyviä asioita. Tarkoituksena on luoda loppusilmäys julkiseen työhön sellaisena kuin se tähän koulutukseen osallistuvien henkilökohtaisten kokemusten pohjalta muotoutuu.

Osaan kysymyksistä on varmaan vaikeaa antaa yksiselitteistä vastausta, mutta toivon silti 'pitkämielisyyttä', koska pidän käsiteltyjä asioita merkityksellisinä. Sen vuoksi tarkoituksena onkin, että käyn nämä asiat vielä läpi puhelinhaastatteluna siihen tapaan kuin ohjelman alussakin tein. Tästä huolimatta toivoisin, että ehtisit vastata alustavasti kysymyksiin tälle lomakkeelle ennenkuin pääsemme puheisiin puhelimen välityksellä. Lomake voinee toimia eräänlaisena muistilappuna ensin itsellesi keskusteluamme varten ja sitten minulle, kun kokoan yhteen asioita, joista juttelemme. Sen vuoksi toivoisin saavani lomakkeen käyttööni vielä postitse oheisessa kuoressa lähetettynä. Jos varattu tila ei riitä jollekin vastaukselle, käytä paperin loppua tai kääntöpuolta. Kuten ennenkin korostan, että kaikki saatavat tiedot ovat ehdottoman luottamuksellisia.

Jyväskylässä 19. elokuuta 1992

Juhani Kirjonen

1. Onko työpaikallasi alkanut, jatkunut tai alkamassa jokin kehittämishanke tai yhteistä toimintaa (esim. keskusteluryhmä), johon tällä koulutusohjelmalla on ollut jokin vaikutus? Jos on, millainen? Mikä rooli siinä on itselläsi? Kertoisitko tilanteesta?

2. Millä tavalla lähin esimiehesi tai vastaava on suhtautunut opiskeluharrastukseesi? Entä kehittämishankkeisiin yleisemmin? Miten työtoverisi ovat asiaan suhtautuneet?

Tästä koulutusohjelmasta:

3. Millainen oppiminen/opiskelu tässä koulutusohjelmassa on ollut parasta, mikä "kolahti"? Mitä mielestäsi sellaisen fiiliksen saavuttaminen edellyttää?

4. Onko tämän ohjelman aikana ilmennyt joitakin seikkoja, jotka ovat olleet haitallisia opiskelusi ja oppimisen kannalta? Millaisia ovat oleellisimmat kokemuksesi esimerkiksi ohjelmasta ja omasta tilanteestasi?

5. Voiko mielestäsi samassa koulutusohjelmassa yhdistää onnistuneesti henkilökohtaiset ja organisaation (viraston) intressit? Perustelut kiinnostavat.

6. Onko tieteidenvälisellä ja ammattien välisellä koulutuksella tulevaisuutta? (esim. työryhmistä tässä ohjelmassa saamiesi tai muiden kokemusten pohjalta)

7. Soveltuuko tämäntapaiseen koulutusohjelmaan mielestäsi opiskelun "itseohjautuvuus"-periaate, jollaiseen pyrimme ja millä edellytyksillä?

Seuraavissa kysymyksissä toivon erityistä kärsivällisyyttä; karkeat arviot riittävät!

8. Missä mitassa sinä itse tai joku ulkopuolinen määrittelee työsi? (ts. tehtävien määrän, laatutason ja haasteellisuuden) (rastitse tai ympyröi lähinnä sopiva)

	ei lainkaan				täysin
ITSE	0 ------- 1	------ 2 -------	3	------ 4 -------	5
ULKOP.	0 ------- 1	------ 2 -------	3	------ 4 -------	5
TAHO	mikä?				

9. Missä määrin teet itse oman työsi tuloksen arviointia, entä tekeekö sitä joku muu?

	ei koskaan				säännöllisesti
ITSE	0 ------- 1	------ 2 -------	3	------ 4 -------	5
ULKOP.	0 ------- 1	------ 2 -------	3	------ 4 -------	5
TAHO	mikä?				

10. Mitä menettelytapoja käytät kun itse arvioit oman työsi tuloksia?

11. Miten organisaatiosi arvioi työsi tuloksia? Mikä on kantasi siihen?

12. Mitä eri asioita on tehty kompetenssisi (pätevyytesi) ja urasi kehittämiseksi viimeisimpien viiden vuoden kuluessa?

    ITSE (esim. oman ajan käyttö)

    ORGANISAATIO (esim. työajan käyttö)

13. Onko tähän kuulunut omasta terveydestä ja kunnosta huolehtimista ja jos on, millaisin muodoin? Miksi tai miksi ei?

14. Missä määrin itse pohdit ja teet johtopäätöksiä jälkikäteen siitä, miten katsot selviytyneesi työtehtävistäsi; 'palkitsetko' itseäsi hyvin sujuneista ja 'rankaisetko' vähemmän onnistuneista hommista? (puhutko jonkun toisen kanssa, onko tilaisuutta työnohjaukseen tms).

15. Miten organisaatiosi ottaa huomioon sen, miten hyvin tai vähemmän hyvin mahdollisesti teet tehtäväsi pidemmällä aikavälillä arvioiden?

16. Millä tavoin mielestäsi julkisten organisaatioiden tulisi ylläpitää ja kasvattaa työvoimansa "kompetenssipääomaa" (henkilöstönsä työtaitoja ja toimintakykyisyyttä)?

    Päiväys Nimi
    P.S.

TEEMAHAASTATTELURUNKO TYÖTIETEELLISEN KOULUTUSOHJELMAN "OPPIMINEN JA TYÖELÄMÄN LAATU" OSANOTTAJILLE

A. Työtehtäviin liittyvät kysymykset

1. Nykyinen tehtävänimikkeesi ja yksikkö, jossa toimit tällä hetkellä

2. Nykyinen työtehtäväsi ja miten tilanteesi on muuttunut siitä, mikä se oli työtieteellisen koulutuksen aikana neljä vuotta sitten (oletko siirtynyt työtehtävästä toiseen, oletko palannut entiseen työhösi yms.)

3. Toimitko pääasiassa ryhmässä vai yksin?

   a) Millaiseen tulosyksikköön kuulut?

   b) Ketkä ovat tällä hetkellä tärkeimmät asiakkaasi?

4. Onko esimiehesi sama kuin neljä vuotta sitten? Onko johtamiskulttuuri mielestäsi muuttunut viime vuosien aikana? (kuvaa, miten?)

5. Kun ajattelet tähänastista työuraasi kokonaisuutena, niin onko tunnistettavissa ratkaisevia käänteitä? (millaisia?)

6. Millaista asiantuntijuutta olet viime vuosina pyrkinyt itsellesi rakentamaan?

7. Kuka arvioi työtäsi? Miten?

8. a) Onko työpaikallasi tapahtunut viime vuosina muutoksia työn arviointi- ja palkitsemiskäytännöissä? Jos on, niin miten suhtaudut muutoksiin?

   b) Oletko kokenut joutuneesi viime vuosina ristiriitatilanteisiin ulkoisten tulosvastuuvaatimusten ja sisäisten ammatillisten normiesi noudattamisen välillä?

B. Työtieteelliseen koulutukseen liittyvät kysymykset

9. Muistatko kehittämishankkeen, joka Sinulla oli vireillä työtieteellisessä koulutusohjelmassa. Edistikö hanke niitä tavoitteita, joita itse pidit tärkeänä? (kerro, miten)

10. Edistikö hanke sellaisia tavoitteita, joita missään nimessä et olisi halunnut työlläsi edistää. Miten tekisit asiat nyt toisin?

11. Mitä kehittämishankkeesta konkreettisesti seurasi?

12. Mikä työtieteellisestä koulutusohjelmasta “Oppiminen ja työelämän laatu” on jäänyt elämään ajattelussasi tai työkäytännössäsi?

13. Onko työtieteellinen koulutusohjelma antanut virikkeitä omille jatko-opinnoillesi?

14. Oletko tällä hetkellä mukana uusissa koulutuksissa tai kehittämishankkeissa, jotka innostavat, kiinnostavat ja haastavat sinua kehittämään työtäsi? (millaisissa?)

C. Julkisen sektorin murrokseen liittyvät kysymykset

15. Oletko ollut viime vuosina mukana vaikuttamassa "talon linjoihin" ja oman työpaikkasi keskeisiin kehittämissysteemeihin? (miten?)

16. Viime vuosina julkisen sektorin organisaatiot ja henkilöstö ovat kohdanneet kärjistetysti ilmaisten tilanteen "perustele olemassaolosi tai tuhoudu". Miten oma organisaatiosi on mielestäsi pystynyt ottamaan uuden asiantuntija-aseman muuttuneessa tilanteessa?

17. Millaisia "eloonjäämis- ja selviytymisoppeja" olet itse soveltanut omassa työssäsi?

18. Viime vuosien mylläkkä työpaikoilla on myös vaatinut työntekijöiltä ylimääräisiä voimavaroja. Mikä on ollut raskainta viime vuosien muutoksissa työssäsi?

19. Miten olet huolehtinut omasta jaksamisestasi? (työnohjaukset, omasta kunnosta huolehtiminen jne.)

D. Tulevaisuuskysymykset

20. Hahmottele yleisin suuntaviivoin, millaiselta julkinen sektori Suomessa näyttää todennäköisesti 30 vuoden kuluttua?

21. Suunnitteletko tällä hetkellä jotain suurta muutosta elämääsi? Millaista?

22. Millaisena näet oman työyksikkösi tulevaisuuden?

23. Millaisena näet oman työurasi tulevaisuuden ja millaisia painopisteitä tulet työllesi asettamaan seuraavien vuosien aikana?

24. Millaisena pidät oma asennoitumistasi tulevaisuuteen tällä hetkellä? (ympyröi sopiva numero)

pessimistinen								optimistinen
-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4

Perustele vastauksesi lyhyesti:

E. "Tila ajattelulle" -kirjaan liittyvät kysymykset
(vastaa näihin kysymyksiin, mikäli olet ehtinyt lukea kirjan ennen lomakkeen täyttämistä?

Työtieteellisen koulutusohjelman keskeisenä ideana oli tieteidenvälisyys, moniammatillisuus ja monialaisuus. Olemme kuvanneet erityisesti "Tila ajattelulle" -kirjan 4. ja 5. luvussa (s. 32–73) erilaisten kehittäjien ja ammattilaisten välistä "haastamista", jolla tarkoitetaan tilanteita, joissa ihmisten työtilanteita ja kehittämishankkeita tarkastellaan erilaisista näkökulmista.

25. Ota kantaa siihen, miten totuudenmukaisen kuvan kehittämistyöstä luvun 4 perusteella saa.

26. Tarvitsevatko kehittäjät tällaista työnsä tarkastelua?

27. Tarvitsetko Sinä luvuissa 4 ja 5 kuvatun kaltaisia oppimistilanteita ja miten hyödylliseksi arvioit tällaisen monialaisen asioiden tarkastelun itsesi kannalta?

Osa II

Liiteartikkelit

EXPERTS IN UNCERTAINTY

A Study of Changes in Ethos and Agentic Identity in the Public Sector

Karin Filander

Alkuperäisjulkaisu kirjassa Weber, K. (ed.) (1999) Lifelong Learning and Experience. Volume 1. Roskilde: Roskilde University & the Danish Research Academy. 43–63.

Background

In the public sector as elsewhere, for things to change there must be people who bring change about: there must be managers of change, change agents, developers and other experts in uncertainty. Their task is to manage and foster change in their own organisation or more generally in the working practices of the public sector. At the same time, the modernisation of the public sector entails changes also in the work of these selfsame experts in change. Professional structures and functionally differentiated administrative steering practices are similarly changing. Devolving the powers of the central administration to the local level means that functionally differentiated expert structures are also dismantled. This places the agents themselves into a state of change, which may be defined as a change in the cultural deep structures and ethos of the public sector. When traditional organisational structures break down, everyone must learn to act under the new conditions; in such a situation, the task of the developers is to create continuity across the gap between the old left behind and the new created in the course of this process of radical change.

My study takes up the challenge of discovering how the people involved in developing the public sector define their agentic identity in this state of change and how these definitions are themselves altered as the process of radical change advances. The purpose of the study is to analyse what may be called a kind of riptide situation. In the 1990s, where the public-sector experts involved were looking for new accounting rules for the function and goals of the public sector, their own job and the type of expertise that they

represent. An analysis of the self-definitions of the people involved in development work makes it possible to investigate those culturally and socially shared discursive resources that help us to understand the nature of the change taking place in the public sector. Questions of ethos and identity are linked with a set of accounting rules, drawn on by the agents in their search for a social justification for their existence. The study analyses the ways in which the people involved in development work argue for the legitimacy of their actions as developers.

In a sense, their developer identity and their job always places developers on different boundaries, with the result that their work is always in question. There are suspicions that the position of a developer enables individuals to assume a freedom of action that is not properly theirs. They rarely have the protection of an institutionalised developer position that would confer on their work some kind of general recognition. Developer positions are taken up by people capable of maintaining, by using a symbolic conceptual network that enables organisations to operate and change under crisis, organisational cohesion and co-operation in a time of uncertainty. It is the developers who are expected to create, in situations of radical change, an illusion that things are under control, thus enabling the employees to live with the fear of uncertainty that change always arouses (Czarniawska 1997, 38). Developers are people who, whether they come from within the organisation or are hired from outside, assume the role of development managers controlling chaos in situations when an organisation is changing.

According to managerial thinking, development is part of the duties of every employee, all of whom are expected to cross the boundaries created by the division of work and occupational differentiation. However, for some people or personnel groups the identity and position of a developer may also become a career. Their goal is to create preconditions for a generally recognised professional position and knowledge base of personnel developer. There are already many people who, basing their professional existence on the identity of a developer, consultant, personnel developer or trainer, see themselves as representing what is termed developmental expertise (Marsick & Watkins 1990, Nadler & Nadler 1991, Ellström 1996, Nijhof & de Rik 1997). At the same time, developer identity may also be an essential aspect of the professional identity of, for example, engineers, lawyers, doctors or psychologists, who consider that external personnel developers have nothing to contribute to it.

An investigation of the self-definitions of key persons involved in development work and of the vocabulary and grammar of development work makes it possible to understand the underlying values and norms guiding development work which, because they function as tacit knowing-in-action (Argyris-Schön 1978), often receive no conscious attention. Verbalising knowing-in-action may create preconditions for alternative policy definitions in development work. Interpretations of the role of the public sector are reflected in professionals' self-definitions, combining agent-oriented and structural perspectives into a cultural analysis of action and simultaneously improving the agents' preconditions for acting differently and generating alternative solutions (see Giddens 1985, 7, Ilmonen 1993, 6).

My dissertation project has comprised a two-stage analysis. The first stage was a training programme orientated towards action research, Learning and the Quality of Working Life, carried out in collaboration with expert professionals involved in developing the Finnish public sector. The training programme was a part of the research project Research – Training – Development (1990–1993) funded by the Academy of Finland. Our research group offered, in a time when the Finnish public sector was changing radically, various expert professionals taking part in development work a two-year research and training

programme based on and contributing to studies of working life. The objective of the programme was to combine elements of research and training with work to develop working life, and to look for methods that would, in a meaningful way, make it possible both to promote the participants' developmental projects and to conduct research on the crisis in expert work that had arisen in the working practices of the public sector (see Filander et al. 1990, Kirjonen et al. 1996). As a part of the programme I completed, in the end of 1995, a Licentiate's dissertation, *Muutosagentit epävarmuuden ajassa – puhetta, toimintaa, oppimista* [Change agents in a time of uncertainty – talk, action, learning] (Filander 1995).

In the second stage of my study I have, in 1996–1998, continued the work of preparing a doctoral dissertation in a research programme of the Academy of Finland, Learning and the Acquisition of Expertise (see Remes 1995, Kirjonen et al. 1997). The study has expanded into a cultural analysis of the research materials collected during the interdisciplinary training programme. I have supplemented the data with interviews conducted in spring 1997.

In my present research proposal I first discuss the radical changes in the public sector, a crisis having a profound impact on the basic cultural assumptions underlying action in the public sector and on the preconditions of expert work in this particular field. I then describe the starting points and approach of the interdisciplinary training programme, intended to generate alternative modes of development work and help professionals engaged in developing the public sector to further their developmental projects. In the last section I outline the cultural analysis and the methods that I am using in my examination of the changes in ethos and agent identities taking place in the Finnish public sector.

Crisis of the Steering System and Expertise

In the last few years, the public sector has been living through a managerialist turn (Pollitt 1990, Czarniawska-Joerges 1995, Clarke & Newman 1997, also Filander 1998a and 1998b) that has involved a totally new way of understanding the societal role of the service system maintained by the state and the local authorities. Characteristic of the period is a shift from the centralised administration of a welfare state to market-oriented steering and to practices adopted from the private sector. This is basically a question of changes in the values and norms that guide action. A serious weakening of the economic foundations of the Finnish welfare state and a reinterpretation of the societal role of the public sector added fuel to a discussion with managerialist overtones about pruning or even partly cancelling the welfare state (Rahkonen 1995,10).

The report on reforming the public administration given by the Council of State to the Parliament (Minutes of the Council of State, 1990) drew up guidelines for developing administration. On the national level there were a number of decisions concerning management by results, a reform of the central administration, and decision-making in matters concerning personnel policy (eg KM 1986, KM 1990, KM 1992). The introduction of management by results was linked with devolutionary measures intended to shift the focus of management to the basic units of the public sector directly serving the citizens. There were corresponding moves to dismantle and reduce the central administration concerned with managing, harmonising and monitoring the public sector as a whole and to develop it in the direction of development consultancy supporting the basic operations (eg Virkkunen 1990).

The attempts to promote change in current modes of action and thought have involved various developmental projects and ad hoc project organisations that have made it possible to circumvent the tortuous routines and regulations characteristic of administrative procedure (Ranta 1988). Such changes in the administrative steering system and expert structures affect all levels and sectors of administration. And the point of their most profound impact are the cultural basic assumptions underlying the operations of the public sector, where the emphasis has previously laid on the moral and ethical grounds for action rather than on its efficiency and productiveness (eg Turtiainen 1997, 55).

This time of radical structural changes is simultaneously also a time of questioning the expertise linked with the public sector. Professionals who have hitherto identified themselves as competent practitioners and experts in a specific field are faced with a realisation that the system of occupational classification that provided the foundation of their professional pride is breaking down and that professionals are now expected to display a range of skills and operational flexibility and a willingness to accept a market logic based on result efficiency (Rose 1990). There are also suggestions that this shrinking of the previously growing public sector and the dismantling of the structures of the welfare state will lead to a partial breakdown and redefinition of occupations (Julkunen 1994, 200, see also Mutka 1998).

The people working as experts in the public sector are increasingly expected to possess what may be called new expertise (eg Filander 1997), characterised by multiple skills and crossing professional boundaries. Instead of promoting specialised labour markets and qualifications, today's working life is attempting to foster new ways of using the labour force where the emphasis lies on maximal labour market flexibility and on a new synthesis of theory and practice. Instead of qualification requirements linked with particular jobs increasing attention is being paid to competencies, referring to a flexible ability or potential of individuals or communities to operate in a working life subject to constant change (see Pelttari 1998, 89). Specialised competence and expertise are being replaced by multiple skills that provide a basis for a flexible renewal of production (Kollanus & Kankaanpää 1996, 17–18, Schienstock & Koski 1997, 65). Expert professionals should be able to constantly renew themselves in their work by drawing on knowledge structures that make possible a wide-ranging application of knowledge. The institutional changes taking place in work just now will affect, in essential ways, the preconditions for the development of professional knowledge and competence also in the public sector.

According to some interpretations, we are just now living in a time termed the post-occupational age (Casey 1995, 5), characterised by a dissolution of specialised professional cultures and a foregrounding of the working organisation or the enterprise as a whole as the basis of the employees' commitment to their work (Kollanus & Kankaanpää 1996, 14). In this new situation where the focus is on fostering and maintaining commitment to a whole formed by individual work organisations, there is a need for new kinds of social innovation and new models of organising work that will enable employees to cross the boundaries separating professional subcultures and functionally differentiated spheres of operation. In this development work the key words are teams, commitment and customers (Casey 1995, 92). These key words will not in themselves mean the introduction of an essentially new viewpoint into the basic vocabulary of professional expert cultures, but in an age of managerialism their contents are interpreted in a new way. In the public sector the focus will increasingly shift from developing and maintaining continuous and comprehensive welfare services to selective services, key profit areas and core customer groups. In the operations of a market-oriented public sector, flexible adaptation to changing customer

needs emerges as the most important starting point for developing expert work. Customer surveys and a service market are replacing specialised expert knowledge, hitherto the basis for developing the services delivered by the public sector.

A producer-centred perspective on expertise will give way to a customer-centred one, as regards expert work an essential shift in perspective. An producer- or expert-centred point of view is based on professional development work and on the idea that specialist experts are the only people capable of assessing the quality of services and that only they know what kind of services the citizens really need (Pollitt & Bouckaert 1995).

In the new situation the autonomy of expert professionals is called into question. The experts' ability to interpret complex social problems, grounded on specialist knowledge and competence, will no longer serve as the primary starting point for developing the system of services. A producer- and expert-oriented approach to customer service is interpreted as a patronising strategy that maintains the power of the experts and ignores the citizens' or, rather, the service consumers' knowledge about their own needs. Producer-oriented expert services are also seen as mass services, unable to satisfy the needs of a quality-conscious consumer. A producer-oriented perspective is thought to lead to overlaps between different administrative sectors and expert groups, something that governments can no longer afford in the present time of limited economic resources.

Transitional Learning Space as a Space for Interpretation

Because the changes in the public sector's steering system and system of experts affect the administrative system as a whole, from the central administration to the regional level and from the regional level to the basic level where the services provided by the public administration are produced, our interdisciplinary and multisectoral training programme presented, in its participants, an excellent cross-section of the changes in ethos and agent identities taking place in the Finnish public sector. The participants performed their duties in different vantage points and represented a variety of relationships to the changes in occupational structures and in the steering system of the public sector. The training programme brought together what was, very nearly, the experts working in the Finnish public sector and their developmental problems and goals in miniature. There were people from the central administration, the municipalities and the basic level of the service system. There were both specialised professionals and general developers of personnel work and personnel training.

What united all of them was an interest in development work and in influencing things in their field. All were also affected by the management by results reform in the public sector and by the economic depression which had become a factor in all their jobs. Most of them had worked in their respective fields some twenty years, and were, at the beginning of the programme, between 32 and 52 years of age. All the 26 individuals who took part in the programme were interviewed in 1991, 1992 and 1997. The long-term materials thus collected make it possible to follow, over the course of the six-year monitoring period, the changes occurring in the ways of thinking and orientations of people working in expert positions. All had lengthy work experience, possessed, as a result of this experience, the mastery of working practices

and the knowledge base required for developing their own work, and were interested in crossing various functional and intellectual boundaries.

As a research group we wanted to use the interdisciplinary training programme to offer key persons active in developing the public sector an opportunity to engage in multiprofessional and interdisciplinary interaction across the boundaries separating work organisations, occupational groups and administrative sectors, which we saw as the best way to promote an understanding of the radical restructuring that was taking place. Another objective was to create preconditions for challenges between different viewpoints and frames of reference that would help the participants to go beyond the problem definitions and thinking models of their own developmental projects (Filander 1995; 1996a; 1996b). Challenging refers here to a situation where, for example, a doctor and an engineer with jobs in the steering system of the central administration are faced with the challenge issued by a psychologist working in basic-level customer service. They must describe the starting points of their developmental project to individuals who see it from a wholly different vantage point. Another type of challenge are situations where general developers and administrators of personnel training and personnel work are obliged to justify the object of their work to specialised professionals, whose relationship to their expertise and the object of their work is essentially different from that of general developers.

Challenges of this kind make it possible to consider the often self-evident and hence tacit basic starting points for action; it is basic assumptions of this kind that alter when there are radical changes. The focus of such an approach is less on solutions to than on definitions of problems (for the discussion on frames see Schön 1983, 1987). According to Kurt Lewin, agents engaged in the established practices of working life often stumble on a "fog" of a kind (Lewin 1948, 201), which makes it difficult to discern the goals or direction of everyday actions (see also Schön 1983, 40). The confusion surrounding practical action and the vagueness of the problems encountered in practical situations may be examined with the methods of comparative action research, which increase opportunities for purposeful practical action. Such a method requires a "space of free movement" (Lewin 1948, 5–6).

This space of reflection, renewal and learning has been given different names in different studies. It has been called a system of boundary (Seikkula-Sutela 1989, see also Arnkil 1990, 1991), an innovative production structure (Gustavsen 1993, 140), a reflective practicum (see Schön 1987) or a work conference (Gustavsen 1991, Kasvio et al. 1994). The spaces where a new way of action may be developed have also been designated "laboratories" (Alasoini et al. 1994) or "border-crossing laboratories" (Virkkunen, Toikka, & Engeström 1997, 35).

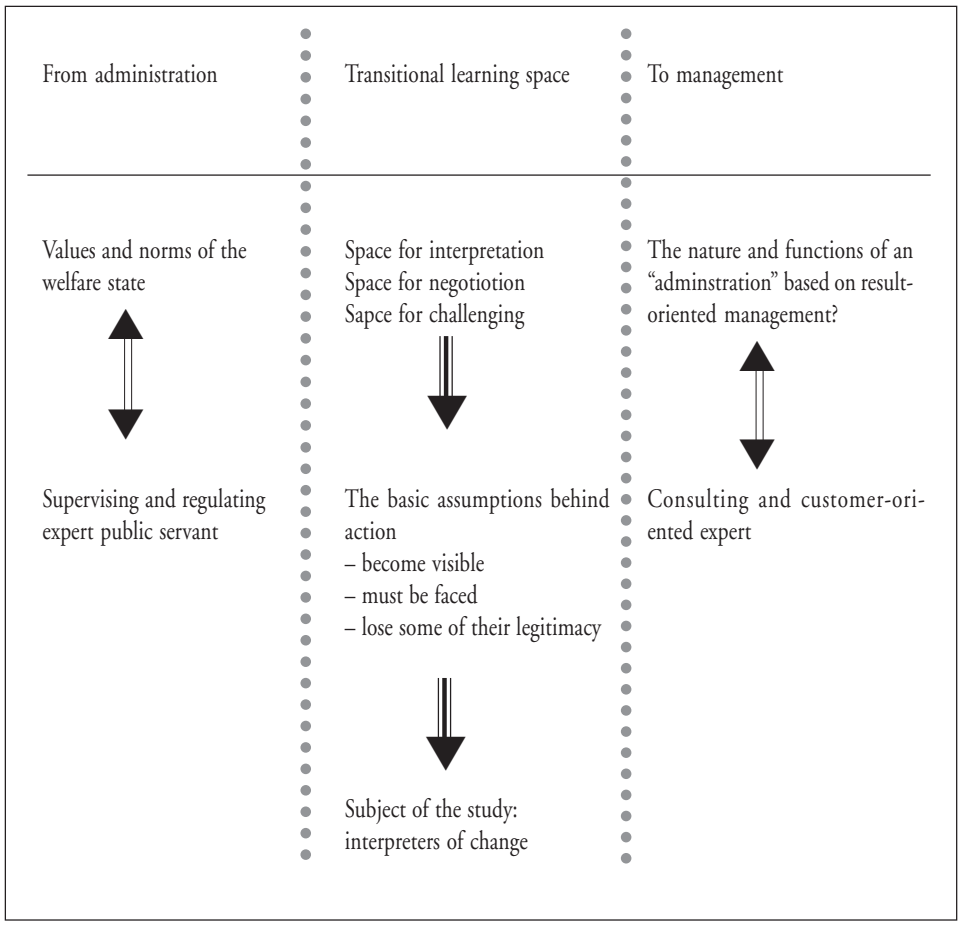
Those moving in these spaces of looking for new ways of action have endeavoured to identify the preconditions of a reform of the practices and ways of thinking prevailing in working life that would be based on networking strategies making possible the free exchange and development of ideas. I have myself called such spaces of interaction and free movement *transitional learning spaces* (Filander 1992, 1994, 1996a), where the goal is to help people to analyse better the world in whose midst they live. Transitional spaces are characterised by an interdisciplinary, multisectoral and multiprofessional approach. In a space that encourages switches of viewpoint and mutual challenges, the accustomed, safe and "normal" obviousness of certain courses of action ceases to be all that obvious. Familiar, safe and inconspicuous things become visible in a new way. Such obvious or self-evident things include our cultural basic assumptions,

which are more than just norms and rules guiding everyday actions. Often they represent tacit cultural assumptions that are hard to grasp or verbalise.

In transitional learning spaces are arenas for looking for alternatives to problem definitions that in one way or another constrain the scope of everyday action (see also Schön 1983, 40–41). Attempts to break down such constraints involve comparative frameworking and challenging (Filander 1996a, see also Filander 1996b). This method may also be called "garfinkeling", a term familiar to ethnomethodologists (eg Czarniawska-Joerges & Calas 1995, 5, Heritage 1984). The objective is to make visible what in a culture is taken for granted and what is termed the culture of silence (Freire 1978) or known as tacit competence or tacit knowledge (Polanyi 1966), impossible to grasp in the context of normal everyday existence.

Another basis for this approach is the idea that it is possible to help people to understand the situational and historical nature of developmental projects by creating preconditions for reflective interaction. When those taking part in a dialogue become aware of the limits of their own horizon, they are also freed to redraw their own boundaries and to open them to action of a new kind (Usher & Bryant 1989, 134–140). In this sense, transitional learning spaces may also be considered spaces where resistance and counternarratives (Aapola 1998, 1) emerge, spaces where narratives that have achieved a hegemonic position (Usher, 1992) may be overcome by constructing explanations and models of action that criticise and deconstruct such narratives and provide alternatives to them. Counternarratives create choice in situations where no choice seems to exist.

The relationship between our interdisciplinary training programme and the processes of change reshaping the Finnish public sector may be illustrated with the following figure:



In transitional learning spaces of this kind people are looking for new alternative avenues of action and for contacts between different contexts of development responding to the radical change in the public sector in their different ways. A transitional space makes it possible to create a temporary operational network that enables the participants to communicate and to try to establish links across the boundaries between different work organisations and administrative sectors and levels. Transitional spaces offer opportunities for developing arguments for new types of action and for solutions that do not exist as yet. The "experiments in the margin" carried out in transitional spaces may also be seen, from the perspective of those taking part in them, as keys to survival (Senge 1990, 7). These network structures were used to examine and create new possibilities of growth and action.

Second Phase of the Study: Cultural Analysis

According to the first phase of my study (Filander 1995, Kirjonen et al. 1996), the most important result of the interdisciplinary research and training programme was the finding that the change processes underway in the public sector are not only about meeting new demands for change by reorganising or modernising operations or by making them more flexible; instead, what is happening is that the cultural deep structures of the agentic identity and ethos of public-sector personnel are changing. The professionals taking part in the interdisciplinary training programme were trying to understand and reconceptualise their changing agent role in a situation where the old foundations of action seemed to be collapsing. Positive and well-meaning development was in part turning into operational reorganisation and "grief work", which was one of the most dramatic reinterpretations of development work to emerge during the programme (see Filander 1995).

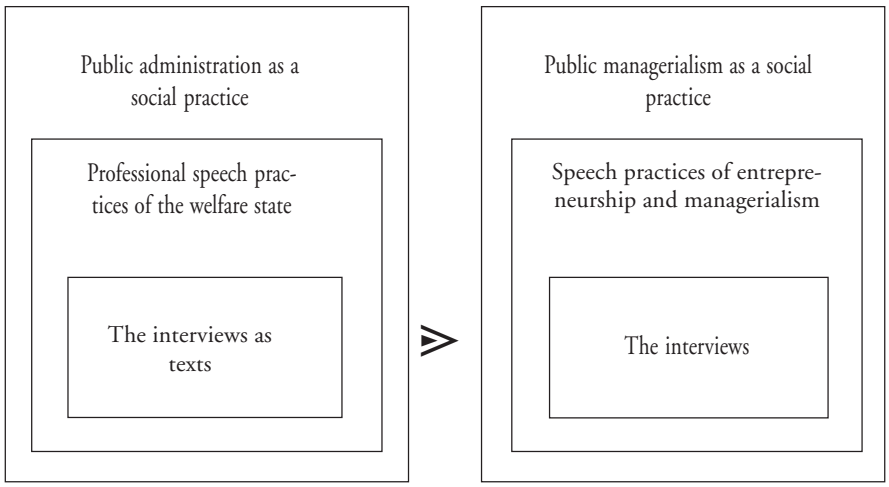
In the second phase of my study I have moved, through an analysis of agent-level and intersubjectively generated interpretive processes, to a cultural analysis of the radical structural change reshaping the public sector. I approach my subject using the method of social constructivism, characterised by an emphasis on language as a type of action that not only describes the world but also attributes meaning to and, at the same time, changes the social reality where we live (Berger & Luckman 1967, Jokinen, Juhila & Suoninen 1993, Komulainen 1998). I am particularly interested in those types of discourse analysis that focus on a socially shared language and on culturally specific interpretive resources (Hoikkala 1993, 25–26, see also Suoninen 1997) used by agents to define themselves.

Interpretive resources can also be called discourses, that is, institutionalised modes of talking used by agents to attribute meaning to their own agent positions. Through their internal figures of speech, definitions and concepts, these institutionalised modes of talking actively influence how people see the problems and value assumptions and duties involved in their work. Discourses also create preconditions for various shifting subjectivities and subject positions available to individuals engaged in a process of self-definition (Davies-Harre 1990). In a sense, public-sector employees are experimenting with, learning and applying a new market-oriented cultural grammar in a line of work hitherto ruled mainly by the grammar of the administrative practices of the welfare state and of professionalism.

An approach along social constructivist lines grounded on interpretations of interview texts makes it possible to identify and analyse cultural lags evident in the ways in which people define the role of the public sector, the conditions under which they are doing their expert work, and their own agent position. Thus, the study attempts to overcome the black-and-white conception of development where processes of change are seen as once-and-for-all leaps from the old to the new. The present study emphasises instead the simultaneity and overlapping of the old and the new. I am also putting some distance between myself and the normative value assumption where what is termed old thinking is seen as totally wrong while new thinking is considered totally right (Pollert 1991). I am endeavouring to use my cultural approach to go beyond this dichotomous antithesis, interpreting the crisis discourse of professionals against the background of the institutionalised mode of speech functioning, at any given time, as the framework of their self-definitions.

Thus, the starting point of my dissertation project is the assumption that it is possible, under conditions of rapid change, to examine radical structural change as cultural change. This means analysing agent-level interpretive processes where agents draw, simultaneously, on a range of very different discursive frames of meaning that are born in specific social contexts. My study is, accordingly, based on a three-level examination where the talk of the developers is described as linked with discursive practices that are in turn linked with or are part of a particular social context. Discursive practices are thus produced in specific economic, political and institutional contexts, where such discourses live and where they must also be located if they are to be understood and analysed (Fairclough 1995, 71, Tannen & Wallet 1993, 58).

Three-level analytic framework
(cf. Fairclough 1995, 73)



An examination of agent-level interview materials enables me to approach what may be called a kind of riptide situation, where the agents talk in ways that reveal a clash between a range of different institutionalised modes of speech and interpretive resources. The past, the present and the future are manifested in the different languages surfacing in the crisis discourses that I propose to analyse in greater depth. In the talk of and definitions of agent positions by public-sector professionals, the ethos of professionalism and administrative bureaucracy lives side by side with a managerialist ethos. The study analyses a situation where managerialist discourse is about to achieve hegemony as reform discourse (Clarke & Newman 1997, Czarniawska-Joerges 1995). Reform discourse achieves hegemonic ascendancy when it is able to, so to speak, name the game, forcing all other institutionalised modes of talk to establish their own legitimacy through and on the conditions of hegemonic reform discourse.

I am interested in those forms of passive and active resistance that can be generated under the conditions created by such hegemonic reform discourse. In a time of managerialism, when defining oneself on

the basis of the old ethos of public servants and definitions of a professional identity is no longer a legitimate practice, the agents are obliged to relate old self-definitions to the terms and definitions of the dominant discourse. A common form of resistance against hegemonic thinking is scepticism and cynicism and seeing reform discourse as empty rhetoric (Clarke & Newman 1997, 52–54). Agent-level stories of awakening and growth, of giving up and fighting on, make it possible to draw a lively picture of radical cultural change in whose midst the agents either reject or adopt the self-definitions enabled by managerialist reform discourse.

Research Subject and Questions

I analyse the self-definitions and attitudes towards the managerialist turn of professionals involved in development work by examining particularly the new types of agency or subject position that have become available through the managerialist turn. I am looking for those forms and versions of subject positions enabling change agency, entrepreneurship and developer identity characteristic of market-oriented discourse that are generated by managerialist discourse within the practices of the experts working in the public sector (Clarke & Newman 1997, 54).

When an individual identifies themselves as a developer, they are in actual fact identifying themselves with an agent position that managerialist discourse makes available to all employees (Clarke & Newman 1997, 37). All my interviewees could also in some sense be called developers. Through their developmental projects they are about to commit or have already committed themselves to the work of reforming and developing the public sector. However, identifying oneself as a developer is a far from simple and straightforward act. Being a developer is a highly contentious and questioned position, and being a developer is something quite different from being involved in development work. An individual may call themselves a consultant, change agent or developer of personnel resources. This is self-definition of a kind that the individual is often obliged to defend against the suspicions and rejection of their operational environment.

The purpose of the study is to answer the following questions:

1. How do the public sector professionals position themselves at this kind of riptide situation and how do they reconstruct the continuity of their lives over transitions?
2. How do they construct their identity and position as a developer?
3. How do they use different kind of discourses and meaning structures in their speech as resources?

I shall attempt to identify, in the interview materials, different turning points, moments of enlightenment or awakening, where the interviewee realises that they have adopted the role of a developer, consultant or change agent. When individuals take up the role of a developer, it is up to them to make the moves through which they adopt certain self-definitions, concepts, metaphors and narrative structures as the means by which they define their developer identity. In a sense, the interviews reveal turning points in the unfolding of a story or radical breakdowns of structures of expectation, which may be called the core episodes of the particular tale. In such core episodes crystallises also the core rhetoric of generating a self,

used by the narrator to construct a way of relating to their life, the world, themselves and the listener. (See Denzin 1989, see also Hyvärinen 1994, 55, 63)

By examining the construction of developer identity I am simultaneously examining the relationship that the professionals of the public sector have with the radical change in agent identities and ethos brought about by managerialism. I shall consider this radical change as a negotiation process of a kind, where the meanings of things are shifting. In the self-definitions that the professionals construct in the course of this process of change they draw on various institutionalised modes of speaking. The agents must balance between changing meanings and take a stand on the competing discourses that they exploit more or less consciously. The professionals move in a middle ground between discourses, which means that they are positioning themselves, simultaneously, in relation to several competing institutional modes of speaking.

I propose to follow how, in such a situation, definitions of identity shift and how agents reinterpret their positions in the midst of change. During one and the same interview they may, in their talk and definitions, move from one institutional speech mode to another. Such shifts between different positionings indicate that meaning structures are changing. At these points of transition the agents characterise themselves using different and even conflicting definitions, which make them appear in a different light at different points of the interview. Such divergences in and conflicts between self-definitions begin to make sense when they are considered against the background of the institutional speech mode that the individual is just then using as the frame of their own approach to the issues discussed. They lend support to Eero Suoninen's idea of a polyphonic human being whose normal social resources include a diverse range of cultural meaning systems used to construct different identities. It is not the task of the researcher to determine which of the identities presented to them is the most authentic representation of the subject's ego. Instead, the interviewee's polyphony as such should become the focus of the study. (Suoninen 1997, 57).

Research Materials

The chief materials of my dissertation are the follow-up interviews with the participants of the interdisciplinary training programme that I conducted in 1997. The first and second series of interviews carried out in 1991 and 1992 will serve as background material to be exploited whenever my analysis requires it. My background materials also include the rich interactional data systematically collected during the interdisciplinary training programme as well as the process monitoring of the training programme. The methods adopted for the interdisciplinary training programme function as the central frame story for the study as a whole, also explaining the way in which the follow-up interviews to be analysed are focused and set in a context. The two-year interdisciplinary training programme made it possible to lay the foundations of the confidential interaction which enabled a discussion, in the interviews, about sensitive and unsettling things linked with questions involved in changing agent identities and ethos.

From among the follow-up interviews I have picked out interviews with seven experts for a closer examination because they reveal most clearly the institutional discourses whose competition marks the working practices of the public sector of the 1990s. Discursive competition will thus be investigated in

terms of developer positions and change talk of a kind that most obviously involve either criticism of or an attempt to justify the managerialist trend or the professional operational practices of the welfare state and the central role of the state in the norm-based steering of operations (see Billig 1987, 91). I am particularly interested in interviews where these different arguments exists side by side during a single interview session and where definitions of agentic identity develop obvious "cracks", indicating radical changes in the norms and value assumptions that guide action.

In my analysis of the career biographies that I have chosen as the key narratives I shall focus on the core episodes of the interviews, where the interviewees describe their attitudes towards the managerialist turn and the new kinds of subject position made possible by it. I am particularly interested in developer discourses used to incorporate the key vocabulary and metaphors of developer identity into the key narratives. I identify key episodes which involve agency and what may be called the crystallisation of a developer's ego myth. However, in addition to the key narratives I shall also draw on the other follow-up interviews conducted by me by examining, side by side, the discourse of entrepreneurship discernible in the interviews and the interviewees' attitudes towards the radical change taking place in the public sector and in public-sector expertise.

References:

Aapola, S. 1998. Väitöskirjan tiivistelmä keskeisistä tutkimuksen peruslähtökohdista [A summary of a dissertation: Central starting points of the study]. A paper presented at the Discourse Workshop, 2 April 1998 organized by the Research Institute for Social Sciences, University of Tampere and the Department of Sociology, University of Helsinki. (Unpublished manuscript).

Argyris, C., Schön, D. 1978. Organizational Learning: A Theory of Action Perspective. Massachusetts: Addison-Wesley.

Alasoini, T., Hyötyläinen, R., Kasvio, A., Kiviniitty, J., Klemola, S., Ruuhilehto, K., Seppälä, P., Toikka, K., Tuominen, E. 1994. Tehdas Laboratoriona. Työ, kulttuuri ja tenkologia – tutkimusprojektin väliraportti. Tampere: Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus, Työraportteja 44/1994.

Arnkil, E. 1990. Sosiaalityö rajasysteemeissä [Social work in systems of boundary]. Publications of the National Board of Social Welfare 4/1990. Helsinki: Valtion painatuskeskus.

Arnkil, E. 1991. Peilejä. Hypoteeseja sosiaalityön ristiriidoista ja kehitysvyöhykkeestä [Mirrors. Hypotheses on the contradictions and zone of development of social work]. National Board of Social Welfare. Tutkimuksia 5/1991. Helsinki: Valtion painatuskeskus.

Berger, P. & Luckman, T. 1967. The Social Construction of Reality. New York: Doubleday.

Billig, M. 1987. Arguing and Thinking. A Rhetorical Approach to Social Psychology. Cambridge: Cambridge University Press.

Casey, C. 1995. Work, Self and Society. After Industrialism. London: Routledge.

Clarke, J & Newman, J. 1997. The Managerial State. Power, Politics and Ideology in the Remaking of Social Welfare. London: Sage.

Czarniawska-Joerges, B. 1995. Public Management Contra Public Administration: A Change of Accounting Rules in the Swedish Public Sector. Working Papers Series 1995/5. Institute of Economic Research. School of Economics and Management. Lund:Lund University.

Czarniawska, B. 1997. Narrating the Organization. Dramas of Institutional Identity. Chicago and London: University of Chigago Press.

Czarniawska-Joerges, B. & Calas, M. 1995. Un/Gendering Selves: Interpreting Identity, Culture, Profession. Working Papers Series 1995/14. Institute of Economic Research. School of Economics and Management. Lund: Lund University.

Davies, B. & Harre, R. 1990. Positioning: The Discursive Production of Selves. Journal for the Theory of Social Behaviour 20 (1990):1, pp./ 43–63.

Denzin, N.K. 1989. The Research Act. A Theoretical Introduction to Sociological Methods. Englewood Cliffs, New Jersey:Prentice Hall.

Ellström, P-E. 1996. The Many Meanings of Occupational Competence and Qualification. Paper presented at Workshop 1 Within the project New Forms of Basic and Further Education of Professionals for Vocational Education and Training (EUROPROF), Hydra, Greece, 25th–27th April, 1996.

Fairclough, N. 1995. Discourse and Social Change. Cambridge: Polity Press.

Filander, K., Heiskanen, T. & Kirjonen, J. 1990. Tutkimuksen ja koulutuksen strategiavalinnat työelämän kehittämisessä [Strategic choices in research and training in developing working life]. Series T 5. Tampere: University of Tampere, Work Research Centre.

Filander, K. 1992. Siirtymätila aikuiskoulutuksen itseymmärryksen välineenä [A transitional space as a tool for self-understanding in adult education]. Aikuiskasvatus-lehti 4, 1992, 216–220.

Filander, K. 1994. A Transitional Space for Gatekeepers. Julkaisussa Timo Kauppinen & Maarit Lahtonen (toim.) Action Research in Finland, Labour Policy Studies 82, Ministry of Labour, s. 350–360

Filander, K. 1995. Muutosagentit epävarmuuden ajassa – puhetta, toimintaa, oppimista [Change agents in a time of uncertainty – discourse, action, learning]. Unpublished Licentiate thesis in Education. University of Tampere, Tampere.

Filander, K. 1996a. Agents of Change at an Uncertain Time – Discourse, Action, Learning. In S. Papaioannou, P. Alheit, J.F. Lauridsen, & H.S. Olesen (Eds.) Community, Education and Social Change. Anogia Workbooks Vol 2. Roskilde: RUC. Pp. 131–159.

Filander, K. 1996b. Haasteita ja haastamista – kehittäjien työ ristikkäistarkastelussa [Challenges and confrontations – contrasting perspectives on personnel development]. In J. Kirjonen, T. Heiskanen, K. Filander, A. Hämäläinen, Tila ajattelulle. Asiantuntijatyön kehykset julkisella sektorilla [Space for thinking: The frames of expert work in the public sector]. Jyväskylä: Institute for Educational Research, University of Jyväskylä. Pp. 32–51.

Filander, K. 1997. Kehittäjät tulevaisuuden verkostoasiantuntijoina [Developers as network experts of the future]. In J. Kirjonen, P. Remes, A. Eteläpelto (Eds.) Muuttuva asiantuntijuus [Changing expertise]. Jyväskylä:Institute for Educational Research, University of Jyväskylä. Pp.136–148.

Filander, K. 1998a. Is there any Space for Agency? In H.S. Olesen (Ed) 1998, Adult Education and the Labour Market IV. A Publication from ESREA. Viborg, Denmark: Adult Education Research Group, University of Roskilde. Pp. 121–142.

Filander, K. 1998b. Eetoksen muutos ja muuttuvat toimijaidentiteetit julkisella sektorilla [Change in ethos and changing agent identities in the public sector]. Työelämän tutkimus -lehti vol. 9, 3/1998, 26–28.

Freire, P. 1978. Pedagogy of the Oppressed. Middlesex, England: Penguin.

Giddens, A. 1985. The Nation-State and Violence. Vol. 2 of A Comtemporary Critique of Historical Materialism. Cambridge: Policy Press.

Gustavsen, B. 1991. The Lom Program: A Network-Based Strategy for Organization Development in Sweden. in Research in Organizational Change and Development, Volume 5., JAI Press. Pp. 285–315

Gustavsen, B. 1993. Creating Productive Structures: The Role of Research and Development. In F. Naschold, R.E. Cole, B. Gustavsen & H. van Beinum (Eds.) Constructing the New Industrial Society. Arbetslivscentrum. Pp. 133–164.

Heritage, J. 1984. Garfinkel and ethnomethodology. Cambridge, UK: Polity.

Hoikkala, T. 1993. Katoaako kasvatus, himmeneekö aikuisuus? Aikuistumisen puhe ja kulttuurimallit [Will education disappear, will adulthood fade away? The discourse of growing up and cultural models]. Jyväskylä: Gaudeamus.

Hyvärinen, M. 1994. Viimeiset taistot [The last battles]. Tampere: Vastapaino.

Ilmonen, K. 1993. Anthony Giddensin "agentti" ja ranskalainen jälkistrukturalismi [Anthony Gidden's "agent" and French poststructuralism]. Sosiologia 1/1993, s./ 3–15.

Julkunen, R. 1994. Hyvinvointivaltiollisen professioprojektin katkos [A rupture in the professionalisation project of the welfare state]. Tiede ja Edistys, 19, 3. 200–213.

Jokinen, A., Juhila, K., Suoninen, E. 1993. Diskurssianalyysin aakkoset [Elements of discourse analysis]. Tampere: Vastapaino.

Kasvio, A., Nakari, R., Kalliola, S., Kuula, A., Pesonen, I., Rajakaltio, H., Syvänen, S. 1994. Uudistamisen voimavarat. Tutkimus kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämisestä [Resources for renewal. A study of developing the effectiveness of municipal service production]. Tampere: Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos.Työelämän tutkimuskeskus. Tampereen yliopisto. Sarja T-julkaisuja 14/1994.

Kirjonen, J., Heiskanen, T., Filander, K. & Hämäläinen, A. 1996. Tila ajattelulle. Asiantuntijatyön kehykset julkisella sektorilla [Space for thinking. Frames of expert work in the public sector]. Jyväskylä: Institute for Educational Research, University of Jyväskylä.

Kirjonen, J., Remes, P. & Eteläpelto, A. (ed.) 1997. Muuttuva asiantuntijuus [Changing expertise]. Jyväskylä: Institute for Educational Research, University of Jyväskylä.

Komiteamietintö [Committee report] 1986:12: Hallinnon hajauttamiskomitean mietintö [Report of the Committee on Administrative Decentralisation]. Helsinki: Valtion Painatuskeskus 1986.

Komiteamietintö [Committee report] 1990: 34: Henkilöstöpolitiikan uudistaminen [Reforming personnel policy]. Helsinki: Valtion Painatuskeskus 1990.

Komiteamietintö [Committee report] 1992:28: Yksiportaiseen keskushallintoon. Keskushallinnon rationalisointihankkeen loppuraportti. [Towards a single-level central administration. Final report of the Rationalising the Central Administration project]. Helsinki: Valtion Painatuskeskus.

Kollanus, T. & Kankaanpää, A. 1996. Työelämän murrokset ja muuttuvat kvalifikaatiot [Crises in working life and changes in qualifications]. Koulutusosiologian tutkimuskeskus, Turun yliopisto. (Unpublished manuscript).

Komulainen, K. 1998. Kotihiiriä ja ihmisiä. Retorinen minä naisten koulutusta koskevissa elämänkertomuksissa [Housemice and human beings. The rhetorical I in women's educational life stories]. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja. N:o 35. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.

Lewin, K. 1948. Resolving Social Conflicts. Selected Papers on Group Dynamics. Edited by Gertrud Weiss Lewin. A Publication of the Research Center for Group dynamics, University of Michigan. New York: Harper & Brothers.

Marsick, W. & Watkins, K.E. 1990. Informal and Incidental Learning in the Workplace. London: Routledge.

Mutka, U. 1998. Sosiaalityön neljäs käänne. Asiantuntijuuden mahdollisuudet vahvan hyvinvointivaltion jälkeen [The fourth turn in social work. The possibilities of expertise after the strong welfare state]. Jyväskylä:SoPhi, University of Jyväskylä.

Nadler, L. & Nadler, Z. 1991. Developing Human Resources. San Francisco: Jossey-Bass.

Nijhof, W.J. & de Rijk, R.N. 1997. Roles, Competences and Outputs of HRD Practitioners – A Comparative Study in Four European Countries. Journal of European Industrial Training 21/6/7, 247–255.

Pelttari, P. 1998. Kvalifikaatio vai kvalifikaatiovaatimus [Qualifications or qualification requirements? Futura 1/98. 86–94.

Polanyi, M. 1966. The Tacit Dimension. USA: Doubleday.

Pollert, A. 1991. The Orthodoxy of Flexibility. In Pollert, A. (ed.) Farewell to Flexibility? Oxford: Blackwell. Pp. 3–31.

Pollitt, C. 1990. Managerialism and the Public Services. The Anglo-American Experience. Cambridge, MA: Blackwell.

Pollit, C. & Bouckaert G. 1995. Defining Quality. In Pollit, C. & Bouckaert, G. (eds.) Quality Improvement in European Public Services. Concepts, Cases and Commentary. London: Sage.

Rahkonen, K. 1995. Hyvinvointivaltion tragedia: Rajallinen järjestelmä ja rajattomat tarpeet [The tragedy of the welfare state. Limited system and limitless needs]. In R. Eräsaari, & K. Rahkonen (eds.) Hyvinvointivaltion tragedia. Keskustelua eurooppalaisesta hyvinvointivaltiosta [The tragedy of the welfare state. On the welfare state in Europe]. Tampere: Gaudeamus.

Ranta, J. 1988. Julkishallinnon muutokset: Tehtävä- ja organisaatiomuutosten kehitys ennen, nyt ja tulevaisuudessa [Changes in the public administration: The development of changes in tasks and organisation in the past, present and future]. Valtioneuvoston kanslia. Osallistumisjärjestelmäkomitea. Publications of the Prime Minister's Office.

Remes, P. 1995. Asiantuntijaksi oppiminen. Tutkimusohjelman lähtökohdat [Acquiring expertise. The starting points of the research programme]. Working Papers No 1. Jyväskylä: Institute for Educational Research, University of Jyväskylä.

Rose, N. 1990. Governing the Soul: The Shaping of the Private Self. London: Routledge.

Schienstock, G. & Koski, P. 1997. What overall qualifications will be needed in future? Futura 1/ 97, 64–68.

Schön D.A. 1983. The Reflective Practitioner. How Professionals Think in Action. New York: Basic Books.

Schön D.A. 1987. Educating the Reflective Practitioner. How Do Professionals Think in Action? New York: Basic Books.

Seikkula, J. & Sutela, M. 1989. Coevolution of the Family and the Hospital. The System of Boundary. Journal of Strategic and Systemic Therapies n:o 2.

Senge, P.M. 1990. The Leader´s New Work: Building Learning Organizations. Sloan Management Rewiew Fall 1990. Vol. 32; Nr 1.

Suoninen, E. 1997. Miten tutkia moniäänistä ihmistä? Diskurssianalyyttisen tutkimusotteen kehittelyä [How to study a polyphonic human being? Developing a discourse analytic approach]. Acta Universitatis Tamperensis 580. Tampere: University of Tampere, Department of Sociology and Social Psychology.

Tannen, D., Wallet, C. 1993. Interactive Frames and Knowledge Schemas in Interaction: Examples From a Medical Examination/Interview. In D. Tannen (ed.) Framing in Discourse. Oxford: Oxford University Press. Pp..57–76.

Turtiainen, J. 1997. Virkamiehen pitkä tie 2000-luvulle [The public servant's long road into the 21st century]. Futura 1/97, 51–63.

Usher, R. & Bryant, I. 1989. Adult Education as Theory, Practice and Research. The Captive Triangle. London & New York: Routledge.

Usher, R. 1992. Experience in Adult Education: A Post-Modern Critique. Journal of Philosophy of Education, Vol. 26, no.2. 201–214.

Valtioneuvoston pöytäkirjat. [Minutes of the Council of State] 1990. Valtiovarainvaliokunnan mietintö n:o 31 valtioneuvoston selonteosta julkisen hallinnon uudistamisesta. Asian eduskuntakäsittelypöytäkirjat. Report of the Standing Committee on Supply No. 31 on the Council of State Report on Reforming the Public Administration. Minutes of Parliamentary Proceedings].

Virkkunen, J. 1990. Johtamisen rationalisointi vai kehityksen hallinta. Tulosjohtamisen tehokkuuskäsitys ja sen ylittämisen mahdollisuudet [Rationalising management or managing development. The concept of efficiency in management by results and the possibilities of going beyond it]. Helsinki: Julkishallinnon Kouluttajat ry.

Virkkunen, J., Toikka, K., & Engeström, Y. 1997. Oppimisen ja yhteistoiminnan uudet rakenteet: Euroopan komission vihreän kirjan 'Partnership for a new organisation of work' virittämiä ajatuksia [The new structures of learning and cooperation. Ideas inspired by the EU Green Book Partnership for a New Organisation of Work]. In Alasoini, T. & Kyllönen, M., Aallon harjalla [Riding the crest of the wave]. Helsinki: Kansallinen työelämän kehittämisohjelma. Vuosikirja 1998. Raportteja 4. Pp. 28–36.

Agents of Change at an Uncertain Time – Discourse, Action, Learning

Karin Filander

Alkuperäisjulkaisu kirjassa Papaioannou, S., Alheit, P., Lauridsen, J.F., Olesen, H.S. (Eds.) (1996) Community, Education and Social Change. Anogia Workbooks. Volume 2. Roskilde: RUC. 131–159.

Interpreting Challenges for Change

The study describes the radical change that is transforming the public sector, professional work done in the centre of this change and the special learning challenges linked with developmental situations. These challenges for change confronting the Finnish public sector have been reflected in an educational programme that we carried out between 1991 and 1992 (Kirjonen, Heiskanen, Filander, Hämäläinen 1996). Finnish society was facing an economic depression, which forced the developers taking part in the learning process to rapidly devise a new kind of interpretation of the alternative paths of development open and the future opportunities available to the public sector.

The deterioration of the economic situation increased pressures for speeding up the management by results reform at all levels of the public sector. During our educational programme all the work organisations of our participants were changing over to management by results or considering doing so. The reform is linked with attempts at administrative decentralisation and a budget reform. The objective was shifting the focus of supervision from central administration to the ground-level units of the public sector directly serving citizens. In the discussions of the educational programme, developers were trying to make, both to themselves and to each other clear the consequences of and the values behind the management by results reform. The reform functioned as a kind of developmental discourse directed from above, guiding the participants' contributions to the discussions carried on during the programme.

We may call this time of radical change a *time of talking* (Jallinoja 1993, 21), a period of serious preparation for the concrete change about to take place. The discussions of our educational programme featured two kinds of developmental discourse, one that called into question the welfare state and one

that maintained it. Through mutual interaction, the developers taking part in the process were all the time creating a new kind of picture of the change pressures facing the public sector.

The participants, whose educational backgrounds were highly diverse, represented several sections and levels of Finnish central and local administration. Some developers worked in various staff positions as assistants to the management. Their job is to aid the management in promoting the structural and cultural change of the system of administrative supervision. These developers influence the principles that will guide the future operations of their department and the ways in which its personnel's competence will be maintained in the long term. Some of these *internal developers* were concerned with the internal development of particular work organisations. They were persons temporarily or permanently transferred from their regular jobs to developmental tasks. Through these projects they were altering the prevailing working practices of their administrative branches. Their actions were marked by an endeavour to gather organisational personnel into a kind of 'critical mass' that would make it possible to work towards a change. In their job they made use of the developmental talk and models produced by educational and developmental support services, picked up during training or from consultants.

Some participants were employed in *centralised developmental and educational support services*. Their task was to create positive attitudes towards development in different work organisations. Their job was to to inspire, arouse interest and stimulate people to aspire to change by means of special developmental talk and discursive practices. The management by results reform was linked with several developmental discourses meant to stimulate such positive attitudes to change

The third group consisted of *developers of professional work* who, in contrast to the previous groups, were primarily concerned with the developmental challenges confronting the work of their own profession. They did not work with developmental ideologies or organisational structures but with the change needs affecting organisational environments outside public administration, involving direct customer service or administrative expert work. From their point of view, general developmental discourse did not provide tools for grasping the real challenges for change, which emerged at the basic level of public sector work. During the learning process, ground-level professionals called into question administrative development work and the prevailing developmental rhetoric.

The current events were reflected in the dialogue between researchers and public-sector professionals realised through an eighteen-month further education programme. As a part of the programme we carried out a research project that made it possible to chart the progress of the participants' studies. The programme brought the researchers and the participants together to seek answers to the burning problems involved in the development of the public sector and in personnel work.

The participants of the educational programme discussed together the developmental projects that they had realised and which they were furthering in their work organisations. The fundamental norms and values that guided the operations of the public sector – a set of principles undergoing intense changes – became a central theme of discussion in these projects. The deterioration of the economic situation influenced powerfully the starting points of personnel policy and development. While at the beginning of 1991 our participants were still speaking about labour shortages affecting certain areas of the public sector, towards the end of 1991 the then Finnish Minister of Finance started the debate on laying off and sacking public servants. At first expressions of such forceful views were important 'events', but very soon they became new commonplaces of public discussion.

1. The Theoretical Framework of the Study

The central theoretical starting-point of this study is a slightly heretical interpretation of action research where 'mere' talk and discussion, too, are seen as 'real' action, a means of structuring social reality. The study is framed by Lewin's (1946) comparative action method for interdisciplinary cooperation aimed at understanding practical problems and helping those involved to master them. Our goal was to encourage, as is characteristic of emancipatory action research (Carr & Kemmis 1986, 220), developers to act more consciously in change processes. The aim of the process is to broaden the consciousness of both the researchers and the participating practitioners. We sought to increase reflective thinking through multicontextual interaction within a learning process that had been constructed as a *transitional learning space* (Filander 1992, 1993, 1994a, 1994b; see also Hirschhorn-Gilmore 1989). In my study the space for transition is a kind of heuristic concept that I have used in looking for the place of adult education in a time of uncertainty and during a transformation of working life. I have emphasised the significance of adult education as *a space for looking for and finding new alternative modes of action*. In adult education we may create transitional spaces where it is possible to challenge and call into question prevailing ways of action, discursive practices and modes of thinking. We can thus provide the space for a freedom of manoeuvre and a site for resistance where powerful discursive practices can be contested. Alternative discourses can be constructed and tested, totalising explanations problematised and the desire for certainty and control questioned (Usher 1992, 212).

Transitional learning spaces are a kind of systemic borderline states (Seikkula & Sutela 1989, Arnkil 1990, 10–12) that offer those wishing to examine problems a sufficient number of 'mirrors' and points of view. These social mirrors create, according to Lewin (1948, 5–6), a 'space of free movement'. In this space it is possible to recognize prevailing rules of action and 'grammars' of cultural structures, previously taken for granted as the starting points of action. At their best, discussion and interaction in transitional learning spaces open surprising and fresh perspectives on understanding social phenomena and, simultaneously, new opportunities for action (cf. Alasuutari 1989, 268–272).

The study was also guided by ideas, based on social constructivism (e.g. Berger & Luckmann 1994), about how social reality is socially and discursively produced in various practices and institutions of daily life. People's subject positions, too, are constantly being redefined through discussions and interaction. Meanings are shaped by the images, metaphors and concepts of the prevailing discursive practice. A person may reflectively define himself or herself, but another individual, too, may contribute to how the person perceives himself or herself (Davies & Harre 1991, 48). During discussions people, using methods characteristic of their own position, construct their situation, called by ethnomethodologists the setting of the action. The study endeavours to identify such cultural equipment used by people to make sense of their daily life (Peräkylä 1990, 149–150).

2. Challenging as a Research Method

The aim of this chapter is to describe a learning process during which public sector developers sought to define, by challenging one another, their own role and expertise in the centre of change. The developers' object was to influence the change that is reshaping the public sector and to find thinking tools that would make such influence possible. For them our educational programme was a place where they could look for new perspectives on the changes just then taking place in working life.

The shared discussions during the first phase of the educational programme revealed that a great number of participants saw themselves as the key group of change. This is the starting point of my analysis of the developers' conceptions of their own position and of their relationship with the management by results reform that was just then underway. The 'discursive practice' related to management by objectives seemed to generate talks about development where developers were active change agents. As a rule, it featured the language, images and concepts characteristic of the management by results reform. 'Discursive practice' refers to all the ways in which people actively produce social and psychological realities (Davies & Harre 1991, 45).

I followed the discussions, guided by the management by results reform, on development between the participants of the educational forum. I listened particularly to those interactions where the participants did not observe the prevailing way of speaking about the questions of development and change. I chose discussions exemplifying multicontextual challenges that helped the developers to step outside the prevailing 'exposed-theory-level' discourse of management by objectives. I will study such interactions using the concepts of Argyris and Schön's theory of action, according to which people explain their actions (exposed theories) in ways different from how they operate in actual practice (theories-in-use) (Argyris & Schön 1978, 65; Argyris et al. 1985, 81–82). An exposed theory helps people to define themselves and their actions to others and to themselves. An exposed theory helps them to orient themselves to the future and to create shared meanings that make it possible to explain and describe actions. During the learning process the developers found themselves in situations where persons whose work involved disparate tasks questioned and challenged each other's exposed theories of work and expertise.

Moving from exposed theories to theories-in-use presupposes a learning process during which the learners stop to reflect on and conceptualise the as-yet-wordless theory-in-use. When the practical theory-in-use and experience have remained undeveloped, there are as yet no concepts that would help the participants to put into words and simultaneously to understand the work being done. This brings them face to face with an amorphous and elusive professional reality. This area of non-verbal competence consists of intuitive knowledge that guides action on the experiential level (Schön 1983).

A central working method in the small-group phase of the educational programme were challenges between different parties. During group discussions the members of a group not only listened to each other but were also given basic instruction in evaluatively challenging one another's views. We sought to make the educational programme a multiprofessional, multicontextual and interdisciplinary learning environment that would enable the participants to renew their own thinking in a kind of transitional space.

The parallel examination of explanations belonging to the level of exposed theories on the one hand and actions belonging to the level of theories-in-use on the other is the central examinatory framework of this study. I am assuming that a learning process where the participants have to examine parallel both the exposed theories and the theories-in-use of their job creates stimuli to transformative learning. The learning process creates situations where persons employed in different developer positions question and challenge each others' exposed-theory-level 'explanations' of their job and their own expertise. In my study, '*challenging*' is a method for turning group situations into occasions for reflecting on one's own actions. Challenging makes people ask themselves and one another about the fundamental assumptions behind their own actions. What is guiding me when I act like this? When I am preparing this plan for rationalising or reorganising an organisation, am I acting in accordance with my own set of values or against them?

3. The Exposed Theory of Developers

Despite their different points of departure, at the initial stage the participants seemed united by a highly uniform picture of the goals and foci of development work. They brought up challenges for change related to redirecting the personnel policy both of public administration as a whole and of their own branch of administration. Such change challenges seemed to be framed by 'human resources thinking' (e.g. Lawler 1986). The management by results reform was seen to promise a change that would make possible going over to an expert organisation based on the principle of cooperation between work teams and *changing over from bureaucratic-mechanical administration to result-oriented service administration* (T2 2/91)[1]

The participants wanted to replace the earlier rigid and hierarchical bureaucracy by alternative models of public sector operations where autonomous expert groups would play the central role. Such groups should also be responsible for their economic results, which would allow them to make flexible use of different expert fields and to react to changes. A new management system was needed. Pyramidal hierarchy must be given up so as to make possible optimal action as regards both the standard of performance among the personnel and the successful achievement of objectives (e.g. Temmes 1992, 26). The participants were looking for models of organic action to supplement the functionally differentiated practices of the public sector, models that would make it possible to deal with unforeseen social problems. This kind of work organisations would be able to act collectively and adapt independently to challenges for change (Morgan & Ramirez 1983, 4).

The discussion was dominated by talks about personnel as the most important resource of an organisation. Important and frequently repeated words in the discussion were teamwork, expert organisation, participation systems, the reorganisation of management practices, personnel as a resource and personnel strategies. Most participants seemed to master fairly well this kind of reform discourse adhering to their shared frame of reference. On the basis of the developmental discourse that was in evidence during the initial phase, we may draw preliminary conclusions about the factors that unite the

[1] The study is based on the written assignments of and the initial and final interviews with the participants and on the group discussions carried on within the small groups. Direct quotations are in italics.

participants and about the participants' commitment to the existing discourse of development work. After the first training period we asked the participants to answer this question: What in your opinion united those taking part in the further education programme?

The developers seemed to be *in the same boat. Our interests were rather similar regardless of parent organisation or educational background. The discussion was marked by a somewhat predictably positive attitude to development. It would have been good to see one or two provocative dissenters present to break that consensus*. (T2 18/91) Some feared that this uniform developmental-minded frame of reference that had emerged during the first stage would lead to a '*utopianism*' *that won't necessarily have any kind of effect on actually solving everyday problems* (T2 17/91).

The first meeting seemed to suggest that there were no provocative dissenters in the group. However, written appraisals revealed that there were persons who assumed the role of outside observers of the majority. In this group of developers professionals engaged in basic customer service adopted the role of provocative dissenters. They dissociated themselves from the 'developmental frame of reference' that dominated the initial phase of the educational forum. They observed as if from outside the majority's world of development work, a world with its own rules, language and concepts. This is how a professional engaged in basic customer service estimated the factors uniting the participants:

The participants of the meeting were pathetically unanimous about what the work organisation of the future must be like if it is to fulfill the criteria of a good workplace. The work community would lay the stress on expertise. An expert's role was seen as independent and responsible. Organisational goals and visions were taken rather for granted. The experts did not reveal any very powerful desire to contribute to the emergence of such visions. Everyone seems to have internalised result-oriented thinking (–) In a nutshell the central idea was result responsibility, but result responsibility linked with operative freedom and the extensive use of expertise. (T2 28/91)

The discussion revolved within organisational circles. It was less common to see one's organisation as a part of the rest of society. (–) To be sure, there was a consciousness that an expert organisation must study its environment and pay attention to its interest groups. (–) Leadership seemed to be an object of both criticism and hopes. (–) The participants of the meeting were ever so passionate supporters of cooperation and interaction. (–) Someone actually mentioned that work communities had become more family-like. (–) When the participants of the meeting moved on from 'utopias' to realities, that is the obstacles to change, what everyone was fairly unanimous about was that people displayed a certain degree of 'resistance to change' (–) The solution is sought in making everyone take part, it's cooperation that is the trump card once again. (–) My impression is that something essential has remained beyond grasp and something essential has not been taken into consideration when projects have been carried on. (–) The crowd seems to be united by a wish to get beneath the surface in the development of work organisations. (T2 28/91)

4. Challenging in Small Groups

From the point of view of my study it was the challenging phases that were interesting. Challenges help the participants to move on to reflective work characterised by a conscious confrontation with one's automated or unconscious experiences and modes of action. A reflective learning process may lead the

individual to analyse his or her situation in fresh ways and to question prevailing modes of thinking and action (Boud et al. 1989, 19).

The challenges that will be described here took place during the middle stage of the educational programme, the seminars held in August 1991 and November 1991. The period may be seen as the turning point in Finnish public discussion, a time when the economic depression had just taken a sudden turn to the worse. In this situation the participants of the programme were forced to rethink their own attitude towards the positive view of development that had marked the initial phase of the educational forum. Further, halfway through the educational programme the participants knew one another well enough to also accept and give challenges. During earlier discussions they had become acquainted with each other and were by now able to understand the starting points of group members' interests and projects.

5. An Example of Challenging: 'Developmental Idealism Breaks Down'

In this example the group consists of the following persons. Heikki and Liisa are internal developers of their branch of administration, Raimo is a specialist in centralised developmental services and Paavo a ground-level professional.

Challenging Heikki and Liisa

Heikki and Liisa were taking part in an ongoing administrative development project, committed to its steering group. Heikki was employed in the management staff and defined himself as a *'generalist'* of development work who worked as *a maintainer of interactional processes, an experimenter, a coordinator and a headhunter*. (T1 7/91) Liisa participated in the same developmental project. She said she worked as *'a facilitator of change'*. She had left permanent posts behind, opting for job *rotation*, committed to *crews* with *all kinds of objectives (–). There are various official and inofficial groups where we have been thrashing things out, everything that is linked with development, and then we have tried to pump up pressure to bear in the direction of the management (–). There are quite a number of tasks and decision-making powers that should be delegated to the line organisation*. (H 22/91)

They were taking part in development groups where *enough people talk with one another long enough to begin to grasp what it is all about. After that the matter can be made official and presented to the management*. (RA 11/91) Their aim was to participate in discussions that concerned the future of their administrative branch as a whole. Their internal development work was a struggle against administrative-political decision-making and outside intervention. They were guarding the internal right of work organisations to decide their own fate by stressing that change is without justification if it is brought about by forces from outside the work organisation.

Heikki: *If those who suggest changes are from within the organisation itself, then they arguably do have some kind of right to really push for change. It is then a question whether the facts or whatever in general may be found, whether they are strong enough. (–) I really do think that pressure for change must come from within, it must emerge in the daily work. (–) It is my own opinion that it must be an internal force. A strong person or a strong group, later taken up by the management. Of course, the management must have some kind of desire and idea that the change and the initial analysis make enough sense and that the change does stem from a real need. Otherwise it will run aground with a bang.* (RA 11/91)

Heikki and Liisa's administrative development project had started before our educational forum and was now being tested and applied at the district level. The project was a contribution to the general reorganisation of the central administrative board with the aim of turning it into an expert organisation as well as an attempt to find a qualitatively different way of seeing the activity it had to supervise. Development work was expected to inject into the administrative machinery a new culture and a new spirit that would help to secure the personnel's widespread commitment to the change.

People should be persuaded to join in so that they would be able to see for themselves that there still are alternative ways of doing things. Otherwise many will abide by the practices they have now. The content of the work should be made clear so that it would be possible to feel that it makes sense. (–) I do think you can see from the personnel that change is needed. (–) They want to master larger fields and they do not want to get bogged down with details. Away with simple permission procedures and inspection procedures, let's master the larger picture. The developers speak about personal experience. For them the developmental project underway was a channel that helped them to regenerate themselves as individuals. *You are experimenting consciously, and sometimes that takes courage. At such times you break away from administrative strategies for a moment and try out something else.* (RA 8/91)

In the middle of their developmental experiments the project members had found themselves obliged to react to the introduction of management by objectives, which had not been its original starting point. Heikki and Liisa took a critical and distanced view of the management by objectives reform. They were not willing to accept management by objectives as it stood. They were seeking to create an application of result-oriented management that would leave room for broad participation and development work. In their opinion, result-oriented management lead to management based on an attempt to evaluate everything in purely quantitative terms.

Instead of quantitative assessment Heikki and Liisa were looking for ways of estimating whether administration was *doing the right things and doing them in the right way. There discussions between the management and the personnel are the key. There is no other way to get to the heart of the matter.* In this reform and development work the management played a problematic role. The developers emphasised the management's role in setting the operational goals, but in practice their development project involved asking *what we can reasonably expect from the management and what is the role of the facilitator of change*. Heikki and Liisa were participating in a development project that had helped them to establish themselves as change agents. Their development project represented an attempt to find a new direction to the branch of administration as a whole. It was felt important to bind the official management to the change process. The change agents of development were in effect playing a game where the management had the role of a figurehead. Behind the figurehead worked the *supporting crew* of development work which was producing those new visions of redirecting the department's operations that the management lacked. (RA

8/91) Heikki and Liisa spoke about development work from the point of view of internal developers of the work organisation. Their goal was a thorough general reform of the work organisation. They did not want to get stuck halfway.

Raimo and Paavo as Challengers

Raimo wanted to define the place of centralised development services in the result-oriented management reform. He was asking whether *there might be a need for a centralised personnel strategy, common to the state as a whole? (–) Do civil service departments for example need that kind of support? In the past they have always talked about supervision and holding the reins tightly, so now it is essential for us to know what our new role will be in this context (–)*. Raimo hoped to find out in the group whether people working in public service departments thought that centralised exchange of information and centralised supervision in matters of personnel strategy were required during reorganisation. Raimo felt that centralised supervision of personnel strategy was justified in the sense that then *they would not bang their head against the wall every time some department comes up against some new thing.* (RA 11/91) Another member of the group to challenge internal developers was Paavo, the tutor of the group, who had been working in ground-level customer service for years.

What is Development Work?

Heikki and Liisa's developmental project had started with the theoretical framework of developmental work research. The work of the project was marked by a bold questioning of prevailing operational practices and a search for new, more advanced working practices.

Heikki: *As I was saying, those operations performed* (at the central administrative board), *well, most of them are pointless, at least from the perspective of district administration. There's no getting away from it. It is a truth that you must not speak aloud. I mean, in the same way I think district administration gains its usefulness only from that in some way they are able to respond to the workplaces' needs, problems and questions. It's the same with centralised help from central administrative boards*, and that, too, you need only if in one way or another they are able to get a better overall grasp of district administration. (RA 11/91)

Despite this bold approach that questioned prevailing operational and organisational structures, the members of the small groups began to change their tone as they talked about development. In the discussions that took place in August and November 1991, the internal developers of work organisations in particular realised that external chance and the political game may take advantage of the willingness to change created by internal development work, which may lead to unforeseen and, from the point of view of the personnel, tragic consequences. This situation prompted the groups to take up the nature and consequences of development work. Heikki's contribution reflected, to a degree, a defensive definition of development work.

*It is not a question of jumping from one state to another but rather that it (*one's own administrative branch*) is a kind of house, old and perfectly sound. But now you notice that so many people and stuff are passing to and fro through the door and coming in through the door that it makes sense to extend it. We see development as extending things (–) not to give you a bigger territory but so that your operational mode becomes more comprehensive and pays better attention to the environment.* (RA 11/91)

Raimo, whose job consisted of systems-level supervision and coordination, saw development work from a different perspective. From his point of view, development did not involve extending operations but, rather, rationally cutting them back. *In principle it might also happen that we make the house smaller with the result that the ground plan becomes more functional. That's the point.* RA 11/91) The group started to analyse more incisively the things that are taken for granted in development work. Up until now development work had been perceived as a thoroughly *good thing*. The group had discussed development work as the limited reform of administrative structures that brought change into changelessness. Now the group began to wonder about the *multiple-edged nature* of development work, challenged particularly by the group's tutor, Paavo. (RA 11/91)

Paavo: *Frankly, I think it rather an odd way of seeing things that first we are doing a job someplace sometime and then someone comes up with the idea that now we must develop. I mean, should not working life be all about developing things. I think that now when someone brought up the, er, the tradition of discussing things, well, as far as the organisations where I have worked are concerned, personally I cannot see any alternative to development work other than a continuous dialogue. That's the problem, that working and developing work are two different things. Working, that's everyday life, and then along comes this* ***triumphal feast of humanism*** *when we begin developing. Isn't that just arsing around* ? (RA 11/91)

Paavo's stinging remark about the triumphal feast of humanism proves, at this halfway situation of the educational programme, a line that helped the group as if to *let the cat out of the bag* (RA 11/91). Up until now, idealistic talk about expert organisations and personnel resources had kept the participants' discussion on development at a neutral level. The group had been talking about development without making concrete the human consequences of development work. When someone provocatively suggested that development work might also have negative consequences, Paavo carried the idea on to an individual level:

From what point of view positive? What are we developing? If we are developing operations, then from the point of view of those operations the individual is often a tool (–) If we are taking the development of a certain unit as the goal, then we need not know that every member is being taken care of but can leave some of them out. I'm talking like this because I have worked in the business world, too. (–) In the world where I was (–) it is not essential from the point of view of developing the operations of a business that everyone is able to keep their jobs. (–) It's also a question of that (in the private sector) *organisations do not stand still as I think they do in public administration. I do understand that it's different in public administration, but when (–) the logic of the business world, when it is brought into public administration in the form of this management by objectives, well, that's how it works out. (–) Over there they expect some kind of results.* (RA 11/91)

The group began to discuss the consequences of development work on a new and more concrete level. They talked about troublesome people and problems with the personnel's working ability, getting stuck in a groove and becoming accustomed to false security. It broke down the idealistic discourse of development work. Raimo, whose project involved finding the public sector, as a basis of its personnel

strategy, a new policy on the notion of personnel as a resource, remarked that *we should really somehow dismantle this theme of public speeches, the personnel as a resource, and ditto for expertise (–) It is becoming rather a cliché. (–)* He now frankly acknowledged that *it is quite a problem when you cannot recruit new people and must start with what the people you have are capable of.* (RA 11/91)

The group entered into a principle discussion concerning the personnel policy observed in the public sector. In the public sector the value both of long-term employment and long experience and of job security had long been taken for granted. Now, when depression was tightening its grip, such basic assumptions were suddenly being questioned. For the first time the group talked about the threat of unemployment and reorganisation and how they affected development work. Heikki, who worked with internal development, said

After all it's not too bad that it ended like this (–) I'm perfectly willing to accept that it isn't the task of development work to keep things as they are. (–) Surely it's simply part of the nature of development work. That means that some people will be placed into this kind of ghastly situation.(–) Just a little time ago we thought public administration offered terrifically secure jobs. It may still be true in principle. Soon we'll have perfectly normal employment conditions. (RA 11/91)

Now the group's administrative developers talked about development work in stark terms and without indulging in rhetorics. The group abandoned professionalism, seen as a factor that would circumscribe change. Instead they looked for a versatile 'new professional competence' that would represent an ability to flexibly adapt to government cutbacks. In stark terms the same problem was now defined as follows: *In a way it is a very brute everyday fact that some of the crew have got stuck in a groove and refuse to budge one way or the other. So there it is, how do we deal with that when we try to change administrative culture (–). But of course if we are going over in the direction of a contract-based employment model, then the management, too, will be placed in a more difficult position, they cannot retreat anywhere behind the system but must engage the kind of people on the kind of terms and conditions that are needed.* (RA 11/91)

6. Challenging as a Method of Reflective Learning

As they started the further education programme, the developers chosen to join it defined as their task influencing both the future visions of working life and the questions of strategic development. Their position as policymakers (Morgan 1986, 167), change agents, seemed to depend on whether they had the vision to carry out this kind of agency. The position of a change agent required an insight into the complex interdependence between things. Developers involved in personnel work and training felt that they represented dynamic thinking against rigid organisational structures. Their ability to carry out 'experiments in the margin' (Senge 1990, 7–23) and from the margin was a question of wielding influence and fighting for power (see Crozier & Friedberg 1980, 229–230) and, at the same time, in a sense a question of negotiation. The discussions carried on as a part of the educational programme helped the developers, at the same time, to define themselves and to negotiate among themselves for a new conception of their own position.

The educational programme offered the participants a transitional space for creating new discursive practice. The discussions carried on during the programme helped the participants to put their work into a broader social context. They also helped them to develop their subjectivity. In multiprofessional and multicontextual groups the participants increased their understanding of the interdependencies and limits of their work. Developers represent a professional group characterized *by* the more broad-based, multidimensional and multicontextual expertise of the future (Engeström et al. 1995, 14). Those working in expert positions must increasingly often horizontally cross the boundaries of their expertise and move into fields where they feel essentially unqualified (Suchman 1994, 25; see also Engeström et al. 1995, 16).

Moving distinct professional boundaries presupposes, in a certain sense, deconstructing one's own subject position (cf. Liborakina 1993). An expert is obliged to look for a new kind of professional identity to form the basis of his or her actions. Well-trained professionals are often persons who find it difficult to acknowledge a need to renew themselves (cf. Argyris 1991). In the transitional spaces of learning experts can openly examine change needs and try to understand their own changing position. A transitional space makes it possible to weigh various alternative advance roads for development work.

Making sense of unsettled situations requires the construction of new mediating concepts by means of a kind of collective process of concept formation (Engeström et al. 1995, 16). Our further education programme served as an arena for this kind of collective concept formation, where the participants gained an understanding of the ill-defined multicontextual field of development work. In this process concept formation took place through challenging, an activity that helped the developers to situate their work.

At the early stages of the learning process the developers' discourse was influenced by a highly idealistic framework of learning and growth. Nearly any kind of change seemed possible as long as each developer could find within himself or herself the vision necessary to bring it about. At the final stage of the learning process there emerged a considerably more realistic conception of the potential and consequences of development work. The developers identified, through multiprofessional, multicontextual and interdisciplinary small-group interaction, some of the limiting factors of their work, which helped them to act more consciously in the process of change that is transforming work organisations.

The discussions that took place at the early stages of the programme seemed to imply that the participants' views on the changes taking place and development work being carried on in the public sector were rather alike. When the discussions reached behind the exposed theories of development work, they revealed that the participants were working with very different developmental tasks and that their perspective on the transformation of the public sector, too, diverged widely. Some participants acted as general developers of educational and developmental support services. Their job was to sell educational and development services to the professionals and organisations of the public sector. Some participants were active in the internal development projects of their own branch of administration. Some again were developing their own professional work.

General developers working in educational and developmental support services appeared to represent a type of expertise that is hard to delimit. They lacked concepts that would have enabled them to define their own wide-ranging expertise. The developers stood anguished before their boundless possibilities on the one hand and the constricting necessities of their working practices on the other. A general developer engaged in educational and consultative support services might note that *there are days when you feel you*

know nothing, I mean, just what is my profession. I mean it is rather a fascinating question and then it crosses your mind that it's a pretty vague profession that you have chosen for yourself. In such situations, well, you need strong faith in yourself to be able to cope with these tasks, and the future, well, it is pretty blurred. On the other hand, after some thought I will decide that after all I don't want to change my occupation either. (H 16/92)

Challenging helped people working as general developers to specify their developmental project by means of the perspective of the close-range development of professional customer service. Developmental organisations lacked a machinery that could be used to ensure that developmental impulses really took effect. From the point of view of general developers, the effectiveness of training and development meant mainly that the training sold well. There was no time, opportunity or even desire to define the nature of one's intervention in greater detail.

To be able to deal with their duties general developers must be satisfied with a generalist approach (Virtanen 1991, 48), involving an overall grasp of things and problems without substantial specialist competence. The conflict that general developers face in their work is the difficulty of recognizing and making sense of contextually specific developmental needs. General developers spoke on a general level about administrative changes and developmental needs. They found it difficult to elaborate their discourse into clearly differentiated developmental projects which they would themselves have promoted during the programme. They seemed to benefit most from the discussions, which helped them in the construction of a general 'map' of the changes and development of working life. Due to the challenge of a professional working in ground-level customer service, some general developers were forced to specify their own relationship with their work. Groups comprising only general developers did not go beyond the general exchange of experiences.

Due to challenging, *persons working in an internal administrative development project* could discern the consequences of their development work as they affected individuals. Heikki and Liisa aimed at a systemic transformation of administration, a process that was, at a go, changing some very basic principles and values guiding the operations of the public sector. Development work was now seen from a new kind of perspective. Until then Heikki and Liisa had seen development and reorganisation as a kind of 'triumphal feast' that made it possible to lay a foundation for meaningful administrative work. Challenging helped them see their own development work without developmental idealism. The discussions also brought them face to face with the negative consequences of their development work. They were able to confront the developmental situation without hiding behind developmental clichés – clichés aiming primarily at persuading administrative personnel to commit themselves to change.

Challenging also made it possible to examine in greater detail than previously the changes that were reshaping central administration. There were many vivid descriptions of the process of reorganising central administration, involving an attempt to achieve a new kind of grasp of ground-level supervision. The change called into question the expertise of central administration, based on regulatory supervision and, at the same time, the continuation of its operations. Ground-level professionals challenged central administration to respond to the need that the ground level had for finding visions of change and trends that would make it possible to direct ground-level work.

A multicontextual and multiprofessional learning process helped the participating developers to negotiate new meanings for their own work. From the point of view of studying a learning process destined to look for new meanings, the challenges show clearly that teaching and transformative learning aiming

at creating preconditions for professional renewel involve a negotiation process. In this negotiation process the participants, by engaging in mutual interaction, help each other to construct a new and more practicable picture of their reality. Discussion enabled the participants to construct their own explanatory system to account for their predicament and the challenges that they faced in their work. When people who are examining the central developmental challenges confronting public administration have different views on the issues and when, during the learning process, they are obliged to negotiate a new relationship to a changed situation in working life, a multicontextual and interdisciplinary learning process helps them to better understand the limitations of their own constructions.

The discussions carried on during the further education programme enable developers to create new mental models that opened new possibilities for directing operations in an unsettled situation. The outcome of this interaction may be called learning and the method of multidepartmental challenging used within the groups may be called supervision. These learning practices enabled developers to reconstruct more viable conceptions of the reality in which they are operating. This increased their qualifications to act as change agents within work organisations.

References

Alasuutari, P. 1989. Erinomaista rakas Watson. Johdatus yhteiskuntatitutkimukseen. Helsinki: Hanki ja Jää 1989.

Argyris, C., Putnam, R. & McLain Smith, D. 1985. Action Science. Jossey-Bass Publishers.

Argyris, C. & Schön, D. 1978. Organisational learning: A theory of action perspective. Addison-Westley publishing Company.

Arnkil, E. 1990. Sosiaalityö rajasysteemeissä. Sosiaalihallituksen julkaisuja 4/1990. Valtion painatuskeskus. Helsinki.

Berger, P.L. & Luckmann, T. 1984. Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Tiedonsosiologinen tutkielma. Gaudeamus. Kirjapaino-Oy Like, Helsinki 1994.

Boud, D., Keogh, R. & Walker, D. 1989. Promoting Reflection in Learning: a Model. Julkaisussa Boud, D., Keogh, R. & Walker, D. (ed.) Reflection: Turning Experience into Learning. Kogan Page, London/Nichols Publishing Company, New York.

Carr, W. & Kemmis, S. 1986. Becoming Critical. Education, Knowledge and Action Research. Taylor & Francis LTD, London.

Crozier, M. & Friedberg, E. 1980. Actors and Systems, The Politics of Collective Action. The University of Chicago Press.

Davies, B. & Harre, R. 1990. Positioning: The Discoursive Production of Selves. Journal for The Theory of Social Behaviour 20 (1990):1, s. 43–63.

Engeström, Y. 1987. Learning by expanding: An activity-theorietical approach to developmental research. Helsinki: Orienta-Konsultit.

Engeström, Y., Engeström, R.., Helenius, J. & Koistinen, K. 1988. Terveyskeskuslääkäreiden työn kehittämistutkimus. LEVIKE-projektin tutkimushankkeen I väliraportti. Espoo: Espoon kaupungin painatuskeskus.

Engeström, Y., Engeström, R. & Kärkkäinen, M. 1995. Oppiminen ja ongelmanratkaisu monimutkaisissa työprosesseissa. Aikuiskasvatus-lehti 1/95.

Filander, K. 1992. Siirtymätila aikuiskoulutuksen itseymmärryksen välineenä. Aikuiskasvatus-lehti 4/92.

Filander, K. 1993. Koulutus kehittämisverkostona ja siirtymätilana. Julkaisussa Pirkko Remes (toim.) Aikuisen positiivinen koulutusvalinta: Työssä vai koulussa oppiminen? Jyväskylän yliopisto, Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja B, Teoriaa ja käytäntöä 78.

Filander, K. 1994. A Transitional Space for Gatekeepers, s. 350–360. Julkaisussa Timo Kauppinen & Maarit Lahtonen (toim.) Action Research in Finland, Labour Policy Studies 82, Ministry of Labour.

Filander, K. 1995. Muutosagentit epävarmuuden ajassa – puhetta, toimintaa, oppimista. Kasvatustieteiden lisensiaatintyö. Kasvatustieteiden tiedekunta. Tampereen yliopisto.

Hirschhorn, L. & Gilmore, T.N. 1989. The Psychodynamics of a Cultural Change: Learnings from a Factory, 211–233. Human Resource Management, Summer Volume 28, nr 2; published by John Wiley & Sons

Jallinoja, R. 1993. Arvojen ambivalenssit. Julkaisussa J.O. Andersson, A. Hautamäki, R. Jallinoja, I. Niiniluoto & H. Uusitalo: Hyvinvointivaltio ristiaallokossa. Arvot ja tosiasiat. Sitra, WSOY, Porvoo–Helsinki–Juva.

Kirjonen, J., Heiskanen, T., Filander, K. & Hämäläinen, A. 1996. Tila ajattelulle. Asiantuntijatyön kehykset julkisella sektorilla. Kasvatustieteiden tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto.

Lawler, E.E. 1986. High-involvement management. San Fransisco.

Lewin, K. 1946. 'Action Research and Minority Problems.' Journal of Social Issues, II, pp. 34–46.

Lewin, K. 1948. Resolving Social Conflicts. Selected papers on group dynamics. Edited by Gertrud Weiss Lewin. A Publication of the Research Center for Group dynamics. University of Michigan. Harper & Brothers. New York.

Liborakina, M. 1993. On the Idea of Positions in Russian Activity Games. Paper given in Active Society with Action Research Conference, August 25–27, Helsinki, Finland.

Morgan, G. & Ramirez, R. 1983. Action Learning: A Holographic Metaphor for Guiding Social Change. Human Relations, Volume 37, Number 1, 1983, pp.1–28.

Morgan, G. 1986. Images of Organisation, Sage Publications.

Peräkylä, A. 1990. Kuoleman monet kasvot. Vastapaino. Jyväskylä 1990.

Schön, D.A. 1983. The Reflective Practitioner. How Professionals Think in Action. Basic Books, Inc., Publishers. New York.

Seikkula, J. & Sutela, M. 1989. Coevolution of the Family and the Hospital. The System of Boundary. Journal of Strategic and Systemic Therapies No. 2. 1989.

Senge, P.M. 1990. The Leader's New Work: Building Learning Organisations. Sloan Management Rewiew Fall 1990. Vol. 32; No. 1.

Suchman, L. 1994. Working relations of technology production and use. Computer Supported Cooperative Work, 2, 21–39.

Temmes, M. 1992. Julkiset asiantuntijaorganisaatiot muutospaineissa, Hallinto-lehti 4/92.

METAPHORS AS A WAY OF EXAMINING SILENT EXPERTISE

Karin Filander

Alkuperäisjulkaisu kirjassa Alheit, P., Olesen, H.S., Papaioannou, S. (1998) Education, Modernization and Peripheral Community. Anogia Workbooks. Volume 3. Roskilde: RUC. 87–101.

The paper discusses a type of expertise that lacks an occupational or professional "home" or a well-defined place in the division of labour. Such expertise may be characterized in many ways. It may be called new everyday expertise or disintegrating expertise. More positive-sounding terms include network expertise, multiprofessionalism or collective expertise. What term is selected depends among other things on the job descriptions of those under discussion – on how much division of work and responsibility and networking they involve. In the most ideal cases, network-based cooperation among experts creates opportunities for sharing knowledge and for creating polyphonic processes of decision-making that help experts to gain a better understanding of the life situations of their customers and the type of assistance that they need. However, crossing departmental boundaries and slipping past the fortresses that guard professional divisions may also lead to deprofessionalization and homelessness, weakening professionals' ties with the traditions, standards and ethical norms of expertise.

Practitioners working with the training and development of the personnel of the public sector are presented here as representatives of network expertise, characterized by a feature much emphasized in recent discussion on expertise, polycontextuality and boundary crossing in expert cognition (Engeström et al. 1995, 319). The paper suggests that metaphors may serve as tools for identifying the intellectual demands entailed and the practical competence required by their job. Our ordinary conceptual system, in terms of which we both think and act, is fundamentally metaphorical in nature (Lakoff & Johnson 1980). Metaphors may be called filters that focus experience, enabling us to master everyday working practices.

From problem-solving to problem definition

We are accustomed to think that a real expert is the person to whom we turn when we have problems. An expert professional helps us to solve our problems, or at least attempts to do so. An expert brings certainty into our own uncertainty and provides answers to questions that we have for some reason or other asked. Despite such expectations of security and help that we associate with expertise, traditional expertise is now being called into question. The critics stress that in our present time of radical change experts, too, lack answers to the challenges looming in the future. The critics further ask where we can find professionals who will develop new kinds of visions of and perspectives on those problems besetting society and working life that just now seem unsolvable.

Faced with large-scale social problems we need new social innovations, modes of action and solutions. To work out such solutions we need people who have the courage to rise against prevailing ways of thinking and question current practices and the basic value assumptions behind them. An area seen as a potential source of alternative modes of thinking and action is network expertise, thought to embody a new way of mastering the larger picture in our unsettled times. It is now felt that a professional expert, specialized in a specific field, is on his or her own unable to grasp the changes taking place in the organizations of our society and working life. Such problems can only be mastered by various expert teams and networks who, by working innovatively together, may find new ways of resolving problem situations.

So far, the debate on multiple competence and multiprofessionalism has been carried on as a very positively charged developmental discussion (Engeström et al. 1995). Less attention has been paid to the fact that crossing professional and departmental boundaries also means that both the division of labour and professional ethical codes will be dismantled, and that they will not necessarily be replaced by a new network-based ethics of cooperation. Moreover, from the point of view of the customer changing over to multiprofessionalism and the flexible use of expert services does not necessarily mean better services, because collective teamwork does not as such represent a more advanced working method than individual expert work.

Accordingly, the present debate on expertise should be more closely linked with the changes taking place in the labour market conditions facing experts. The increased complexity of work tasks and the impossibility of mastering them by means of traditional professional expertise are not the only reason why new kinds of network expertise are being introduced into working life. The ways in whích expertise is used are changing also because in the present economic situation, organizations do not seem to be able to afford highly qualified special competence. A flexible labour market implies that an increasing number of salaried experts, too, are being outsourced, placed on a private market for expertise. Organizations are reducing their permanent salaried staff, and in the future only a small core staff will be employed on a permanent basis (Atkinson & Gregory 1986, 13). The core staff is expected to commit itself to its work organization strongly enough to be willing to continuously adapt to new tasks. Apart from such core staff, companies increase their operational flexibility by hiring temporary subcontractors who make it possible to meet specific labour needs.

In other words, instead of being salaried employees expert specialists are forced to become subcontractors and establish business relations with organizations. So far it has been, as a rule, auxiliary functions that have been outsourced (Nätti 1993, 28). The characteristic features of the work done by outsourced

labour may resemble either core functions (consultants) or those of marginal workers (cleaners) (ibid., 28). An increasing number of organizations are endeavouring simultaneously to make a more intensive use of their labour force and to reduce their permanent salaried staff. In such a situation, expert groups working in organizations must find new ways of justifying their own usefulness and their own organizational expertise.

Possibly for the first time in their life, individual experts are placed in a situation where they must explicitly "sell" their competence within their own organization. To be able to sell their expertise experts must first make clear to themselves just what it is that they are selling and what kind of expertise they represent.

From skills to practical competence

Simultaneously as in working life functional flexibility is becoming an increasingly important workforce requirement, studies of expertise have also been turning from investigations of cognitive skills to investigations of practical competence (Rogoff & Lave 1984, Suchman 1987, Olesen 1989, Middleton & Edwards 1990). Researchers are interested in the knowledge and competence that agents in concrete situations bring into play so as to master complex work tasks and analyse the ill-defined problems involved in their job (Suchman 1994). Studies of expertise focus on theories-in-use that guide action and on areas of key competency that enable people to make sense of chaotic and volatile job situations. Those readinesses that help expert professionals to cope with and find new possibilities in unsettled situations seem to be emerging as the crucial dimension of expertise (Mutka 1996, 38). Silent and tacit knowledge (Polanyi 1966) of this kind, linked with practical competence, is hard to examine and grasp. It includes among other things the operational and ethical knowledge that enables professionals to act in situations where they find themselves confronted with unforeseeable developments and value conflicts.

Such tacit practical knowledge indicates a contextual knowledge of how things interact that is hard to explain to outsiders. Because professionals have not worked their silent knowledge and mastery into personal "theories" and concepts, they are unable to convey the intellectual demands involved in their job. However, the tacit knowledge comprising their professional competence guides their actions on an experiential level. Calling knowledge of this kind tacit does not yet tell us much about professional practice. We must come to grips with professional experience and analyse it using methods that allow us to identify the core models of action entailed by professional practice and experience.

Metaphors and silent expertise

A way of analysing tacit competence is by means of metaphors. Metaphors help us to talk about things that as yet lack language and concepts. They are succinct, pithy and easily remembered expressions that create a visual impression of the subject under discussion. Metaphors enable us to use selective comparison and free our imagination and thinking from the web of normative ideas and attitudes (Koskinen

1991, 186). Metaphors are figures of speech that are used in surprising contexts and that help us to see the thing that we are confronting from a new and fresh perspective. Metaphors concretely evoke something that we know better than the thing to which the metaphor refers. The object of our interest may be momentarily freed from its most characteristic environment, the context where it belongs (Czarniawska-Joerges 1994, 207).

Metaphor may be used to complement the conceptual and classifying scientific thinking. Metaphors are based on practical and concrete thinking that uses and creates images and that may allow us to give "shape" to professional everyday expertise. With the visualizing "spectacles" or lenses made possible by metaphor we may also examine the emotional aspect of professional competence and the significance of things in contexts that involve practical knowledge of numerous interrelationships but where conceptual analysis is impossible. Working with metaphors may enable us to help people to make sense of the change that is confronting them.

In this paper I will use metaphor to clarify the ill-defined tasks and status of people entrusted with the training and development of the personnel of the Finnish public sector. I will show how human resources developers themselves use metaphors when they verbalize their daily job. The developer's ill-defined position may be clarified by employing metaphors that put into words some of its essential contradictions.

From supervisors of the training drill to change agents

In working life the various personnel and organizational developers, trainers and planners represent persons marked by what may be called homeless expertise. Traditional occupational groups and subcultures serve groups of employees as homes of a kind that offer their members materials for identification and identity building, maintain the knowledge and skills base characteristic of expertise and monitor competence. Human resources developers are a mixed group of specialists from various fields who have been landed with developmental and training tasks as if by chance. What does unite them is that they are committed to change, that they have to a lesser or greater degree left behind the positions that properly belong to their professional field[1] and that their job comprises a number of separate and changing projects. Another common feature is that developers are again and again obliged to justify their own existence and their continued employment to outsiders. Because they lack an obvious professional collective, they often feel that they are acting purely and simply on their own.

These professionals of change and development are also professionals of uncertainty (cf. Eräsaari 1996, 14). Their work is grounded on development and change, which means that they are constantly crossing occupational and departmental boundaries. They construct developmental networks and must

[1] In the field of personnel and organizational development rages a battle that also involves professionalism. Representatives of education and particularly adult education feel that their expertise qualifies them for the tasks of organizational development. However, educationalists have not been able to monopolize personnel development jobs, for instance by redifining qualification requirements. Studies in adult education are seen mainly as an additional qualification that complements core professional competence.

as a part of their job all the time move in areas where they feel uncertain. Even when they do have a permanent post they must themselves see to it that the content and often also the financial foundation of their job is preserved in the longer term. Developers generate new developmental projects and sell their ideas to those work organizations and target groups that they are serving at the moment. Simultaneously they must be able to create a synthesis, visions and overall view of the state of things and working practices that they are developing.

Officially developers assist the management in elaborating the organization's personnel strategy, but in practice it is usually on their own that they must create the new personnel strategic visions. They build developmental networks that are used in promoting the change goals defined as important at the given moment. Interpreting change goals and managing developmental processes requires that developers familiarize themselves with the work organization and the state of its environment much more thoroughly than is usually assumed. Developers and trainers must face highly instrumental expectations. In their work developers balance between designing and improving educational technology, managing networking and endeavouring to understand why changes are needed.

Working as a developer means convincing the management and the rest of the staff that personnel and the work organization, too, must be reformed and developed on a long-term basis. Simultaneously as they market a developmental perspective they are justifying their own usefulness and continued employment. They work, temporarily or permanently, in a separate world of development, training and consultation from which they attempt to to establish a relationship with the activity to be developed. The less immediate their link with the object to be developed, the more their job is dominated by *"a feeling as if you were balancing on slippery ice"*.[2]

As a developer *"you find yourself all the time wondering if you are growing professionally in your job or whether everything just flows through like water"*. It is difficult to deepen one's knowledge and skills base only in this or that particular field of knowledge and skills, because to maintain the continuity of his or her job a developer must again and again secure a place within the network. People with a job that consists of separate development projects must be constantly on the move, which makes it difficult for them to stop and ask themselves just what it is that they are doing and what they should do. As a result, the daily grind leaves them with no clear conception of the essential features of their job.

The job requires *"ceaselessly raking up any new things that arise in the field or crop up in research literature"*. Those working in educational and developmental support services must all the time keep in touch with *"what is going on just now and what is happening in this area and just what might, be, like, the most important developmental needs."* Typically, developers' work consists of developmental and training projects of fixed duration whose aim is improving the operational efficiency of work organizations or occupational fields and the competence of the professionals working in them. Within work organizations the justification of developers' activities depends primarily on whether or not the management stands by the developmental project.

---

[2] The passages in italics are direct quotations from interviews or discussions conducted during a study where I analysed the way public sector human resources developers speak of their own work, expertise and the change pressures affecting the public sector.

Human resources developers find it difficult to define even to themselves their own position and the type of expertise that they represent. Various developers and trainers would like to be able to see themselves as change agents who contribute to the discussion by bringing up visions and alternative forms of action meant to help work organizations and professional communities to cope with radical changes. In practice, however, they often find themselves relegated to the *"routine task of putting people through the training drill".* When work communities and occupational groups, particularly in the public sector, find themselves confronted with diminishing resources and narrowing operational preconditions, work communities are forced to look for new ways of thinking and new values with which to redirect their operations. In such situations consultants and developers are trying to take on the role of key agents of change. Developers represent change and alternative approaches, used in an attempt to transform the specialised expert system of the public sector into something closer to teamwork and networking.

Developing working methods based on teamwork is one concrete link in the chain of measures undertaken to dismantle the departmentalized and centralized expert system of the public sector and to give it a new direction. Decentralizing administration involves "a change of ethos" (Czarniawska-Joerges 1995) with the aim of developing administration in the direction of an organization based on management by results, where administration is replaced by management. In this process expert professionals are simultaneously the objects and the agents of change. They influence the way in which the ongoing transformation of the ethics of the public sector is working out. Simultaneously, however, they must look for a new role and gain a new kind of understanding of their own expertise.

Human resources developers may also themselves shape the way in which developer s' role and tasks are perceived in connection with the changes taking place in work organizations. A way to illustrate the developers' job and position is the metaphor of a motorcycle with a sidecar. The motorcycle is being driven by the management of the work organization while the developer is sitting in what is known as the "wifekiller", even if in practice it often seems that according to developers, in the organizations of the public sector the motorcycle has no driver.[3] The motorcycle and its sidecar help to put into words the essential conflict that is part of the developers' job description, a conflict linked with the relationship between the management and the developer and with the special role played by the developer when the work organization is deciding on its future direction.

Developers have sought to promote a role shift from management support staff responsible for training and development to experts of change and change agents working in key positions of their work organizations. If they are to function as change agents, human resources developers must be able to suggest alternative directions for the development of work organizations, directions that work organizations should explore. Such choices between directions are linked with the values and goals that guide the operations of work organizations.

---

[3] In a study by me (Filander 1995) some developers strongly criticized management for its failure to steer the work organization through its changes, which means that the organization drifts visionless hither and thither. Developers emphasized the management´s role in setting goals, but in practice their development projects involved asking *what can we reasonably expect from the management.* From the point of view of developers the management´s role seemed to be that of a kind of figurehead. Behind the figurehead worked *the supporting crew* of development work which was producing the new visions for redirecting operations that the management lacked.

As the co-driver, the one with the map, a developer may influence the motorcyclist's choice of route in important ways, provided the driver and the developer can communicate. The developer may be familiar with alternative routes, enabling the driver to anticipate the nature and features of the road ahead. Sitting in the sidecar the developer may concentrate on examining and weighing alternative routes in situations where the driver must pay attention to other things.

When the motorcyclist, assisted by the developer, is choosing the route to take, the metaphor also invokes the choices of direction to be made in the public sector and in the basic value assumptions behind its operations. As a rule, in the public sector we have been accustomed to think that the direction of our actions is given in advance. We have attempted to increase the citizens' well-being and their equal treatment and make the service system more functional. Now an effective and efficient public sector is becoming the highest value guiding decisions about its operational direction, which may mean that short-term efficiency will be produced at nearly any price. Developers, occupants of the "wife-killer", should have a vision of how the motorcycle may be driven easily in the future, too. The devoper may find it necessary to remind the driver what may happen if they just career heedlessly along gravel roads. Stones may fly and the motorcycle may break down[4].

When the expert developer reminds the driver of the dangers that may lurk ahead, the driver listens if they have reason to trust in the developer's expertise. Visions and tools are essential when travelling in a sidecar. In unsettled conditions, when unforeseen developments are only to be expected, the occupant of the sidecar may prove useful if they possess generalist expertise that cuts across the boundaries separating different areas of expert knowledge and if they display insight into the things and problems that are changing and the links and interdependencies that bind them together.

From disintegrating professional identities to narratives of continuity

The meanings of expertise and professionalism have changed in the last few years. The discussion on the changes that expert work is undergoing has circled around multicompetence and around networks as the new environment of expert work. The long-term project of professionalisation is just now going through a phase of qualitative rupture that may lead to the dissolution and reformation of the professionalisation process (Julkunen 1994, 200). While in the seventies and eighties the debate on professionalism emphasized professional growth and reflection, a responsibility based on professional expertise, professional ethics and an autonomy based on special skills, in the nineties, by contrast, the work of a professional specialist is seen in terms of cliques that often resist change and progress. According to the currently accepted mode of speaking, the system of expertise is no longer able to meet its customers' expectations of better service.

[4] In practice developers often, on the contrary, egg the driver on. On developer groups committed to change speed may act like a drug – whatever the outcome, they must have more of it.

The discussion on the changing expert work has shifted from an expert-centred perspective to a customer-centred one (Pollitt & Bouckaert 1995). Because of this shift in perspective, too little attention is now being paid to the preconditions of change and renewal in expert work. References to experts' critical self-understanding and professional growth have become a sweet myth that working life does not seem to be able to afford any more (Karvinen 1995).

I wish to emphasize here that within their professional identities professionals must, if they want to maintain their own professional capabilities, be able to establish cognitive continuities in their working practices . It may well be that in the future constructing, in various transitional learning spaces (Filander 1992, Kirjonen et al. 1996), narratives of continuity to bridge developmental ruptures will emerge as a central challenge facing an adult education that aims to foster professional renewal.

Human resources developers are an example of the postmodern experts of the future who must themselves create, through a project of reflective self-concept formation, a future for their work and actions (Giddens 1991). Metaphors help us to quickly as if open new windows through which to examine the given subject. For example, instead of the metaphor of a motorcycle with a sidecar we might describe developers' job situation using the image of a coach where the developer sits among the management and the other personnel. The coach metaphor helps us to overcome the isolation into which the management and the developer easily drift on their motorcycle. A coach might for example be stopped so that the developer, personnel and the management can discuss alternative routes.

Sources

Atkinson, J. & Gregory, D. 1986. A flexible future. Marxism Today, April, 12-17.

Czarniawska-Joerges, B. 1994. Narratives of Individual and Organizational Identities. In Deetz, S. (ed.). Communication Yearbook/17. USA. Sage Publications.

Czarniawska-Joerges, B. 1995. Public Management Contra Public Administration: A Change of Accounting Rules in the Swedish Public Sector. Working Paper Series 1995/5. Institute of Economic Research, School of Economics and Management, Lund University.

Engeström, Y., Engeström R. & Kärkkäinen, M. 1995. Polycontextuality and boundary crossing in expert cognition: Learning and problem solving in complex work activities, pp. 319–336. In Learning and Instruction, Vol. 5, The Journal of the European Association for Research on Learning and Instruction. Pergamon.

Eräsaari, R. 1996. Keskustelua asiantuntijaposition muotoutumisesta (On the formation of expert positions). Jyväskylän yliopiston Yhteiskuntapolitiikan laitoksen työpapereita No. 94/1996.

Filander, K. 1992. Siirtymätila aikuiskoulutuksen itseymmärryksen välineenä (Space of transition as a tool of self-understanding in adult education). Aikuiskasvatus-lehti 4/92, 216–220.

Filander, K. 1995. Muutosagentit epävarmuuden ajassa – puhetta, toimintaa, oppimista (Change agents in an age of uncertainly – discourse, action, learning). Licentiate thesis in Education. University of Tampere.

Giddens, A. 1991. Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age. Polity Press, Blackwell Publishers, Oxford.

Julkunen, R. 1994. Hyvinvointivaltiollisen professioprojektin katkos (A rupture in the professionalisation project of the welfare state). Tiede ja Edistys, 19, 3. 200–213.

Karvinen, S. 1995. Läpikotaisin reflektoitu ammatillisuus (Thoroughly reflected professionalism). Janus, 3,4, 465–467.

Kirjonen, J., Heiskanen, T., Filander, K. & Hämäläinen, A. 1996. Tila ajattelulle. Asiantuntijatyön kehykset julkisella sektorilla (Space for thinking. The frames of expert work in the public sector). Institute for Educational Research, University of Jyväskylä.

Koskinen, R. 1991. Metafora laadullisen tutkimusotteen menetelmänä (Metaphor as a tool of qualitative research). In Syrjälä, L. and Merenheimo, J. (eds.) Kasvatustutkimuksen laadullisia lähestymistapoja (Qualitative approaches to education). Oulun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan opetusmonisteita ja selosteita 39/1991. 156–199.

Lakoff, G. & Johnson, M. 1980. Metaphors We Live by. University of Chicago Press. Chicago and London.

Middleton, D. & Edwards, D. (eds.) 1990. Collective Remembering. Sage Publications. London.

Mutka, U. 1996. Sosiaalityön asiantuntijuutta etsimässä (In search of the expertise of social work). Unpublished manuscript.

Nätti, J. 1993. Kohti joustavia työmarkkinoita? (Towards a flexible labour market?) Janus- lehti. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauskirja 3/93. Sos.pol. yhdistyksen julkaisu.

Olesen, H.S. 1989. Everyday Life and Adult Education. University of Roskilde Publication Ser.

Pollit, C. & Bouckaert, G. 1995. Defining Quality. In Pollit, C. & Bouckaert, G. (eds.) Quality Improvement in European Public Services. Concepts, Cases and Commentary. Sage Publications. London.

Rogoff B. & Lave, J. 1984. Everyday Cognition: Its Development in Social Context. Harvard University Press. Printed in the USA.

Suchman, L.A. 1987. Plans and Situated Actions. The problem of Human-Machine Communication. Cambridge University Press. Printed in Great Britain.

Suchman, L.A. 1994. Working relations of technology production and use. Computer Supported Cooperative Work, 2, 21–39.

Is There any Space for Agency?

A Study of Changing Agent Identity and the Ethos in the Public Sector

Karin Filander[1]

Alkuperäisjulkaisu kirjassa Olesen, H.S. (1998) Adult Education and the Labour Market IV, ESREA Research Network. Viborg: RUC. 121–142.

The crisis of agent identity and ethos in the Finnish public sector

The study analyses a situation that may be characterized as a change in a society's cultural deep structures. Finland has since the early 1990s been going through a time marked by deep economic depression, unemployment and radical structural changes. In times of crisis people find themselves in situations where frameworks for action that were taken for granted become questionable and cultural deep structures begin to change (Argyris & Schön 1978). Characteristic of such changes is the breakdown of the legitimacy accorded to prevailing modes of action. The serious dangers threatening the economic basis of the welfare state in Finland have encouraged a managerialistically coloured discussion about cutting down the welfare state, or even about cancelling it to some degree (Rahkonen 1995, 10). Historically the development of the Finnish welfare state might be characterized as follows: in Finland the wholesale planning optimism of the 1960s and 1970s was followed, after a period of fair words and developmental verbalism in the 1980s, at a speed fed by the economic depression, by the market discourse of the 1990s (Karisto 1994, 226).

[1] The study is part of Learning and the Acquistion of Expertise, a research programme funded by the Academy of Finland and based at the Institute for Educational Research of the University of Jyväskylä
Address: Filander Karin, Work Research Centre, University of Tampere
PO Box 607, FIN-33101 TAMPERE, FINLAND
Tel.: +358 3 215 7259, Fax: +358 3 215 7265
E-mail ttkafi@uta.fi

In the background there is a debate going on that is linked with the future definition of the role and significance of the Finnish public sector. The view that the state is a tool of redistribution and social guidance and an instrument of a more just and rational society is being displaced by a Neoliberal view that the public sector is a "cancer" of our society. Between these two extremes of opinion there are many intermediate forms, one of which emphasizes the role of the public sector in safeguarding society and citizens against risks and another its practical role as a producer of services that may be replaced with other producers if the need arises. (Julkunen 1992, 111)

Basically the confrontation is taking place between those who have been defending the Finnish welfare state and those who, expressing managerialist views, wish to cut down the public sector. In the discursive battle the first group has been branded as representatives of reaction and of the paralysis of bureaucratic regulation. Those who express opinions with a managerialist slant have been as if heralds of novelty and efficiency who seem to bring development and progress with them. They are trying to sell the administration of the public sector models derived from the private sector, attempting to transfer them wholesale to the public sector even when they do not work there (Czarniawska-Joerges 1994, 200, Jallinoja 1993, 21, Pollitt 1900, 7). The new managerialism (Naschhold 1996, 40) is just now being used to challenge and redefine the Finnish welfare state and the ethos of Finnish society.

What is essential about this phase of the legitimation crisis is a move from planning optimism to a time of perpetual uncertainty, from where there seems to be no return to development that is capable of being anticipated. The move from a thinking grounded on the comprehensive planning of administration to a managerialism that emphasizes efficiency and economy involves administrative personnel in a great challenge to reorientate. It is not so very simple to change one's idea of the public sector in a direction where economy and efficiency are being emphasized as the primary starting point for operational supervision. The public sector has been accustomed, acting on the equalizing principles of social policy, to produce primarily welfare services, but now those working there must, in a sense, switch from a discourse of values to an instrumental discourse of means. Continuous services based on society's norms and values may also be called into question if the agents are unable to justify further operations on the basis of economic indicators. For the first time in their life public sector employees find themselves in a situation where they are obliged to explicitly "sell" their expertise within their organization (Filander 1997, 138).

From the point of view of persons who have been socialized into working in public-sector jobs and professions, the idea of selling their own expertise on an experts' market feels strange. In Finland, as in many other European countries, professional socialization has been guided by close ties with the state, a situation that contrasts with what happened in Anglo-American countries for example, where professions have emerged from below as a result of individuals' pursuing various careers on an experts' market (Konttinen 1994, 191). Those who practise a "state profession" (Ståhlberg 1990) do not necessarily embrace the principles and values of managerialism without question, however much pressure from above there may be to change operational policy in this particular direction.

An agent perspective on change

In a time of crisis it is very important to analyse the interpretive processes through which agents take a stand on the change that is occurring. Czarniawska-Joerges (1992, 35–37) among others suggests that organizational research should change its focus and concentrate on studies of intersubjectively perceived reality, where the central factors are the perspective of an agent and the meanings used to produce and reproduce things. A particularly fruitful way of studying interpretive processes is to examine persons who are attempting to influence the ongoing change. People who take part in development work are trying to find ways of influencing things, agency. As a rule, agency refers to an agent position whose holders have authority and power to "act in other ways" (Giddens 1985, 7, Ilmonen 1993, 6). The degree to which people taking part in developmental projects actually possess such agency depends on whether they have been able to make themselves room for autonomous reflection on the value assumptions and goals of their job. One possible indicator of autonomy or lack of it is how people participating in developmental projects commit themselves to managerialist thinking, which may currently be seen as the dominant form of developmental discourse.

Individuals may commit themselves to or reject the dominant developmental discourse more or less unthinkingly. They may adopt the dominant developmental discourse at face value and commit themselves to working as "change agents" of the current change. They may adopt on as if ready-made repertoire of change that simultaneously provides them with a framework for their personal agent identity. For a HR developer committing himself or herself to a reform project, the managerialist discourse, promoted from above within the structures of public administration, is an attractive option because the economic preconditions of reform will as a rule be guaranteed and reform efforts will be rewarded. Ready-made justification for reform work is within reach, and the individual may content himself or herself with repeating once more the simple cliches that have already been repeated in the discursive battle. The preservationist line of action represented by the losing side in the battle for public opinion, the defenders of the welfare state, is considerably more difficult to justify, because the defence has not been "materialized" into a hard-and-fast discourse for preserving the welfare state. It is accordingly easy to reject opposition to the managerialist line of action as resistance to change and as divergent behaviour that carries various labelling sanctions (Becker 1973, 8–9). Accordingly, the dominant developmental discourse, strongly supported from above, has within the administration become a kind of norm against which other views are considered.

Concepts for studying agency

Using the concept of agent means that individuals are not examined without taking into account the social practices that they produce through their actions (cf. Jokinen et al. 1993, 37). Social practices and structures are seen as frameworks for action maintained and, if the need arises, also changed by individuals and social groups (e.g. Argyris & Schön 1978). In this study social practices and structures are examined in and through language. People are socialized, commit themselves to operational practices and

constantly produce new social realities through language. The concept of discourse refers to a relatively integrated system of regularized meanings that emerge through social practices and simultaneously contribute to the creation of social reality (Jokinen et al. 1993, 27). It is through socially shared discursive practice that people also place themselves in various subject positions with which they feel able to identify. Such subject positions are characterized by a specific conceptual repertoire, that is, by mental images, metaphors, story lines and concepts relevant in the particular discursive practices in which each person is positioned. (Davies & Harre 1990, 46)

The establishment of a subject position is seen as a kind of continuous negotiation process that people carry on by drawing on various discursive repertoires and resources. As people talk they may flexibly identify with varying subject positions and generate several, even conflicting definitions of themselves and their various roles. This multiplicity of versions of various identity definitions may itself become a subject for research. (Jokinen et al. 1993, 38)

In this study I prefer to use the concept of subject position rather than that of identity, because identity is linked with assumptions of cohesion and continuity. Identity is as a rule seen as the basic structure of personality that remains unchanged even in change (Erikson 1983). The concept of subject position, by contrast, involves constant and overlapping role changes that vary from one situation to another. The postmodern discussion about an identity marked by the possibility for making choices, multiplicity and overlap and a constant repositioning of oneself (Gergen 1991) is something that I want to study in my research.

A given professional culture and the socially shared discursive practice that it entails offer people various ways of generating, as professionals interacting with other professionals, social and psychological realities. Professional discursive practices offer people a kind of professional "spectacles" that they use to position themselves.

Given the close ties that Finnish professions have with the state, working in the public sector is also a source of essential elements of identity. During the construction of the welfare state welfare professionals have come to be defined as a kind of "Public Benefactors", who guard the development of welfare services and defend the interests of society's powerless, sick and underprivileged members. According to Czarniawska-Joerges (1994, 200), in Swedish society the managerialist trend in development work has meant that these Public Benefactors have in the last few years found themselves redefined as "Public Devils". A similar process of redefinition has also begun in Finland. At this stage of the process those behind it are making use of mental images, prejudices and rhetorical means linked among other things with a firmly rooted opposition to bureaucracy among citizens.

The change in ethos just now taking place on individual, community and national level forces people to look for new kinds of action and thinking tools. When structures and ways of thinking that have been taken for granted are called into question, people must, as has been emphasized by Giddens (1991, 5), both as individuals and as communities create life management and establish continuity in their actions by engaging in a kind of reflexive project of the self that they maintain through conscious efforts. This is identity work on an individual level, where agents caught in a chaotic situation of radical change create continuity in their lives.

HR developers as professionals of uncertainty

The most common way to study professional identity is concentrating on one professional culture at a time. Studying teachers, physicians or engineers, for example, enables the researcher to analyse cultural systems of meaning and classification that guide professionals' actions. By contrast, this study adopts a multiprofessional approach by examining a group that includes lawyers, engineers, chemists, psychologists, economists, public-health nurses, educationalists and social scientists. They are all united by the fact that they work in the public sector carrying out expert tasks linked with HRD work. I propose to analyse professionals who are in various ways committed to development work as "boundary-crossers" and professionals of uncertainty, who have in various ways withdrawn from professionally determined cultural classification systems to become "developers".

Such withdrawal may be partial or total. Some of them are employed in reform and development work, that is, they serve as developers in administrative development projects of fixed duration for example. Some of them work in separate training organizations or in an organization's personnel work units as full-time personnel developers. Some engage in development work in addition to their proper job, which usually means that such people do not identify themselves as developers but as professionals. A common feature of the networking and boundary-crossing that marks HR development is that those working as developers have no access to socially recognized and legitimately defined expert positions and the meaning and classification systems linked with such positions, but instead they must personally carve out a place for themselves by convincing others of their value and usefulness. Developers must earn their expert position as developers through their personal qualities and actions. In this sense HR developers represent typical postmodern expertise that lacks ready-made expert positions (Bauman 1992, 192, Jallinoja 1995, 44).

Developers of personnel work must, under the various conflicting pressures linked with their job, be able to come across as agents that possess resources needed by the work organization. Knowledge is such a resource particularly when the developer succeeds in convincing others that he or she is able to offer the community sufficiently attractive alternatives. It is always a question of which symbols and signs have appeal. When they succeed HR developers may, using the right kind of symbols, convince other agents that they deserve an expert's position of authority. (Jallinoja 1995, 44)

By controlling knowledge and information a developer may carve out a kind of "gatekeeper" position vis-à-vis the key processes of the work organization (Lewin 1947). Developers filter knowledge, make summaries, analyse and process knowledge on the basis of a way of thinking that fits their world view and interests. Morgan calls those who control the flow of knowledge, such as developers, organizational politicians (Morgan 1986, 167). Czarniawska-Joerges terms developers a kind of "merchants of meaning", who have power to name things, for example by using various metaphors that help to break down old ways of thinking. Developers inspire, by means of metaphors, hopes of something new that, when it becomes established, turns into a kind of label that others pick up (Czarniawska-Joerges 1990, 139–145).

Subjects of the study are, then, various boundary-crossers whom I shall here call professionals of uncertainty. Professionals of uncertainty bring longed-for certainty into a state of uncertainty. It seems, in fact, that meeting and enduring constant uncertainty is the core competence of people working as HR developers. Developers may, in a world sketched out by Bauman, be called traders in certainty, who

attempt to offer convincing alternative avenues of action in a world of uncertainty (Jallinoja 1995, 46). The breakdown of the old and the production of the new can never be an unanimous process; instead the outcome is fought over in political, ideological and discursive struggles (Julkunen 1992, 15). HR developers take part in this struggle as agents who work for change but who have not necessarily consciously chosen their "side".

The present paper focuses on full-time developers[2] who, in terms of the division of labour, work among the immediate staff of the executive management performing personnel work and training tasks. Their duties entail responsibility for matters linked with personnel work and personnel development. These developers are best able to influence the organization's policy choices and operational culture if they succeed in persuading its management to adopt their suggestions. Useful connections offer another way in which developers may exert influence in an organization. Internal developers of organizations have different strategies that they use to improve their chances of acting as change agents in organizations. An investigation of HR developers' discursive resources and of developers' agency is also a way of looking for an answer to the question of how the gender of a HR developer affects the determination of change agency. In Finland the majority of those employed in personnel work are women. Accordingly, the effect of gender is an essential cultural classification system impossible to ignore when examining HRD.

Strategic human resources management as a discursive resource

HR developers have found in the discussion about strategic human resources management (SHRM) (Lawler 1986) an important new discursive resource that they use to define themselves as change agents (Watkins 1991, 242–254) and transformational leaders (Legge 1995, 311). When the development of personnel resources has begun to attract attention as a central factor in the successful operation of an organization, traditional personnel management has simultaneously come to be considered as a field "harder" than was previously thought. Given a deepening economic depression, the pressure to cut back on staff costs has also reinforced the image of personnel work as a hard field (Vanhala 1996, 50).

Considering personnel the key resource of an organization entails handling personnel affairs according to the commercial interests of the management. There are efforts to integrate personnel affairs better into the organization's operational strategy decisions. Managing an organization and personnel work form together a kind of new paradigm (Kevätsalo 1990) that forges a close link between operational strategic and personnel strategic planning (Pesonen 1994, 337). Within the paradigm of strategic human resources development there are softer and harder trends, with the softer trends emphasizing a human-centred orientation and an employee-oriented approach. The "soft" and human-centred trend in personnel work, involving looking after and administering personnel affairs and routines, has been thought particularly suitable for women (Vanhala, 1996, 57). The harder trend that emphasizes management and

[2] In this paper I examine professionals of uncertainty using very limited case material, because I conducted the additional interviews involved in my study only in March and April 1997. I shall offer a more wide-ranging discussion of other developer positions and expertise in uncertainty in my forthcoming thesis.

strategic work rejects the humanistic and caring emphases of traditional personnel work, seeing personnel from a more instrumental perspective but simultaneously as a key resource of the organization (Torrington & Hall 1991, Pesonen 1994, 365).

The depression and the managerialistically coloured view of personnel as a resource has helped people working in personnel training and development to sharpen their efforts to find themselves a place in management teams as experts with special knowledge of and skills involved in personnel strategies that will enable work organizations to overcome their economic difficulties and master their previously uncertain future.

The distinct language, beliefs, values and images involved in viewing personnel as a resource are used in attempts to create work organizations where the personnel's compliance is turned into commitment (Legge 1995, 311). The rhetorics of personnel as a resource have served as a discursive resource for the professional project of people employed in personnel work, exploited by them to promote their efforts to turn their field into a profession and gain it a certain kind of respectability. So far, the unclear job image and variously demanding miscellaneous job tasks involving diverse duties.

Several researchers have called attention to the indeterminate and unclear quality of personnel work (Watkins 1991, Argyris 1986, 541). People engaged in personnel work and development have been obliged to constantly prove their own value and credibility before the line management, from whose perspective representatives of personnel work and training know a little about everything but have no real grasp of anything.

It has not necessarily improved HR developers' credibility that most personnel work managers are women. Personnel administration is the only area of management in Finland where women are in the majority and where their majority has been increasing all the time. In 1993, the percentage of women working in personnel management was 58 while their proportion in all managers was only 24 per cent. Personnel management has become a female preserve in a fairly short time, for only twenty years ago personnel managers were nearly exclusively men. (Vanhala 1996, 57)

It is difficult to analyse the reasons that have made personnel work very much a low-income branch of management (Vanhala 1996, 56) and a female sector of the labour market. According to Karento (1990, 85) the field represents a typical reproductive task traditionally associated with women's role as providers of care and upbringing and of the continuity of everyday life. The low status of this particular task area as a field of management is seen among other things in the fact that personnel work has customarily been considered a negative position from the point of view of a manager's career prospects that may lead her or him to a dead end (Vanhala 1996, 65). Women do not find the variety, low salary, low professional status and loss of career prospects associated with the job image new or unfamiliar. On the contrary – gendered practices are evident also in this field of activity (Rantalaiho-Heiskanen 1997, Kinnunen & Korvajärvi 1996).

Given the above, it is understandable if female HR developers, particularly those responsible for personnel training, find themselves struggling against assumptions that their job consists of the performance of routine tasks. They are easily seen as a kind of secretaries of the management whose margin of autonomic manoeuvre, circumscribed by the pressure of routine work, does not leave room for the development of real change agency in the field.

I shall next analyse interviews, conducted in 1991, 1992 and 1997, with one male and one female developer engaged in personnel administration and training. Both work in different Finnish towns as executive officials responsible for personnel work and both work under similar pressures for change. During the interviews the male and the female developer, both members of management staff, were looking for a new role as key agents of change. They were trying to define their own role as agents in the midst of radical change. Their aim is to explain to themselves and to others what is happening and what is their stand on the change taking place in the Finnish public sector.

Case descriptions:

Veikko[3], a male HR developer – a managerialist change agent

Veikko is a full-time HRD professional who identifies strongly with the branch of administration and the organization where he works. Veikko speaks of his town using a great many positive and market-oriented cliches and statements that together create a picture of a happy town and a well-functioning municipal personnel administration that has been wisely able to anticipate economic crises. The town did not succumb to the temptation of heavy investment during the hectic economic growth in the 1980s, but instead municipal officials were able to anticipate, thanks to various research projects wisely funded with available financial support, the dangers of living beyond their means. Veikko emphasizes that "*you see, we saw for ourselves that now we must take a look at the economics* [of service production]. *We*[4] *carried out a wide-ranging economic intervention and after that we began to curb growth and that was what saved us as a whole. When the depression began we were two years ahead of the other local authorities*" (Additional interview H 19/97.)

Veikko makes it very clear that he is a member of a supervising team[5] of agents who have been among those who decided about the directions in which the organization has developed. He has been taking part, from the beginning, "*in different steering groups where we chaps have together shaped the direction that things then took*". The "chaps" are young men "*of the same age and of a like mind*", appointed around broadly the same time in the 1970s to leading positions in the municipality, "*what they in former times called the minor league*". In other words, Veikko's career development has all the time been supported by "*a core bunch of* [some] *4 or 5* [people]" whose "*main strategies included that we always take part in every-*

---

3 All personal names mentioned in the paper are pseudonymous.

4 Passages in italics are extracts from the interviews. Words in brackets have been added to improve intelligibility. The code following each extract consists of a code identifying the interviewee and the year in which the interview took place.

5 The only time when Veikko speaks of his work in the first person is linked with a developmental project where he, as a result of his previous experience of social work, has more domain knowledge. As he says, "*I have begun leading, it's now two years that I have led our social work and health care cooperation team*" (Additional interview H 19/97).

thing that is going on nationally". This core bunch included people who have all over the years moved to increasingly central positions. According to Veikko, this core bunch was already making use of today's trendy ideas about networks and teams, being able to exploit them to good effect. "*We thought and acted together*." The bunch had come to include people "*who had the ability to see* [the interconnection between things] *from a broader perspective, so they were not trapped into a tunnel vision*". "*When someone thinks something up* [and] *takes it up and then sees new possibilities. Then we put it to the test and develop those* [projects] *and* [the essential thing is] *that you see things from a broad perspective*." (Additional interview H. 19/97.)

Veikko makes active use of the slang and terminology of SHRM. In the 1991 interview he says, speaking of himself: "*when you are one of these consultants and change agents advising the central administration you must act like this* [– –] *to carry out those ideas, well, you must let the others* [the personnel] *to find it out and that's really a superb method*". According to him, "*this role of a concern and a general staff that the central administration once played is clearly becoming this kind of internal change structure and fellow worker, they aren't those* besserwissers *any more*". It is not always easy to make these units "*understand that our role has changed, too, and* [we] *are collaborators more than people ordering other people around*. (Initial interview H 19/91.)

During the 1997 interview Veikko's life situation is already clearly marked by reminiscence and retreat. He says that in 1991 he still had "*grand plans that nearly came true*". Now they are no longer current and he says that "*after all, I'm oriented to this our own organization*" and that "*in earlier days you moved around much more*". Today Veikko's contacts with "*the minor league*" are much looser. He says "*well, the chaps are still here, but we work in different buildings. That's always a problem. You cannot, like, drop in for a thinking session* [– –] *I mean, there isn't time to spend half an hour over coffee thinking things over, deciding how to do this and that but … er, that's not good … but then there is this that people easily take notice if someone talks and discusses … with another, they think you have nothing to do. It's easy to get branded*". (Additional interview H. 19/97.)

The 1997 interviews reveal that Veikko's attempts to change his own HR developer role into that of a consultant have weakened and he is no longer doing his best to get rid of the role of an official working in central administration. He says that he takes part "*in discussions within these networks even if* [I am not] *an active agent in the actual processes*". He also admits that he is adjusting to the "*rules of the game and organizational conditions within which I operate*". He is also more open about his relationship with the management than before. In the interviews that took place in 1992 he still strongly emphasized his autonomy. His work was "*independent to the greatest extent, though naturally the general preconditions of the job come from the organization's financial resources and general objectives, and of course I must myself work on them*". He described the management as "*the level that comments, supports and gives their blessing*". (Final interview H. 19/92.) However, in the 1997 interviews he says of his superior of the time frankly that "*with Nieminen it was often so that when things were busy it was more like … not quite receiving orders but like, this was how he had been thinking. There was much less about what I had been thinking*". (Additional interview H 19/97.)

Pirjo, a female HR developer – a defender of the welfare state

Pirjo is a HR developer who as early as in her initial interviews brings up her critical attitude towards the managerialist change that the Finnish public sector is undergoing. She is looking for "*qualifications for this kind of prevention, prevention of these commercial travellers. So that we would not be such cheap prey to all these different companies but tried instead to think over fairly carefully what kind of developmental projects we need and what aspects just of these supervision and management systems used in local government need to be reformed.*" Pirjo wants to find out "*how things will be when they introduce this result responsibility, what it, how will it change our supervision systems, how will our management practices change, or will they really change?*" Pirjo wants among other things to promote training projects to foster good service, always overridden by the management. (Initial interview H. 26/91.)

Pirjo is in clear opposition to the prevailing trend in development work. She says that she is "*sad that people who appear to be very sensible and wise managers who think in the long term* (– – –) *have suddenly lost their personal hold on things and are really prepared to follow any influence that comes their way*" (Initial interview H 26/91). Pirjo's attempts to influence the town's management practices are firmly resisted. Pirjo says that the management told her very firmly that "*you have no say in the way this town is managed. Let the cobbler stick to her last. I remember very well how he* [Pirjo's superior] *answered me that now look here, this* [management affairs] *isn't … it is none of your business how that kind of affairs are handled*". (Additional interview H 26/97.)

Pirjo must fight for her influence and against stereotyped role expectations. The management and the rest of the organization expect Pirjo to assume some kind of female role. Pirjo rejects such role expectations, saying "*My external appearance is not this kind of office person's appearance, because I have not wanted to lose myself under one of those pleated skirts that were at the time was or still are what people …*" (Additional interview H 26/97).

During her career as a HR developer Pirjo has also on several occasions consciously changed her direction. One turning point was when Pirjo told how she realized "*that I never want to find myself in a job where I just repeat other people's decisions and supervise that they are carried out in precisely the same way.* [– –] *That's not what I want*". Pirjo's attempts "*to increase that job task to make it to meet current challenges*" is the fruit of hard personal work. She says that "*I could always please myself by thinking that this expansion of the job* [– –]" would "*stem from these decision-makers' and superiors' realization that I am capable of more*". (Additional interview H 26/97.)

Through her way of handling training and development issues Pirjo has doggedly extended her job to encompass the role of organizational developer. The interviews conducted in 1997 reveal that she has also formally advanced in her career. She has been made a personnel manager and now leads a separate personnel department. At the moment Pirjo is immediately subordinate to the town manager, that is, she holds what is in fact the fairly influential position of an official who prepares matters for discussion. When I mention that she now seems to have gained her objective of extending her job description in the direction of developing her work organization, Pirjo asserts that the change has taken place "*with fatal results*" (Additional interview H 26/97).

Her refusal to accept the narrow role of a performer of routine work has brought Pirjo into conflict situations, sharpened particularly by the strained situation caused by the economic depression. She seems to have no support whatever from her superiors. Instead of being given support she finds herself a scapegoat and a whipping girl for the management team in situations where the town is obliged to resort to drastic personnel cuts. By the decision of the town manager departmental managers transfer the responsibility for announcing job cuts to Pirjo, who feels that she has been landed "*with something of the job of looking after the incinerator*", where it is important "*that you are able to do it skilfully*" (Additional interview H 26/97).

Pirjo admits that she was unable to prevent the dismissals, the hardest thing she has come up against during her career. She bears in public moral responsibility for decisions that were made by other people and that she opposed to the last. As a result, Pirjo feels that "*I have worn mysel out*". The additional interviews take place when she has just started a six-week sick leave. Nevertheless, she is not giving up but tells that she has applied and been admitted to a new business economics programme because as a critic of the prevailing trend in HRD she must master business economic thinking better than anyone else. Her superior let her take up the programme "*because it is a school of economics programme and it might strengthen my business economic orientation*". However, says Pirjo, "*just the opposite is happening*". She finds the programme an air hole and a lookout spot that helps her to reorient herself towards the future. Training has not, according to Pirjo changed "*my basic values in any way*". (Additional interview H 26/97.)

Pirjo's attitude towards her job reflects a deep commitment that requires her to invest all her resources in it. Pirjo tells that she "*feels much better if I am all the time fighting with whether I am capable of this and will I be able to manage …*". It was in childhood that she learnt that "*it is hard work that ennobles you, where you find your reward*". She tells that she grew up in a family that represented a culture different from that of the prevailing agrarian community. Pirjo's and her parent's political views and their background in wage labour and small-scale entrepreneurship marked also her school years, during which she felt that she had been misunderstood and even criticized. (Additional interview H 26/97.) In other words, already as a child Pirjo had learned to cope with being in opposition and in a situation where she is obliged to constantly struggle to the extreme limits of her resources.

Pirjo told that she had also tried another kind of role change during her career as a HR developer. When the management at the end of the 1980s took away funding for "*Pirjo's developmental projects*", Pirjo said that she had given up for a moment and accepted the role that she apparently was, as a woman, expected to adopt. "*Okay, do as you think best … I won't commit myself any more, I mean I'll tear myself away from that community, I won't commit myself to the goals of my own work community any more … and won't even try to do my best.*" Pirjo found out that "*you can stay on nearly without doing anything. I mean …* (laughter) *I mean, you come in with you lips puckered and yourself smartened up and you sit down with the other members of the management team and you don't say anything, and that's one way of staying on, too. But then … but then it just happened to me that it simply wasn't enough.* (– –) *That old sense of duty came back, I felt that I couldn't stay on if I just as if pottered at things, like how to interpret agreements, that any literate person can do.*" Later, Pirjo says, she realized that the time was for her "*a unconscious self-care period*". (Additional interview 26/97.)

As was found out by Pirjo´s colleague who interviewed Pirjo´s superiors, Pirjo´s work community see her as a "*threat, because she is independent of those values or the culture of the community*". Pirjo says explic-

itly that she has aimed at development work where the projects are "*employee-oriented, not employer-oriented. Guided not by what the employer has thought out but by what the employees have thought out.*" She has gained her independence with the help of a wide-ranging network of colleagues and specialists covering the whole of Finland that she has herself created as a support to her work and that she uses to keep herself up to date. (Additional interview H 19/97.)

Discussion

Veikko's and Pirjo's case histories reveal how different are the ways in which full-time HR developers entrusted with personnel work and training tasks may take their place as developers of the public sector. Of the interviewees Veikko seems to be clearly for the current trend in development work and Pirjo against it. Accordingly, the case histories chosen for investigation fit very well the pro-and-con thematics of the early part of the paper. They reveal what kind of cultural classification systems and discursive resources managerialistically oriented developers and developers that defend the welfare state use in defining their agency and identity. I am not, of course, using single cases to argue that all managerialistically oriented people would act like Veikko or that most opponents of managerialism would fight like Pirjo. Nor am I attempting to generalize about the effect of a developer's gender on the preconditions of his or her agency. Gender is part of the case descriptions as one of the perspectives that emerged during the interviews.

I shall use the cases to construct an analytic model that I shall apply to a corpus consisting of longitudinal interviews with 26 HR developers. I am going to investigate how the ongoing societal change in Finland was reflected on the level of agents, what kind of action orientations developers have and what kind of developer careers they are going through. Because the core competence of experts on uncertainty is coming to involve the ability to endure, in performing developmental tasks, constant uncertainty without the support of obvious professional reference groups or professional repertoires and classification systems, HR developers are obliged to constantly redefine their own subject position and look for a place in the midst of the constantly changing conditions of working life. The starting point of my examination is an idea about an expertise in uncertainty that I shall investigate through interviews with HR developers by comparing them from various viewpoints. I am analysing a new type of expertise that may be called, instead of expertise, generalist expertise[6].

Of the two HR developers presented here Veikko seems to identify closely with the basic starting points of the managerialist trend in development work. He is a person who accepts a seemingly inevitable trend. Veikko is a typical yes-man who makes skilful use of the change discourses and change rhetorics current in HRD when defining his own position. He adopts a ready-made pattern that he uses to define

[6] Bereiter and Scardamalia among others point out that while people possessing generalist knowledge of this kind are increasingly needed in working life, they are not as a rule called experts. According to them, it is only recently that students of expertise have acknowledged the need to develop new concepts applicable both to specialists and generalists (Bereiter & Scardamalia 1993, 16).

himself as a change agent. When he speaks Veikko repeats nearly word-for-word central cliches whose written sources could be demonstrated with little effort.

Argyris (1986, 554) similarly points out that HR developers characteristically do not directly reflect on their experiences of their work. They speak on a very high level of abstraction, and when they talk about their own learning experiences they paraphrase "big" names and training packages by experts. This observation of Argyris fits Veikko particularly well. During his interview, however, Veikko, when asked about the subject, denies that he is following developmental fashions. He dissociates himself explicitly from all kinds of fashionable management theories despite seeming to speak in a particulary fashion-conscious way.

The interview with Veikko shows that someone who follows the current developmental discourse finds it easy to speak about "us" and to identify with the management. Appropriately, Veikko emphasizes that he represents "*positive criticism, not the criticism of someone who goes against the stream*". As he puts it, "*after all, you can see sly foxes everywhere.* (– –) *You have realized and know that banging your head against a brick wall just because of some high morals or idea, well, its plain* … (interviewee: suicide) … *yes, that's a good word.*" (Additional interview H 19/97.) Veikko is not even thinking about such a suicide, unlike Pirjo, whose critical attitude leads her to sick leave.

Pirjo's gender already makes her a minority in management-level tasks who is expected to adjust to the policy choices and stereotyped role expectations of the rest of the management. Pirjo's situation accords with Davies' insight that in several discursive practices women are positioned in the margins as spectators and supporters rather than players and agents. The only way to achieve agency is to reject such a positioning and blaze a trail for new discursive practices that define women as agents. It is, accordingly, possible to choose between discourses and it is also possible to modify the positions in which one lives. (Davies 1990, 343–346.) Individuals may speak themselves into existence using the discourses available to them. Further, they are also able to refuse discourses that define them as persons that they no longer wish to be. (Davies & Harre 1992, 9.)

Pirjo refuses to be a female office person performing routine tasks who repeats decisions made by others by learning them by rote. She consciously positions herself as a developer who strives to promote working conditions "*where one is always able to learn new things*" and influence the boundary conditions of his or her job (Additional interview H 26/97). Pirjo is also morally committed to employee-oriented HR development. The starting point of Pirjo's work as a developer is a social and political service duty and an employee-oriented approach and she is fighting a dogged war of attrition against cuts in services. As an agent she has explicitly chosen her side and knows what are the things that she wants to promote in her work. In positioning herself Pirjo makes use of discursive resources going back to her childhood that link her firmly with her basic values. Simultaneously she is able to plan her actions against current developmental pressures from a clearly defined position in the opposition.

According to Marsick and Watkins (1990, 102–105), HR developers are accustomed to being on the margins and on the fringe. Often they have accustomed to this marginality as early as in childhood. Pirjo's career as a developer corroborates their observation. Pirjo places herself consciously in a critical opposition, but it is where she belongs also by the management's definition. Pirjo seeks to promote her own policy and her developmental projects in spite of the management's resistance to change. She speaks about her work emphatically in the first person. Within her own organization she has no distinct network

on the management level where she could find support or whose views she could identify with. She finds her collegial support network outside her work unit. Nor does Pirjo in her interview hide her fight for change agency as does male HR developer Veikko, who admits the limits of his autonomy only in subordinate clauses. Pirjo must pay a high price for her agency, but at the same time she is dismantling the power that constitutes her position (Davies 1990, 346).

The case histories discussed in this paper in the manner of examples may thus be seen as a kind of type descriptions of those who are drifting with the current and those who are swimming against it. Those who drift with the current identify with the prevailing developmental discourse and emphasize their own institutional position and credibility by speaking in the third person (Juhila 1993, 155). This makes the things they say more true, socially more important, more "serious" and weighty (Ward 1995, 66). By acting through his institutional position and as a member of his group Veikko becomes a we and acts as "we all expect" (Weckroth 1992, 120). The case study of Pirjo, who swims against the current, reveals that she is acting systematically against the expectations of the management. She is unable to identify herself in her speech with "us" but speaks instead very much in the first person[7]. Pirjo must constantly generate a counterdiscourse and ally with outsiders and try to find discursive resources for developing alternatives to the managerialist change discourse. She feels that she must be twice as competent as those drifting with the current, because as an opponent to the prevailing way of thinking she finds herself constantly obliged to justify her views.

In a time when there exists no clear conception about the ways in which the Finnish public sector will be changed, Veikko and Pirjo seize on unfolding discursive repertoires, attempting to use them to position themselves. Thus they become part of a "time of discourse" (Jallinoja 1993, 21), characterized by a battle between different views of the future of the public sector. Discourse and discussion affect what will finally be defined as the actual and correct direction of change. By "marketing" their discourse and meanings developers are simultaneously acting out their agency.

References

Argyris, C. & Schön, D. 1978. Organizational learning: A theory of action perspective. Massachusetts: Addison-Wesley.

Argyris, C. 1986. Reinforcing Organizational Defensive Routines: An Unintended Human Resources Activity, Human Resource Management, Winter 1986, Vol 25, Number 4, s. 541–555.

Bauman, Z. 1992. Intimations of Postmodernity. London/New York: Routledge.

[7] I am not trying to use Veikko's and Pirjo's cases to demonstrate that men as a rule enhance their credibility through speaking in the third person while women do the opposite. Probably we could sooner argue that the male way to speak about work and agent identity makes more use of first-person discourse and emphasizing the self. It is rather women who may be assumed to speak about their work in the third person. What is, accordingly, interesting about Veikko and Pirjo's cases is that here the situation is reversed. In the future I shall analyse, using a broader range of cases, among other things how gender is manifested in the ways in which HR developers talk about and approach their work.

Bereiter, C. & Scardamalia, M. 1993. Surpassing Ourselves. An Inquiry into the Nature and Implications of Expertise. USA. Chicago, Ill: Open Court.

Becker, H.S. 1973. Outsiders. Studies in the Sociology of Deviance. USA: The Free Press.

Bromme, R. & Tillema, H. 1995. Fusing experience and theory: The structure of professional knowledge. Learning and Instruction. The Journal of the European Association for Research on Learning and Instruction. Pergamon. s. 261–267.

Carniawska-Joerges, B. 1990. Merchants of Meaning: Management Consulting in the Swedish Public Sector. In Turner, B.A. (ed.) Organizational Symbolism. Berlin: Walter de Gruyter, s. 139–150.

Czarniawska-Joerges, B. 1992. Exploring complex organizations. A Cultural Perspective. USA: Sage Publications.

Czarniawska-Joerges, B. 1994. Narratives of Individual and Organizational Identities. In Deetz, S. (ed.) Communication Yearbook/17. USA: Sage Publications.

Davies, B. 1990. Agency as a Form of Discursive practice. A Classroom Scene Observed. British Journal of Sociology of Education, Vol. 11, 3,1990, pp.341–361.

Davies, B. & Harre, R. 1990. Positioning: The Discoursive Production of Selves. Journal for The Theory of Social Behaviour 20 (1990):1, s. 43–63.

Davies, B. & Harre, R. 1992. Contradiction in lived and told narratives. Research on Language and Social Interaction. Vol. 25, 1991/1992: 1–36.

Erikson, E.H. 1983. Identity: Youth and Crisis. London: Faber and Faber.

Filander, K. 1996. Agents of Change at an Uncertain Time - Discourse, Action, Learning. In S. Papaioannou , P. Alheit , J.F. Lauridsen, & H.S. Olesen (Eds.) Community, Education and Social Change. Anogia Workbooks Vol 2. Roskilde: RUC. 131–159

Filander, K. 1997. Kehittäjät tulevaisuuden verkostoasiantuntijoina [Human resources developers as network experts of the future]. In Kirjonen, J., Eteläpelto, A. & Remes, P. (Eds.) Muuttuva asiantuntijuus [Changing expertise]. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto.

Gergen, K.J. 1991. The Saturated Self. Dilemmas of Identity in Contemporary Life. Basic Books.

Giddens, A. 1985. The Nation-State and Violence. Vol. 2 of A Comtemporary Critique of Historical Materialism. Cambridge: Policy Press.

Giddens, A. 1991. Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age. Oxford: Polity Press.

Ilmonen, K. 1993. Anthony Giddensin "agentti" ja ranskalainen jälkistrukturalismi [Anthony Giddens' "agent" and French poststructuralism]. Sosiologia 1/1993. s. 3–15.

Jallinoja, R. 1993. Arvojen ambivalenssit [Ambivalent values]. In Andersson, J.O., Hautamäki, A., Jallinoja, R., Niiniluoto, I. & Uusitalo, H. (Eds.) Hyvinvointivaltio ristiaallokossa. Arvot ja tosiasiat. [The welfare state in a cross-swell. Values and facts] Porvoo-Helsinki-Juva: WSOY.

Jallinoja, R. 1995. Sosiologiaa postmodernisuudesta: Zygmunt Bauman [Sociology on postmodernism: Zygmunt Bauman]. In K. Rahkonen (Ed.) Sosiologisen teorian uusimmat virtaukset [Recent trends in sociological theory]. Helsinki: Gaudeamus s. 30–54.

Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. 1993. Diskurssianalyysin aakkoset [Elements of discourse analysis]. Tampere: Vastapaino.

Juhila, K. 1993. Miten tarinasta tulee tosi? Faktuaalistamisstrategiat viranomaispuheessa. Julkaisussa Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. 1993. Diskurssianalyysin aakkoset [Elements of discourse analysis]. Tampere:Vastapaino. 151–188.

Julkunen, R. 1992. Hyvinvointivaltio käännekohdassa [The welfare state at a turning point]. Tampere: Vastapaino.

Karento, H. 1990. Sukupuolten segregaation ilmentymiä hallintotyössä [Manifestations of gender segregation in administrative work]. Julkishallinnon lisensiaattitutkimus. Tampereen yliopisto: Hallintotieteiden laitos 21.12.1990

Karisto, A. 1994. Kevytmielisyyden aika (A time for levity) Tiede ja Editys 3/94, s. 226–238.

Kevätsalo, K. 1990. Kunnallishallinnon työelämän laadun ja palvelutuotannon tuloksellisuuden kehittämisen tutkimusohjelma [A study programme on developing the quality of working life and the effectiveness of service production in local government]. Tampere: Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Työelämän tutkimuskeskus. Working Papers 16/1990.

Kinnunen, M. & Korvajärvi, P. (Eds.) 1996. Työelämän sukupuolistuvat käytännöt [Gendered practices in working life]. Tampere: Vastapaino.

Konttinen, R. 1994. Perinteisesti moderniin. Professioiden yhteiskunnallinen synty Suomessa (Entering modernity in a traditional manner. The social emergence of professions in Finland). Tampere: Vastapaino.

Lawler, III E.E. 1986. High-involvement management. Jossey-Bass Publishers:San Fransico.

Legge, K. 1995. Human Resource Management. Rhetorics and Realities. London: Macmillan.

Lewin, K. 1947. Frontiers in Group Dynamics. II. Channels of Group Life: Social Planning and Action Research. Human Relations. Vol. 1, No. 2. London: The Tavistock Institute of Human Relations, pp. 143–153.

Marsick, W. & Watkins, K.E. 1990. Informal and Incidental Learning in the Workplace. London: Routledge.

Naschold, F. 1996. New Frontiers in Public Sector Management. Trends and Issues in State and Local Goverment in Europe. Berlin: Walter de Gruyter Studies in Organization.

Pesonen, I. 1994. Henkilöstöhallinnosta henkilöstön strategiseen kehittämiseen [From personnel administration to strategic personnel development]. Julkaisussa Kasvio, A., Nakari, R., Kalliola, S., Kuula, A., Pesonen, I,. Rajakaltio, H. & Syvänen, S. Uudistamisen voimavarat. Tutkimus kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämisestä. [Reform resources: A study of developing the effectiveness of service production in local government and the quality of working life.] Tampere: Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Tampereen yliopisto. Sarja T-julkaisuja 14/1994, s. 335–393.

Pollitt, C. 1990. Managerialism and the Public Services. The Anglo-American Experience. USA: Basil Blackwell Ltd.

Rantalaiho, L. & Heiskanen, T. 1997. (Eds.) Gendered Practices in Working Life. London: Macmillan Press. Ltd.

Rahkonen, K. 1995. Hyvinvointivaltion tragedia: Rajallinen järjestelmä ja rajattomat tarpeet [The tragedy of the welfare state: a limited system and unlimited needs]. In Eräsaari, R. & Rahkonen, K. (Eds.), Hyvinvointivaltion tragedia. Keskustelua eurooppalaisesta hyvinvointivaltiosta. [The tragedy of the welfare state. On the European welfare state.] Tampere: Gaudeamus.

Ståhlberg, K. 1990. Den professionalistiska forvaltiningspolitiken [Professionalist administrative policy]. Finsk Tidskrift 6/1990, pp. 353–365.

Torrington & Hall 1991. Personnel Mangement: A New Approach. 2:nd ed. New York: Prentice Hall.

Vanhala, S. 1996. Henkilöstöjohto laman puristuksessa [Personnel management under the pressure of the depression]. In Veikkola, E-S. (ed.) Huipulla tuulee. Selvitys naisista ja miehistä elinkeinoelämän johtotehtävissä. (A study of women and men in leading positions in industry and commerce] Helsinki: Tilastokeskus. Työmarkkinat 1996: 13.

Ward, S.W. 1995. The Making of Serious Speech: A Social Theory of Professional Discourse. In Current Perspectives in Social Theory, Volume 15, pp. 63–81.

Watkins K.E. 1991. Many voices: Defining human resource development from different disciplines, Adult Education Quarterly, Vol 41, Summer, 1991, 241–255.

Weckroth K. 1992. Mustavalkoista sosiaalipsykologiaa [Black-and-white social psychology]. Tampere: Vastapaino.

Strategies of Resistance to Managerial Change

Karin Filander

Alkuperäisjulkaisu kirjassa Olesen, H.S. & Forrester, K. (1999) Adult Education and the Labour Market V, ESREA Research Network. Frederiksberg: Roskilde University Press. 125–136.

During the 1990s Finland have been living through market-oriented times characterised by a new kind of developmental language spoken in the public sector. Various types of change practitioners, like external consultants and internal organisational developers, are managing a large-scale process of cultural change, which goes beyond organisational restructuring. New managerial cultural codes, a new language and new public entrepreuneurship presented as the antithesis of bureaucracy appear to be replacing old cultural codes, practices and identities. Public sector employees are offered a chance to revise their negatively loaded identity and mentality as bureaucrats and professionals. Typical of this developmental talk is black-and-white thinking of one kind or another contrasting the bad old things with the good new things. Public servants working in administration are branded as cogs in the administrative machinery while professionals employed by the public administration are stamped as people promoting only their selfish interests and ambitions. Part of contemporary rhetoric is that both act without the vision, imagination and courage that characterises people who may be called managers or change practitioners (see Maile 1995, 736). Managers are the new heroes of today's market-oriented times, bringing about a profound cultural change in administrative practices (Pollitt 1990, 8). This starkly antagonistic approach has prevented the emergence of change-oriented thinking marked by less radical transformation and a process of negotiation and interpretation.

At the moment, the concrete changes, discontinuing of services and reorganisation transforming the working practices of the public sector do not seem any longer to need much justification or argument. It is enough for change practitioners to mention *the swelling of administration, the traditional professions, the sectoral boundaries and territorialism, problems self-evidently pressing and supposedly familiar to everyone* (H

22/97, 5)[1] . Customary and often-repeated keywords of cultural change create what amounts to a package of legitimised change discourse that is again and again used as a resource in change processes. Continuous change is nowadays a routine completed with standard solutions and thinking habits seldom questioned.

In contrast, today, the traditional working practices of the civil servants and professionals employed in the public sector have lost their once readily available justification. Administrators and public-sector professionals must legitimise their actions in terms of managerial accounting rules, values, norms and goals of a new kind. Finnish change practitioners are generating this new discourse by using change rhetoric that has already served as the inspirational source for transforming the British public sector (see Du Gay 1997, Clarke and Newman 1997). There is very little room in public discussion for any positive evaluation of bureaucratic practices or for stories that would tell something about the special civic and ethical role of the institutions of the public sector and of the professional services that they offer. Because the perspective of change discourse is nearly always constructed from the starting points of enterprise-like operations, it becomes impossible to assess the working practices of the public sector in their own separate terms as representing a particular moral institution with its own distinctive characteristics (Du Gay 1997, 162).

The strategy of the special case

My aim is to deconstruct stereotypical categorisations of the public sector. This is done through the strategy of the "special case" by giving the floor to Jyri, professional whose subjectivity involves commitment to his work as public sector employee and who is highly critical of change discourse as it is generally accepted. The strategy of the special case refers to a methodological starting point enabling us to rebel against stereotypical conceptual authoritarianism through particularisation (Billing 1987, 141). Starting with details, examples and special cases is a way of demonstrating the limitations of a black-and-white model of development. In this model the traditional and institutionalised administrative practices of the public sector are branded as thoroughly reactionary, obsolete and useless ways of thinking and action, while the new managerialistically oriented models of action are presented as something totally good and desirable.

In his oppositional contributions Jyri similarly makes use of both generalisations and particular cases as forms of rhetoric among the basic models of argumentative devices (see Billing 1987, 6). By argumentation I mean that people caught up in a controversial situation are forced to justify their thoughts and actions and define themselves a position between competing ideas and conflicting basic value assumptions. Arguments are always linked with counter-arguments. In this article I am especially interested in methods of argumentation aimed against change and in arguments employed by the critics of change.

---

[1] I am here paraphrasing one of my interviewees who has adopted the role of a change agent. Later passages in italics are extracts from the interviews to be analysed in my forthcoming thesis. The reference following each extract consists of a personal code or pseudonymous name, the year in which the interview took place, and a page number pointing to the interview transcript.

This article is a part of my study of changes in agency, subjectivity and identity in the Finnish public sector (see Filander 1996, 1998a). I have interviewed public sector practitioners who have lived in the midst of the rapid changes that have taken place in the 1990s. In their responses to my questions my interviewees are working towards an interpretation of the managerial turn of the Finnish public sector and of their own changing roles. Some of them have committed themselves to the new order of things and settled for the role of change agent or organisational developer while some, adopting a variety of strategies, have attempted to fight and delay the managerial turn.

Strategies of resistance

The interview most clearly different from the others is that with Jyri where it is difficult to find any kind of adjustment whatever to the direction represented by the changes taking place, unless Jyri's highly self-directed and autonomous approach to his own work is taken as such an adjustment. Jyri emphasises his independent position in relation to management and stresses his own discretion, which is based on following laws and regulations. For him the position of a civil servant is a prop and a resource rather than something that would curtail his actions or force him into a subordinate role. *I can act according to my conscience as far as possible. And as long as my morals and jurisprudence stand scrutiny I have nothing to fear while I do so. The only thing to fear is that they introduce some policy so that I am no longer able to do as I think the law calls for*. (Jyri 97, 21.)

Jyri has been employed in his work unit for ten years as the only university-trained specialist in his field and is in practice active on all levels of administration. He is in the management team and stands in for the director when necessary. He is supervisor and expert consultant to several different working groups, who *advises* (- - -) *the chief and the people working in the section and* (basic-level officers) *in various situations in life* (97, 19).

Jyri's duties also include direct customer service; further more, he takes part in the work unit's telephone answering service, intended to serve all citizens needing help. It is such citizens in need of help that he sees as his most important customers; he says that he spends *a large proportion of his working hours on the phone helping to solve problematic situations and advising individual people who require assistance* (97, 4). Jyri is committed to basic level work, refusing to grant himself the privilege of withdrawing from *this kind of practical hell-raising* (97, 7). On the contrary, he emphasises that it is a part of his job that he likes. He is not attracted by or drawn *to any kind of what you could call large-scale management*. Instead he *finds it the most rewarding part of his job when you can help someone in a simple situation* (97, 7).

Jyri stands by the role of a civil servant as a custodian of the citizens' interests. His attitude towards managerial attempts to reorganise the public sector is highly critical. The fashionable teamwork is in Jyri's eyes *a way of passing problems around* and avoiding responsibility (97, 11). He sees the yearly performance reviews, stipulated by the new rules, as somehow *corny situations that take place once a year, these kind of grand discussions* (97, 13), corny because in his opinion we can give one another feedback every day (97, 13). In Jyri's opinion, competition and market mechanisms *do not work where the activities of public authorities are concerned. If we start playing some kind of monopoly here, I don't think we are doing a real job*

any more (97, 4–5). Jyri is also highly critical of secret or personal salaries. In Jyri's opinion, in the public sector salaries have always been *a public issue where no concealment is needed*. If his superiors think that he deserves a raise, *then you must be able to tell all you come across that that's what they have done* (97, 14).

Thus as far as Jyri is concerned the starting points of the defensive rhetoric reflect a professional identity based on highly explicit allegiances. Jyri emphasises his subject position as a public servant and his inner commitment to the purpose of the public service and the basic value assumptions underpinning his work as a public servant. However, even Jyri's case the strategies of the defending rhetoric varied considerably at different stages of the interview. Initially he avoids taking a clear stand, approaching the issues involved in developing the public sector from the twin starting points a position of detachment and a position of a neutral expert.

Detachment and neutrality

One of the strategies of resistance used by those opposing some opinion or policy is a kind of passive resistance, manifesting as a refusal to express personal views and as apparent neutrality. Instead of assertions being voiced as personal opinions they are expressed as general statements that are not linked with a specific agent. In the next episode Jyri begins with such a strategy of detachment. However, even at the beginning of it his choice of words already reveals his attitude towards development work.

1. Interviewer: I understand that you [at the work unit engaged in development work] have had [- - -] a project to turn this [professional] work into teamwork.
2. Into teamwork, yes, it's one of those things (sigh), one of those things.
3. Interviewer: And where IT and networking are, like, an essential aspect of the thing.
4. Yes, yes, well, I don't like to comment off-hand on [the work unit's] goings-on when I don't know all that much about them.
5. Interviewer: But surely you must know.
6. I'm no expert and I don't … and what would it … not that it's my job really to judge those things, but it's true that I've, let's put it like that, that I've heard that they are busy with something like that.
7. Interviewer: Is this somehow, er, somehow a sensitive subject or something that one doesn't like to talk about?
8. Not … er really, but, er, like, I don't think that, like, bad-mouthing your colleagues is very constructive.
9. Interviewer: But would it necessarily be bad-mouthing?
10. Well, let's say that … that not all these activities [of the work unit in question] are necessarily so very high-class, as far as the opinions of the rest of the administration are concerned. (97, 9.)

Teamwork is part of the developmental vocabulary that Jyri is criticising and he is at this stage content to dismiss it by his brief comments and telling sigh (Passage 2). Jyri is unwilling to discuss the matter at

greater length, but ignoring this the interviewer press him repeatedly for an opinion. Jyri refuses to answer by "disqualifying" himself by means of a typical expert's strategy. He emphasises that he is not a specialist in development work so that commenting on these *goings-on* would be out of place (Passage 4).

Jyri formally refuses to give a personal opinion, pleading first his insufficient expertise and then collegial loyalty (Passage 8). Simultaneously, however, his choice of words (goings-on, bad-mouthing) represent a firm stand. Finally, he develops a contrast by juxtaposing the developers and the rest of the administration. It is in the name of the rest of the administration that Jyri expresses an opinion about development work, but he is still quite equivocal (Passage 10).

Attack is the best defence

Only later, as the interviewer continues with her questions, does Jyri come out with an explicit judgement. When she uses Jyri's hints to make a pointed summary of his views on development work, Jyri finally decides to take a stand.

1. Interviewer: In other words, you feel that the development policy that they have adopted is leading to something absolutely questionable?
2. No, I mean, well, now, let's say that if it only was a question of a development policy.
3. but I mean if the development policy is that you develop and then you develop and then you develop some more.
4. And then, er, there's no need to actually visit the workplaces because somehow developing things brings more results, well, that's a logic that I can't quite get the hang of.
5. It's my basic orientation that if we forget that our task is policing those workplaces then we'll certainly find ourselves doing the wrong kind of jobs, whatever they may say. (Jyri 1997, 9.)

In passage 3, the sentence beginning with "but" signals a turn in the argument. Jyri adopts the stance of an attacking commentator with explicit views on the subject. Giving up a position based on an awareness of the limits of his expertise, he now briskly tells the interviewer just what he thinks about the development policy being applied. Repeating the word development/develop four times in the same sentence is a forceful way of branding development work as an activity that has become an end in itself and has lost contact with reality. Jyri further highlights the lack of connection between development and the basic operations of his agency by giving a concrete illustration (Passage 4).

Developers taking administrators to task for inward-looking attitudes, for forgetting their customers, and for administration for the sake of administration are now told off in plain words. Jyri blames developers for precisely the same insular ways of action of which the critics of administration accuse traditional administration. According to Jyri, developers live only for themselves, forgetting the interest of the citizens and the obligations of the civil servants that are the rationale for the existence of the public sector in the first place (Passage 5). He reinforces his attacking argumentative position by expressing his personal defiance of the prevailing developmental rhetoric (whatever they may say). The metaphor of policing

foregrounds the binding and controlling nature of administration, which is just the aspect of it that developers are attempting to dismantle.

Irony and cynicism

However, apart from detached neutrality and the attacking argumentation strategy Jyri's strategies of resistance are marked most prominently by humour and irony coloured by cynicism. Irony is a way of withdrawing from and gaining the upper hand in prevailing thinking and action, otherwise marked by seriousness and hegemonic power. Using irony, Jyri positions his own work unit as a place where people are *hapless defendants of a losing cause trapped in their primitive horizon at a time when the fashion and all that is nothing but management by results and this consultation thing and cool and fabulous and stuff from the higher spheres* (97, 10). Developers come in for a fair deal of derision when he describes a big administrative development project that was, on the initiative of the central administration, started in his work unit in the early 1990s:

1. So that there was this someone from the ministry … or which (general agency) it was again at the time, so then this chap came to trumpet the cool stuff they are doing and everything will be solved and he showed us some triangles and everyone was sitting there struck with wonder about what might be coming next.
2. That's about it, like, if I may be allowed to put it that way, but actually we weren't, like, precisely, like, amused about what was taking place.
3. But we did think that maybe there was something in it. Otherwise we would have said no thank you. Don't you think so?
4. Interviewer: yes.
5. I mean, the thing did attract some kind of positive background energy all the same. (97, 16.)

In Passage 1 Jyri speaks ironically both about the developers from the central administration (this chap came to trumpet) and about himself and his colleagues at the agency (sitting there struck with wonder). This creates a humorous picture of the basic situation in development work where developmental projects are promoted from above, securing the marvelling commitment of the basic level people. In his narrative Jyri avoids talking about himself and his own role-taking. – He is one of "us" marvelling at "them", the external developers. In Passage 2 Jyri softens a little the barbs of his irony and admits that the real situation may not have been quite as he described it in Passage 1.

In Passage 3 he further admits that they did think that development work did make some kind of sense, which is why their unit all the same decided to join the project. This mildly positive assessment seems to serve primarily as a justification for Jyri's and his workplace's decision to join the developmental project. Simultaneously he emphasises that despite the initiative coming from above, the final decision to join the project was made on the basic level and that they could also have refused (Passage 3).

The story has many turns and stages and a range of positions, which Jyri presents in an ironic light throughout his tale. Finally the story ends with the following conclusion:

1. So there we were, like, living in constant happy anticipation that, well, soon
2. there'll come something wondrous new that will solve the whole thing and so then nothing ever came.
3. Of course, I suppose that from another point of view you should think the good thing was that nothing came of it because that meant that in a sense we did no need to question anything much about our existing practices.
4. If we had got a devastating assessment of this our existing way of doing our job, that's what might have caused lots of grief.
5. But what I mean is that maybe they had all the same hyped their project a bit too much or something like that, or made us feel that we were about to be given some absolutely new guidelines. (Jyri 97, 17)

The story told by Jyri has a clear-cut beginning and end. A project started from above is finally brought to a happy conclusion. The conclusion is happy in the sense that as it turned out there was no need to call anything about the agency's existing activities into question. The core idea of Jyri's story crystallises in the following sentence: *I don't know if we were all that terribly eager developmentwise but we thought that there mayn't be much in it but we won't be losing much either* (97, 16). As elsewhere, Jyri stresses that the decision about joining the project was theirs to make. They did not intend to change anything essential, and that goal was achieved. The legitimacy of the agency's operations was preserved by agreeing to development work whose aim was to keep everything essential as it was before.

Conclusion

A comparison of the argumentation methods of public sector change practitioners and those opposing reorganisation makes it possible to outline a general picture of the rhetorical context of public sector development work, where the various parties compete for the power to define things, criticising or justifying them (see also Billing 1987, 94). The resources exploited for criticism and justification consisted of a variety of discourses used to define things in a number of different ways. The discourses also offered the agents various possible ways of positioning themselves as subjects. Such argumentation for and against this and that view is necessary in situation involving things and questions that are ambiguous and linked up with value judgements (see Summa 1995, 76) and that must be considered from a number of positions and perspectives.

Argumentation of this kind becomes necessary especially in a situation where it is no longer possible to give credible expression to views alternative to authoritative opinions concerning the goals of the change processes underway. According to many interpretations (see Czarniawska-Joerges 1994; Du Gay 1997, 159, Pollitt 1990), a managerial discourse has silenced arguments stemming from the public sector's own special features, leading to the direct application to public-sector contexts of principles imported straight from the private sector. As a result of this direct application of the managerial grammar of action

to their operational context, public-sector employees have lost their language and concepts and identity. But this is not the whole story.

Jyri's strategies of resistance revealed that market-oriented speech had forced him to mask himself as an agent committed to change. He camouflaged his resistance through humour, irony and cynicism, which enabled him to construct alternative arguments and criticise the prevailing views. Besides humour Jyri uses also detachment and neutrality as resistance strategies. Jyri expresses his criticism against prevailing developmental talk not in his own name but in the same of "the rest of the administration". Later on, provoked by the interviewer, Jyri finally decides to employ also direct attack and the black-and-white antitheses of market-oriented developmental discourse as a means of advancing his own alternative objectives and his personal interpretations of the state of change. According to Jyri, developers live only for themselves, forgetting the interest of the citizens and the obligations of the civil servants. A real public-sector professional and civil servant looks after the citizens' interests by insisting on the letter of the law and on their own supervisory rights, used to safeguard the citizens' interests against abuses.

Civil servants and professionals working in the public sector repeatedly adopt irony and cynicism as a response to the inspirational language of organisational transformation. They turn to irony in an attempt to brand administrative development as empty rhetoric which need to be taken too seriously.

These patterns of scepticism or cynicism have been found also by British researchers analysing the behaviour of public-sector professionals in the midst of conflicting change discourses. Irony and cynicism are among the most common resistance strategies used by administrators and professionals under the conditions of the managerial turn (Clakre and Newman 1997, 54). According to these scholars, the managerial turn as it manifested in the UK public sector is characterised by a hegemonic change discourse that may also be called a cultural "crusade", grounded on a rhetoric of revolutionary change used to call into question everyday practices previously considered normal (Du Gay 1997, 151). It is similarly very typical of the change discourses current in the Finnish public sector to use a vocabulary of empowerment, breaking out, surpassing and hope. These invocations cannot but call to mind religious narratives and crusades.

However, beneath the surface of the developmental talk inspired by market-oriented crusades and the animating "inner light" it is still possible to find the traditional, reliable and "dull" values, identities and rationale for action in the public sector. Although the managerial turn in the public sector opens public sector employees to a world of new opportunities and identities, in their self-definitions public sector employees make simultaneous use of highly conflicting cultural resources. Market-oriented talk obeys a new language and grammar and generates stories with new heroes and villains, who turn into vices what the public sector once considered virtues (Filander 1998b). Nevertheless, it may still be possible to see ourselves as living through a kind of riptide period where different identities and justifications for action still exist side by side and where it is still possible to decide for ourselves what will be the discourses and legends that we shall allow to guide the ways in which the public sector is to be developed.

References

Billing, M. 1987. Arguing and Thinking. A Rhetorical Approach to Social Psychology. Cambridge: Cambridge University Press.

Czarniawska-Joerges, B. 1994. Narratives of Individual and Organizational Identities. In S. Deetz (Ed.) Communication Yearbook/17. California: Sage.

Clarke, J. & Newman, J. 1997. The Managerial State. Power, Politics and Ideology in the Remaking of Social Welfare. London: Sage.

Du Gay, P. 1997. Organizing Identity: Entrepreneurial Governance and Public Management. In S. Hall, & P. du Gay, P. (Eds.) Questions of Cultural Identity. London: Sage.

Filander, K. 1996. Agents of Change at an Uncertain Time – Discourse, Action, Learning. In S. Papaioannou, P. Alheit, J.F. Lauridsen, & H.S. Olesen (Eds.) Community, Education and Social Change. Anogia Workbooks Vol 2. Roskilde: RUC. Pp. 131—159.

Filander, K. 1998a. Is there any Space for Agency? In Olesen, H.S. (Ed.) Adult Education and the Labour Market IV. Publication from ESREA. Viborg, Denmark: Adult Education Research Group, University of Roskilde. Pp. 121—142.

Filander, K. 1998b. Eetoksen muutos ja muuttuvat toimijaidentiteetit julkisella sektorilla [Change in ethos and changing agent identities in the public sector]. Työelämän tutkimus vol. 9, 3, 26—28.

Maile, S. 1995. Mangerial Discourse and the Restructuring of a District Authority. Sociological Review, 43 (4), 720—742.

Summa, H. 1995. Retoriikka ja argumentaatioanalyysi yhteiskuntatutkimuksessa [Rhetoric and argumentation analysis in social research]. In J. Leskinen (Ed.) Laadullisen tutkimuksen risteysasemalla [At the junction of qualitative research]. Helsinki: Ykköspaino. Pp. 67—90.

Pollitt, C. 1990. Mangerialism and the Public Services. The Anglo-American Experience. Cambridge, MA: Blackwell.

IDENTITIES IN TRANSITION:

Key Interviews as a Way to Analyse the Transformation of the Public Sector

Karin Filander

Alkuperäisjulkaisu kirjassa Tøsse, S., Falkencrone, P., Puurula, A., Bergstedt, B. (Eds.) (2000) Reforms and Policy. Adult education research in Nordic Countries. Trondheim: Tapir Academic Press. 197–220.

Abstract

In this article I shall analyse agent-level transformations in the Finnish public sector on the basis of a single key interview. The article is part of a larger research project that includes 78 interviews conducted in 1991, 1992 and 1997 with 26 professionals living in the midst of a radical transformation of the Finnish public sector. Instead of pursuing generalizations and typical cases I examine individual key interviews for special or deviant cases that violate stereotypical generalizations and socially shared expectations. The interview that I have chosen to analyse here reveals contradictions arising from a shift in the culture of the public sector, where the employees work amid confusing transformations that are changing their traditional identities and the ethos of the field as a whole. I propose to identify and analyse metaphors as self-definitions. Metaphors serve Petra, my chosen key interviewee, as a way to describe her attitude towards the changes by using somewhat more familiar and tangible concepts. Her varying metaphors serve me as a tool for analysing my materials as reflecting shifts in definitions of identity.

My aim is to highlight the fact that in research on adult education, change is all too often linked only with the strategic management of change, which does not help us to understand change as a cultural phenomenon or approach it from the point of view of agents. In this kind of system-level analysis, the confusion felt among the basic-level employees is seen largely as resistance to change, something to be overcome. In this article I am not trying to manage change but to understand it in a way that increases opportunities for re-framing the problems involved and makes possible new kinds of action. I suggest in the article that in order to be able to master the changing practices of working life and function in the

other arenas where adult people are active, adult educators should construct transitional learning spaces where agents can analyse their life and the various cultural discourses that they use to situate themselves and their actions in a time of uncertainty.

Background

In the 1990s Finnish public-sector employees have been living in the midst of rapid change involving a re-evaluation of values and of administrative and professional activities. While in the past public-sector professionals tried to do their job well and properly, today the question being asked is whether they are doing things that should be done or whether their accustomed functions should be performed at all. It is less and less clear what kind of work is "proper" and what kind of expertise is needed and valued in the public sector. In a period of radical transformation different kinds of justification for action and argumentation structure operate side by side. By drawing on a variety of discourses and grammars public-sector employees define themselves, using traditional administrative or professional discourse, just as devoted public servants or experts use market-oriented discourse as their frame of reference as a kind of neo-entrepreneur or manager.

This state of radical change is marked by the severe economic depression that hit Finnish society at the beginning of this decade, increasing attempts to reassess the basic functions of the welfare state. The situation has also led to multiplied efforts to make the public sector more effective, smaller and more productive than before. These endeavours were linked with the international discussion on the modernization of the public sector, where the stress is on dismantling bureaucratic supervisory structures, improving customer service and individual services, and reorganizing service structures in accordance with the needs of the new information society.

This criticism of the traditional system of supervision has been inspired, for instance, by the market-oriented thinking of the "New Public Management" (Clarke & Newman, 1997). At its most extreme this thinking advocates the privatization of public services, argued to represent the best way to ensure, through market-oriented competition, the increased effectiveness of the public sector and a better quality of services.

From the point of view of the civil servants and professionals themselves this state of change has been a time of confusion and perplexity, characterized by the co-existence of conflicting cultural codes and discourses. While traditionally the public sector has valued reliability, predictability and long-term planning and ethical commitment to and responsibility for the citizen's well-being, in a time of market-oriented development work these self-explanatory values are being called into question. The dedicated and specialized civil servants who previously committed themselves to serve as a kind of professional benefactors (Czarniawska-Joerges, 1994, p. 200; Julkunen, 1997; Korvajärvi, 1998, p. 78) are now being blamed for bureaucratic waste of public money and for acting in their own interests. They are expected to prioritize services, achieve greater efficiency, make cutbacks, question traditional modes of action, and adopt a new kind of entrepreneurship-oriented way of thinking based on selling one's own skills and on the internal marketing of expertise.

This transformation of the public sector undermines the traditional narratives of continuity and definitions of identity that public-sector employees have constructed for themselves as civil servants and professionals. Identity has usually been understood as a mental structure that creates continuity between the separate actions of an individual or group and integrates them internally (e.g. Erikson, 1983, p. 19), but recently the concept of identity has, as a result of the discussion on the late modern society and post-structuralist approaches in social studies, been subjected to intensive redefinitions (Hall, 1997, p. 2). The concept of a clear-cut and stable identity has been replaced by identity as a shifting and situational feature that must be negotiated case by case. Identity is seen as a socially structured and socially changing subject position, narrative and construction (Czarniawska-Joerges, 1994, p. 203) open to repeated redefinitions. Identities are negotiated using the narrative resources available to individuals and communities within their given social contexts (e.g. Ronkainen, 1999, pp. 73–74). Identities are seen as socially generated modes of self-definition that shift according to the cultural frame adopted by a person, at any given moment, to define themselves.

The market-oriented turn has given rise to a kind of crisis of identity at both the individual and the group level, creating a need to understand the questions involved in agent identity in a new way also in the public sector. The structural foundations of traditional public-sector agent identity, used by civil servants and professionals to justify their actions, are disappearing (Beck, 1995, p. 19; Giddens, 1995, p. 127). Among the social structures used as such frameworks of identity and basic elements of social organization are, for instance, professions, occupations and jobs (Casey, 1995, p. 21); in a state of change the boundaries that they create are seen as obstacles to developing the operations of the public sector. In the late modern society, market-oriented discourse invites civil servants and public-sector professionals to base their identity on entrepreneurial attitudes (Hall, 1997, p. 8), market-oriented cost-benefit thinking, and the subject position of a rationally calculating agent (see Lash, 1995, p. 169).

In this article discourse refers to institutionalized and socially shared discursive practices of a kind that not only reflect an "external" world but actively influence, through their internal conceptual repertoire – mental images, metaphors, storylines and concepts, relevant in the particular discursive practices in which each person is positioned – the way in which things and problems are though about (Davies & Harre, 1990; Aapola, 1999, pp. 67–68). It is also possible to say that discourses create the preconditions for the various shifting subject positions into which people may place themselves (Davies & Harre, 1990). The transformation of the public sector, again, refers to a situation where different kinds of meaning structure operate side by side in the work practices of the public sector, which on the agent level presupposes an ability to endure the uncertainty, unpredictability and confusion inevitably linked with such a situation.

In the last few years adult education research has similarly sought to understand the time of uncertainty linked with changing and unpredictable social reality through the debates on late modern or post-modern society (Usher, 1992; Usher & Edwards, 1994; Edwards & Usher ,1996; 1997, Edwards, 1997; Wildemeersch et al., 1998; Jansen & Wildemeersch, 1998). These debates have been inspired by social scientific research and particularly by those features of a late modern culture outlined by Giddens (1991; 1995) that suggest that the late modern society of uncertainty has lost any distinctive traditions that could serve individuals as foundations for their life.

I will now analyse just such a state of uncertainty and change, where experts like Petra are articulating, simultaneously, both traditional administrative and professional identity definitions, and market-oriented identity definitions where the emphasis is on managerialism and entrepreneurship. My aim is to find out what kind of contradictory self-definitions Petra articulates during her interview and what these definitions tell us about the cultural change taking place in the work practices of the Finnish public sector. My thesis in this article is that the metaphors found in interview texts as indicators of self-definition are fruitful objects for analyses of agent-level change processes and everyday experiences.

Petra's Interview as a Key and Special Case

I will use selected key interviews to take a closer look at how the market-oriented turn is reflected in agent-level interpretations and explanations of the transformation of the public sector. The grounds on which I have selected this particular key interview are linked with my aim to understand the transformation, at the agent level, as an identity crisis of a kind where people find it difficult to answer such questions as who they are and what kind of objectives and values they promote through their work. A comparative approach and a longitudinal study (Filander, in press) have enabled me to select for analysis, from among 78 interviews, my latest interview with Petra, who has worked for a long time as a public-sector expert. I met Petra during our research team's 18-month training programme, based on the methods of action research and intended to promote the quality of working life and learning opportunities in the work practices of the public sector (Filander, 1996; Kirjonen et al., 1996). Petra was one of the 26 participants, who were interviewed twice during the programme. After the programme I interviewed the participants again in 1997. The present analysis is based on one of these follow-up interviews. Because of the long-term and confidential interaction between the participants and the researchers, it was possible to discuss, during the interviews, even relatively sensitive subjects with some degree of freedom. The interviews functioned as a dynamic meaning-making occasion, where the interviewee and the interviewer together constructed new knowledge about mutually interesting subjects (Holstein & Gubrium, 1997, p. 117; Kvale, 1996, p. 42).

It was Petra's key interview that revealed most clearly the coexistence of different and mutually contradictory narratives of identity. Such an interview condenses the transformation taking place in public-sector agent identities together with the various cultural codes and arguments available to public-sector professionals in the midst of this transformation. The strategy of the special case (Billig, 1987, p. 141) or deviant case (Potter, 1996, p. 138; see also Juhila & Suoninen, 1999, p. 235) makes it possible to attempt to dismantle stereotyped conceptualizations and cultural codes taken for granted, that are here broken down during a deviant interview.

In her interview Petra violates the general expectation that people should construct themselves a relatively coherent and logical life story. According to Charlotte Linde (1993, pp. 16–17) people reveal themselves to be culturally competent when they construct their life stories on the foundation of a logical chain of causality. Constructing such a logical life story is even a kind of personal and social requirement in situations where people interact on the basis of shared common-sense reasoning. During the interview,

Petra switches to totally different forms of self-definition, she is violating this general expectation of an internally consistent narrative.

Such turning points can be called core episodes (Hyvärinen, 1994, p. 50) or epiphanies (Denzin, 1989, p. 17) that, once told, leave the narrator, who has come up against a radical change or crisis in their life, a different person. In a sense this is a question of a process of seeking and finding one's self where the myths of the self are crystallized in ways that restructure the narrator's life story. Such a core episode may be used as a key that helps a researcher to achieve a fresh reading of the interview as a whole (Hyvärinen, 1994, pp. 143–144; Denzin, 1989, pp. 67–68). In turning points of this kind people start to draw on new types of cultural frame as resources for their self-definition. This does not imply that one kind of self-definition would be better than another: in the present analysis multiple identities are an aspect of a social transformation where single exhaustive stories about stable identities do not exist anymore.

Petra in the Midst of Changes

The narrator is Petra, who has worked nearly twenty years in a Finnish central agency, employed in the administration as an expert and a senior civil servant. According to her own words, Petra's job description has completely changed in the last few years. In the new situation, decentralization and the reorganization of the administrative system have meant fundamental changes in the role of the central administration and in the position of senior administrators. The self-evident continuity of their work has been called into question. Today the continuity of an administrators' work is increasingly dependent on their personal qualities and on their own activities as enterprising consultants marketing their expert services. The foundations of the traditional supervisory and monitoring role of civil servants and the authority linked with such powers have disappeared with changes in supervisory practices involving the increasing devolution of responsibility to the basic level or to the ministries.

Petra's central agency has been done away with, there have been personnel reductions and the remaining people have moved either to the ministry or to the regional administration. From the point of view of Petra, now working in the ministry, and her work unit this means a radical transformation in their duties and position. When I ask her how her work has changed after the training programme, she tells me that her work is completely different and *I have a totally different job now* (97, 1)[1] During the interview Petra describes her old and new job and the various stages, aspirations and actions that have brought her and her colleagues a new role and position. She describes how her old job at the ministry has become *trivial detail knowledge* (97, 3) no longer appreciated by the new management.

---

[1] Later passages in italics are direct extracts from the interviews. Petra is a pseudonymous name and the reference following each extract consists of the year in which the interview took place and the page number to the interview transcript. In the longer extracts, which I call episodes, three points (…) indicate a pause , (- - -) indicates that I have left out some superfluous passage that I do not draw on in my interpretation or some colloquial words, such as "like" as the colloquial equivalent to "such as". Square brackets [ ] indicate that a passage has been replaced by other text in order to preserve the anonymity of the speaker and help the reader to understand the context.

The new head of the scaled-down work unit is a political appointee not committed, as Petra sees it, to the task and expertise represented by the previous central agency, while the personnel is still committed to their old expertise. In the midst of the radical transformation the personnel of this particular branch of the administration were obliged to themselves create continuity for their own work across the divide between the old and the new and, in a sense, to survive the processes of change in one way or another. In the new situation, what Petra perceives as the hardest thing is this conflict between the values and attitudes of the new management and those of the personnel, something that she finds difficult to accept.

1. Question: When you think about this your organization around you, what seems to be the hardest thing to you and the others?
2. Well, what has been … been rather hard is just this that there has been no understanding of the importance of the expertise that we … our superiors have not understood that Finland needs people who know about these things or else we'll have lower standards [in this sphere of responsibilities]. And er … (…)
3. that's the hardest thing … Just this that when you've always been thinking body and soul that [this field] must be developed.
4. You've grown into thinking that it [the field] is important in itself and the personnel … must not fall ill they must not [suffer any harm]
5. I mean, that's what is, like, important and I'm doing this job because it's important.
6. Then when other values emerge there alongside that you should appreciate as much.
7. For example, this that you're supposed to ensure that the producers are competitive, the other goal in market supervision, well, that's not all that easy to do in practice. (Petra 97, 18.)

When the interviewer asks what has been the hardest thing about the reorganization Petra rephrases the question (what has been been rather hard). In this way she avoids pointed talk and a situation where she would start to openly complain about her situation. It is not part of the discursive practice of a loyal administrator and public servant to criticize their superiors.

In Passages 3–5 Petra returns again to the interviewer's original question (the hardest thing). At first she speaks as a personally committed and autonomous public-sector professional and expert, manifesting an approach to her job that resembles a vocation (Passage 3: when you've always been thinking body and soul that [this field] must be developed). One's job is something that one takes to heart, something one does because it is important in itself and important to people and the employees. The difficulty in combining the ethos of the public-sector benefactor-professional and values with a managerial slant emerges in Passages 6–7. In her new job Petra, who defends the interests of the citizens and the workforce, is obliged to defend also the interests of the market, market supervision and the producers. The grammatical mood (should) chosen by Petra reveals her attitude towards the new goals of and the value assumptions now supposed to guide the operations of the agency. In practice it is hard to combine these conflicting interests at one and the same time.

Petra as a Flexible and Adaptable Employee

In the next episode, however, alongside the subject positions of a loyal administrator and a welfare-state professional Petra's talk already displays hints of the new subject position defined through managerial discourse. In this context she emphasizes her ability to engage in flexible and wide-ranging activities that differ from the subject position of a public-service professional committed to their job that was put into to foreground in the previous episode. When I ask her how her work unit and she herself have been able to maintain their expert position during the reorganization, her answer reveals a new attitude towards her work and its goals.

1. Interviewer: How about your own, can you speak about survival and coping strategies?
2. I don't know.
3. Interviewer: You don't?
4. Yes, I mean I don't know, well, of course …
5. I've written something totally dumb there [referring to a pre-filled questionnaire]
6. but what I do think is that the way things are now, if you want to work here then you must have, like, an open mind for new tasks and you must, so to speak, be ready for sudden changes, too.
7. In a way it doesn't, so to speak, pay to insist on that now I'm doing this thing,
8. but instead if something new comes along then that's what you must take up, leaving the other thing aside
9. and wondering if I'll ever return to it. (Petra 97, 18.)

In this episode the interactive character of the interview situation affects the way in which Petra now begins to use the cultural frames available to her and how she finally answers the question. She first intended to deny her own survival and coping strategies (Passage 2: I don't know), but the interviewer, asking an additional small question (Passage 3: You don't?), challenges her to respond in another way. Petra hesitates about the frame that she should adopt for her answer (Passages 4–5). She distances herself from her previous way of speaking with the contrasting conjunction "but" and begins a totally different narrative sequence (see also Hyvärinen, 1994, pp. 59–60). With the sentence "but what I do think is that the way things are now, if you want to work here" Petra creates a link with today and the present moment, when people act in a way completely different from what was done under the administrative practice of the past.

Petra uses a cliche typical of managerial developmental discourse. One "must have, like, an open mind for new tasks and you must, so to speak, be ready for sudden changes, too". When she states that "in a way it doesn't, so to speak, pay to insist that now I'm doing this thing", she is taking up market-oriented discourse as her frame. Working as a committed welfare-state expert is no longer viable and has no longer any future. Today the activities of the agency are dominated by the new instrumental and short-term rules for administrative action. The last clause (Passage 9) shows the narrator engaged in what may be called grief work. Petra has still difficulties in accepting the short-term rules of market-oriented action.

As one can see from the previous two episodes, the past and the present live side by side in Petra's speech. Sometimes Petra discusses her work from the perspective of the past, sometimes she switches to the present. In the next episodes I shall discuss a situation where Petra is recalling her past work from the perspective of the new discursive practice. Metaphors connected to market-oriented discourse open as if a new window on the experiences of the past, and previous meanings are turned inside out.

Metaphors as a Key to Understanding Radical Transformation

The metaphors that appear in human speech can be considered a kind of preconscious concepts helping people to come to grips with the experience of change, which make it possible to understand the new and strange in terms of something more familiar and concrete. Thus, metaphors articulate an emotional everyday experience otherwise difficult to grasp or verbalise. A metaphor is a vehicle for a feeling, for the "colour" of experience that people may be unable to express in words (Hirschhorn, 1991, p. 122; see also Lakoff & Turner, 1989; Vilkko, 1997, p. 140). The metaphors used in any given situation are linked with the discursive practice through which people are considering their experiences and that they draw on as their resource (Davies & Harre, 1990). They are a kind of experiential and symbolic gestalts employed by people, either consciously or unconsciously, to make sense of their lives (Lakoff & Johnson, 1980). Conscious use of metaphors is frequent in states of change involving attempts to revise norms and values and frames of reference that guide actions hitherto taken for granted. Metaphors are simple and easy to remember. For example, life can be defined as a road or as a battlefield depending on the frame of reference one is using.

A metaphor serves as a selection criterion and a mental filter with two contradictory functions: making the unfamiliar familiar and making the familiar unfamiliar (Lakoff & Johnson, 1980; Aro, 1999, p. 140). A metaphor simultaneously both reveals and conceals (Ronkainen, 1999, p. 218). When using metaphors one may draw on familiar and easily understood everyday imagery that makes it easier to understand and make sense of new things. Metaphors are, however, part of the chosen cultural framework shaping and colouring the given experience. In Petra's interview, as in most of the other interviews that I have conducted, the narrator define themselves through changing metaphors, as is seen in the episodes that I am going to analyse next.

Petra as an Assistant to the Department Head: Right Hand, Left Hand

For Petra, drastic administrative reorganization entails not only giving up a personally important job and a field of duties which is Petra's speciality as an expert and to which she is committed. The reorganization means also opportunities to achieve a new autonomous and independent agent position. The way in which administration routinely generates predictable, stable expert services that are provided for all citi-

zens on the basis of common rules has been compared with machine bureaucracy (Morgan, 1986), where a certain facelessness and impersonality on the part of the personnel makes the reliable functioning of the overall system possible.

The interview with Petra reveals a shift from the position of a faceless and loyal expert civil servant towards a type of expertise that depends on personal competence and on marketing one's own services. As a result of the radical organizational changes, Petra gained an independent position when the administrative hierarchy was flattened. In connection with the reorganization Petra's most immediate superior had to take early retirement, which increased Petra's workload and her scope to influence things. In the next episode Petra analyses how she feels about her new autonomy and responsibility, different from the earlier hierarchical operation of the administration.

1. Interviewer: So what you say is that at that stage you gained a clearly more independent position or this kind of expert position?
2. Yes, that's it, at that stage. I mean, the things that I'm responsible for are, like, my responsibility alone.
3. I mean, I'm not the only one who signs those papers but I present their contents for discussion
4. but the person to whom I present them has no time to go into the matter,
5. so that it's my … my responsibility and the area that I answer for, that's something that I really answer for
6. and there's no one whom I could pass a part of the blame when I make mistakes or things like that so that
7. was when things changed and actually, if you took a look at it, actually things were already changing in the final stages [of the central agency] a bit in the same direction,
8. I mean I got this independent position. (- - -)
9. You see, before that the way things were was that we had a bureau chief and a department head,
10. And I answered to the department head and *was his assistant, and his right, left hand.* (Petra 1997, 5, italics by KF.)

Petra repeats the concept of responsibility several times when telling me about her new autonomous position. However, she is quick to specify the limits of her action, returning to speak from the position of traditional administration (Passage 3). An autonomous right to sign official letters is the most clear and manifest symbol of administrative authority. When Petra says that she does not sign those papers alone she admits the limits of her freedom of action when working as an administrative civil servant and professional. But immediately she changes her perspective again, adopting a new kind of discourse (Passage 4). In a way she overcomes the logic of and crosses the limits set by administration. In the present system she alone has actual responsibility for real decisions. In Passages 5 and 6 Petra's discourse about responsibility gains additional emphasis from repetition. Petra is assuring herself and the interviewer that her situation has truly changed. The emphatic repetition of the words "responsibility" and "I" and "my" reveals clearly that Petra is here discussing things that are very important to her.

According to Matti Hyvärinen, repetition is one of the indicators, resembling an alarm signal, of change and crisis that make it possible to identify those core episodes of a narrative that stand for such

turning points (Hyvärinen, 1994, p. 60; see also Tannen, 1979, pp. 166–179). Petra has gained an essentially more independent position whose reality even she herself still finds difficult to credit. Repetition and contrasting perspectives are ways of creating distance between oneself and the past. When Petra defines her previous agent position as an assistant to the department head, as serving as his right, left hand, she uses metaphors linked with traditional administrative discourse. She employs them to make it easier to understand the change that has taken place in her position. As an assistant to the department head and serving as his right, left hand she is part of the apparatus of administration, where she is defined mainly in terms of her position relative to the head of her administrative unit.

Petra's self-definition as an "assistant to the department head, his right, left hand" is still that of an expert loyal to the administration. She is part of the administrative machinery where she has a recognized and important position as an assistant to the head of the agency. Administrative discourse emerges also in the discussion about the authority of an administrator who presents matters for decision, continued specifically in terms of the theme of signing papers (Passage 3). The name of the presenter included in the papers is the most clear and visible symbol of authority, valued in the administration as an essential indicator of one's status. The situation seems different when Petra, in the next episode, begins to gradually move towards another kind of discursive practice involving emotionally charged talk. When the interviewer asks her whether she sees her present autonomous position as professional advancement, Petra continues her analysis of the various visible indicators and symbols of power that give her reason to assume so.

1. Yes. I do see it as advancement in the sense that even if I'm no head of office with subordinates
2. I still have this obligation to see to things
3. I mean anyhow (,) there's the money … money er … I'm able to influence the way that money is spent and … and er … I, like, am responsible for seeing that it is used and all that.
4. Interviewer: Just so, you sit on the money so to speak.
5. Yes, even if my name … it doesn't in practice mean
6. but … the funny thing about public administration just now is that it is naturally my superior who signs the papers
7. but he must base his decisions very largely on what his subordinates tell him,
8. that is, what I tell him.
9. I mean, like, if you argue your case well then he'll accept it
10. unless there is something that he has got elsewhere, some other argument and everything goes wrong,
11. I mean, like, not the way I've thought it.
12. Interviewer: But I suppose it is very uncommon?
13. Yes, because he has no time to go into things. How awful, I'm speaking, like, frankly, *it doesn't … it … how I feel.* (Petra 1997, 6; italics by KF.)

In Passage 1 Petra makes interesting use of negative sentences and comparison in justifying her affirmative answer. Petra considers that her career has progressed but she is, nevertheless, no head of office with subordinates. A negative sentence relates something that has not taken place. Matti Hyvärinen (1994, p. 59) refers to Labov's (1972, pp. 370–393) and Tannen's (1979, pp. 166–179) observations, in their linguistic analyses, according to which negative sentences reveal much more about a narrator's cognitive structures than positive sentences. Here, too, they reveal the cultural scripts usually associated with career advancement. When Petra mentions the typical symbols of advancement (managerial tasks, subordinates) she associates herself with the usual way of understanding career advancement. At the same time she defines alternative criteria that she uses to position herself. Instead of formal positions Petra starts to speak about real opportunities to exercise power, linked with decisions about how money is used. In Passage 3 the crucial function of money as a criterion of power is emphasized through repetition, additions and false starts. Petra's false starts indicate that the situation is still not quite stable, that the new criteria of power are not yet elements making up a fully established cultural discourse. The same fluidity is evident when the interviewer sums up Petra's new situation with a slight overstatement. Petra briefly shifts her perspective and returns to the official symbols of administrative power, administrative discourse, and a subject position marked by subordination rather than power (Passage 5).

However, this return to administrative discourse proves to be no more than momentary hesitation. Using the word "but" Petra quickly switches back to the new discourse of career and power, where she has authority to act and real scope for influencing the way things are done (Passage 6). At this point, signing papers ceases to be a symbol of exercising power, which it was when Petra was speaking as a loyal administrator. Here her superior appears more as a kind of figurehead whom Petra uses as she likes (Passages 7–8). The way Petra now talks reveals a new kind of self-assertiveness. Not even the concept of "subordinate", part of administrative vocabulary, seems to affect Petra here. But when Petra finally finds herself criticising the department head for his lack of expert knowledge, she is horrified at herself (Passage 13). The switch to an emotional repertoire is a kind of turning point which leads Petra to new kinds of self-definition. Petra also begins to speak about her past in a completely new way.

Petra as an Office Girl for the Department Head

When, in the next phase of the interview, I ask Petra to describe her career as an expert working in the public administration, she first continues to talk from the perspective of administrative discourse. In a sense Petra returns to a natural cultural frame into which she has grown during her long career as a public servant. Typical of this discourse is an emphasis on the continuity and predictability of action and a gradual acquisition of the traditional administrative modes of action and adoption the identity of a public-sector employee. However, halfway through her narrative Petra goes back to the emotional repertoire she used in the previous episode and begins to define herself anew in a novel manner.

1. If you picture it as going back along the timeline, then at first the way it was that you came as a green beginner to the public administration.

2. You had to learn all those things, how public administration works, then on the other had you had to learn, make yourself familiar with all these machines and the rest and new ones were coming along all the time and you found your own field and so on.
3. Then by and by you began *to feel* that why, I actually know something and so on, but I mean there … was, like, something … of course it really took many years … years before you began *to feel* that why, I actually know something.
4. and er … uh … um … so all the time your expertise grew and all the time your duties became more demanding.
5. Yes, like, *there was this feeling that … that.*
6. Then, all the time up until, which [year] was it again when things changed and these heads cleared off, up *until that I felt, so to speak, an office girl.* (Petra 97, 6–7, italics by KF.)

Petra starts with a harmonious description of her career as an expert, during which she gradually found her own field and place. In Passage 3 she switches, at first as if unintentionally, to the emotional repertoire, which in the previous episode had already hinted at a break or change in her narrative. In Passage 4 she is already clearly wondering how to continue her story. There is an impression here that Petra's mind is elsewhere. In Passage 5 she returns again to feeling (Yes, like, there was this feeling that … that). Then, in the last passage of the episode, she turns unexpectedly to a completely different discourse and vocabulary and rhetoric (Passage 6). It has no place for the self-pity and making things look better still present in the narrative of career and growth, which is based on administrative discourse. Now she is speaking from within a new kind of frame about past times, which emerge as quite different from her previous description. "Cleared off" already indicates a rather brisk judgement, which then culminates in Petra's definition of herself as an "office girl".

Considering Change: The New Perspective of the Special Case

The various and conflicting metaphors employed by Petra give a very contradictory picture of her position and her long career as an expert in the work practices of the public sector. They are difficult to use as a basis for a coherent life story where there are certain landmark events but that as a whole displays clear continuity as a life story and a narrative of identity (Linde, 1993, p. 56). Such a self-consistent narrative is exemplified by the story initially begun by Petra about how she entered the public administration as a green beginner and started to learn the things linked with her work. However, Petra's harmonious narrative breaks down as she starts to speak about her work and feelings in a completely new way. Now her talk reveals the simultaneous operation of several identities, which violate narrative continuity and show her situation up in a totally new light (Linde, 1993, p. 101).

When Petra spoke using the vocabulary of administrative and professional discourse she defined herself as an assistant to the department head and his right, left hand. She was a part of the administrative machinery where she had a recognized and important position as an expert and an assistant to the department head, deeply committed to her work and to the objectives and aims of the public sector.

By contrast, when Petra shifts to the managerial frame and assesses her situation in its terms, she reveals a completely different scene. Her work as an assistant to the department head and his right and left hand is now seen as some 20 year of subordination and humiliation, during which the head *ruthlessly exploited people* (97, 7) and took credit for all the fruits of Petra's expertise. Petra was not given credit for her own work as an expert, something that violates the principle of justice as defined by the individualistic frame of reference of managerial discourse. Petra was no more than a kind of office girl who only later achieved a position where she could feel that *I'm something on my own* [when I earlier was only] *something as an extension of the department head* (97, 8).

The metaphor of an office girl sheds light on gendered practices not visible in Petra's previous self-definition of herself as a genderless assistant to the department head who played an important role in the overall operations of the department as the right and left hand of its head. Petra was offering a neutral description of the workings of the administrative hierarchy. She saw her own position as a natural feature of the hierarchy, as part of the way in which administration functions. Sexuality and gender are perspectives and things that Weberian administrative rationality totally excludes from its own cultural frame. They belong to the area of the personal, which fits badly in with the image of a faceless and reliable civil servant (e.g. Witz & Savage, 1992, p. 28). When she defines herself as an office girl, Petra shifts to a completely different discursive practice where the hierarchical structure of the administration is seen as gendered subordination and mental exploitation. The office girl self-definition allows Petra to examine her whole career as a time of subordination and oppression, from which only the recent organizational changes have finally enabled her to free herself. In other words, managerial vocabulary and the metaphors it brings into play enabled Petra to put into words a bitterness impossible to justify or voice in administrative discourse, in Finland marked by a tradition where gender has no place (e.g. Karento, 1999, p. 13).

The analysis made in this article enables us to better understand what the transformation of working life means on the agent level. In the field of adult education a state of change is typically seen as a rather linear and strategically managed and clear-cut change process where people move from an earlier negative situation to a new positive situation. My analysis opens up several perspectives on change. It helps to understand change as contradictory and confusing situations involving a reconstruction of social and cultural reality. In this way it becomes possible to conceptualize everyday experience, originally one of the most central key concepts in the field of adult education research (Usher, 1992, p. 201; Olesen, 1996, p. 65). Everyday experience is here analysed through metaphors, which enable a researcher to create preconditions for new ways of seeing things and for reframing traditional research questions (e.g. Morgan, 1993, p. 285). An examination of agent-level interview materials opens the possibility of approaching change as what may be called a kind of riptide situation, where the past, the present and the future are manifested in the different kinds of discursive practice that people adopt (Filander, in press). Such research can also help people living in the midst of change to better understand both themselves and the various alternative avenues of development that emerge when working life enters a state of change.

Looking at the Findings: The Perspective of Adult Education

A lively post-modern debate on the changing, disintegrating and multiplying identities characterizing the present time of uncertainty is going on in the field of international adult education research. At times the debate covers the discipline of adult education as a whole, seen as suffering from a crisis of identity and facing a paradigm shift (Finger et al., 1998, p. 17, Edwards & Usher, 1998, p. 27; Collins, 1995, p. 71). At times the focus is on the identity crises of the people operating in the field. Adult educators lack shared cultural narratives, an established knowledge base and professional codes that would help them to situate and define themselves (Alheit, 1995, p. 153; Edwards & Usher, 1996, p. 225). At times the debate on identity crises in adult education is linked with civil society, democracy, and the erosion threatening the public sphere and the new kind of communicative spaces needed to prevent it (Welton, 1998, p. 187), and aesthetic communities that create organic solidarity between people (Jansen et al., 1998, p. 237). In Giddens's terms, it could be argued that these debates function as a context where adult educators are searching for a role of their own and a relationship with life politics in a society where various communal ties have weakened, leaving the individual to face the uncertainties of their life more naked and alone than ever (Roos & Hoikkala, 1998, pp. 9–10).

This article is an attempt to go beyond these general discussions and undertake an agent-level analysis of the changes of identity taking place in working life. In order to help research on changes in late modern society my aim has been to develop methodological approaches where cultural, social and political transformations are read through the lens of individual interpretations. The most important feature of my approach is that speech and language are analysed as social action that does not reflect some underlying "objective" reality but that, instead, serves as the medium where the agents' reality is being constructed all the time. People like Petra, living amid drastic change, exist at the intersection of different cultural frames and discourses, drawn on by them as resources for their definitions of professional identity. They often find it difficult or nearly impossible to construct a coherent biography or to assess the role that the different change trends and cultural discourses play in their own life.

In such situations of drastic change, if they are to be able to master the shifting practices of working life and function in the other arenas of their life, they need interpretive communities and transitional learning spaces (see Filander, 1992; 1996; in press) where they can pull their disintegrating selves together and make sense of their lives, despite events that are constantly changing and are difficult to master. In such interpretive communities they can meet "significant others" who help them to stop and reflect on the rapidly changing situations and look for alternative lines of action. Transitional spaces of learning are intended to support agents' ability to survive, in the midst of various upheavals and breaks in continuity, as functioning people capable of perpetual change who are able to build bridges between the different phases of their discontinuous careers and divergent narratives of identity.

Caught amid the pressures and tight schedules of various structural changes, the requirement of multiple expertise and the reality of temporary jobs, public-sector agents are, in a time of uncertainty, looking for preconditions for an identity that would enable them to find the resources that they need in order to change and assess and compare different alternative perspectives on the future. The transitional learning spaces represent spaces and communities that make communicative action possible. These are

spaces and communities where people negotiate for a shared understanding of how things hang together, where work organizations and society are going, and how agents should consider the changes that are taking place. Such a definition of the task of adult education is one possible response to the identity crises from which the field is suffering at a time when traditional adult education institutions and professionals search for a new place and task in a changing social reality. A definition of this kind allows adult education to retain its critically oriented role as a type of action where space is made for different voices, counternarratives and alternative ways of understanding a state of change. In these deconstructive spaces (see Lather, 1994, pp. 123–124) agents can draw on different language codes that open up a world of alternative knowledge. Such spaces enable them to negotiate new meanings and develop new ways of perceiving things. In these contexts, the aim is not to achieve more efficient transfer of information but to help agents to analyse the world that surrounds them.

Sources

Aapola, S. 1999. *Murrosikä ja sukupuoli. Julkiset ja yksityiset ikämäärittelyt* [Puberty and gender. Public and private age definitions]. Helsinki: SKS.

Aro, J. 1999. *Sosiologia ja kielenkäyttö. Retoriikka, narratiivi, metafora* [Sociology and language use. Rhetoric, narrative, metaphor] (Acta Universitatis Tamperensis 654). Tampere: Tampereen yliopisto.

Alheit, P. 1995. "Patchworkers": Biographical constructions and professional attitudes – Study motivations of adult education students. In P. Alheit, A. Bron-Wojciechowska, E. Brugger & P. Dominicé (Eds.) *The biographical approach in European adult education* (pp. 151–171). Wien: Verband Wiener Volksbildung.

Beck, U. 1995. Politiikan uudelleen keksiminen: kohti refleksiivisen modernizaation teoriaa. In U. Beck, A. Giddens & S. Lash, *Nykyajan jäljillä. Refleksiivinen modernizaatio* (pp. 11–82) (L. Lehto, Trans.). Tampere: Vastapaino. (Original work "Reflexive modernization. Politics, tradition and aesthetics in the modern social order" published in 1994).

Billig, M. 1987. *Arguing and thinking. A rhetorical approach to social psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.

Casey, C. 1995. *Work, self and society. After industrialism*. London: Routledge.

Clarke, J. & Newman, J. 1997. *The managerial state. Power, politics and ideology in the remaking of social welfare*. London: Sage.

Collins, M. 1995. Critical commentaries on the role of the adult educator: From self-directed learning to postmodernizt sensibilities. In M.R. Welton (Ed.) *In defense of the lifeworld. Critical perspectives on adult learning* (pp. 71–97). New York: State University of New York Press.

Czarniawska-Joerges, B. 1994. Narratives of individual and organizational identities. In S. Deetz (Ed.) *Communication Yearbook/17* (pp. 193–221). Newbury Park, CA: Sage.

Davies, B. & Harre, R. 1990. Positioning: The discursive production of selves. *Journal for the Theory of Social Behaviour 20* (1990): 1, 43–63.

Denzin, N.K. 1989. *Interpretive biography* (Qualitative Research Methods Series, Vol.17). London: Sage.

Edwards, R., & Usher, R. 1996. What stories do I tell now? New times and new narratives for the adult educator. *International Journal of Lifelong Education 15*(3), 216–229.

Edwards, R., & Usher, R. 1997. University adult education in the postmodern moment: Trends and challenges in adult education. *Adult Education Quarterly*, *47*(3/4), 153–168.

Edwards, R. 1997. *Changing places? Flexibility, lifelong learning and a learning society*? London: Routledge.

Edwards, R. & Usher, R. 1998. Modern field and postmodern moorland: Adult education bound for glory or bound and gagged. In D. Wildemeersch, M. Finger & T. Jansen (Eds.) *Adult education and social responsibility*. *Reconciling the irreconcilable* (pp. 27–56)? Frankfurt am Main: Peter Lang.

Erikson E.H. 1983. *Identity. Youth and crisis* (Reprint). London: Faber and Faber.

Filander, K. 1992. Siirtymätila aikuiskoulutuksen itseymmärryksen välineenä [Transitional spaces as a tool for self-understanding in adult education]. *Aikuiskasvatus-lehti 4*, 216–220.

Filander, K. 1996. Agents of change at an uncertain time – Discourse, action, learning. In S. Papaioannou, P. Alheit, J.F. Lauridsen & H.S. Olesen (Eds.) *Community, education and social change* (Anogia Workbooks Vol 2, pp. 131–159). Roskilde: RUC.

Filander, K. (in press). Experts in uncertainty. A study of changes in ethos and agent identity in the public sector. In K. Weber (Ed.) *Lifelong learning and experience. Papers and presentations of the 1st International Summer School on Lifelong Learning and Experience, Roskilde University, Graduate School in Lifelong Learning, August 1999*. Roskilde: Roskilde University Press.

Finger, M., Jansen, T., & Wildemeersch, D. 1998. Reconciling the irreconcilable? Adult and continuing education between personal development, corporate concerns and public responsibility. In D. Wildemeersch, M. Finger & T. Jansen (Eds.) *Adult education and social responsibility*. *Reconciling the irreconcilable* (pp. 27–56)? Frankfurt am Main: Peter Lang.

Giddens A. 1991. *Modernity and self-identity. Self and society in the late modern age.* Cornwall: Polity Press.

Giddens, A. 1995. Elämää jälkitraditionaalisessa yhteiskunnassa. In U. Beck, A. Giddens & S. Lash, *Nykyajan jäljillä. Refleksiivinen modernizaatio* (pp. 83–152) (L. Lehto, Trans.). Tampere: Vastapaino. (Original work "Reflexive modernization. Politics, tradition and aesthetics in the modern social order" published in 1994).

Hall, S. 1997. Introduction: Who needs "identity"? In S. Hall, & P. du Gay (Eds.) *Questions of cultural identity* (pp. 1–17). London: Sage.

Hirschhorn, L. 1991. Organizing feelings toward authority: A case study of reflection-in-action. In D.A. Schön (Ed.) *The reflective turn. Case studies in and on educational practice* (pp. 11–163). New York: Teachers College Press.

Holstein, J.A. & Gubrium, J.F. 1997. Active interviewing. In D. Silverman (Ed.) *Qualitative research. Theory, method and practice* (pp. 113–129). London: Sage.

Hyvärinen, M. 1994. *Viimeiset taistot* [The last battles]. Tampere: Vastapaino.

Jansen, T., Finger, M., & Wildemeersch, D. 1998. Reframing reflectivity in view of adult education for social responsibility. In D. Wildemeersch, M. Finger & T. Jansen (Eds.) *Adult education and social responsibility*. *Reconciling the irreconcilable* (pp. 237–248)? Frankfurt am Main: Peter Lang.

Jansen, T. & Wieldemeersch, D. 1998. Beyond the myth of self-actualization: Reinventing the community perspective of adult education. *Adult Education Quarterly 48*(4), 216–226.

Juhila, K & Suoninen, E. 1999. Kymmenen kysymystä diskurssianalyysistä [Ten questions about discourse analysis]. In A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (Eds.) *Diskurssianalyysi liikkeessä* [Discourse analysis on the move] (pp. 233–264). Tampere: Vastapaino.

Julkunen, R. 1997. Työyhteiskunnan tulevaisuus – tosiasiat, projektit ja optiot [The future of labour society – facts, projects and options]. In Julkunen, R. et al., *Kuusi esseetä työn ja työyhteiskunnan tulevaisuudesta. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko eduskunnalle. Osa II. Oheisjulkaisu 1* [Six essays on the future of work and labour society. The Council of State Report on the Future to the Parliament. Volume II. Supplementary publication 2) (Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1997/5). Helsinki: Prime Minister's Office.

Karento, H. 1999. "*Olen tehnyt parhaani". Tutkimus naisista valtion ja kuntien johtajina ja vaativissa asiantuntijatehtävissä* ["I have done my best". A study of women as senior civil servants and municipal managers and in senior expert positions] (Acta Universitatis Tamperensis 718). Tampere: Tampereen yliopisto.

Kirjonen, J., Heiskanen, T., Filander, K., & Hämäläinen, A. 1996. *Tila ajattelulle. Asiantuntijatyön kehykset julkisella sektorilla* [Space for thinking. Frames of expert work in the public sector]. Jyväskylä: Institute for Educational Research, University of Jyväskylä.

Korvajärvi, P. 1998. *Gendering dynamics in white-collar work organizations* (Acta Universitatis Tamperensis 600). Tampere: University of Tampere.

Kvale, S. 1996. *InterViews. An Introduction to qualitative research interviewing*. London: Sage.

Labov, W. 1972. *Language in the inner city. Studies in the Black English vernacular*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.

Lakoff, G., & Johnson, M. 1980. *Metaphors we live by.* Chicago and London: University of Chicago Press.

Lakoff, G., & Turner, M. 1989. *More than cool reason: A field guide to poetic metaphor*. Chicago and London: University of Chigago Press.

Lash, S. 1995. Refleksiivisyys ja sen vastinparit: Rakenne, estetiikka, yhteisö. In U. Beck, A. Giddens & S. Lash, *Nykyajan jäljillä. Refleksiivinen modernizaatio* (pp. 153–235) (L. Lehto, Trans.). Tampere: Vastapaino. (Original work "Reflexive modernization: Politics, tradition and aesthetics in the modern social order" published in 1994).

Lather, P. 1994. Staying Dumb? Feminist Research and Pedagogy with/in the Postmodern. In Simons, H.W. & Billig, M. (Eds.) *After Postmodernizm. Reconstructing Ideology Critigue*. (pp.101–132) London: Sage.

Linde, C. 1993. *Life stories. The creation of coherence*. New York: Oxford University Press.

Morgan, G. 1986. *Images of organization*. Beverly Hills, CA: Sage.

Morgan, G. 1993. *Imaginization. The art of creative management*. London: Sage.

Olesen, H.S. 1996. Experience, life history and biography. In H.S. Olesen & P. Rasmussen (Eds.) *Theoretical issues in adult education. Danish research and experiences* (pp. 65–86). Roskilde: Roskilde University Press.

Usher, R. 1992. Experience in adult education: A post-modern critique. *Journal of Philosophy of Education. Vol. 26*, No. 2., 201–214.

Usher, R. & Edwards, R. 1994. Postmodernizm and education. London: Routledge.

Potter, J. 1996. Discourse analysis and constructionist approaches: Theoretical backround. In J.T.E. Richardson (Ed.) *Handbook of qualitative research methods for psychology and the social sciences* (pp. 125–140). Leicester: British Psychological Society.

Ronkainen, S. 1999. Ajan ja paikan merkitsemät. Subjektiviteetti, tieto ja toimijuus [Marked by time and place. Subjectivity, knowledge and agency]. Helsinki: Gaudeamus.

Roos, J.P. & Hoikkala, T. 1998. Esipuhe [Preface]. In J.P. Roos & T. Hoikkala (Eds.) *Elämänpolitiikka* [Life politics] (pp. 7–19). Tampere:Gaudeamus.

Tannen, D. 1979. What's in a frame? In R.O. Freedle (Ed.) *New directions in discourse processing* (pp. 137–181). Norwood, New Jersey: Ablex.

Vilkko, A. 1997. *Omaelämäkerta kohtaamispaikkana. Naisen elämän kerronta ja luenta* [Autobiography as a meeting place. Narrating and reading women's lives] (Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran toimituksia 663). Helsinki: SKS.

Welton, M.R. 1998. Civil society as theory and project: Adult education and the renewal of global citizenship. In D. Wildemeersch, M. Finger & T. Jansen (Eds.) *Adult education and social responsibility. Reconciling the irreconcilable* (pp. 187–219)? Frankfurt am Main: Peter Lang.

Wildemeersch, D., Finger, M. & Jansen, T. (Eds.) 1998. *Adult education and social responsibility. Reconciling the irreconcilable?* Frankfurt am Main: Peter Lang.

Witz, A. & Savage, M. 1992. The gender of organizations. In M. Savage & A. Witz (Eds.) *Gender and bureaucracy* (pp. 3–62). Oxford: Blackwell.

TIIVISTELMÄ

KARIN FILANDER:

KEHITTÄMINEN MURROKSESSA

Sitoutuminen, suostuminen ja vastarinta julkisella sektorilla 1990-luvulla.

Aikuiskasvatuksen kehittämis- ja muutostutkimuksesta puuttuvat kriittiset analyysit, joiden avulla voitaisiin tunnistaa miten diskursiivinen valta toimii kehittämis- ja muutostilanteissa. Tutkimusalueelta on myös hyvin vaikea löytää analyysejä siitä, miten kehittäjät, muutoksen ammattilaiset ja aikuiskasvattajat käyttävät samalla valtaa nimetessään ja määritellessään muutosta, jonka keskellä he elävät. Tässä tutkimuksessa ymmärrän kehittämistyön ihmisten puheessaan käyttämien kulttuuristen puhetapojen ja käsikirjoitusten väliseksi neuvottelun ja kamppailun prosessiksi. Tällaisen kehittämistyön määrittelyn avulla lähden tutkimaan markkinaorientoituneen kehittämispuheen aikaa, jota Suomessa on eletty 1990-luvun aikana. Julkisen sektorin hallinnollis-professionaaliset toimintakäytännöt on leimattu menneisyyden ja taantumuksen työtyypeiksi ja työorientaatioiksi, jotka pyritään korvaamaan yksityiseltä sektorilta johdetuilla tuloksellisuutta, tehokkuutta ja yrittäjyyttä painottavilla markkinasuuntautuneilla puhetavoilla. Virkamiesten ja ammattilaisten on oikeutettava työnsä jatkuvuutta markkinakäänteen mukaisten perustelujen, arvojen, normien ja päämäärien avulla. Tässä tutkimuksessa analysoin tätä kulttuurista muutosprosessia, jonka aikana sosiaalista määritellään Suomessa uudelleen. Tutkimukseni analyysit edustavat vaihtoehtoa psykologisoivalle kehittämis- ja muutostutkimuksen perinteelle, joka on erottanut kehittämistyön kulttuuriin, sosiaalisuuteen ja valtaan liittyvistä kysymyksistä. Yhdistän keskustelun kehittämistyöstä jälkimodernin ja refleksiivisen yhteiskunnan keskusteluihin, joita tarkastelen aikuiskasvatustutkimuksen näkökulmasta. Keskeisiä painopisteitä tässä keskustelussa ovat tutkimuksen tekstuaalinen käänne, taloudessa ja työelämässä tapahtuvat muutokset ja keskustelu moninaistuvista ja muuttuvista identiteeteistä.

Olen haastatellut julkisen sektorin kehittämistyöhön osallistuneita virkamiehiä, ammattilaisia ja kehittäjiä, jotka ovat eläneet keskellä 1990-luvun nopeita muutoksia. Haastateltavat suhteuttivat itseään markkinaorientoituneeseen käänteeseen. Jotkut sitoutuvat muutoksen edistämiseen ja toimimiseen muutosagentteina ja kehittäjinä, kun taas jotkut omaksuivat vastarinnan strategioita, joiden avulla he pyrkivät viivyttämään markkinakäännettä. Tutkin kulttuurisia puhetapoja ja kertomuksia, joita haastateltavat käyttävät puheensa resursseina. Etsin vastauksia kysymykseen, miten julkisen sektorin kulttuurista muutosta tehdään. Toiseksi tutkin vastarinnan strategioita ja tapoja, joilla julkisen sektorin työntekijät ylläpitävät julkisen sektorin toiminnan jatkuvuutta. Kolmanneksi selvitän sitä, millaisten metodisten lähestymistapojen avulla on mahdollista tutkia toiminnan perusteluja ja arvolähtökohtia kyseenalaistavia murrostilanteita. Tutkimuksen pääaineistona on haastatteluaineisto (n=78), joka on kerätty vuosina 1991, 1992 ja 1997 toimintatutkimukselliseen hankkeeseen vuosina 1991–1992 osallistuneilta henkilöiltä.

Tutkimukseni mukaan muutosta julkisella sektorilla tehdään mustavalkoisen katkospuheen avulla käyttäen hyväksi kärjistäviä vastakohtia. Vanha järjestelmä ja kaikki mitä se edustaa leimataan huonoksi ja vanhentuneeksi. Markkinaorientoitunut toiminta edustaa hyvää tulevaisuuden työn mallia. Markkinaorientoitunut puhe käyttää uutta sanastoa ja kielioppia synnyttäen kertomuksia, joissa toimivat uudet sankarit ja konnat, jotka kääntävät entiset julkisen sektorin hyveet paheiksi. Osoitan analyyseilläni, miten kehittäjät siirtyvät keskinäisen haastamisprosessin aikana innostuneesta kauniin puheen kehittämiskertomuksista kovaan puheeseen, jossa markkinakäänteen mukaiset uudet normaaliuden mallit, taloudelliset arvot ja realiteetit karsivat puheesta kaikki pehmeät elementit.

Yllättävää on, että nimenomaan naiskehittäjien puheesta löytyi runsaasti yksilölliseen sankaruuteen perustuvaa kehittäjän valtaistumispuhetta. Naiskehittäjät erottautuivat minä-puheen avulla muun organisaation alistavista ja sukupuolistuneista odotuksista. Mieskehittäjien puheesta ei löytynyt vastaavanlaista tarvetta individualistiseen minä-puheeseen tai muusta organisaatiosta erottautumiseen. Päinvastoin mieskehittäjät korostivat me-puheellaan jäsenyyttään johdossa, kehittämisryhmissä ja maskuliinisissa valtaverkostoissa, joiden ulkopuolelle naiset yleensä putosivat. Tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että naiskehittäjien on tehtävä paljon enemmän työtä voidakseen tulla hyväksytyksi autonomisena ja näkyvänä toimijoina kehittämisen pelikentillä kuin mieskehittäjien, joilla sukupuoli toimii kehittäjäasemaa tukevana kompetenssina. Tulevaisuuden tutkimuksen haaste on tarkastella kehittämistyön ja aikuiskasvatuksen toimintakäytäntöjä sukupuolistuneiden käytäntöjen näkökulmasta.

Löysin aineistostani myös ammattilaisten vastakertomuksia ja vastarinnan strategioita markkinaorientoitunutta kehittämistyötä vastaan. Huumorin ja suoran hyökkäyksen lisäksi löysin vetäytymistä ja neutraalisuutta, jonka avulla puolustettiin perinteisiä julkisen sektorin arvoja, kuten sosiaalista vastuunkantoa, ammattilaisten asemaa kansalaisten asianajajana ja sitoutumista kutsumustyöhön. Vastarinnan strategioiden tutkiminen osoitti myös, että kehittämistyöhön mukaan meneminen saattaa olla paras tapa vastustaa kehittämistyötä ja julkisen sektorin muutospyrkimyksiä. Jatkotutkimusta tarvitaan myös siinä, millaisia muita suostuvan vastarinnan ja vastustavan suostumuksen strategioita muutosprosesseista voisi löytää.

Metodologisena lähestymistapana tutkimuksessa on sosiaalisen konstruktionismin kautta ymmärretty toimintatutkimus. Tutkimusprosessin aktiivinen vuorovaikutus mahdollisti sitoutumis- ja sopeutumispuheiden lisäksi vastakertomusten ja vastarinnan strategioiden tutkimisen. Analysoin kertomuksia yksityiskohtaisemmin erilaisten diskurssianalyyttisten tutkimusotteiden avulla. Analyysini avaavat useita tarkastelumahdollisuuksia muutosten tutkimiseen. Tutkimus auttaa ymmärtämään muutostilanteita ristiriitaisina ja hämmentävinä tilanteina, joista puuttuu selkeästi, lineaarisesti ja strategisesti etenevä kehitys ja edistys. Pyrin rakentamaan uudenlaista metodista lähestymistapaa muutostutkimukseen, joka on lähes kokonaan laiminlyönyt muutoskulkujen negatiiviset seurausvaikutukset ja häviäjät. Ottamalla välimatkaa tutkimuksista, jotka sitoutuvat normatiivisesti erilaisten muutospyrkimysten edistämiseen, pyrin luomaan tilaa vaihtoehtoisille muutostilanteiden ymmärtämisen tavoille sosiaalisissa käytännöissä.

Tutkimuksessa on kaksi osaa, joista toinen toimii teoreettisena ja metodologisena johdantona toiselle osalle, joka koostuu kuudesta englanninkielisestä julkista sektoria ja kehittämistyötä käsittelevästä artikkelista.

Avainsanat: kehittämistyö, julkisen sektorin murros, sitoutuminen, suostuminen, vastarinta, kulttuuriset diskurssit, metaforat, identiteetit

SUMMARY

KARIN FILANDER: DEVELOPMENT WORK IN TRANSITION: RECONSIDERING COMMITMENT, CONSENT AND RESISTANCE IN THE PUBLIC SECTOR IN THE 1990S.
University of Tampere. Faculty of Education. Acta Universitatis Tamperensis 777, 2000

Research on development and change in the field of adult education lacks critical analyses that would make it possible to recognise how discursive power operates in people's lives. It is also difficult to find any analyses of the use of power implicit in developers', change practitioners' and adult educators' act of naming the changes currently taking place in working life. In this study I define development work as a process of negotiation and struggle between different kinds of cultural discourse and script used by people in their talk. In the 1990s Finland was going through a market-oriented period characterised by a new kind of developmental language. New managerial cultural codes, a new language and new public entrepreneurship presented as the antithesis of bureaucracy appeared to be replacing earlier cultural codes, practices and identities. Administrators and public-sector professionals had to legitimise their actions in terms of managerial accounting rules, values, norms and goals of a new kind. The study is an encounter with this transitional period in Finnish society, marked by an ongoing redefinition of the social. The analyses presented here offer an alternative to the prevailing psychologising tradition of discussing development work in isolation from cultural, social and power-related issues. The study is linked with the debate on late modernity and reflexive modernisation underway in the field of cultural studies, here considered from the perspective of adult education studies. The central starting points of this debate include what is termed the turn to textuality, the changes taking place in the economy and the organisation of work, and contemporary debates over multiple and shifting identities.

I have interviewed public-sector practitioners who lived in the midst of the rapid changes that took place in the 1990s. In their responses to my questions my interviewees worked towards an interpretation of the managerial turn. Some of them committed themselves to the new order of things and settled for the role of change agent or developer while some adopted a variety of counter-strategies, attempting to fight and delay the managerial turn. I examine the cultural discourses and narratives brought into play when constructing these positional definitions. I am looking for an answer to the question of how talk is used to generate change. Secondly, I examine also strategies adopted to resist change and ways of creating continuity in the value assumptions and activities of the public sector. Thirdly, I am elaborating new methodological approaches to analysing change as involving contradictory an confusing situations where social and cultural reality is in the process of being reconstructed. The main materials drawn on in the study are interviews (n=78) conducted in 1991, 1992 and 1997 with the participants (n=26) of an action research project carried out in 1991 and 1992.

Typical to the developmental discourse by which change is being brought about is black-and-white talk of one kind or another contrasting the bad old things with the good new things. Public

servants working as administrators are branded as cogs in the administrative machinery while professionals employed in public administration are labelled as people promoting only their selfish interests and ambitions. Both act without the vision, imagination and courage that characterises people who may be called managers or change practitioners. Market-oriented talk represents a new language and follows a new grammar, generating stories with new heroes and villains who turn into vices what the public sector once considered virtues. I also demonstrate a switch from inspired change-oriented talk to harsh discourse guided by new models of normality, economic values and realities that originated in the private sector.

Particularly the talk of the female developers displayed a great deal of I-talk, heroic and empowering developer talk used by them to distance themselves from the gendered expectations of their work organisations. The male developers, by contrast, used we-talk to identify themselves with the management and masculine power networks of development work, which as a rule excluded the female developers. The talk of the female developers suggested that they had to work considerably harder to be accepted as autonomous and prominent agents in the playing fields of development work. In future research on the subject it is advisable to examine the field of development work and adult education from the perspective of gendered practices.

My analyses of professional discourse yielded also counter-narratives to and strategies of resistance against market-oriented development work, adopted by professionals and civil servants working in the public sector. Besides humour and direct attack I found also detachment and neutrality used as resistance strategies in defence of traditional narratives of social responsibility and of expert work considered as, in many ways, a calling. An examination of such strategies of resistance showed also that joining in the process of development work can be the best way to resist efforts to develop and change the public sector. Future research must undertake a more detailed analysis of resistance based on apparent affirmation and affirmation serving to conceal actual resistance.

My methodological approach represents action research understood through social constructionism. An interaction process characteristic of action research made possible the emergence not only of commitment- and consent-oriented talk but also of counter-narratives questioning change and of strategies of resistance to change. I analysed the narratives in more detail using the approaches of discourse analysis. I employ metaphors as a tool for analysing and reflecting on shifts in the cultural frameworks adopted by my interviewees. My analysis opens up several perspectives on change. It helps to understand change as involving confusing and contradictory situations where there is no clear-cut change process or linear and strategically managed development. I am elaborating a new relationship with and a new methodological approach to studies of development work, which have nearly completely ignored the discussion about the negative processes involved in and the losers left behind by the recent developmental processes. By distancing myself from a normative commitment to change I am making room for alternative ways of naming change and continuity in social contexts.

The study has two parts, the first part serving as a theoretical and methodological introduction to the second part, which comprises six attached articles in English on the changes taking place in the public sector and in development work.

Keywords: development work, transition in the public sector, commitment, consent, resistance, cultural discourses, metaphors, identities