

"Varmasti kaikilla on tommosta kuormitusta, mutta..." – Miten työpaikoilla neuvotellaan ongelmiin puuttumisen relevanssista

Elina Weiste, Työterveyslaitos

Inka Koskela, Työterveyslaitos

Ilkka Asikainen, Työterveyslaitos

Krista Keränen, Tampereen yliopisto

Teija Ahopelto, Tampereen yliopisto

Henri Nevalainen, Tampereen yliopisto

Melisa Stevanovic, Tampereen yliopisto

Työpaikalla ilmeneviin ongelmiin puuttuminen on delikaatti vuorovaikutuksellinen ilmiö (mm. Olakivi ym. 2025). Työntekijän nostaessa esille ongelmalliseksi kokemansa asian, voi ongelma tulla työpaikan keskusteluissa määritellyksi tavalla, mikä altistaa ongelman esille nostaneen työntekijän ei-toivotuille sosiaalisille seurauksille (Stevanovic ym. 2023). Samalla työpaikan julkilausumattomat ihanteet voivat korostaa näkemystä, jonka mukaisesti työntekijöiden tulisi puuttua – sen aiheuttamista ongelmista huolimatta –työpaikan ongelmallisiin tilanteisiin heti kun he niitä kohtaavat, ja ratkoa ongelmat tässä ja nyt (Weiste ym. 2024). Puuttumisen haasteellisuudesta ja delikaatista luonteesta johtuen työpaikoilla tarvitaan yhteisesti jaettuja käsityksiä siitä, minkälaisiin epäkohtiin työpaikoilla tulisi puuttua, kenen toimesta ja miten.

Tässä tutkimuksessa tarkastelemme aineistoa, joka koostuu 13 ääninauhoitetusta kasvokkaisesta ryhmäkeskustelusta (yhteensä 34,5 tuntia) 13 työnpaikan kehittämistyöpajassa. Työpaikat ovat sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköitä viideltä hyvinvointialueelta. Työpajoissa osallistujat keskustelevat työpaikkansa ongelmista, tarkoituksena valita keskeinen kohde keittämistoimille. Keskustelunanalyttistä menetelmää hyödyntäen analysoimme tapoja, joilla työpajaosallistujat neuvottelevat ongelmiin puuttumisen relevanssista.

Analyysimme osoittaa, että puuttumistilanteiden määrittäminen on hienovarainen ja haastava tehtävä työelämän toimijoille, jotka pyrkivät luomaan yhteisiä normeja puuttumista vaativille ongelmille. Yksi vuorovaikutuskäytänne, jota osallistujat käyttävät tämän hienovaraisuuden ylittämiseen, on rakenne, jossa he ensin osoittavat ymmärryksensä ja suhteellisuudentajunsa työelämän realiteeteista ja sen jälkeen käyttävät "mutta"-rakennetta puuttumista vaativan asian esiin tuomiseen. Näin puuttumista vaativa seikka rakennetaan erityistapaukseksi arkisemmista työn ongelmakohdista. Toisaalta muut osallistujat voivat vastustaa puuttumisen relevanssia juurikin normalisoimalla tilannetta ja vetoamalla ongelmakohdan jokapäiväiseen luonteeseen.

Tutkimus täydentää olemassa olevaa työpaikkavuorovaikutuksen tutkimusta syventämällä

ymmärrystä niistä vuorovaikutuksen käytänteitä, joilla rakennetaan tilaa ongelmiin puuttumiselle nykypäivän työelämän moninaisissa konteksteissa.

Lähteet

Olakivi, A., Stevanovic, M., Nevalainen, H., Henttonen, P., & Ravaja, N. (2025). Voicing experiences of ageist nonrecognition in performance appraisal interaction: Complexities in constructing stories that counteract organisational ignorance. *Culture and Organization*, 31(4), 299-319.

Stevanovic, M., Olakivi, A., Nevalainen, H., Henttonen, P., & Ravaja, N. (2024). Telling a supervisor about experiences of gendered dismissal: Problems of documentation, tellability, and failed authority. *Gender, Work & Organization*, 31(2), 554-575.

Weiste, E., Stevanovic, M., Koskela, I., Paavolainen, M., Korkiakangas, E., Koivisto, T., ... & Laitinen, J. (2024). "You should have addressed it directly": the ideals and ideologies of managing interaction problems in healthcare work. *Journal of Health Organization and Management*, 38(9), 313-328.