

## ”Hyvän työntekijyyden” tuottaminen työterveysneuvotteluissa

Hanna-Leena Ristimäki

Viimeisinä vuosikymmeninä julkisessa keskustelussa on tuotu esiin hyvän työntekijän ideaalin kuvauksia, jotka liittyvät muun muassa työhön sitoutumiseen, ammatilliseen kehitykseen ja uuden oppimiseen (vrt. Varje, 2018). Ideaalit ovat kulttuurisesti ja tilanteisesti neuvoteltuja, ja niihin liittyy myös paljon ristiriitoja ja kritiikkiä. Lisäksi nämä samat määreet eivät rajoitu vain työelämässä oleviin, vaan ne koskevat myös työttömiä ja osatyökykyisiä tai kuntoutuksessa olevia henkilöitä, joiden saatetaan olettaa pyrkivän takaisin työelämään tai jotka ovat työhönpaluun kontekstin ja sairauspoissaolon välimaastossa.

Työterveysneuvottelu järjestetään silloin, kun työntekijän työkyvyn alenemisen vuoksi tarvitaan yhteisiä ratkaisuja työssä jatkamisen mahdollistamiseksi. Osallisina ovat ainakin työntekijä sekä työterveyshuollon ja työnantajan edustajat. Neuvottelussa päätetään yhdessä työnantajan, työterveyshuollon ja työntekijän kanssa muun muassa työnkuvasta ja työajasta työhön palattaessa sekä uudelleen kouluttautumisen mahdollisuuksista. Yhteisten ratkaisujen kannalta on tärkeää tarkastella, millä tavoin työntekijä sekä työterveyshuollon ja työnantajan edustajat osallistuvat päätöksentekoon ja miten he asemoivat itsensä suhteessa erilaisiin näkökulmiin ja institutionaalisiin rooleihin. Alustavien tuloksien mukaan yksi keskeinen asemointitapa on työntekijäosapuolen kuvaaminen ”hyvänä työntekijänä”, johon liitetään ideaaleja ja arviointeja neuvottelun aikana. Tutkimme keskusteluanalyysia ja jäsenkategoria-analyysia hyödyntämällä: 1) missä kohtaa päätöksentekoa hyvän työntekijän kategoriaa tuotetaan, 2) minkälaisilla kuvauksilla sitä tuotetaan, 3) ketkä kategoriaa rakentavat ja 4) minkälaisia toimintoja tällainen kategoriatyö mahdollistaa neuvottelijoille. Tutkimusaineisto koostuu videoiduista työterveysneuvottelutilanteista (n = 14).

Aikaisemman tutkimuksen mukaan oikeus nimetä ja luonnehtia ihmisiä on yksi vallan muoto, jota tuottaessa tieto ja sen käyttöoikeudet liittyvät erilaisiin kategorijäsenyyksiin (Buttny, 1993). Kiinnostavaa on, että tuloksien mukaan hyvän työntekijän kategoriaa tuottavat erityisesti työterveyslääkäri ja työnantajaa edustava esihenkilö sen jälkeen, kun a) neuvottelussa on tuotu esiin uudelleen kouluttautumisen tarpeellisuus tai kun b) työntekijä on ilmaissut halunsa jatkaa nykyisessä työssään tietynlaisista rajoitteista huolimatta. Kategoriaa tuotetaan kuvailemalla työntekijää mm. ”hyväksi”, ”ammattitaitoiseksi” ja ”ahkeraksi” työntekijäksi samalla kun erilaisista näkökulmista neuvotellaan.

Monitoimijaisessa kohtaamisessa institutionaaliset kategoriat voivat tuoda eri osapuolille erilaisia oikeuksia ja velvollisuuksia toimijoina. Analyysimme osoittaa, kuinka kategoriatyöllä työntekijälle voidaan osoittaa, ettei esimerkiksi uudelleen kouluttautumisen tarve ole kytköksissä hänen ammattitaitoonsa (tai sen puutteeseen), vaan työkyvyn rajoitteisiin suhteessa nykytyöhön. Toisaalta analyysi näyttää myös kulttuurisen ideaalin paikallisen tuottamisen arkaluonteisissa neuvottelukontekstissa, jonka tuloksella on iso vaikutus työntekijän työuraan ja työssä pysymiseen.

### Lähteet:

Buttny, R. (1993) *Social Accountability in Communication*. Sage, Lontoo.

Varje, P. (2018) *Cracks in the mirror. The ideal worker and the labor process in Finnish working life after the Second World War*. Väitöskirja. Unigrafia, Helsinki. ISBN 978-951-51-4735-6.

