

JULKISEN SEKTORIN KEHITTÄMISPUHE JA VASTARINNAN STRATEGIAT

KARIN FILANDER

Suomessa on 1990-luvun aikana eletty markkinaorientoituneen kehittämispuheen aikaa. Tämän kehittämispuheen avulla on valmisteltu tulevia muutoksia julkisen sektorin työkäytännöissä. Hallinnon kehittäjät ovat olleet tekemässä suurta kulttuurista muutosta julkisen sektorin työorganisaatioissa. Muutosajattelulle on ollut ominaista mustavalkoinen vastakkainasettelu, jonka mukaan erilaisten kehittämis- ja muutoshankkeiden innostamina vanhasta huonosta tulee siirtyä kohti uutta ja hyvää järjestelmää. Julkisen sektorin hallinnollis-professionaaliset toimintakäytännöt on leimattu menneisyyden ja taantumuksen työttyypeiksi ja työorientaatioiksi, jotka pyritään korvaamaan yksityiseltä sektorilta johdetuilla tuloksellisuutta ja tehokkuutta painottavilla managerialistisilla ajattelutavoilla. Mustavalkoinen muutosajattelu ei ole jättänyt paljoakaan tilaa kehittämisratkaisuille, joiden mukaan julkisen sektorin toimintojen kehittäminen nähtäisiin ennemmin neuvottelun ja tulokinnan prosessina kuin katkosajattelun kautta.

Tällä hetkellä konkreettiset muutokset, toimintojen alasajot ja saneerausratkaisut eivät näytä enää tarvitsevan tuekseen paljoakaan perusteluja ja puhetta, vaan riittää, että muutoksen puuhamiehet ja naiset viittaavat *paljon puhuttuun julkisen sektorin paisumiseen, perinteisiin ammatteihin, sektoroitumiseen ja reviireihin* (H 22/97, 5¹). Totutut ja moneen kertaan toistetut kehittämisavainsanat on paketoitu yhteensopivaksi kehittämispuheen

kokonaispaketiksi, jota toistellaan sopivin väliajoin. Julkisen sektorin muutos- ja kehittämisestä on tullut lähes rutiinia standardiratkaisuineen ja ajattelutottumuksineen, joita harvoin enää kyseenalaistetaan.

Nyt julkisen sektorin virkamies- ja asiantuntijatyö on muuttunut toiminnaksi, jonka jatkuvuutta joudutaan perustelemaan aivan uudenlaisten arvojen, normien ja toiminnan tavoitteiden avulla. Myös Suomessa julkisen sektorin kulttuurisessa muutostyössä käytetään hyväksi samaa managerialistista muutosretoriikkaa, josta muutoksen tekijät ammensivät innostustaan jo Britannian julkisen sektorin muutosprosesseissa (vrt. esim. Du Gay 1997; Clarke & Newman 1997). Julkinen keskustelu on jättänyt vain vähän tilaa julkisen sektorin omille kertomuksille, jotka kertoisivat jotain julkishallinnon omasta eettisestä tai organisatorisesta olemuksesta. Kun kehittämispuheen näkökulma rakennetaan lähes aina yritysmäisen toiminnan lähtökohdista, ei enää tunnisteta niitä ominaispiirteitä, jotka erottavat julkisen sektorin yritystoiminnasta (Du Gay 1997, 161).

ERITYISEN TAPAUKSEN STRATEGIA

Tarkoituksenani on purkaa ”erityisen tapauksen” strategian avulla stereotyyppisiä käsityksiä virkamiestyön rutinoituneesta ja välinpitämättömästä luonteesta. Annan puheenvuoron virkamiestoimintaan sitoutuneelle Jyrille, joka suhtautuu hyvin kriittisesti vallitsevaan kehittämispuheeseen.

Erityisen tapauksen strategialla tarkoitan metodista ja metodologista lähtökohtaa, jonka avulla stereotyyppisiä käsitteellistyksiä ja yleistyksiä voidaan purkaa (Billig 1987, 141).

¹Kursiivilla kirjoitetut lainaukset ovat peräisin tulevan väitöskirjani haastatteluaineistosta. Suluissa on haastateltavan koodinumero tai peitenimi, haastattelun vuosiluku ja haastattelun sivunumero.

Yksityiskohdista, esimerkeistä ja erityistapa- uksista lähteminen on keino demonstroida rajoituksia, joita liittyy mustavalkoiseen kehittämissmalliin. Toimijat soveltavat kehittä- mispuheissaan erilaisia retorisia keinoja ja puhetapoja, joiden avulla he argumentoivat muutoksen puolesta ja sitä vastaan. Argumen- toinnilla tarkoitetaan sitä, että kiistanalaisessa tilanteessa toimivat henkilöt joutuvat peruste- lemaan ja paikantamaan itseään suhteessa kilpaileviin näkemyksiin ja arvolahtokohtiin. Argumentti on aina suhteessa vasta-argu- mentiinsa, johon nähden sitä suhteutetaan (Billig 1987, 91). Tässä artikkelissa olen eri- tyisesti kiinnostunut muutosta vastustavista argumentoinnin tavoista ja perusteluista, joi- hin muutoksen vastustajat puheessaan nojau- tuvat.

Artikkeli liittyy tekeillä olevaan julkisen sektorin toimijaidentiteetin ja eetoksen muu- tosta koskevaan tutkimukseeni (ks. esim. Fi- lander 1995 & 1996 & 1998a), jota varten olen haastatellut julkisen sektorin 1990-lu- vun murrosten keskellä eläviä asiantuntija- asemissa toimivia henkilöitä. Haastatteluissa henkilöt tulkitsevat julkisen sektorin mana- gerialistista käännettä ja omia muuttuvia roo- lejaan. Osa sitoutuu ja sopeutuu muutosagen- teiksi ja kehittäjiksi ja osa pyrkii vastusta- maan ja jarruttamaan markkinaorientoitun- ta julkisen sektorin kehittämistä erilaisin kei- noin.

VASTARINNAN STRATEGIAT

Jyrin haastattelu poikkesi selvimmin muista haastatteluista siinä, että siitä oli vaikea löy- tää minkäänlaista sopeutumista meneillään olevaan muutossuuntaan, ellei sellaisena sit- ten pidetä Jyrin äärimmäisen itseohjautuvaa ja autonomista otetta omaan työhönsä. Jyri korosti riippumattomuuttaan johdosta ja omaa harkintaansa, joka perustui lain ja säädösten noudattamiseen. Virkamiesasema oli hänelle enemmän selkänöja ja mahdollistaja kuin rajoittaja tai alistaja. *Mä voin tehdä niinkuin*

omatuntoni mukaan mahdollisimman pitkäl- le. Ja niin kauan kun mun moraali ja juridiik- ka kestää tarkastelun, niin mulla ei ole siinä mitään pelättävää. Ainut pelättävä (asia) on se, että toimintapolitiikassa tulee joku täm- möinen, et mä en voi enää tehdäkään niin kuin mun mielestä laki edellyttää (97, 21).

Jyri oli toiminut työyksikössään lähes kym- menen vuotta ammattialansa ainoana akatee- misesti koulutettuna asiantuntijana, joka toi- mi käytännössä kaikilla hallinnon tasoilla. Hän oli mukana johtoryhmässä ja tarvittaessa myös johtajan sijainen. Hän toimi usean eri työryhmän esimiehenä ja asiantuntijakon- sulttina, joka *neuvoo (—) päällikköä ja jaos- ton ihmisiä ja (perustason ammattilaisia) eri- laisissa elämäntilanteissa (97, 19).*

Jyri toimi myös suorassa asiakastyössä ja osallistui koko työyksikön puhelinpäivystys- rinkiin, jonka tehtävänä oli palvella kaikkia apua tarvitsevia kansalaisia. Hänen mieles- tään juuri apua tarvitsevat kansalaiset olivat hänen tärkeimpiä asiakkaitaan, ja Jyri sanoi- kin istuvansa *suuren osan työajastaan puheli- messa auttaen ongelmallisten tilanteiden rat- kaisussa ja neuvonnassa yksittäisiä apua tar- vitsevia henkilöitä (97, 4).* Jyri sitoutui perus- tason työntekijäksi, joka ei suonut itselleen etuoikeuksia vetäytyä *tämmöisestä käytännön rähjämisestä (97, 7).* Päinvastoin hän koros- ti, että juuri sitä hän teki mielellään. Häntä ei kiehtonut tai kutsunut mikään *semmonen suu- risuuntainen johtaminen.* Hänen mielestään antoisinta hänen *hommassaan on se kun voi auttaa jotakuta ihmistä yksinkertaisessa tilan- teessa (97, 7).*

Jyri piti kiinni virkamiestoiminnan roolista kansalaisten etujen valvojana. Managerialis- tistisiin muutospyrkimyksiin hän suhtautui hyvin kriittisesti. Muodikas tiimitoiminta oli Jyrin mielestä *asioiden pallottelua* ja vastuun väistelyä (97, 11). Kerran vuodessa uusiin sääntöihin kuuluvat tuloskeskustelut olivat Jyrin mielestä jotenkin *korneja kerran vuodes- sa tapahtuvia tilanteita, tämmösiä juhlallisia keskusteluja, kun me voidaan joka päivä antaa palautetta toisillemme (97, 13).* Kilpailuttami-

nen ja markkinamekanismit eivät Jyrin mielestä *sovi viranomais toimintaan. Jos me ruvetaankin leikkimään tämmöstä monopolia täällä, niin en usko että me tehdään silloin enää oikeita töitä* (97, 4–5). Salaisiin ja henkilökohtaisiin palkkauksiin Jyri suhtautui myös hyvin kielteisesti. Palkkaukset olivat Jyrin mielestä aina olleet julkisella sektorilla *julkinen asia, jossa ei ole mitään salaamista*. Jos hänen katsotaan ansaitsevan palkankorotuksen, *pitää se pystyä sanomaan kaikille vastaantulijoille, että niin on* (97, 14).

Jyriellä oli siis hyvin selkeä käsitys virkamiehen ja asiantuntija-ammattilaisen toimijaroolistaan. Jyri korosti virkamiehen subjektiiviasemaansa ja sisäistä sitoutumistaan virkamiestyönsä tarkoitukseen ja arvolähtökohtiin. Puolustavan argumentaation strategiat kuitenkin vaihtelivat hänellä huomattavasti haastattelun eri vaiheissa. Haastattelun alkuvaiheessa hän vältti ottamasta selkeää kantaa asioihin lähestyen julkisen sektorin kehittämiskysymyksiä etäännyttämisen ja neutraalin asiantuntijan aseman lähtökohdista.

ETÄÄNNYTTÄMINEN JA NEUTRAALIUS

Yksi vastarinnan strategioista on eräänlainen passiivinen vastarinta, joka ilmenee henkilökohtaisten kannanottojen välttämisenä ja näennäisenä neutraaliutena. Väitteitä ei esitetä omina vaan yleisinä väitteinä, joilta puuttui tarkka toimija. Aluksi Jyri käyttää tällaista etäännyttämisen strategiaa. Sananvalinnat kuitenkin paljastavat hänen asennoitumisensa kehittämistyöhön heti episodin alusta alkaen.

1. Haastattelija: Mun käsityksen mukaan siellä (kehittämistyötä tekevässä työyksikössä) on ollut (–) hanke, jossa tätä (ammattimiesten) työtä on pyritty tiimiyttämään.

2. Tiimiyttään joo, no nää on näitä (huokaus) nää on näitä.

3. Haastattelija: Ja jossa atk ja verkottuminen niinkun on oleellinen osa sitä.

4. Joo, joo, no puusta katsoen mä en mielelläni kommentoi (työyksikön) toilailuja, kun emmä niitä niin paljon tiedä.

5. Haastattelija: No kyl sä varmaan tiedät.

6. En mä oo asiantuntija ja en mä... ja mitä se... ei se nyt oo mun kai tehtävä niitä arvioida, mutta olen kyllä, sanotaan nyt, et olen kuullut et tämmöstä he siellä puuhaavat.

7. Haastattelija: Onko tää jotenkin tota, jotenkin arka asia tai semmonen et ei mielellään puhu.

8. Eeiii... mut emmä niinkun, musta niinkun kollegojen mollaaminen ei oo kovin rakentavaa.

9. Haastattelija: No olisko se nyt ilman muuta mollaamista?

10. No sanotaan että... että kovin korkeata käsitystä ei välttämättä näistä kaikista (kyseisen työyksikön) hommista kyllä ole muulla hallinnolla. (Jyri 97, 9)

Tiimiyttäminen on osa sitä kehittämisen sanastoa, jota Jyri kritikoiti mutta jonka hän tyytyy tässä vaiheessa mitätöimään lyhyellä kommentillaan ja paljon puhuvalla huokauksellaan kohdassa 2. Jyri ei halunnut ottaa kantaa asiaan sen enempää, mutta haastattelija tiukkasi silti toistuvilla kysymyksillään hänen mielipidettään. Jyri kieltäytyi vastaamasta tekemällä itsensä ”jääviksi” asiantuntijalle tyypillisen strategian avulla. Kohdassa 6 hän korosti, että hän ei ole asiantuntija kehittämistyössä, joten näiden *toilailujen* (4) kommentointi ei ollut paikallaan.

Jyri kieltäytyi muodollisesti henkilökohtaisesta kannanotosta ensin asiantuntijuutensa puutteisiin vedoten ja sitten lojaaliussyistä (kohta 8). Samalla hän kuitenkin otti tosiasiallisesti voimakkaasti kantaa asiaan sananvalinnoillaan (toilailut, mollaaminen). Lopulta hän päätyi rakentamaan kontrastin, jossa olivat vastakkain kehittäjät ja muu hallinto. Muun hallinnon nimissä Jyri otti kantaa kehittämistyöhön, mutta edelleen hyvin vältellen (kohta 10).

HYÖKKÄYS ON PARAS PUOLUSTUS

Avoimeen kannanottoon Jyri päätyi vasta myöhemmin haastattelijan jatkaessa kyselyään. Kun haastattelijä teki Jyrin vihjeiden perusteella kärjekkään yhteenvedon Jyrin mielipiteestä kehittämistyötä kohtaan, päätti Jyri lopulta ottaa kantaa.

1. Haastattelijä: Eli tavallaan tää kehittämislinja minkä he ovat valinneet niin se tuntus vievän johonkin ihan kyseenalaseen?

2. No ei, niin siis, no sanotaan, et jos oliskin vaan kehittämislinjasta kysymys,

3. mut et jos kehittämislinja on se et kehitetään kehittämästä päästyään ja sen jälkeen kehitetään lisää.

4. Ja tota työpaikoillahan ei tarvi käydä, koska niinkun kehittäminen tuo enemmän tuloksia, ni en mä oikeen sitä logiikkaa ymmärrä.

5. Se on mun perusorientaatio, et jos me unohdetaan se, et meidän tehtävä on toimia poliisina tuolla työpaikoilla ni kyllä me sillon tehdään väärää töitä, vaikka mikä olis. (Jyri 1997, 9)

Kohdassa 3 sanalla "mutta" aloitettu lause kertoo käänteestä, jonka kautta Jyri omaksuu hyökkäävän kommentaattorin asennon. Asiantuntijuuden rajoihin vetoamisen sijasta hän ottaa nyt reippaasti kantaa meneillään olevaan kehittämissuuntaan. Neljä kertaa toistetaan samassa lauseessa sana "kehittäminen", mikä on tehokas keino leimata kehittämistyö toiminnaksi, joka pyörii omissa ympyröissään ilman kosketusta todellisuuteen. Kohdassa 4 Jyri korostaa kehittämistyön irrallisuutta perustoiminnasta vielä asiaa konkretisoivalla esimerkillä.

Kehittäjät, jotka moittivat hallinnon virkamiehiä sisäänpäin kääntyneisyydestä, asiakkaiden unohtamisesta ja hallinnoinnista vain hallintoa itseään varten, saavat nyt kuulla Jyriltä kunniansa. Jyri syyllistää kehittäjiä samasta eristäytyvästä toimintalinjasta, josta hallinnoinnin arvostelijat syyttävät perinteistä hallintoa. Jyrin mukaan kehittäjät elävät vain itseään varten ja unohtavat kansalaisten

edun ja virkamiestoiminnan veloitteet, joiden takia julkinen sektori on olemassa (kohta 5). Hyökkäävää argumentaatiota hän kätjittää henkilökohtaisella ja vallitsevaa kehittämismisretoriikkaa uhmaavalla kannanotollaan ("vaikka mikä olis"). Poliisi-metafora korostaa hallinnon sitovaa ja kontrolloivaa luonnetta, jonka merkitystä Jyri korostaa, vaikka hallinnon kehittäjät haluavat purkaa hallinnon kontrolli- ja ohjausvaltaa.

IRONIA JA KYYNISYYS

Etäännyttävän neutraaliuden ja hyökkäävän argumentaatiostrategian rinnalla Jyri kuitenkin käyttää eniten huumoria ja ironiaa, joka saa kyynisyyden piirteitä. Ironia on Jyrille tapa ottaa yliote vallitsevasta kehittämisajattelusta, joka Jyrin mukaan on ajanut hänet ja hänen työyksikkönsä eräänlaisen *altavastajaan* asemaan (97, 10). Ironian keinoin Jyri määrittelee oman työyksikkönsä paikaksi, jossa ollaan *vanhakantaisessa horisontissa altavastajaan asemassa kun kaikki muoti ja tämmönen on just tulosohjausta ja tämmöstä konsultointia ja hienoo ja upeeta ja tämmöstä sfääreihin menevää* (97, 10). Kehittäjistä Jyri väantää juttua melko pilkallisesti kertoessaan isosta hallinnon kehittämishankkeesta, joka käynnistyi hänen työyksikkössään keskushallinnon aloitteesta 90-luvun alussa:

1. Niin se että ministeriön joku ... tai mikä ... (keskusvirastohan) se silloin oli niin "kille" kävi sitten kehumassa että tämmöstä hienoo hommaa tässä tehdään ja asiat ratkee ja näytti vähän kolmioita ja kaikki oli huuli pyöreänä että mitähän tästä tulee.

2. Suurin piirtein, jos mä nyt silleen kuvaan sitä hommaa mutta ei me nyt silleen niinkuin huvittuneenakaan sitä seurattu.

3. Aateltiin kuitenkin, että tässä vois olla jotakin. Muuten me oltais sanottu että nielu. Eiks vaan.

4. Haastattelijä: Joo

5. Et kyllä siinä joku tämmönen positiivinen taustaenergia kuitenkin siihen asiaan sitoutui. (Jyri 97, 16)

Kohdassa 1 Jyri ironisoi sekä keskushallinnon kehittäjiä (kille kävi kehumassa) että heitä itseään ("kaikki oli huuli pyöreänä"). Syntyy humoristinen kuva kehittämistyön perusasetelmasta, jossa ylhäältä päin edistetään kehittämishankkeita, joihin perustason ihmiset sitten "huuli pyöreänä" sitoutuvat. Kertomuksessaan Jyri välttää puhumasta itsestään ja omasta roolinotostaan. Hän on osa "meitä", jotka ihmettelevät heitä eli ulkopuolisia kehittäjiä. Kohdassa 2 Jyri hieman lieventää ironiansa piikkejä ja myöntää, että kuvaus kehittämistyön asetelmasta ei ehkä todellisuudessa olekaan ihan sellainen kuin hän kohdassa 1 kuvaa.

Kohdassa 3 hän sitten myöntää, että kehittämistyössä on heidänkin mielestään jotain järkeä, minkä vuoksi heidän yksikkönsä kuitenkin päätti mennä mukaan. Tällä lieväällä positiivisuudella Jyri näyttää ensisijaisesti perustelevan omaa ja työpaikkansa menemistä mukaan kehittämishankkeeseen. Samalla hän korostaa, että todellinen päätöksenteko kehittämistyöhön mukaan menemisestä kuitenkin tehtiin perustasolla, jossa oli mahdollisuus sanoa myös ei (kohta 3).

Jyrin kertomassa tarinassa on monia käännteitä, vaihteita ja erilaisia toimijoita, joita Jyri värittää koko tarinansa ajan ironian keinoin. Lopulta juttu päättyy seuraavanlaiseen hui-pennokseen:

1. Et tavallaan niinkuin koko ajan elettiin ihanassa odotuksessa, että no niin kohta
2. Tulee jotain ihmeellistä uutta, joka ratkaisee tän homman ja
3. Sit koskaan ei mitään tullutkaan.
4. Tietysti toisaalta pitäis kai ajatella niin, että sehän vasta hyvä oli ettei tullut, koska silloin ei tavallaan jouduttu asettamaan kysymyksenalaiseksi paljon mitään olemassaolevaa.
5. Jos olis murhaava arviointi tullu tästä olemassa-olleesta työtavasta, niin siitähän vasta olis voinut murheita syntyä
6. Mut se et tavallaan ehkä tätä kuitenkin hanketta oli vähän ylimainostettu sillä tavalla, tai annettu

semmonen fiilis, että tässä nyt todella tulee ihan uusia eväitä. (Jyri 97, 17)

Jyrin kertomassa tarinassa on selkeä alku ja loppu. Ylhäältä käsin käynnistetty hanke saatiin lopulta onnelliseen päätökseen. Onnellinen päätös oli siinä mielessä, että mitään olemassa olevaa toimintaa ei tarvinnut asettaa kyseenalaiseksi. Jyrin tarinan kantava ajatus tiivistyi lauseeseen: *En mä tiedä oltiin ko me nyt niin hirveen innokkaita kehittämismielessä siihen, mutta aateltiin, et ei tuo nyt paljon ota jos ei annakaan* (97, 16). Jyri korostaa tässäkin vaiheessa sitä, että päätöksenteko hankkeeseen menemisestä oli heidän omassa käsissään. Heidän tarkoituksenaan ei ollut muuttaa mitään oleellista, mikä myös toteutui. Toiminnan legitimiisyys säilytettiin suostumalla kehittämiseen, jonka tarkoituksena oli säilyttää kaikki oleellinen ennallaan.

JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Julkisen sektorin kehittäjien ja muutoksen vastustajien argumentaatiotapojen vertailun perusteella on mahdollista rakentaa kokonaiskuvaa julkisen sektorin kehittämistyön retorisesta kontekstista, jossa käydään kilpailua asioiden määrittelystä niitä kritikoiden ja oikeuttaen (ks. myös Billig 1987, 94). Kriittikin ja oikeuttamisen resursseina toimijat käyttävät hyväkseen erilaisia kulttuurisia kertomuksia ja diskursseja, joiden kautta asioita määritellään eri tavoilla. Diskurssit tarjoavat julkisen sektorin työntekijöille myös erilaisia subjektiaseman määrittelyn mahdollisuuksia. Tällaista puolesta ja vastaan argumentointia tarvitaan tilanteissa, joissa on kysymys epävarmoista ja arvostuksiin liittyvistä asioista ja kysymyksistä (ks. Summa 1995, 76), joita on arvioitava erilaisista asemista ja näkökulmista käsin.

Erityisesti tällaista puolesta ja vastaan argumentointia tarvitaan silloin, kun vallitsevasta ajattelutavasta poikkeavat erilaiset näkemykset muutoksen suunnasta eivät enää

pääse vakavasti otettavina toiminnan vaihtoehtoina julkisuuteen. Monien tulkintojen mukaan markkinaorientoitunut muutosdiskurssi on vaientanut julkisen sektorin omista lähtökohdista nousevan argumentoinnin, mikä on johtanut julkisen sektorin toiminnassa lähes sokeaan yksityisen sektorin ajattelun ja menettelytapojen soveltamiseen. Julkisen sektorin työntekijät ovat menettämässä kieltä, käsitteensä ja identiteettinsä, kun managerialistista toiminnan kielioppia on suoraan sovellettu heidän toimintaansa (ks. Czarniawska-Joerges 1994; Du Gay 1997, 159).

Jyrin vastarinnan strategiat osoittavat, että managerialistinen kehittämissuhteet pakottaa julkisen sektorin ammattilaiset tavallaan naamioimaan itsensä muutosmyönteisiksi kehittämistyön osanottajiksi. Muutosvastarintansa Jyri naamioi pääasiassa ironian, huumorin ja kyynisyyden kaapuun, mikä luo edellytykset vaihtoehtoisten näkökulmien esittämiselle ja vallitsevan ajattelun arvostelulle. Ironian ja huumorin lisäksi Jyri käyttää vastarinnan strategioinaan etäännyttämistä ja neutraalisuutta. Hän ei arvostele kehittämistyötä omista nimissään vaan ”muun hallinnon” nimissä. Jyri päätyy haastattelijan provosoimana myös käyttämään suoraa hyökkäystä ja markkinaorientoituneen kehittämissuhteiden mustavalkoista vastakkainasettelua omien tavoitteidensa edistämiseen. Jyrin tulkintamana vallitseva kehittämissuhteet on eristäytymistä omaan kehittämisen sfääriin ja viranomaisvelvollisuuksien laiminlyöntiä. Oikea julkisen sektorin ammattilainen ja viranomainen huolehtii kansalaisten eduista pitämällä kiinni lain kirjaimesta ja omista kontrollioikeuksistaan, joiden avulla hän pystyy valvomaan kansalais-

ten etua väärinkäytöksiä vastaan.

Ironian ja kyynisyyden avulla hallinnon virkamiehet ja ammattilaiset pyrkivät leimamaan hallinnon kehittämisen pelkäksi retorikaksi, jota ei tarvitse ottaa tosissaan. Ironian, kyynisyyden ja huumorin ovat löytäneet myös brittitutkijat, jotka ovat analysoineet julkisen sektorin ammattilaisten toimintaa keskellä ristiriitaisia hallinnon kehittämissuhteiden (Clarke & Newman 1997, 54). Heidän mukaansa Britannian julkisen sektorin managerialistiselle käänteelle on ominaista hegemonistinen muutosdiskurssi, jota voidaan nimittää myös kulttuuriseksi ”ristiretkeksi” (Du Gay 1997, 151). Suomalaisen julkisen sektorin kehittämistyössä on mukana myös sellaista vapautuksen, murtamisen, ylittämisen ja toivon sanastoa, joka tuo pakostakin mieleen uskonnolliset kertomukset ja ristiretket.

Markkinaorientoituneiden ristiretkien ja haastavan ”sisäisen liekin” virittämän kehittämissuhteiden pinnan alla elävät kuitenkin edelleen myös julkisen sektorin perinteiset tyytävät ja luotettavat arvot, identiteetit ja toiminnan perustelut, vaikka managerialistinen käänne näyttää tarjoavan työntekijöille kokonaan uudenlaisen mahdollisuuksien ja identiteettien maailmaa. Markkinaorientoitunut puhe noudattaa uutta kieltä ja kielioppia ja synnyttää tarinoita, joissa toimivat uudet sankarit ja konnat, jotka kääntävät entiset julkisen sektorin hyveet paheiksi (ks. Filander 1998b). Ehkä elämme tällä hetkellä kuitenkin vielä eräänlaista murtovesiaikaa, jolloin edelleen on mahdollista tarkistaa, millaisten kulttuuristen kertomusten ja legendojen annamme ohjata julkisen sektorin kehittämistä.

KIRJALLISUUS

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

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

Czarniawska-Joerges, B.: *Narratives of Indi-*

vidual and Organizational Identities. In: Deetz, S. (ed.): *Communication Yearbook/17*. USA: Sage Publications, 1994

Du Gay, P.: *Organizing Identity: Entrepreneurial Governance and Public Management*. In: Hail, S. & Du Gay, P.: *Questions of Cultural Identity*. London: Sage, 1997

Filander, K.: *Muutosagentit epävarmuuden*

ajassa – puhetta, toimintaa, oppimista. Kasvatustieteiden lisensiaatintutkimus, Tampereen yliopisto 1995

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

Filander, K.: Is there any Space for Agency? P. 121–142. In: Olesen, H. S. (ed.): Adult Education

and the Labour Market IV. A Publication from ESREA. Viborg, Denmark: Adult Education Research Group, University of Roskilde, 1998. 1998a

Filander, K.: Eetoksen muutos ja muuttuvat toimijaidentiteetit julkisella sektorilla. Työpoliittinen Yhdistys r.y. Työelämän tutkimus 9 (1998): 3, 26–28. 1998b

Summa, H.: Retoriikka ja argumentaatioanalyysi yhteiskuntatutkimuksessa. S. 67–90. Julkaisussa: Leskinen, J. (toim.): Laadullisen tutkimuksen risteysasemalla. Helsinki: Ykköspaino, 1995.