

” Ja kun itse oikein innostuu omaa työtä kehittämään, aina sen joku muukin huomaa”

Työn voimavara- ja kuormitustekijöiden tarkastelua eläytymismenetelmätarinoiden valossa

Piia Lindqvist-Suominen

Helsingin yliopisto

Valtiotieteellinen tiedekunta

Sosiaalipsykologia

Pro gradu – tutkielma

Huhtikuu 2019



HELSINGIN YLIOPISTO
HELSINGFORS UNIVERSITET
UNIVERSITY OF HELSINKI

Tiedekunta – Fakultet – Faculty		Laitos – Institution – Department	
Valtiotieteellinen tiedekunta		Sosiaalitieteiden laitos	
Tekijä – Författare – Author			
Piia Lindqvist-Suominen			
Työn nimi – Arbetets titel – Title			
”Ja kun itse oikein innostuu omaa työtä kehittämään, aina sen joku muukin huomaa”. Työn voimavara- ja kuormitustekijöiden tarkastelua eläytymismenetelmätarinoiden valossa.			
Oppiaine – Läroämne – Subject			
Sosiaalipsykologia			
Työn laji – Arbetets art – Level	Aika – Datum – Month and year	Sivumäärä – Sidoantal – Number of pages	
Pro Gradu	Huhtikuu 2019	86 (+2)	
<p>Suomalainen työelämä elää merkittävää työnteon rakenteisiin ja työkuultuuriin vaikuttavaa muutuskautta. Organisaatioilta ja työntekijöiltä vaaditaan aiempaa enemmän joustavuutta, epävarmuuden sietokykyä, innovatiivisuutta ja kehitysmuuteisyyttä vastata nopeatahtisen ja yksilöllistyvän työelämän haasteisiin. Optimaalisessa tilanteessa työntekijän kokonaisvaltainen hyvinvointi ja organisaation tuottavuus yhdistyvät.</p> <p>Tämän Pro gradu tutkielman tavoitteena on tutkia minkälaisia merkityksiä työntekijät liittävät työn voimavara – ja kuormitustekijöihin osana työelämää ja muuta elämää. Lisäksi kiinnostuksen kohteena on, millaisia keinoja hyödynnetään työhyvinvoinnin edistämiseen ja kuormittavista tilanteista selviytymiseen. Tutkimus on toteutettu Lohjan kaupungin palveluksessa oleville työntekijöille tarkemmin rajatun kohderyhmän keskuudessa. Kyseessä on kvalitatiivinen tutkimus, jonka aineisto on kerätty eläytymismenetelmää hyödyntäen syksyllä 2018. Aineiston analyysi on toteutettu teoriaohjaavan sisällönanalyysin periaatteita noudattaen.</p> <p>Työn voimavaroja tukevat olosuhteet synnyttävät parhaimmillaan työntekijässä sisäistä motivaatiota, joka on optimaalinen tila niin yksilön kokonaisyhyvinvoinnin kuin organisaation tuottavuudenkin kannalta. Voimavaroja tarkastellaan tässä tutkielmassa työn motivoivina piirteinä, joiden vahvistamisen edellytyksiä käsitellään erityisesti Edward Decin ja Richard Ryanin itsemääräämisteorian viitekehyksessä. Sisäisesti motivoitunut työntekijä on omistautunut työlleen ja sitoutunut organisaation tavoitteisiin mutta samanaikaisesti nautti työstään. Työn voimavarojen tunnistaminen sekä niitä tukevien tekijöiden ja olosuhteiden kehittäminen edesauttavat työntekijöitä saavuttamaan työlle asetetut tavoitteet sekä stimuloivat psyykkistä kehitystä ja hyvinvointia.</p> <p>Myönteiseen työhyvinvoinnin tilaan vaikuttavat tulosten perusteella merkittävästi yksilöön liitetyt voimavarat mutta myös työkontekstiin sijoittuvat työyhteisön vuorovaikutussuhteet sekä työn järjestelyiden toimivuus ja työn organisoimisen tukeminen. Keskeisinä yksilöön liitettyinä voimavaroina aineistossa näyttäytyi optimismi, ammatillisen toimijuuden sekä itseluottamuksen kautta ilmenevä itsetuntemus sekä vapa-ajan ja palautumisen merkitys. Hyvän yhteishengen omaava, vastavuoroisuuteen perustuva työyhteisö, osallistuva ja oikeudenmukainen esimies, palautteen saaminen sekä avoimuuteen, arvostukseen ja luottamukseen rakentuva kommunikaatiokulttuuri näyttäytyivät työn sosiaalisina voimavaroina. Työn järjestelyiden voimavaroina näyttäytyi muun muassa riittävät työntekijäresurssit, tehtävänkuvan selkeys ja tehtävien sopivantasoinen mitoitus. Mahdollisuus vaikuttaa oman työn suunnitteluun tukivat työn hallinta- ja vaikutusmahdollisuuksia. Aineistossa kuvatut kuormitustekijät liittyivät vahvasti työkontekstiin ja vuorovaikutussuhteisiin työssä mutta niiden vaikutus ulottui yli kontekstirajojen yksilön psyykkiseen ja fyysiseen terveydentilaan. Useat kuvatuista voimavaroista toimivat myös keinoina edistää hyvinvointia tai vähentää kuormitusta. Voimavarat sekä yksilön motivaation laatua toiminnan suuntaamisessa tukevat olosuhteet tarjoavat hedelmällisen lähtökohdan edistää sekä yksilön hyvinvointia että organisaation tuottavuutta.</p>			
Avainsanat – Nyckelord – Keywords			
Työhyvinvointi, positiivinen psykologia, sisäinen motivaatio, työn voimavarat, työn kuormitustekijät			

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	1
2 KOHTI VOIMAVAROJA TUNNISTAVAA TYÖHYVINVOINTIA	4
2.1 Tutkimuksen tavoite ja työhyvinvointia koskevan näkökulman asettaminen	5
2.2 Työhyvinvointi Suomessa	6
2.2.1 Työhyvinvointi julkisella sektorilla	8
2.2.2 Työhyvinvoinnin kehittämisen haasteet ja mahdollisuudet	9
2.3 Työhyvinvoinnin tutkimukselliset painopisteet	10
2.3.1 Terveyttä heikentävät tekijät tutkimusperinteen alkuna	10
2.3.2 Työn imua positiivisen psykologian viitekehyksessä	11
2.4 Työhyvinvoinnin moniulotteisuus	13
2.4.1 Työhyvinvoinnin subjektiivisuus	14
2.4.2 Työhyvinvoinnin kontekstisidonnaisuus ja dynaamisuus	16
2.5 Voimavarat ja niiden motivationaalinen rooli	17
2.5.1 Subjektiiviset voimavarat	19
2.5.2 Työn voimavarat	20
2.5.3 Työn vaatimusten ja voimavarojen – malli	21
2.6 Itsemääräämisteorian avulla hyvinvointia työssä ja sen ulkopuolella	23
2.6.1 Neljä psykologista perustarvetta hyvinvoinnin lähteenä	24
2.6.2 Psykologiset perustarpeet työelämäkontekstissa	26
2.6.3 Motivaation laatu voimavarojen edistäjänä	27
2.7 Tutkimuskysymykset	29
3 TUTKIMUSASETELMA JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	29
3.1 Tutkimuksen kohderyhmä	30
3.1.1 Lohjan kaupunki työnantajaorganisaationa	30
3.1.2 Tutkimuksen kohderyhmän määrittäminen	32
3.2 Eläytymismenetelmä aineistonkeruumenetelmänä	34
3.2.1 Tutkimusmenetelmän valinta	34
3.2.2 Kehyskertomusvariaatiot	35
3.3 Aineistonkeruun toteutus ja aineiston esittely	38
3.4 Sisällönanalyysi analyysimenetelmänä	42

3.5 Aineiston analyysi prosessina	43
3.5.1 Aineiston pelkistäminen	43
3.5.2 Aineiston ryhmittely ja käsitteellistäminen	45
4 TULOKSET	48
4.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat voimavarat	49
4.1.1 Yksilöön liitetyt voimavarat	49
4.1.2 Työn järjestelyihin liittyvät voimavarat	52
4.1.3 Työn sosiaaliset voimavarat	54
4.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat kuormitustekijät	57
4.2.1 Psykkiset kuormitustekijät	57
4.2.2 Fyysiset kuormitustekijät	59
4.2.3 Sosiaaliset kuormitustekijät	59
4.3 Yhteenveto työn voimavaroista ja kuormitustekijöistä	61
4.4 Voimavarat työhyvinvoinnin moniulotteisuuden kautta tarkasteltuina	64
4.4.1 Voimavarojen subjektiivisuus	64
4.4.2 Voimavarojen dynaamisuus	67
4.4.3 Voimavarojen kontekstisidonnaisuus	69
5 DISKUSSIO	71
5.1 Tutkimuseettinen pohdinta ja tutkimuksen luotettavuus	73
5.2 Tutkimuksen pohjalta syntyneet kehittämis- ja jatkotutkimusideat	77
LÄHDELUETTELO	80
LIITTEET	
Aineistonkeruun saatekirje	87
Alkuorientaatio ja kehyskertomusvariaatiot	88

1 JOHDANTO

Suomalainen työelämä elää merkittävää muutuskautta, jossa organisaatioilta ja työntekijöiltä vaaditaan aiempaa enemmän joustavuutta, epävarmuuden sietokykyä, tehokkuutta ja innovatiivisuutta. Talouden suhdanteiden heittely, pyrkimys edistää kilpailukykyä sekä alati kehittyvä globalisoituminen ja digitalisoituminen luovat haasteita työelämälle, organisaatiolle sekä yksittäiselle työntekijälle. Suomessa vuosittain toteutettavan Työolobarometrin avulla seurataan työntekijöiden näkemyksiä työstään sekä kuvataan työelämän tilaa työpaikoilla. Uusimman, vuoden 2017 tietoja käsittelevän työolobarometrin loppuraportin mukaan uudet työnteon muodot, kuten työnteon paikkojen moninaistuminen sekä etätönn tekeminen ovat vakaassa kasvussa, samoin erityisesti digitalisaation kehitykseen painottuva työtehtävien sisällöllinen muutos. Keskeisiksi työelämän kehittämisen teemoiksi onkin nousemassa muun muassa työntekijöiden osaamisen, työn vaikutusmahdollisuuksien ja johtamisen kehittäminen, jotka kaikki tähtäävät henkilöstön terveyden ja organisaation tuottavuuden edistämiseen. (Lyly-Yrjänäinen, 2018.)

Työelämän vaatimusten lisääntyessä ja muutosten jatkuessa se, kuinka työntekijät voivat työssään, on yhä merkityksellisempää sekä työntekijöiden elämänlaadun ja terveyden, että organisaatioiden menestyksen kannalta. Työhyvinvoinnin tutkimuksellinen lähestymistapa on usein ollut negatiivissävytteinen, jossa keskiöön on noussut hyvinvoinnin sijaan pahoinvoinnin ilmentymät, kuten stressi ja työuupumus. Tämän kielteisen lähtökohdan mukaan stressi- ja uupumusoireiden puuttuminen on tulkittu hyvinvoinniksi. Nykypäivän työhyvinvointia koskeva tutkimus painottaakin työhyvinvoinnin olevan enemmän, kuin pahoinvointia kuvaavien oireiden puuttumista. (Kinnunen & Feldt, 2005, 13.) Työelämän murroksen ja siitä seuranneen subjektiivisuuden korostumisen myötä painopiste työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseksi on muuttumassa. Erityisesti työntekijöiden sisäisen motivaation elementtien ovat tutkimuksissa vahvistettu olevan avainasemassa organisaatioiden menestyksen ja työntekijöiden hyvinvoinnin edistämässä (Rigby & Ryan, 2018).

Tämän Pro gradu tutkielman tavoitteena on tutkia kunta-alalla työskentelevien työntekijöiden työn voimavaroihin ja kuormitustekijöihin liittämiä merkityksiä. Lisäksi kiinnostuksen kohteena on se, millaisia keinoja hyödynnetään työhyvinvoinnin

edistämiseen ja kuormittavista tilanteista selviytymiseen. Tutkimuksen kohderyhmä sijoittuu Lohjan kaupungin organisaation palvelukseen tarkemmin rajattuna kohderyhmänä. Kyseessä on kvalitatiivinen tutkimus, jonka aineisto on kerätty eläytymismenetelmää hyödyntäen syksyllä 2018.

Tutkimus hyödyntää positiivisen psykologian lähestymistapaa tutkittavaan ilmiöön. Positiivisen psykologian tieteenala pyrkii korostamaan subjektiivisia kokemuksia hyvinvoinnista, tyytyväisyyttä menneisyyttä kohtaan, toiveikkuutta tulevaisuuden suhteen sekä nykyhetkeen painottuvaa onnellisuutta ja elinvoimaisuutta. Yksilöt nähdään aktiivisina toimijoina, joilla on valinnanvapautta, toiveita ja tavoitteita, jotka näyttäytyvät erilaisina vahvuuksina. Positiivisen psykologian tutkimussuuntaus keskittyy yksilöiden ja yhteisöjen vahvuuksien esille nostamiseen ja tiedon sekä ymmärryksen lisäämiseen tekijöistä, joiden avulla nämä vahvuudet saataisi valjastettua käyttöön yksilön optimaalisen toimintakyvyn saavuttamiseksi. (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000.)

Vahvuudet kuten psykologinen pääoma ja omasta hyvinvoinnista huolehtiminen helpottavat työelämän muutoksessa suunnistamista. Innovatiivinen, yrittäjämäinen mielenlaatu, jossa yhdistyy kehittämisen taito, valmius ratkaista ongelmia sekä kyky elää epävarmuuden keskellä on arvioitu olevan avainasemassa olevia työelämän osaamistaitoja, jotka edistävät yksilön voimavaroja ja täydentävät myös ammatillista osaamista sisäisen motivaation lähtökohdista. Lisäksi myönteistä työhyvinvoinnin tilaa, työn imua, koskeva tutkimus on osoittanut, että tehokkuuden, asiakasajattelun ja onnellisuuden lisäksi sisäisesti työstään motivoituneet ihmiset muun muassa omaksuvat uutta tietoa nopeammin ja syvemmin kuin ulkoisten motivaatiotekijöiden kautta toimivat ihmiset. (Martela, Mäkikallio & Virkkunen, 2017, 100, 102.)

Yksilön aktiivista toimijuutta ja motivaatiota toiminnan voimana korostava teoreettinen viitekehys tukee voimavarakeskeistä lähestymistapaa tutkittavaan ilmiöön.

Itsemäärämisteoria (Self-Determination Theory) on Edward L. Decin ja Richard M. Ryanin luoma, laajaan empiiriseen tutkimusnäyttöön perustuva teoria ihmisen motivaatiosta, psyykkiseen kasvuun ja hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ja niiden ilmentymistä. Teorian ytimessä on sisällöltään erilaiset motivaation muodot, jotka vaikuttavat yksilön toimintaan ja toiminnan seurauksiin ja tätä kautta hyvinvointiin eri tavoin. Teoria tarjoa myös tutkimuksellista näyttöä niistä olosuhteista, jotka edistävät tai

heikentävät näiden motivaation muotojen esiintymistä esittämällä, että psykologiset perustarpeet autonomisuudesta, kyvykkyydestä ja yhteisöllisyydestä vaikuttavat sekä motivaation laatuun että sen vahvuuteen. (Deci & Ryan, 2008.) Teoria rakentuu tiiviisti, mutta samalla rajatusti, motivaation sekä hyvinvointia tukevien tarpeiden ympärille, jonka ansiosta sen lähtökohdista voidaan tutkia hyvinvoinnin edistämistä useilla elämän eri osa-alueilla (Silva, Marques & Teixeira, 2014).

Tutkimus pyrkii tunnistamaan ja lisäämään ymmärrystä keskeisistä, erityisesti psykososiaaliseen työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Kiinnittämällä huomiota voimavarojen vahvistamiseen voidaan yksilötasolla parhaimmillaan edistää sisäiseen motivaatioon perustuvaa myönteistä työhyvinvointia, joka ilmenee esimerkiksi työn imun kokemuksena. Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori, Jari Hakanen (2011, 41-42) painottaa työn imun tilan olevan arvokas hyvinvoinnin kokemus yksilötasolla, jonka on todettu olevan yhteydessä työntekijän terveyteen ja onnellisuuteen. Työn imun kokemus kuvastaa pidempikestoista myönteistä työssä koettavaa tunnetilaa, josta hyötyy yksilön lisäksi myös työyhteisö sekä organisaatio. Hyvinvoivat työntekijät ovat muun muassa aloitekykyisiä, uudistushakuista ja sitoutuneita työtehtäväänsä sekä panostavat työnsuorituksen laatuun, koska he kokevat työn olevan merkityksellistä. Tutkimusten mukaan hyvinvoiva työntekijä on usein muita terveempi, jolloin hänen on mahdollista suunnata subjektiivisia voimavaroja ja taitoja työn suoritukseen.

Kiinnostukseni hyvinvoinnin edistämiseen voimavaroja tunnistavasta näkökulmasta on viime vuosina kasvanut. Olen työskennellyt vuodesta 2005 lähtien sosiaalityöntekijänä Lohjan kaupungilla, joista viimeisimmät, lähes 13 vuotta, työllistymistä edistävässä monialaisessa yhteispalvelussa (TYP) osana moniammatillista verkostoa. Pääsääntöinen asiakaskuntani on koostunut eri-ikäisistä pitkäaikaistyöttömistä asiakkaista, joilla on erityistä haastetta työllistyä avoimille työmarkkinoille. Työnkuvani sijoittuu Lohjan kaupungin organisaatiossa työikäisten palvelulinjan sosiaali- ja erityispalveluihin, osaksi sosiaalisen kuntoutuksen tiimiä. Sosiaalityöntekijänä minulla on ollut työni puolesta mahdollisuus työskennellä osana moniammatillista työyhteisöä sekä laaja-alaisesti yhteistyössä eri ammattiryhmien ja erilaisissa elämäntilanteissa olevien asiakkaiden kanssa. Koen työhyvinvoinnin ilmiön subjektiivisuuden sekä sen kietoutumisen vuorovaikutuksellisesti koko työyhteisöön kiehtovana tutkimuskohteena. Tulkitsen työhyvinvoinnin olevan paitsi osa yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia

myös koko työyhteisöä koskeva tila, jota on mahdollista kehittää työntekijöiden tuottaman tiedon lähtökohdista organisaation tavoitteet ja rakenteet huomioon ottaen.

Tutkimuskysymys on yhteiskunnallisesti ajankohtainen työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta. Kokonaisvaltainen hyvinvointi ja sen kehittäminen on yksi yhteiskunnan tärkeimmistä tavoitteista, jonka edistämässä työelämällä on keskeinen rooli.

Työhyvinvoinnin edistäminen on myös nostettu yhdeksi tulevaisuuden työn strategisista kehittämistavoitteista (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017). Organisaation menestyminen riippuu sen innovatiivisuudesta, kyvystä vastata muutoksiin ja kehittää toimintamuotoja. Myös työhyvinvointia pitää seurata, kehittää ja uudistaa koska hyvinvoiva henkilöstö on organisaation tärkein voimavara. (Puttonen, Hasu & Pahkin, 2016, 4,6.) Uusimman Kevan tuottaman Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018 – tutkimuksen mukaan keskeiseksi työelämän haasteeksi julkisella alalla nousee kysymys, kuinka varmistetaan tasapaino työn voimavarojen ja työn kuormituksen välillä henkilöstön työkyvyn säilyttämiseksi (Pekkarinen, 2018, 6). Tunnistamalla ja kiinnittämällä huomiota työntekijöiden ja työyhteisöjen vahvuuksiin, voimavaroihin ja mahdollisuuksiin tuetaan työntekijöiden motivaatioon perustuvaa optimaalista työnsuoritusta, joka heijastuu myönteisesti myös yksilön muille elämänalueille. Tämä on optimaalinen tila myös organisaation näkökulmasta, koska hyvinvoiva työntekijä näyttäytyy tehokkaana, organisaation tavoitteisiin sitoutuneena ja työstään aidosti innostuneena (Martela & Jarenko, 2014, 19).

2 KOHTI VOIMAVAROJA TUNNISTAVAA TYÖHYVINVOINTIA

Työhyvinvoinnin yksiselitteinen määrittäminen on haastavaa, sillä se on samanaikaisesti sekä subjektiivinen kokemus että koko työyhteisön ja organisaation yhteinen vireystila. Työhyvinvoinnin voidaan katsovan olevan ihmisten ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä sellaiseksi ympäristöksi, joka huomioi yksilöiden hyvinvointia edistävät tarpeet sekä täyttää samanaikaisesti työlle asetetut tavoitteet ja organisaation toiminnalle välttämättömät tehtävät (Ojala & Ahonen, 2005, 28). Tämän tutkimuksen viitekehyksessä yksilön hyvinvointia edistävää ja organisaatiotavoitteet huomioivaa optimaalista työhyvinvoinnin tilaa pyritään ymmärtämään työelämän laatuun vaikuttavien tekijöiden seurauksena. Kiinnostuksen kohteena ovat voimavarojen

tunnistaminen ja niiden vahvistaminen työelämän laadun indikaattoreina. Työn voimavarat virittävät parhaimmillaan henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä työssä mutta samanaikaisesti ne auttavat myös kohtaamaan työlle asetetut vaatimukset ja saavuttamaan työlle asetetut tavoitteet (Hakanen, 2009, 42).

2.1 Tutkimuksen tavoite ja työhyvinvointia koskevan näkökulman asettaminen

Työhyvinvointi on moniulotteinen käsite, johon vaikuttavat monet niin henkilön oman elämän, kuin työhön liittyvät tekijät, sekä näiden keskeisten elämän osa-alueiden onnistunut yhteensovittaminen. Pertti Laineen (2013, 36, 46) työhyvinvoinnin kehittämistä käsittelevän väitöskirjan mukaan työhyvinvoinnin käsitteen määrittelyn monimuotoisuuden on vaikuttanut tutkimuksen sijoittuminen useille eri tieteenaloille. Työhyvinvointia on tutkittu laajalti muun muassa lääketieteessä, yhteiskunta- ja kasvatustieteessä sekä psykologian tieteenalalla. Rikasta tutkimusperinnettä haastaa kuitenkin työhyvinvointia koskevien määritelmien monilukuisuus, joka on seurausta siitä, että jokainen tieteenala määrittelee ilmiön omasta tutkimuksellisesta näkökulmastaan. Laine esittää tutkimustensa pohjalta, että tulevaisuuden hedelmällinen ja tarkoituksenmukainen kehittämistavoite olisi työhyvinvoinnin metateorian muodostaminen.

Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena ovat työn voimavaroihin ja niiden vastapainona toimiviin kuormitustekijöihin liitetyt merkitykset, jotka vaikuttavat kokemukseen työelämän laadusta. Tältä osin tutkimus noudattaa nykypäivän työhyvinvoinnin tutkimuksen kiinnostuksen kohteita, jossa tarkastelun kohteena on sellaista voimavarojen avulla työelämän laatua voidaan edistää ja kehittää jotta se lisää työhyvinvointia. Psykososiaalisiin tekijöihin liittyvällä tutkimuksella tarkoitetaan tässä yhteydessä työhyvinvointiin liittyvää tutkimusta, joka keskittyy psyykkisiin ja sosiaalisiin voimavara- ja kuormitustekijöihin työelämäkontekstissa. Tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi työn fyysisiin kuormitustekijöihin, kuten meluun tai kuormittaviin fyysisiin työolosuhteisiin liittyvä tutkimus on rajattu tutkimusalueen ulkopuolelle.

Tutkimuksen taustalla vaikuttaa positiivisen psykologian mukainen kiinnostuksen ja ajattelun suuntaaminen vahvuuksiin ja voimavaroihin. Tavoitteena on tunnistaa ja nostaa esille työhön liitetyt myönteiset ominaisuudet ja vahvuudet, jotka osaltaan

vaikuttavat yksilön kokonaisyhyvinvoinnin rakentumiseen. Tässä tutkimuksessa positiivista psykologiaa ei mielletä teoreettisena viitekehyksenä itsessään, vaan tutkimusprosessia ohjaavana lähestymistapana tutkittavaan ilmiöön, joka korostaa voimavaroja ja pyrkii sitä kautta tunnistamaan mahdollisuuksia kehittymiseen ja laajempaan hyvinvointiin niin yksilö- kuin organisaatiotasollakin. Tämä ei tarkoita sitä, että kuormitustekijät ja negatiiviset asiat ja ilmiöt jätettäisi huomioimatta tai sivuutettaisiin. Päinvastoin, tämäntyyppiset haasteet nähdään välttämättöminä, huomionarvoisina aspekteina, mahdollisuuksien ilmentymien ymmärtämiseksi. Tutkimuksessa kuormitustekijät pyritään nimeämään ja tunnistamaan, jotta niiden vaikutusta vastaparina toimiviin voimavaroihin on mahdollista analysoida. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa aktiivinen näkökulma työhyvinvointiin terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen lähtökohdista. Pyrkimyksenä on lisätä ymmärrystä tekijöistä, jotka osaltaan vaikuttavat koettuun hyvinvointiin niin työssä kuin muillakin elämänalueilla ja jotka samanaikaisesti heijastuvat myönteisesti myös työyhteisön hyvinvointiin ja organisaation tuottavuuteen.

2.2 Työhyvinvointi Suomessa

Työhyvinvoinnin ei katsota olevan vakiintunut, stabiili tila, vaan työhön liittyvien voimavarojen- ja kuormitustekijöiden tasapainon vaikutuksille altis ilmiö. Se ilmenee parhaimmillaan työntekijän työhön paneutumisena, toimivana yhteistyönä sekä sitoutuneisuutena organisaation tavoitteisiin heijastuen työn laadukkuuteen ja tuloksellisuuteen (Puttonen, Hasu & Pahkin, 2016, 6). Erityisesti työn voimavarojen tunnistaminen sekä niitä tukevien tekijöiden ja olosuhteiden kehittäminen edesauttavat työntekijöitä saavuttamaan työlle asetetut tavoitteet sekä stimuloivat psyykkistä kehitystä ja halua oppia uutta (Hakanen & Roodt, 2010, 98). Työhyvinvointia koskeva keskustelu ei rajoitu ainoastaan organisaatioihin, vaan se ulottuu myös laajemmin yhteiskunnallisiin ja poliittisiin rakenteisiin. Keskeisiä työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyviä yhteiskunnallisia ja poliittisia keskustelun aiheita ovat muun muassa työllisyyden edistäminen, yhteiskunnan taloudellinen tarve pidentää työuria ja nostaa eläkeikää, joihin kaikkiin liittyy läheisesti työelämän laadun ja sen houkuttelevuuden parantaminen ihmisten hyvinvoinnin ja työkyvyn edistämisen näkökulmasta (Laine, 2013, 22).

Nykypäivän työelämään kohdistuu laajoja muutospaineita, koska maailmantalouden murros muuttaa aktiivisesti työnteon rakenteita ja edellytyksiä. Tämän murroksen elementteinä voidaan pitää muun muassa globalisoitumista, tieteen ja teknologian kehitystä, resurssien uusjakoa, verkostoitumista ja työvoiman rakennemuutosta. Globalisoituminen on lisännyt ja laajentanut tavaroiden, pääoman, ihmisten ja ideoiden liikkuvuutta. Tieteen ja teknologian kehitys puolestaan avaa jatkuvasti uusia innovaatiomahdollisuuksia erityisesti palveluihin ja aloille, jotka digitalisoituvat nopeasti. (Lyly-Yrjänäinen, 2018.) Murros vaikuttaa jokaiseen työntekijään kokonaisvaltaisesti vaikkakin eriasteisesti. Yhä useammalle työ on muuttunut työajoiltaan ja suorituspaikoiltaan entistä väljemmäksi, työsuhteet ja työsopimukset ovat moninaistuneet, jotka kaikki vaikuttavat työn ja vapa-ajan rajapintojen hämärtymiseen. Työn muutoksista seuraava työympäristön hämärtyminen merkitsee myös työn yksilöllistymistä. Tämä on haaste työyhteisöjen kehittämislle työhyvinvointinäkökulmasta, koska ihmisen työympäristö haasteineen ja mahdollisuuksineen näyttäytyy erilaisena eri ihmisille. (Hakanen, 2005, 291.) Vuoden 2017 Työolobarometrin loppuraportin mukaan muutokset asettavat yksilön osaamiselle ja osaamisen sisäistämislle uudenlaisia vaatimuksia. Keskiöön nousevat yksilön työyhteisötaidot, itseohjautuvuus, kriittisyys sekä eriasteiset oppimisen valmiudet (Lyly-Yrjänäinen, 2018). Tämänäkötyypiset aineetonta pääomaa edustavat tekijät kytkeytyvät vahvasti yksilön motivaatioon. Onkin arvioitu, että tulevaisuuden työelämässä voittajia ovat yritykset, jotka onnistuvat tukemaan ja kohdistamaan työntekijöidensä sisäisen motivaation tuottavaan työhön (Martela & Jarenko, 2015, 21).

Sisäisen motivaation on todettu vaikuttavan kansalaisten hyvinvointiin myös suoraan, jonka vuoksi se on merkityksellinen elementti niin yksilön, organisaation kuin yhteiskunnankin kannalta. Sisäinen motivaatio ei ole tärkeä vain myönteisten asioiden edistämislssä, vaan olennainen osa myös tiettyjen kielteisten kehityskulkujen ehkäisyä. Omia arvoja ja kiinnostuksen kohteita ilmentävä tekeminen on yksi keskeinen suojaava tekijä muun muassa syrjäytymisen ehkäisyssä, sairauteen liittyvässä kuntoutuksessa sekä erilaisten päihderiippuvuuksien hoidossa. Tästä syystä sisäistä motivaatiota tukevien olosuhteiden tiedostaminen on tärkeä osa myös kansalaisten hyvinvoinnin edistämislssä yhteiskuntatasolla. (Martela & Jarenko, 2014, 52.)

2.2.1. Työhyvinvointi julkisella sektorilla

Suomessa työolojen tilannetta on selvitetty vuodesta 1992 vuosittain Työ- ja elinkeinoministeriön tuottaman Työolobarometrin avulla. Vuoden 2017 barometrin tuloksissa on havaittavissa orastava toiveikkuus työelämän myönteisestä kehityssuunnasta niin tuottavuuden kuin työhyvinvoinninkin osalta. Vaikka kehityssuunta on myönteinen, kokevat kunta-alalla työskentelevät tulevaisuuden näkymät hieman muita palkansaajia kriittisemmin. Työolobarometrin mukaan nykypäivän työssä jaksamista tukee muun muassa avoin informaatiokulku organisaatioissa sekä työntekijöiden ja johdon välisten suhteiden toimivuus. Haastetta tuo työntekijöiden kokemus siitä, etteivät työtehtävät jakaudu tasaisesti ja että töitä on liikaa työntekijämäärään nähden. Verrattaessa kokemuksia työn fyysisestä ja henkisestä kuormittavuudesta on yleisempää, että työ koetaan henkisesti raskaana. Lainsäädäntö määrittää, että työnantajan on huolehdittava työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Näihin aspekteihin on kiinnitetty 20 vuoden aikana entistä enemmän huomiota. Avoimuus ja tiedonkulku ovat jo pidemmän aikaa kehittyneet parempaan suuntaan ja entistä useampi saa työssä kannustusta ja tukea oppimiseen ja kehittymiseen. (Lyly-Yrjänäinen, 2018.)

Keva seuraa työoloja ja työhyvinvointia julkisella alalla yhteistyössä Työturvallisuuskeskuksen Kuntaryhmän kanssa. Uusimmasta Kevan tuottaman Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018 – tutkimusraportista ilmenee, että työntekijöiden kokemus omista voimavaroista on hieman heikentynyt sitten vuoden 2016. Voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita koetaan sitä paremmiksi, mitä nuoremasta ikäluokasta on kyse. Voimavarojen heikentymisestä huolimatta julkisen alan työssä koetaan yhä innostumista ja työn imua, jota voidaan lisätä ja kehittää kiinnittämällä huomiota työn voimavaratekijöihin. Tutkimuksen mukaan keskeinen terveyttä suojaava tekijä on työntekijän kokemus mahdollisuuksistaan vaikuttaa työhönsä. Lisäksi muun muassa työn ja vastuun selkeys työyhteisössä lisäsi turvallisuuden tunnetta, joka näyttäytyi positiivisessa valossa julkisella alalla kokonaisuudessaan. Sen sijaan kriittisenä kehittämiskohteena nousi esille tiedonkulun sujuvoittaminen, sillä alle puolet julkisen alan työntekijöistä olivat tyytyväisiä tiedonkulkuun työyhteisössään. Työyhteisöjen hyvä ilmapiiri ja luottamus lisäsivät työhyvinvointia, johon sisältyi myös avoimen vuorovaikutuksen merkitys ja työyhteisön kyky ratkaista ristiriitoja. Julkisella sektorilla suuri osa työntekijöistä ovat myös tyytyväisiä esimiehen toimintaan, vaikka

tyytyväisyys on hieman heikentynyt vuodesta 2014. Erilaiset rakenteelliset ja organisatoriset muutokset ovat julkisella alalla olleet jatkuvia viime vuosien ajan. Tämä on asettanut haasteita myös esimiestyölle ja esimiesten työhyvinvoinnille. (Pekkarinen, 2018.)

Kunta-alan henkistä ja fyysistä kuormittavuutta on tarkasteltu vuodesta 2008 alkaen. Kuntatyön on kokonaisuutena usein katsottu olevan fyysisesti kuormittavaa. Viimeisten vuosien aikana koettu fyysinen kuormitus on kuitenkin tasaantunut. Vuoden 2012 jälkeen on kuitenkin tapahtunut kielteinen henkissä kuormituksessa. Peräti 61% kunta-alan henkilöstöstä piti nyt työtään henkisesti kuormittavana toimialasta riippumatta. Siitä huolimatta lähes jokainen julkisen alan työntekijöistä koki työnsä tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Tutkimuksessa havaittiin myös monia tekijöitä, joiden koettiin suojaavan työkykyä. Esille nousseita voimavaratekijöitä olivat muun muassa henkilöstön osaamisen hyödyntäminen, vaikutusmahdollisuudet työhön sekä oikeudenmukainen ja arvostava kohtelu esimiehen taholta. Myös tiedonkulku työyhteisössä ja esimiehen antama palaute tukevat työhyvinvointia, motivaatiota ja sopeutumista muutokseen. Huonosti toimiessaan nämä käytännöt voivat kuitenkin näyttäytyä kuormitustekijöinä. Työyhteisöt koetaan suurena jaksamista ja työn imua tukevana voimavarana. Työntekijöiden kuormitus on erityisesti kunnan ja kirkon aloilla ollut varsin korkea jo usean vuoden ajan. Työhyvinvointi on tästä huolimatta pysynyt kohtalaisen hyvänä, jota on selittänyt erityisesti työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työhön. Tutkimuksen mukaan vaikutusmahdollisuuksien myönteinen kehitys näyttää kuitenkin nyt pysähtyneen. Työntekijän työkyvyn ja hyvinvoinnin säilymisen kannalta merkityksellistä on, säilyykö tasapainotyön voimavarojen ja vaatimusten välillä. (Pekkarinen, 2018.)

2.2.2. Työhyvinvoinnin kehittämisen haasteet ja mahdollisuudet

Suomalaisia työoloja käsittelevissä tutkimuksissa työhyvinvointivointi näyttäytyy monisyisenä. Työntekijät saattavat kokea kiirettä, riittämättömyyden tunteita ja muita ristiriitoja, mutta samanaikaisesti he voivat arvostaa työtään ja nauttia yhdessä tekemisestä työtovereiden kanssa. Tutkimusprofessori Jari Hakasen (2011, 23) mukaan työhyvinvoinnin yksilöllistyminen on haaste organisaatioiden työhyvinvoinnin kehittämiseksi, koska samassa työyhteisössä esiintyy useimmiten monia erisuuntaisia

hyvinvoinnin tiloja. Työhyvinvointia kehitettäessä organisaation tulisikin kyetä huomioimaan sekä työyhteisö mutta samanaikaisesti myös yksilöt työyhteisössä.

Tässä tutkimuksessa haasteeseen pyritään vastaamaan lisäämällä ymmärrystä työn voimavarojen merkityksestä työntekijän motivaation laadulle sekä työympäristön mahdollisuuksista tukea optimaalista työnsuoritusta vahvistamalla näitä voimavaroja. Modernissa tiimityötä, aloitteellisuutta ja jatkuvaa oppimista korostavassa työkuulttuurissa sisäisesti motivoituneista työntekijöistä syntyy monen työyhteisön ja organisaation tärkein voimavara. Sisäisesti motivoituneet työntekijät ovat onnellisempia eri elämänaalueilla, työkykyisempiä, terveempiä ja heillä on vähemmän sairauspoissaoloja verrattuna työntekijöihin, jotka toimivat ulkoisen motivaation lähtökohdista. Työntekijälle mahdollisuus kokea sisäiseen motivaatioon perustuvaa myönteistä työhyvinvointia esimerkiksi työn imun kautta on siis merkittävä hyvinvoinnin lähde. Myös organisaation kannalta tilanne on optimaalinen, koska työntekijä on tällöin sitoutunut työhönsä ja työnteko on tehokasta, mutta työ ei ylikuormita työntekijän voimavaroja. (Martela & Jarenko, 2014, 19, 32-33.)

2.3 Työhyvinvoinnin tutkimukselliset painopisteet

Aiempi tutkimuksellinen lähestymistapa yksilön psyykkiseen hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä on perustunut laajalti negatiivissävytteiseen, häiriökeskeiseen näkökulmaan. Kuluvalla vuosituhanella tutkimuksellinen painopiste on kuitenkin siirtynyt hyvinvointia heikentävien tekijöiden tutkimuksesta yksilön resursseja ja voimavaroja korostavaan positiiviseen lähestymistapaan (Salmela-Aro & Nurmi, 2017, 38).

2.3.1. Terveyttä heikentävät tekijät tutkimusperinteen alkuna

Työhyvinvointia koskevan tutkimuksen perimmäisenä tavoitteena on alusta alkaen ollut suojella työntekijän terveyttä uhkaavilta vaaroilta, jonka vuoksi tutkimuksen kohteena on ollut erityisesti työturvallisuuteen, työtapaturmiin ja ammattitauteihin liittyvät työsuojeluasiat (Laine, 2013, 49). Työhyvinvoinnin tutkimusperinteen juuret ulottuvat 1920-luvulle, lääketieteelliseen fysiologisen stressitutkimuksen piiriin. Fokusoituminen

työperäiseen stressiin ja on säilynyt pitkään työhyvinvointia koskevan tutkimuksen kiinnostuksen kohteena, koska pitkittyneenä stressi saattaa näyttäytyä työnsuorituksen tason laskuna, sairauspoissaoloina ja heikentyneenä terveydentilana, jotka aiheuttavat taloudellisia menetyksiä niin organisaatio, kuin yhteiskuntatasollakin. Työhyvinvointiin vaikuttavaa stressiä on useimmiten lähestytty interaktiomalleilla, joissa yhdistetään stressitekijät ja niiden reaktiot, mutta ne eivät käsittele stressiä prosessina. (Kinnunen & Feldt, 2005, 13-14,18, 56.) Työperäisen stressin lisäksi myös työuupumus on ollut merkittävä tutkimuskohde työhyvinvoinnin kentällä. Äärimmäisessä kuormitustilanteessa stressioireet saattavat syventyä uupumusasteisiksi oireiksi, jossa on kyse syvästä psykologisesta kuormittuneisuudesta ja energiavarojen tyhjentymisestä. Työuupumuksen käsite on syntynyt kuvaamaan työelämässä ilmeneviä jaksamisongelmia ja ilmiötä on lähestytty useilla erilaisilla määritelmillä ja malleilla. Valtaosa työuupumusta käsittelevistä teoreettisista malleista on pyrkinyt selittämään työuupumuksen kehityksellistä syntyä. (Kinnunen & Hätinä, 2005, 38, 41.) Keskeisiä työuupumuksen tutkimusalueita ovat olleet muun muassa työtehtävien, työpaikan vuorovaikutussuhteisiin ja organisaatioon liittyvien tekijöiden, kuten työn määrällisen kuormittavuuden, vähäisen sosiaalisen tuen sekä työn ilmapiiriongelmiin merkitys uupumusoireiden kehitykselle (Hakanen, 2005, 24).

2.3.2. Työn imua positiivisen psykologian viitekehyksessä

Viimeisen reilun 20 vuoden aikana positiivisen psykologian tutkimussuuntaus on löytänyt tiensä kukoistukseen. Sen keskiössä ei ole sairaudentutkimus tai yksilön elämän haasteet, vaan ihmisen hyvinvoinnin, terveyden ja näitä ennakoivien tekijöiden tunnistaminen ja tutkimus. Tutkimussuuntauksen isänäkin pidetty Martin Seligman määrittelee positiivisen psykologian tieteenä, joka tutkii myönteisiä subjektiivisia kokemuksia, positiivisia yksilöllisiä taipumuksia sekä elinvoimaisia instituutioita tavoitteena pyrkiä parantamaan yhteiskunnan hyvinvointia kokonaisvaltaisesti. Positiivisen psykologian tutkimuksen painopiste keskittyy voimavaratekijöihin, erityisesti myönteisen ajattelutavan ehtoihin ja onnellisuuden synnyttämiseen. Tieteenalan lähtökohtana on, että onnellisuutta voidaan vahvista tunnistamalla ja käyttämällä hyväksi ihmisissä valmiina olevia tunnusomaisia vahvuuksia ja luonteenpiirteitä, kuten ystävällisyyttä, itsenäisyyttä, huumoria, optimismia ja

anteliaisuutta. Kiinnittämällä huomiota näihin tekijöihin elämän ratkaisevilla alueilla ihmiset oppivat rakentamaan luonnollista puskuria vastoinkäymisiä ja negatiivisten tunteiden kokemista varten. Samalla he oppivat myös siirtämään elämänsä uudelle positiivisemmalle tasolle. (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000.)

Aito työhyvinvoinnin kokemus ja sen myönteiset seuraukset syntyvät vahvuuksien pohjalle rakentuvissa olosuhteissa. Työelämän yhteydessä positiivinen psykologia on kiinnostunut muun muassa siitä, mikä mahdollistaa työn vaatimuksista selviämisen ja mikä tekee työstä innostavaa muutosten ja kiireenkin keskellä (Hakanen, 2011, 11-12). Työhyvinvoinnin positiivista ilmentymää kuvaa ”work engagement”- käsite, jonka tutkimusprofessori Jari Hakanen on suomentanut työn imun käsitteeksi (Hakanen, 2005, 28). Hollantilaiset työ- ja organisaatiopsykologian tutkijat Wilmar Schaufeli ja Arnold Bakker käynnistivät työn imua koskevan tutkimuksen 2000-luvun alkupuolella ja he ovat määritelleet työn imun suhteellisen pysyväksi tunne- ja motivaatiotilaksi, jota luonnehtii tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen (Demerouti, Backer, Nachreiner & Schaufeli, 2001).

Työn imun kokemus on myönteisessä yhteydessä paitsi työntekijän terveyteen ja onnellisuuteen myös hyvään ja laadukkaaseen työnsuoritukseen, jotka kokonaisuudessaan edistävät myös organisaation tuottavuutta. Työn imuun liittyy myönteisiä tunteita, kuten iloa, innostusta ja ylpeyttä, jotka vahvistavat yksilöllisiä fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia voimavaroja sekä taitoja. Työn imua kokevat työntekijät ovat kehitysmuonteisia ja muokkaavat todennäköisesti omaa työtään haastavammaksi ja kiinnostavaksi sekä pyrkivät luomaan tarvittavia voimavaroja työn haasteista selviämiseksi. Työn imun tilassa kyse ei ole siitä, kuinka paljon työtä tehdään vaan erityisesti siitä, millä tavoin työtehtävän suorittamiseen suhtaudutaan. Työn imu ei myöskään ole flow:n kaltainen hetkellinen hyvän olon kokemus, vaan pidempikestoinen tila, joka ulottuu laajemmin yksilön kautta koko työyhteisöön sekä positiivisten seurausten kautta myös yksilön eri elämänalueille. Tutkimusten mukaan työn imun ylläpitäminen kuitenkin vaatii sen vahvistamista laadukkailla ja energisoivilla työoloilla. (Hakanen, 2011, 42-43, 49.)

Positiivisen psykologian lähtökohdista työhyvinvointia tulisi edistää kohdistamalla kehitystyö ja mielenkiinto ihmisten, ryhmien ja instituutioiden vahvuuksiin ja mahdollisuuksiin, joka synnyttää optimaalista toimintaa ja hyvinvointia. Keskittyminen

ainoastaan terveyttä heikentävien tai työpahoinvointia aiheuttavien tekijöiden minimoimiseen ei vielä kerro työyhteisön aidosta hyvinvoinnin tilasta. (Hakanen, 2009, 10-11.) Organisaation tavoitteet, tuottavuus ja strategiat tavoitteiden saavuttamiseksi ovat riippuvaisia työntekijöistä. Pyrittäessä edistämään työhyvinvointia ja työntekijöiden motivaatiota tulee entistä tärkeämmäksi ymmärtää minkälaiset prosessit ja elementit vaikuttavat motivaation laatuun ja työhön sitoutumiseen. (Rigby & Ryan, 2018.) Muuttuvan työelämän myötä työn piirteiden ja työolosuhteiden turvaaminen ja tarkastelu on yksi osa työhyvinvointia mutta se ei yksistään takaa työntekijöiden hyvinvointia. Tarvitaan ymmärrystä, välineitä ja interventioita, jotta saadaan yksilön potentiaali kukoistamaan ja näin edistettyä koko organisaation tavoitteita ja kehitystä.

2.4 Työhyvinvoinnin moniulotteisuus

Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. Työhyvinvointi on siis sekä työnantajan että työntekijän vastuulla. Se syntyy monen eri tekijän tuloksena mutta näyttäytyy erityisesti työn arjessa. Työhyvinvointi vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Tutkimusten mukaan yksilöiden työhyvinvoinnilla on merkittävä myönteinen yhteys yritysten tulostuloksiin, kuten tuottavuuteen, asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen ja sairauspoissaoloihin. (Työterveyslaitos: työhyvinvoinnin määritelmä. Viitattu 15.11.2018.)

Pertti Laine (2013) esittää väitöskirjassaan erilaisten työhyvinvoinnin käsitteen määrittelyjen seurauksena syntyneen kokoavan työhyvinvoinnin määritelmän. Laineen mukaan ”Työhyvinvointi tarkoittaa sitä subjektiivisesti koettua hyvinvoinnin tilaamme, johon ovat vaikuttaneet työkykymme ja terveytemme, työ ja työkonteksti ja -ympäristö laajasti ymmärrettynä sekä työpaikan ihmissuhteet, johtaminen ja työnantajapolitiikka. Työhyvinvoinnin kokemus on herkkä muutoksille sitä määrittävien tekijöiden muuttuessa, ja se rakentuu vuorovaikutuksessa muun elämän tilanteiden ja

kokonaishyvinvoinnin kanssa. Näkemystämme työhyvinvoinnista ohjaavat aikaisemmat kokemukset sekä arvosidonnaisten vallan, vastuun ja erilaisten intressien vaikutus.” (Laine, 2013, 70-71.)

Tässä tutkimuksessa tutkittavaa ilmiötä lähestytään edellä esitettyjen Työterveyslaitoksen ja Laineen työhyvinvoinnin käsitteen määrittelyn lähtökohdista, joissa korostuu työhyvinvoinnin kokemuksen subjektiivisuus, kontekstisidonnaisuus ja ilmiön dynaamisuus. Työhyvinvoinnin dynaamisuudella tarkoitetaan tässä yhteydessä työhyvinvoinnin kokemuksen monimuotoisuutta, joka syntyy, elää ja kehittyy yksilöiden välisessä vuorovaikutuksessa tietyssä kontekstissa, työympäristössä. Dynaamisuudella voidaan myös käsittää yksilöiden optimaaliseen toimintaan ja hyvinvointiin tähtäävää työhyvinvoinnin kehittämistä. Työsuojelurahaston tilaaman selvityksen mukaan tämä mahdollistuu yhtäältä tukemalla ja huomioimalla työntekijöiden yksilölliset vahvuudet ja toisaalta kehittämällä työn energisoivia ja motivoivia piirteitä, eli työn voimavaroja (Hakanen, 2009, 11).

2.4.1. Työhyvinvoinnin subjektiivisuus

Ihminen työstää aktiivisesti oman elämänsä merkityksellisyysaspekteja suhteessa ympäristöönsä tehden omaa elämää koskevia valintoja, luomalla henkilökohtaisia tavoitteita ja ohjaamalla toimintaa niitä kohti (Salmela-Aro & Nurmi, 2017, 33). Työ on eräs keskeinen elämää jäsentävä tekijä ja se tarjoaa muun muassa kokemuksia merkityksellisyydestä subjektiivisella tasolla sekä antaa mahdollisuuden rakentaa ja olla osa erilaisia sosiaalisia maailmoja (Paasivaara, 2009, 8-9). Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisussa esitetyn arvion mukaan aikuinen työtä tekevä ihminen viettää jopa kolmasosan valvellaoloajastaan työssä (Martela & Jarenko, 2014, 24). Työn osuus yksilön ajankäytöstä on merkittävä, jonka vuoksi työhyvinvoinnilla voidaan katsoa olevan keskeinen rooli myös yksilön kokonaishyvinvointia tarkasteltaessa. Työssä tapahtuneet asiat, muutokset ja kehittämiskohteet vaikuttavat yksilöön useilla eri tavoilla. Tutkimuksissa onkin havaittu, että työntekijän kokonaisvaltainen hyvinvointi on kytköksissä esimerkiksi työn laadullisen suorituksen tasoon, vähäisempiin sairauspoissaoloihin sekä alhaisempaan irtisanoutumisprosenttiin (Warr, 1999, 393). Työhyvinvoinnin tutkimuskentässä positiivisen psykologian hyvinvoinnin edistämistä painottava näkökulma on entisestään korostanut

molemmat matalan aktivaatiotason tiloja, jossa leipääntyminen työhön ilmenee paitsi passiivisuutena myös ahdistuneisuutena. Tyytyväinen työntekijä suhtautuu myönteisesti työhönsä, mutta ei koe tarpeelliseksi kehittää työtä tai toimintatapoja. Hyvinvointia kuvaavaa korkean virittyneisyyden ja innostuksen tilaa kuvaa työn imun kokemukset. Korkean aktivaatiotason tilat eroavat siis motivaationsa osalta; stressaantunut työntekijä on hälytystilassa ja tekee tulosta välttääkseen olemassa olevia tai kuviteltuja uhkia kun taas työn imun myönteiset kokemukset linkittyvät työhön sitoutumiseen organisaation tavoitteiden lähtökohdista samanaikaisesti edistäen työntekijän kokonaishyvinvointia. (Hakanen, 2011, 21-23.)

2.4.2. Työhyvinvoinnin kontekstisidonnaisuus ja dynaamisuus

Työympäristön vaikutuksesta yksilön työhyvinvointiin on runsaasti tutkimuksellista näyttöä. Peter Warr on esittänyt tutkimustiedon pohjalta kymmenen työn piirrettä, jotka vaikuttavat eriasteisesti työntekijän työhyvinvoinnin kokemukseen. Nämä ovat mahdollisuus vaikuttaa oman työhön, mahdollisuus hyödyntää omia taitoja työssä, työlle asetetut tavoitteet, työtehtävien monipuolisuus, työn organisoinnin ja työtehtävien selkeys, asianmukaisten aineellisten resurssien turvaaminen suhteessa tehtävänkuvaan, työympäristön turvallisuus, esimiesten tuki, yhteisöllisyyden vahvistaminen ja kokemukset oman työn merkityksellisyydestä. (Warr, 1999, 396-397.)

Työhyvinvoinnin dynaamisuudella käsitetään tämän tutkimuksen yhteydessä työhyvinvoinnin vuorovaikutuksellista ja kokonaisvaltaista luonnetta, jota voidaan tarkastella yksilön työkykyyn vaikuttavien tekijöiden lähtökohdista. Näkökulmaan liittyy tiiviisti käsitys siitä, että työhyvinvointi syntyy, kehittyy ja näyttäytyy työpaikoilla, eli siinä kontekstissa ja yhteisössä, jossa yksilö työtään tekee (Hakanen, 2009, 6). Työterveyslaitos hahmottaa työkykyä talon muodossa, joka syntyy ja kehittyy ihmisen voimavarojen ja työn välisestä tasapainosta ja yhteensopivuudesta. Fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky ja terveys muodostavat yhdessä työkyvyn perustan, rakenteet. Työkykytalon toisessa kerroksessa sijaitsee osaaminen, koulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot, joiden elinikäinen päivittäminen on tärkeää. Yksilön arvot, asenteet ja motivaatio sijaitsevat kolmannessa kerroksessa, jossa myös työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen kohtaavat. Talon ylin kerros koostuu johtamisesta, työyhteisöstä ja työoloista. Työkykyisyyden talo pysyy pystyssä, kun kaikki kerrokset

tukevat toisiaan. Talon kaikkia kerroksia tuleekin kehittää jatkuvasti työelämän aikana, koska tavoitteena on kerrosten yhteensopivuuden turvaaminen ihmisen ja työn muuttuessa. Yksilö on vastuussa omista voimavaroistaan, työkyvyn perustasta ja itsensä kehittämisestä, työnantaja ja esimiehet puolestaan talon neljännessä kerroksesta. Työhyvinvointi syntyy vuorovaikutuksellisin keinoin ympäristössä, jossa työntekijä voi aktiivisesti osallistua oman työnsä ja työyhteisönsä kehittämiseen työnantajan samanaikaisesti pyrkiessä tukemaan yksilön voimavaroja ja tarpeita. (Työterveyslaitos: Työkykytalo. Viitattu 13.1.2019.)

Pyrittäessä kehittämään optimaalista työhyvinvointia, joka huomioi sekä yksittäisen työntekijän tarpeet, työyhteisön mahdollisuudet sekä organisaation tavoitteet nousee sisäisen motivaation merkitys entistä tärkeämmäksi tekijäksi työhyvinvoinnin edistämisessä. On olemassa vahvaa tutkimusnäyttöä siitä, että sisäisesti motivoituneet työntekijät ovat luovempia, proaktiivisempia ja sitoutuneempia työhönsä. Sisäinen motivaatio puskee eteenpäin, jolloin työntekijä saa myös asioita aikaan. Yrityksille työntekijöiden tuottavuus, innostus ja hyvinvointi on kilpailuvaltti. (Martela & Jarenko, 2015, 21.) Seuraavassa luvussa tarkastellaan työhön liitettyjen voimavarojen merkitystä motivaatiolle.

2.5 Voimavarat ja niiden motivaationaalinen rooli

Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakanen (2011) painottaa, että työn voimavarojen vahvistamiseen sisältyy useimmilla suomalaisilla työpaikoilla merkittävä ulottuvilla oleva, mutta vajaasti hyödynnetty potentiaali. Kehittämällä olemassa olevia voimavaroja voidaan työtä tehostaa ja sujuvoittaa, joka puolestaan edistää työhyvinvointia. Työyhteisön tai organisaation olemassa olevat vahvuudet tulisi tunnistaa ja pyrkiä edistämään tällaista vahvuutta sellaiseksi, joka tukee työyhteisöä vaikeidenkin aikojen yli. Hakanen esittää tutkimuksiinsa perustuen, että moniin työn vaatimus- ja kuormitustekijöihin voi olla vaikea saada lyhyellä aikavälillä muutoksia parempaan suuntaan, koska esim. vaativissa ihmissuhdeammateissa on vaikea välttää työn tunnekuormitusta ja suhdannevaihteluille alttiilla aloilla voi työmäärän tasoittaminen olla mahdotonta. Kuitenkin useat työn voimavarat ovat ilmaisia, ne ovat

suhdanteista riippumattomia ja niitä voi milloin tahansa kehittää ja parantaa entisestään. (Hakanen, 2011, 50.)

Työntekijän hyvinvointia suojelevia tekijöitä kutsutaan työn voimavaroiksi. Ne ovat niitä fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisaatioon liittyviä tekijöitä, jotka auttavat tavoitteiden saavuttamisessa, vähentävät työn kuormittavuutta ja edistävät henkilökohtaista kehitystä (Demerouti ym., 2001). Tästä syystä työn voimavaroilla on erityinen motivationaalinen rooli. Ne voivat motivoida työntekijää sisäisesti stimuloimalla työntekijän kasvua, oppimista ja psyykkistä kehitystä. Työn voimavarat voivat motivoida työntekijää myös ulkoisesti auttaessaan kohtamaan ja vähentämään työssä koettuja vaatimuksia tai edesauttavat työn tavoitteiden saavuttamisessa. (Shaufeli & Bakker, 2004.)

Fredrick Herzbergin uraa uurtavat työmotivaatioon kohdistuvat tutkimukset 1950-luvulla ja niiden seurauksena syntynyt tunnettu kahden faktorin työtyytyväisyysteoria (Two Factor Theory of Motivation) esittää, että työntekijöiden motivaatioon vaikuttavat sekä työn ulkoiset tekijät että työntekijän sisäiset piirteet. Teoria erittelee motivaatio- ja hygienieitekijät erillisiksi kokonaisuuksiksi, jotka vaikuttavat toisiinsa. Sen keskiössä ovat yksilön tarpeet ja niiden tyydyttyminen, joita ihmisellä ajatellaan olevan kahdenlaisia. Teorian mukaan biologiset ja opitut tarpeet kytkeytyvät työympäristöön, kun taas ihmisille tyypillinen tarve ja halu kokea onnistumisia ja henkistä kasvua liittyvät työn motivaatiotekijöihin, työn sisältöön. (Herzberg, 1968.) Työn motivaatiotekijöitä, kuten kokemuksia aikaansaamisesta, vastuusta, ammatillisista kehittymismahdollisuuksista, tunnustusta työstä ja työn vaihtelevuutta voidaan tarkastella yksilön motivaattoreina, työn sisäisinä voimavaroina. Hygienieitekijöitä, kuten palkkaa, toimintaympäristöä ja suhteita esimiehiin sekä työtovereihin voidaan pitää työn ulkoisina voimavaroina, jotka parhaimmillaan ehkäisevät tyytymättömyyttä työhön ja motivaation heikentymistä. (Hakanen, 2009, 28.)

Myös Richard Hackmanin ja Greg Oldhamin tunnettu työn piirremalli (Job Characteristics Model) painottaa tiettyjen työn ominaisuuksien sisäisesti motivoivaa potentiaalia. Teorian ydin on, että tietyt työn piirteet vaikuttavat positiivisesti työntekijän tunnetilaan työssä, joka puolestaan vaikuttaa myönteisesti yksilön työssä suoriutumiseen ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Koettu työn mielekkyys, vastuullisuus suoritettusta työstä ja tietoisuus työn tuloksista ovat näitä myönteisiä

kokemuksia, joita edistävät viisi työn piirrettä. Nämä viisi työn piirrettä ovat koettu työtehtävän sisällön mielekkyys ja työn merkityksellisyys, työssä vaadittavien taitojen monipuolisuus, itsenäisyys työn suorittamisessa sekä työstä saatu palaute. Teorian viiden ydinpiirteen yhdistyminen yksilön psyykkistä kasvua tavoitteleviin tarpeisiin synnyttävät kokemuksia työn merkityksellisyydestä, vastuullisuudesta työtehtävää kohtaan sekä tietoisuuden työn tuloksista, jotka kaikki edustavat vahvaa sisäisen motivaation tilaa. (Hackman & Oldham, 1976.)

Työn voimavarat voivat siis edistää sisäistä motivaatiota, eli työntekijän henkistä kasvua, oppimista ja kehittymistä, mutta samanaikaisesti ne voivat myös lisätä ulkoisen motivaation positiivisia muotoja, koska niistä on välineellistä hyötyä ja apua työn tavoitteiden saavuttamisessa. (Hakanen, 2005, 257).

2.5.1. Subjektiiviset voimavarat

Yksilön subjektiivisten voimavarojen merkitystä hyvinvoinnille sekä suhteessa erilaisiin vaatimustekijöihin voidaan tarkastella alun perin työuupumuksen kehityksellistä polkua tarkastelevan voimavarojen säilyttämisteorian avulla. Stevan Hobfollin luoman teorian (Model of Conservation of Resources) ydinoletuksena on, että ihmiset pyrkivät saavuttamaan, ylläpitämään ja kehittämään voimavaroja. Pelko saavutettujen voimavarojen menetyksestä on uhka yksilön hyvinvoinnille. Voimavarat voivat olla aineellisia objekteja, olosuhteita, henkilökohtaisia ominaisuuksia tai energian muotoja. Ympäristö asettaa usein haasteita voimavarojen säilyttämiselle tai jopa heikentää niitä. Teorian mukaan stressikokemus ja siitä aiheutuvat negatiiviset seuraukset terveydelle kehittyvät oloissa, jossa nämä voimavarat tulevat uhatuiksi, ne menetetään tai tilanteissa joihin yksilö sijoittaa voimavarojaan eikä saa odottamaansa vastinetta. Teorian ytimessä on voimavarojen säilyttämisen merkityksellisyys ihmisen hyvinvoinnille. Yksilön hyvinvoinnin näkökulmasta on siis tärkeämpää säilyttää ja ylläpitää jo saavutetut voimavarat kuin kartuttaa uusia voimavaroja koska uudet eivät välttämättä korvaa olemassa olleita, mutta menetettyjä voimavaroja. Teorian toisena periaatteena toimii voimavarojen sijoittamisen merkityksellisyys. Ihmisten on sijoitettava voimavarojaan suojautuakseen voimavarojen menettämiseltä, toipuakseen menetyksistä ja saavuttaakseen uusia voimavaroja. Yksilön ollessa tilanteessa tai ympäristössä, jossa

hän ei koe merkittävää kuormitusta hän pyrkii rakentamaan hyvinvointia lisääviä uusia voimavaroja. (Hobfoll, 1989.)

2.5.2. Työn voimavarat

Työn voimavarat voidaan jaotella tehtävää, työn järjestelyä, vuorovaikutusta ja organisatorista tasoa koskeviksi. Erilaisissa töissä ja eri aikoina keskeiset työn voimavarat voivat vaihdella. Jokaisessa työssä on myös omia ainutkertaisia voimavaroja, jotka motivoivat työntekijää (Hakanen, 2011, 51).

Tutkimuksissa vahvistettuja työn voimavaratekijöitä ovat mm. toimivat fyysiset työolot, työn vaikutusmahdollisuudet, palaute ja sosiaalinen tuki työssä sekä varmuus työsuhteen jatkumisesta (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen, 2005, 57). Ammattitaitoon liittyvät vaatimukset ja kehittävä työ mahdollistavat työntekijöiden taitojen ja kokemuspohjan hyödyntämisen työssä. Samanaikaisesti riittävä mahdollisuus itsenäisyyteen on todettu olevan yksi tärkeimpiä työn voimavaroja, joka mahdollistaa tavoitteenasettelun ja uudistushakuisen toiminnan. Työstä saatava palaute puolestaan suuntaa työnsuoritusta, tavoitteita ja työn tekemisen tapoja. Työn sosiaaliset voimavarat ilmenevät vuorovaikutuksessa ihmisten välillä ja ne ovat tärkeitä muun muassa työn imun kokemuksen vahvistamisessa. Monet yksilöllisistä voimavaroista voivat muotoutua myös yhteisöllisen tason voimavaroiksi tiimeissä, jotka aidosti työskentelevät yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Työn organisatoriset voimavarat ovat erityisesti johtamisen ja henkilöstöhallinnon mahdollisuuksia ylläpitää ja vahvistaa työhyvinvoinnin positiivisia ilmentymiä. On tärkeää, että organisatoriset työn voimavarat kulkevat samansuuntaisesti työn ja vuorovaikutustason voimavarojen kanssa ja tukevat näin niiden toteutumista työssä. Tärkeitä voimavaroja on todettu olevan esimerkiksi työpaikan rekrytointi- ja perehdyttämiskäytännöt sekä kehityskeskustelut. Myös työpaikan IT-ratkaisut voivat parhaimmillaan olla keskeinen työn voimavara, joka sujuvoittaa työn suorittamista ja kommunikaatiota sekä säästää monilta rasiustekijöiltä. (Hakanen, 2011, 52-53, 56, 60- 61, 64-65, 68.)

Voimavarojen vastaparina toimivat työn kuormitustekijät edellyttävät fyysisten tai psyykkisten ponnisteluiden ylläpitämistä yksilötasolla työtehtävistä selviämiseksi. Työn kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn fyysisiä (esim. melu), psyykkisiä (esim. ajanhallinnalliset), sosiaalisia (esim. ongelmat työyhteisössä) tai organisatorisia piirteitä

(esim. työn jatkumisen epävarmuus), jotka vaativat työntekijältä sekä henkisiä että fyysisiä ponnisteluja (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen, 2005, 57). Työn vaatimukset eivät välttämättä ole itsessään kielteisiä tai kuormittavia, mutta ne saattavat muodostua stressitekijöiksi, mikäli työntekijä joutuu jatkuvasti ponnistelemaan yli voimavarojensa saavuttaakseen työlle asetetut vaatimukset (Demerouti ym., 2001).

2.5.3. Työn vaatimusten ja työn voimavarojen - malli

Työn voimavarojen ja kuormitustekijöiden keskinäistä vuorovaikutussuhdetta sekä sen vaikutusta koettuun työhyvinvointiin voidaan havainnollistaa psykososiaalisia työn piirteitä käsittelevällä Työn vaatimusten ja työn voimavarojen – mallin (Job Demands-Resources Model) avulla. Malli kehitettiin 2000-luvun alussa Arnold Bakkerin, Evangelia Demeroutin ja Wilmar Schaufelin toimesta ja sen inspiraationa on toiminut Robert Karasekin tunnettu Työn vaatimusten ja hallintamahdollisuuksien malli. Mallin mukaan kaikki psykososiaaliset työn piirteet voidaan jaotella kahteen laajaan luokkaan; kaikissa töissä on eriasteisesti sekä voimavaroja että vaatimuksia ammattikunnasta tai organisaatiosta riippumatta. (Demerouti ym., 2001.)

Työssä esiintyvien psykososiaalisten piirteiden lisäksi Työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli pyrkii kuvaamaan työn vaatimus- ja työn kuormitustekijöiden keskinäisen suhteen perusteella syntyviä seurauksia ja hallintamahdollisuuksia. Mallin lähtökohta on, että työn vaatimukset ja voimavarat voivat myötävaikuttaa kahteen erilliseen, mutta rinnakkaiseen hyvinvointiprosessiin; energiapolkuun ja motivaatiopolkuun. Energiapolulle tunnusomaista on, että korkeat työn vaatimukset sekä voimavarojen menetys voivat johtaa stressin kautta työuupumukseen ja työuupumus edelleen heikentyneeseen terveyteen ja muihin kielteisiin seurauksiin kuten alentuneeseen työkykyisyyteen. Työn motivaatiopolun oletuksena puolestaan on, että erilaiset työn voimavarat vaikuttavat positiivisesti työn imun välityksellä työn suoritukseen ja työhön sitoutumiseen. Se painottaa työntekijöiden tarpeiden tyydyttymistä, jonka vuoksi se kytkeytyy myös motivaatioteorioihin. (Bakker & Demerouti, 2007.) Energiapolku- ja motivaatiopolku voivat myös yhtyä, jolloin esimerkiksi riittävät voimavarat työssä voivat auttaa käsittelemään työssä kohdattavia haasteita tai jaksamisen ongelmia. Toisaalta puuttuvat voimavarat työssä

työn haasteet voivat lisätä uupumusoireita, vähentää sitoutumista organisaatioon tai heikentää työstä suoriutumista. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen, 2005, 57-58.)

Mallin avulla on mahdollista havainnollistaa kontekstisidonnaisen (työ)ympäristön piirteiden vaikutusta yksilön kontekstivapaaseen psykososiaaliseen hyvinvointiin. Työhyvinvoinnin heikkenemistä aiheuttavat ainakin osittain eri tekijät kuin työhyvinvoinnin edistämistä, kuten Työn vaatimusten ja työn voimavarojen – mallin energia ja motivaatiopolut esittävät. Voimavarojen vahvistaminen nousee merkittävään asemaan, kun työhyvinvointia tarkastellaan yksilön ja työyhteisön dynaamisen vuorovaikutussuhteen seurauksina. Tutkimusprofessori Jari Hakasen (2009, 51-52) mukaan hyvinvointia edistävässä työpaikassa on riittävästi haasteita ja vaatimuksia mutta myös edellytyksiä tarvittavien voimavarojen aktiiviseen vahvistamiseen. Monipuoliset voimavarat eivät yksistään lisää työhyvinvointia, koska työtehtäviin kohdistuva liian alhainen vaatimustaso ei motivoi työntekijää sisäisesti. Työpaikat, joissa työn voimavarojen kehittämismahdollisuudet ovat riittämättömät tai puutteelliset työn vaatimusten ollessa samanaikaisesti joko liian yksinkertaisia tai kohtuuttoman suuria, tarvitsevat kipeimmin muutosta työoloissa.

Organisaatioissa työhyvinvointia on perinteisesti pyritty selvittämään erilaisten työtyytyväisyyttä mittaavien kyselylomakkeiden avulla. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisun mukaan työtyytyväisyyteen keskittyminen on kuitenkin hyvinvoinnin laaja-alaisessa kentässä kapea ja usein riittämätön näkökulma, koska sen lähtökohta on stabiili tila, joka ei kirvoita muutokseen tai kehitykseen (Martela & Jarenko, 2014, 17). Tätä perusteltua näkökulmaa voidaan tarkastella Työn vaatimusten ja työn voimavarojen – mallin edellä esitettyjen motivaatio ja energiapolkujen avulla, jota täydentää kappaleessa 2.4.1. käsitelty Peter Warrin (1999) affektiivisten työhyvinvoinnin tilojen ilmentymät. Myönteistä työhyvinvoinnin tilaa, työn imua, kuvaavien tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen affektiivisten tilojen vastakohta ei ole työuupumus, vaan työhön leipääntymisen kokemukset. Liian vähäiset työn voimavarat voivat aiheuttaa myönteisen työhyvinvoinnin hiipumista ja johtaa työhön leipääntymiseen, jolloin työntekijä ei enää koe työtään tai työpanostaan merkitykselliseksi (Hakanen, 2009, 34, 37). Tämän tyyppistä aktivaatiotasoa ilmentää Työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallin mukainen energiapolku, joka voi johtaa pitkäkestoisiin kielteisiin seurauksiin sekä työntekijän että organisaation näkökulmasta.

Mallin mukaista motivaatiopolkua ilmentää korkea aktivaatiotaso ja myönteinen tunnetila työtä ja sen tekemistä kohtaan. Aiemman tutkimuksen perusteella on olemassa vahvaa näyttöä siitä, että työn imu ennustaa tuloksellisuutta tehokkaammin kuin työtyytyväisyys. Samanaikaisesti se on toista korkeaa aktivaatiotasoa ilmentävää tilaa, stressiä, kestävämpi tuottavuuden tila, koska se ei kuluta työntekijän voimavaroja, vaan kehittää niitä entisestään. (Martela & Jarenko, 2015, 31.)

Motivaatiotekijöiden, kuten ammatillisen osaamisen, kehittymismahdollisuuksien ja vastuun mahdollistaminen niitä tukevien voimavarojen vahvistamisen avulla edesauttavat ihmisen pyrkimystä saavuttaa onnistumisia ja psyykkistä kasvua. Tämän tutkimuksen yhtenä tavoitteena on tuottaa aktiivinen näkökulma työhyvinvoinnin edistämiseen. Seuraavassa luvussa käsitellään olosuhteita ja edellytyksiä, joiden avulla työntekijät ja organisaatiot voivat ruokkia ja tukea sisäistä motivaatiota työyhteisössään ja näin edistää subjektiivista hyvinvointia sekä organisaation myönteistä kehitystä.

2.6 Itsemääräämisteorian avulla hyvinvointia työssä ja sen ulkopuolella

Yksi tutkituimmista ihmisen motivaatiota ja hyvinvoinnin kehittymistä selittävästä teorioista on Edward L. Decin ja Richard M. Ryanin luoma itsemääräämisteoria (Self-Determination Theory). Teorian näkemyksen mukaan ihmiset ovat aktiivisia, psyykkiseen kasvuun ja kehitykseen suuntautuneita organismeja, jotka toiminnallaan pyrkivät saavuttamaan hyvinvointia ja eheyttä siinä sosiaalisessa maailmassa, jossa he elävät. Vaikka tämäntyyppinen eheä minäkuva suhteessa sosiaaliseen ympäristöön tavoitteleva toimijuus on ihmisille luontainen ominaisuus, tarvitsee toiminta tukea ja ravintoaineita sosiaalisesta ympäristöstä, jotta toiminta olisi tehokasta.

Itsemääräämisteorian mukaan ymmärrys ihmisen motivaatiosta vaatii kolmen psykologisen perustarpeen tarkastelua. Nämä kolme tarvetta ovat autonomisuuden (autonomy), kyvykkyyden (competence) ja yhteisöllisyyden (relatedness) tarpeet, joiden nähdään olevan perustavanlaatuisia rakennusaineita yksilön psyykkiselle kasvuille, kehitykselle sekä hyvinvoinnille. (Deci & Ryan, 2000.) Viimeaikaiset tutkimustulokset ovat synnyttäneet vahvaa tutkimusnäyttöä myös neljännen perustarpeen olemassaolosta. Tämä psykologinen perustarve on hyväntekeminen, jonka ytimessä on kokemus siitä, että omalla työllä saa aikaan hyvää muille ihmisille (Martela & Jarenko, 2015, 18).

Lukuisat itsemääräämisteorian viitekehyksessä toteutetut tutkimukset ovat vahvistaneet, että psykologiset perustarpeet selittävät valtaosan sekä päivittäin kokemastamme, että pitkäaikaisesta hyvinvoinnista kulttuuritaustasta riippumatta. Näiden perustarpeiden olemassaolon on osoitettu olevan merkittäviä tekijöitä ja käyttäytymisen muutoksen tukipilareita niinkin erilaisilla elämänalueilla kuin kilpaurheilijoiden motivaatiossa, työelämässä, päihderiippuvuuksien hoidossa ja terveyden edistämisessä (Ryan, Patrick, Deci & Williams, 2008).

Itsemääräämisteorioita eroa useista muista motivaatioteorioista siinä, että se käsittelee motivaatiota sen laadun, ei yksinomaan vahvuuden kautta. Teorian näkemys on, että motivaation laatu suhteessa tehtävään tai tavoitteeseen ennustaa totuudenmukaisemmin toiminnan seurauksia, kuten psyykkistä hyvinvointia, ongelmanratkaisukykyä, tehokasta toimintaa ja oppimiskykyä, kuin motivaation määrä. Teorian ydin on, että tavoitesuuntautunutta toimintaa voidaan ymmärtää kokonaisvaltaisesti vain määrittelemällä tarpeet, joiden pohjalta yksilö asettaa tavoitteita ja säätelee toimintaansa niiden saavuttamiseksi. Tarpeet nähdään synnynnäisinä psykologisina ravintoaineina, jotka ovat välttämättömiä psyykkiselle kasvulle, kehitykselle ja hyvinvoinnille. Itsemääräämisteorioita tarkastelee tarpeita ensisijaisesti psykologisesta näkökulmasta, mutta se tunnistaa myös fysiologisten tarpeiden olemassaolon. (Gagné & Deci, 2005.)

2.6.1. Neljä psykologista perustarvetta hyvinvoinnin lähteenä

Neljä psykologista perustarvetta, autonomisuus, kyvykkyys, yhteisöllisyys ja hyväntekeminen, viittaavat ihmispsykeen ytimeen, koska ne perustuvat elämänmittaiseen tavoitteeseen saavuttaa tehokkuutta, yhteenkuuluvuutta ja eheyttä. Aktiivinen, tavoitesuuntautunut toiminta vaatii ravintoaineita, voimavaroja ja olosuhteita, jotka tukevat kaikkia neljää psykologista perustarvetta. Sisäinen motivaatio, ulkoisen motivaation sisäistyminen ja hyvinvointia edistävä toiminta toimivat optimaalisesti ainoastaan ympäristössä, jossa nämä rakennusaineet ovat välittömästi läsnä tai mikäli yksilöllä on riittävästi voimavaroja luoda perustarpeita tukevia olosuhteita. Sellainen sosiaalinen konteksti, joka on erityisen haastava, kontrolloiva tai torjuva saa aikaan yksilössä prosesseja, joiden tavoitteena on suojata itseään voimavarojen menettämiseltä hyvinvoinnin ja kehityksen edistämisen sijaan. Myös tämännäyttävillä prosesseilla on yksilön toimintaa korostava tavoite, mutta toiminnan

seuraukset ovat erilaiset. (Deci & Ryan, 2000.) Kolme ensin mainittua psykologista perustarvetta perustuvat Ryanin ja Decin itsemääräämisteoriaan. Neljäs perustarve, hyväntekeminen, pohjautuu tutkijatohtori Frank Martelan ja professori Ryanin tutkimushankkeeseen, jonka tavoitteena on selvittää, onko hyväntekemisen tarve samantasoinen kolmen muun psykologisen perustarpeen kanssa. Hyväntekeminen tarkoittaa kokemusta siitä, että kykenee vaikuttamaan myönteisesti ympärillä olevien ihmisten elämään. Hyväntekemisen onkin todettu olevan vahva merkityksellisyyden kokemisen lähde, koska se vahvistaa toimijan arvokkuuden tunnetta ja tuottaa samanaikaisesti jotakin arvokasta muille ihmisille. (Martela & Jarenko, 2015, 56-57, 61-62.)

Autonomisuus, tai itsenäisyys, tarkoittaa ihmisen kokemusta siitä, että hän on vapaa päättämään itse tekemisistään, eli autonomian edellytyksenä on valinnan ja toiminnanvapaus. Omaehtoisessa toiminnassa tekeminen ei tunnu ulkoa ohjatulta, vaan sen sijaan motivaatio kumpuaa yksilön sisältä, jolloin hän kokee asian tai tehtävän omakseen ja omaa arvomaailmaa tukevaksi. Tämä voi tarkoittaa sekä sitä, että yksilö nauttii tekemisestä itsestään, tai että yksilö kokee arvostavansa niitä päämääriä, joita tekeminen edistää. Autonomia on kuitenkin eri asia kuin itsekkyyys. Yksilö voi ohjata toimintaa täysin autonomisesti, vaikka hän olisi osa isompaa ryhmää. (Deci & Ryan, 2000.)

Kyvykkyys tarkoittaa yksilön kokemusta siitä, että hän osaa tehtävänsä, kykenee suoriutumaan haasteista mutta myös saamaan aikaan toiminnallaan haluamiaan vaikutuksia. Positiivinen usko omiin kykyihin vaikuttaa yksilön valintoihin, motivaatiotasoon, toimintakykyyn – ja sen laatuun. Vahva usko omiin kykyihin edesauttaa tavoitteiden saavuttamista ja hyvinvointia ja se motivoi kaikkea oppimista. (Deci & Ryan, 2000.) Kyvykkääksi itsensä kokeva ihminen uskoo pystyvänsä suorittamaan annetun tehtävän menestyksekkäästi. Motivaatiomme on myös parhaimmillaan silloin, kun tehtävä on sopivan haastava. Yksilö, jonka usko omiin kykyihin on heikentynyt, on taipuvainen välttelemään haastavia tilanteita tai vaikeita tehtäviä. Lisäksi he toipuvat hitaasti pienistäkin epäonnistumisista, joka toistuvana tuntemuksena saattaa johtaa hyvinvoinnin heikentymiseen. (Bandura, 1997, 37-39.)

Yhteisöllisyys on kolmas sisäistä motivaatiota ja hyvinvointia edistävä tekijä, joka kumpuaa ihmisen perustavasta tarpeesta olla yhteydessä toisiin ihmisiin. Ihmiselle on tärkeää olla kanssakäymisessä toisten ihmisten kanssa, rakentaa turvallisia ja intiimejä ihmissuhteita ja kokea olevansa osa laajempaa yhteisöä (Deci & Ryan, 2000).

2.6.2. Psykologiset perustarpeet työelämäkontekstissa

Psykologiset perustarpeet on todettu selitysvoimaisiksi myös työelämässä, jolloin lähtökohta on, että tietyt työpaikan ominaisuudet, kuten autonomian tukeminen, vahvistavat työntekijöiden kokemuksia perustarpeiden täyttymisestä, josta seuraa myönteisiä hyvinvointi- ja suoriutumisaikutuksia esimerkiksi voimavarojen vahvistumisen muodossa (Martela, Mäkikallio & Virkkunen, 2017, 102-103).

Autonomisuus työelämäkontekstissa tarkoittaa sitä, että työntekijä haluaa tehdä tehtävänsä hyvin. Työelämä ei aina tarjoa mahdollisuuksia valita työtehtäviä tai tavoitteita. Yksilö voi kuitenkin tuntea päätäntävaltaa ja autonomisuutta tehtävistä, joita ei ole itse valinnut, jos tehtävän tarkoitus on selkeä ja merkityksellinen osa kokonaisuutta. Organisaation tavoitteiden mukaisesti toimiva työntekijä voi kokea vahvaa omaehtoisuutta silloin, kun on sisäistänyt ulkoa asetetut tavoitteet ja kokee ne omakseen. Hän ei siis koe noudattavansa käskyjä, vaan kokee tehneensä itsenäisen valinnan siitä, että haluaa seurata näitä ohjeistuksia. Työtehtävien tuunaus sekä esimiesten tuki tukevat autonomisuuden tarpeen toteutumista. (Rigby & Ryan, 2018.)

Autonomian tunne työssä tarkoittaa myös kokemusta siitä, että voi säädellä omaa elämäänsä ja toimintaansa. Kun ihmisen on mahdollista kokea toimivansa vapaaehtoisesti omasta halustaan, hän on todennäköisesti sisäisesti motivoitunut. Tämä kokemus voi syntyä mahdollisuudesta tehdä henkilökohtaisia ratkaisuja työssä, tai se voi tarkoittaa esim. sitä, että yksilö kokee arvostavansa niitä päämääriä, joita tekeminen edistää. Se voi myös syntyä ulkopäin tulleesta pyynnöstä tai vaatimuksesta, mikäli työntekijä kokee saaneensa ymmärrettävät perustelut tehtävän hoitamiseksi ja kokee tunteidensa tulleen tiedostetuiksi työyhteisössä. Myös työ, jossa voi hyödyntää omia vahvuuksiaan ja käyttää harkintaansa parhaan tuloksen saamiseksi, tyydyttää itsenäisyyden tarvetta. (Hakanen, 2011, 31.)

Kyvykkyys ilmenee tarpeena toimia tehokkaasti ja menestyksekkäästi sekä kasvaa psyykkisesti. Organisaatioissa tämä tarve on jatkuvasti läsnä koska ihmiset haluavat kokea, että he selviytyvät annetuista tehtävistä voimavarojensa, kykyjensä ja ammatillisen osaamisensa puitteissa. Lisäksi ihmiset pyrkivät haastamaan itseään mahdollistaakseen ammatillisen kehittymisen ja kasvun. Yhteisöllisyyden tarve kuvaa halua kokea merkityksellisyyttä suhteessa toisiin ihmisiin, olla osa yhteisöä ja kokea merkityksellisiä ihmissuhteita. Työyhteisössä yhteisöllisyyden tarvetta vahvistaa kokemus hyväksytyksi tulemisesta ja arvostuksesta koko organisaation sisällä. (Rigby & Ryan, 2018.)

Työelämäkontekstissa yhteisöllisyyttä kokevat todennäköisesti työntekijät, jotka tuntevat kuuluvansa työporukkaan, luottavat toisiinsa, voivat jakaa keskenään onnistumisen kokemuksia ja suuntaavat toimintaa yhteisten tavoitteiden suuntaan (Hakanen, 2011, 31). Yhteisöllisyyteen läheisesti liittyvä hyväntekeminen tarkoittaa kokemusta siitä, että työn kautta onnistuu tekemään hyvää ja vaikuttamaan myönteisesti toisten ihmisten elämään, joko asiakkaiden tai työtovereiden elämään tai jopa yhteiskuntaan laajemminkin. Kokemus hyväntekemisestä on kaksisuuntainen, koska siitä seuraa myönteisiä vaikutuksia paitsi toisille ihmisille myös tekijän hyvinvointiin. (Martela & Jarenko, 2015, 61-62.)

Näiden perustarpeiden tyydyttyminen johtaa positiivisiin seurauksiin niin organisaation kuin yksilönkin näkökulmasta koska ne perustuvat sisäiseen motivaatioon. Vahva kokemus perustarpeiden tyydyttymisestä johtaa suurempaan luottamukseen ja sitoutumiseen organisaatiota kohtaan, kokemukseen kuulluksi tulemisesta ja mahdollisuudesta vaikuttaa työhön. Se lisää myös turvallisuuden tunnetta ja tyytyväisyyttä aineellisia resursseja, kuten etuja ja palkkaa kohtaan. (Rigby & Ryan, 2018.)

2.6.3. Motivaation laatu voimavarojen edistäjänä

Suurin osa työmotivaatioteorioista tarkastelee motivaatiota määrällisenä käsitteenä, jota yksilöllä on tietty määrä käytettävissään. Tutkimustulokset ovat vahvistaneet, että sisäinen motivaatio edistää toimintakykyä ja hyvinvointia mutta kontrolloidun ulkoisen motivaation muodot heikentävät sitä. Motivaatioperusteisen toiminnan käsitteleminen ainoastaan sisäisen motivaation lähtökohdista ei kuitenkaan ole mahdollista, koska

suurin osa aktiiviteeteistä, joihin yksilö ryhtyy, ei pääsääntöisesti ole sisäiseen motivaatioon perustuvia. Tästä syystä motivaation laadun erojen tunnistaminen on tärkeää. (Gagné & Deci, 2005.) Työhyvinvoinnin näkökulmasta tarkasteltuna sisäinen motivaatio ei ole yksilön ominaisuus, vaan mahdollistuu silloin kun yksilön vahvuudet, kiinnostuksen kohteet ja arvot vastaavat sitä mitä työ ja organisaatio kykenee yksilölle tarjoamaan (Martela, Mäkikallio & Virkkunen, 2017, 107). Esimerkiksi työtehtävät eivät välttämättä lähtökohtaisesti perustu sisäiseen motivaatioon, jonka seurauksena työhyvinvoinnin kehittämisen saralla keskeinen kysymys on, kuinka motivoida työntekijää arvostamaan ja omistautumaan ulkoiseen motivaatioon perustuville tehtäville (Ryan & Deci, 2000).

Ryan ja Deci jakavat motivaation amotivaatioon, neljään ulkoisen motivaation tasoon sekä sisäiseen motivaatioon. Ulkoisen motivaation sisäistetyimmät muodot sisältävät monia sisäisen motivaation ominaisuuksia, kuten esim. autonomian ja ristiriidattomuuden tunteita. Ne ovat tästä huolimatta ulkoisen motivaation muotoja, koska toiminta syntyy sen oletetun välineellisen arvon vuoksi. Toiminnalla pyritään siis tiettyyn lopputulokseen, vaikkakin toiminta ja sen seuraukset ovat yksilön arvostamia ja vapaaehtoisia. Tämä erottaa ulkoisen motivaation integroiduimmat muodot sisäisestä motivaatiosta, jossa toiminta itsessään, ilman tiettyä lopputulostakin on palkitsevaa. Ulkoinen motivaatio voi tulla yhä lähemmäs sisäistä motivaatiota toiminnan sisäistämisen kautta, jolloin yksilön koetun autonomisuuden tunne lisääntyy. (Deci & Ryan, 2000.) Sekä autonominen että kontrolloitu motivaatio ohjaavat ja energisoivat toimintaa ja ne ovat vastakohta amotivaatiolle, josta puuttuu kokonaan aikomus toimia. Itsemääräämisteorian mukaan ihmiset, jotka eivät koe kyvykkyyttä tai hallinnanmahdollisuuksia tietyssä tilanteessa ovat taipuvaisia amotivaatioon, joka tilana edustaa sekä sisäisen että ulkoisen motivaation puutetta. (Deci & Ryan, 2008.)

Sisäinen motivaatio ja sisäistynyt ulkoisen motivaation säätely assosioituvat yksilökohtaisella tasolla positiivisiin affektiivisiin kokemuksiin, pitkäkestoiseen terveyttä edistävään käyttäytymiseen ja parempaan mielenterveyteen. Pyrkimyksenä tulisi olla ulkoisten motivaatiotekijöiden suuntaaminen psykologisia perustarpeita tukeviin tekijöihin, jotka puolestaan edesauttavat ulkoisen motivaation sisäistymistä sekä sisäisen motivaation syntyä ja vahvistavat näin myös voimavaroja.

Itsemääräämisteorian mukaan keskeistä yksilön ulkoisten motiivien sisäistymiselle ja hänen hyvinvoinnilleen on se, kuinka hyvin yksilön psykologiset perustarpeet

tyytyttyvät hänen sosiaalisessa ympäristössään. Sellainen sosiaalinen ympäristö, joka tukee psykologisia perustarpeita, tukee myös ihmisen sisäistä motivaatiota, hyvinvointia ja aktiivista itseohjausta. (Ryan & Deci, 2000.)

2.7 Tutkimuskysymykset

Työhyvinvoinnin edistämiseen pyrkivien strategioiden ja interventioiden onnistuneen toteuttamisen edellytyksenä on työhyvinvointia kannattelevien mahdollisuuksien ja voimavarojen tunnistaminen. Tutkimuskysymyksiin pyritään vastaamaan eläytymismenetelmällä tuotetun aineiston lähtökohdista, jossa kehyskertomusten varioivana tekijänä toimii työhyvinvointiin vaikuttavien voimavarojen olemassaolo ja niiden kehittyminen sekä toisaalta voimavarojen heikentyminen ja siihen johtaneet syyt. Tarkastelemalla kohderyhmän tuottamia omia merkityksenantoja voimavara- ja kuormitustekijöistä voidaan työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä muodostaa syvällinen ymmärrys, joka täydentää aiempaa, laajalti kvantitatiivista tutkimusta. Pro gradu- tutkielman tavoitteena on etsiä vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Minkälaisia merkityksiä työntekijät liittävät työn voimavara – ja kuormitustekijöihin osana työelämää ja muuta elämää?
2. Millaisia keinoja hyödynnetään työhyvinvoinnin edistämiseen ja kuormittavista tilanteista selviytymiseen?

3 TUTKIMUSASETELMA JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa esitellään tutkimusasetelma, tutkimuksen kohderyhmä sekä tutkimusprosessin toteutus. Tutkimus on tarkoituksenmukaista toteuttaa kvalitatiivisena, eli laadullisena tutkimuksena. Todellisuus on moninainen kokonaisuus, jonka merkitysmaailma on muuttuva. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on kuvata tutkimuskohdetta kokonaisvaltaisesti pyrkien lisäämään ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä ja siihen vaikuttavista tekijöistä (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen, 2014, 83).

Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia tarkastellaan kohderyhmän tuottamien merkityksenantojen kautta työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden ilmentyminä aineistossa. Tavoitteena ei ole luoda määritelmää työhyvinvoinnille vaan tunnistaa ja lisätä ymmärrystä työn voimavaroihin ja kuormitustekijöihin liittyvistä tekijöistä. Subjektiivisuuden painottamisella ja tiedostamisella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa, että jokaisella yksilöllä on työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä oma tulkintansa ja että ihmisten kokemukset ovat toisistaan poikkeavia. Tutkimuskysymyksen lähtökohdista on arvioitu, että laadullisin menetelmin toteutetun tutkimuksen avulla voidaan työn voimavara- ja kuormitustekijöistä saavuttaa syvällistä ymmärrystä ja lisätä tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Koska jokainen käsittää työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät eri tavoin, on tärkeää, että tutkimuksessa työntekijöiden on mahdollista kertoa aiheesta vapaasti. Tutkimuskohteena oleva työhyvinvointi on monimuotoinen ilmiö ja subjektiivinen kokemus, joka ei ole tulkittavissa yksiselitteisesti tai yksinomaan määrällisin menetelmin. Näkemykseni mukaan sekä määrällisin että laadullisin menetelmin toteutettu työhyvinvoinnin tutkimus voivat kuitenkin parhaimmassa tapauksessa täydentää toisiaan ja tuottaa näin arvokasta tietoa organisaatioille esim. työhyvinvoinnin kehittämisstrategioihin liittyen.

3.1 Tutkimuksen kohderyhmä

Lohja (ruot. Lojo) on Uudenmaan maakunnassa sijaitseva kaksikielinen kaupunki. Lohjan kunta ja kaupunki yhdistyivät vuonna 1997 ja kaksi vuotta myöhemmin Sammatin kunta liittyi Lohjaan. Vastaavasti 1.1.2013 alkaen Lohjan kaupunki, Karjalohjan kunta ja Nummi-Pusulan kunta muodostivat yhdistyneen, n. 46000 asukkaan kaupungin. Lohjan asukasluku vuoden 2017 lopussa oli vajaat 47000 asukasta, joista 25-64 – vuotiaita hieman päälle 50% väestöstä. Ruotsinkielisiä väestöstä on n.3,5%. Työttömyysaste oli joulukuussa 2018 7,9%. (Lohjan kaupunki / Lohja tilastoissa. Viitattu 11.2.2019.)

3.1.1. Lohjan kaupunki työnantajaorganisaationa

Lohjan kaupungin viranhaltijaorganisaatio on uudistettu 1.1.2017 alkaen ja se jakautuu kahteen eri toimialaan. Hyvinvointi-toimiala vastaa mm. päivähoidosta, opetuksesta, sosiaali- ja terveystalvveluista sekä ikääntyneiden palveluista. Se jakautuu kolmeen laajempaan palvelualueeseen: lasten, nuorten ja perheiden palvelualueeseen, työikäisten

palvelualueeseen sekä ikääntyneiden palvelualueeseen. Elinvoima-toimiala puolestaan vastaa mm. kaavoituksesta, rakennusvalvonnasta, rakentamisesta, tiloista, liikenneväylystä, opistoista sekä matkailusta- ja kulttuurista. Elinvoima jakautuu neljään tulosalueeseen; konsernihallinnon-, palvelutuotannon- kaupunkikehityksen ja kaupunkisäilytyksen tulosalueeseen. Vuonna 2017 Lohjan kaupungin palveluksessa oli 3219 työntekijää, joista määräaikaisten osuus 22,5%, vakinaisen henkilöstön määrän ollessa 2496 työntekijää, eli 86,9%. Vakinaisesta henkilöstöstä 53% oli ollut kaupungin palveluksessa 10 vuotta tai enemmän ja heidän keski-ikänsä oli 46,8 vuotta. Kaupungin henkilöstöstä suurin osa työntekijöistä sijoittui Hyvinvointi- toimialalle, lasten-, nuorten- perheiden palvelualueelle. Sairauspoissaolopäiviä, lukuun ottamatta henkilöstön kuntoutustukipäiviä, oli vuonna 2017 yhteensä 49783 päivää, joka oli 3533 päivää vähemmän kuin vuonna 2016. Kunta-alan keskimääräinen sairauspoissaololuku henkilötyövuotta kohden oli 16,7 vuonna 2016. Sairauspoissaoloja pyritään vähentämään varhaisen tuen – mallin mukaisella menettelyllä esimiehen ja työntekijän välisellä yhteistyöllä. (Lohjan kaupunki / Henkilöstökertomus 2017. Viitattu 11.2.2019.)

Lohjan kaupungin vuoden 2017 henkilöstökertomuksesta ilmenee, että henkilöstön työhyvinvointia edistetään henkilöstöpalveluiden, työterveyshuollon ja työsuojelun hyvällä yhteistyöllä. Tavoite on, että työntekijät tunnistaisivat itse oman työkykynsä esteitä, toisivat nämä asiat esiin ja näin toimisivat aktiivisesti esteiden poistamiseksi. Työhyvinvointiin liittyviä asioita käsitellään työyksiköissä osana työyhteisön vakiintunutta toimintaa, muun muassa työpaikkakokouksissa sekä säännöllisissä kehityskeskusteluissa. Työnantaja edesauttaa henkilöstön työkyvyn ylläpitoa myös tukemalla erilaisia liikuntamahdollisuuksia joko maksuttomina tai tuettuina etuuksina. Henkilöstöetuina jaettiin myös alennuslippuja useisiin lohjalaisiin toimintoihin sekä lohjalaisten yrittäjien tuotteisiin ja palveluihin. Kaikilla kaupungin työntekijöillä on mahdollisuus työpaikkaruokailuun, jonka hinnasta kaupunki kompensoi osan. Lisäksi työyksiköille järjestetään kaksi liikuntailtapäivää vuosittain. Osana henkilöstön jaksamisen tukemista kaupunki pyrkii myös mahdollistamaan erilaiset työajan joustot. (Lohjan kaupunki / Henkilöstökertomus 2017. Viitattu 11.2.2019.)

3.1.2. Tutkimuksen kohderyhmän määrittäminen

Tutkimuksen empiiriseksi kohderyhmäksi valikoitui Lohjan kaupungin palveluksessa työskentelevä henkilöstö eri toimialoilta, jotka työssään ohjaavat tai toimivat nimettyinä vastuutyöntekijöinä kuntouttavaan työtoimintaan osallistuville työttömille henkilöille. Kuntouttava työtoiminta on sosiaalihuoltolain (Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301. Viitattu 11.2.2019) mukainen sosiaalipalvelu, jonka tavoitteena on vahvistaa asiakkaan elämänhallintaa sekä työ- ja toimintakykyä. Lohjan kaupunki järjestää kuntouttavaa työtoimintaa paitsi omana palvelunaan eri toimialoilla myös ostopalveluperusteisesti kuntouttavan työtoiminnan lain määrittelemiltä hyväksyttäviltä järjestäjätahoilta (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189. Viitattu 11.2.2019). Koska tutkimuksen ensisijaisena tavoitteena on kerätä tietoa kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita ohjaavilta työntekijöiltä Lohjan kaupungin sisällä, on ostopalveluperusteiset työtoimintapaikat sekä ohjaus niissä rajattu kohderyhmän ulkopuolelle.

Kuntouttavan työtoiminnan vaikutuksia palveluun osallistuvien asiakkaiden näkökulmasta on tutkittu sekä rakenteellisesta että yksilönäkökulmasta varsin laajalaisesti. Useissa tutkimuksissa asiakkaat ovat tuoneet esille ohjauksen merkityksen omien henkilökohtaisten palvelulle asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi ja onnistumisen kokemusten kartuttamiseksi. (Sandelin, 2014, 9, 18.) Vaikka ohjauksen merkitys osana kuntouttavan työtoiminnan palvelua on tunnistettu asiakkaiden näkökulmasta, ei asiakkaiden ohjauksesta vastaavien työntekijöiden tuottamaa tutkimustietoa ole toistaiseksi olemassa valtakunnantasolla, joka osaltaan vahvisti kohderyhmän valintaa.

Sen lisäksi, että tutkimukseen osallistuvilta työntekijöiltä edellytettiin kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien asiakkaiden kanssa työskentelyä, edellytettiin myös voimassaolevaa työsuhdetta Lohjan kaupungille. Työsuhteen pituudella tai sen muodolla ei katsottu olevan keskeistä merkitystä suhteessa tutkimuskysymykseen. Kuntouttavaa työtoimintaa järjestävien yksiköiden esimiehille / vastuutyöntekijöille informoitiin, että sitä, kuinka tiiviisti kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita ohjaa työssään, ei tutkimuksen lähtökohdista rajata, kunhan työskentelyä ja ohjausvastuuta on vähintään yhtenä päivänä viikossa. Rajaus liittyy siihen, että kuntouttavaan työtoimintaan osallistuva asiakas voi osallistua työtoimintaan vähintään yhtenä, mutta

enintään neljänä päivänä viikossa (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189 §13. Viitattu 21.1.2019). Pienemmissä yksiköissä, joissa on vain muutamia tai yksittäisiä kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvia asiakkaita, voi ohjausvastuu olla minimissään yhtenä päivänä viikossa. Näiden kriteerien täytyessä tärkeänä nähtiin erityisesti työntekijän halu jakaa ajatuksiaan ja kokemuksiaan työhyvinvointiin liittyen. Vastaajilta ei tiedusteltu tarkempia taustatietoja esim. sukupuolen, iän, työkokemuksen tai työtehtävien osalta koska tarkoituksena ei ollut tehdä vertailua vastaajien kesken, vaan tarkastella ilmiötä sisällöllisellä tasolla.

Tutkimuksen kohderyhmän valintaan vaikutti keskeisesti kuntouttavan työtoimintaan osallistuvien asiakkaiden määrän kasvu Lohjan kaupungilla viime vuosien aikana. Vuonna 2017 kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien henkilöiden kokonaismäärä oli 420 henkilöä, joista 337 henkilöä osallistui palveluun Lohjan kaupungin eri yksiköissä. Ostopalveluperusteista työtoimintaa järjestettiin 83 henkilölle. Vertailutietona on hyödynnetty vuoden 2014 tilastoja, joista ilmenee, että kyseisen vuoden aikana palveluun osallistui yhteensä 73 henkilöä, joista 43 henkilölle toteutettiin palvelu Lohjan kaupungin eri yksiköissä ja 30 henkilölle ostopalveluperusteisesti. (Hedberg, 2018.) Tilastoissa on nähtävissä paitsi kokonaisasiakasmäärien kasvu, myös painopisteen siirtyminen ostopalveluperusteisesta kuntouttavasta työtoiminnasta kaupungin omana toimintana toteutettavaan palveluun.

On tärkeää huomioida, että tutkimuksen painopiste ei ole kuntouttavaa työtoimintaa palveluna käsittelevä tutkimus, vaikka kohderyhmän valikoitumisen yhtenä kriteerinä oli kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien asiakkaiden kanssa työskentely. Kyseessä on työntekijäryhmä, joka hajautuu laajasti kaupungin eri hallintokuntiin työskennellen hyvin erilaisissa tehtävissä ja toimenkuvilla. Lohjan kaupunki järjestää tuettua, erityistä tukea tarvitseville asiakkaille esim. työpajatoimintaa, joissa ohjaajien pääasiallinen työnkuva sisältää ohjaustyötä lähes yksinomaan kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien asiakkaiden parissa. Toisaalta suuressa osassa yksiköitä, joissa työtoimintaa järjestetään, asiakkaan ohjaus ei sisälly omaan toimenkuvaan vaan se tapahtuu suoritettavien työtehtävien ohella ja niiden lisänä. Tutkimuksen toteuttamisen kannalta huomioitavaa on, että tarkkaa tietoa ei ole olemassa siitä, kuinka paljon Lohjan kaupungilla on sellaisia työntekijöitä, jotka työssään ohjaavat kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita. Lohjan kaupungin johdon intressi on kehittää ja laajentaa

kuntouttavan työtoiminnan palvelua sekä lisätä palveluun osallistuvien asiakasmääriä. (Ristaniemi, 2018.) Palvelun laajentuminen luo keinoja ehkäistä syrjäytymistä sekä synnyttää mahdollisuuksia pitkäaikaistyöttömälle integroitua yhteiskuntaan edistämällä henkilökohtaisia elämänhallinta- ja työllistymisvalmiuksia. Pääsääntöisesti oman työn lisänä tapahtuva erityistä tukea työllistymiseen tai elämänhallinnan lisäämiseen tarvitsevien asiakkaiden ohjaustyö saattaa kuitenkin vaikuttaa jo työsuhteessa olevien työntekijöiden työhyvinvointiin. Samanaikaisesti voidaan ajatella, että työntekijöiden käytössä olevat voimavarat voivat parhaimmillaan edesauttaa ohjaustyötä ja työhyvinvoinnin kokemuksia työyhteisössä, josta hyötyvät myös kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvat asiakkaat. Viimeaikaiset tutkimustulokset kertovatkin mahdollisuuksista koetun työhyvinvoinnin siirtymiseen työntekijöiden välillä (Hakanen & Perhoniemi, 2012, 33).

3.2 Eläytymismenetelmä aineistonkeruumenetelmänä

Eläytymismenetelmä (The Method of Empathy Based Stories) on kvalitatiivisen aineiston tiedonhankintamenetelmä (Eskola, Mäenpää & Wallin, 2017, 8) jonka nk. passiivinen muoto perustuu lyhyehköjen tarinoiden kirjoittamiseen tutkijan antamien ohjeiden mukaan. Tutkittavalle kohderyhmälle annetaan orientaatioksi pieni kertomus, jota on tapana kutsua kehyskertomukseksi. Vastaajien tehtävänä on jatkaa esitettyä kertomusta eteenpäin omien mielikuviansa pohjalta tai kuvata mitä olisi voinut tapahtua ennen kertomuksessa esitettyä tilannetta. (Eskola, 1997, 5.)

3.2.1. Tutkimusmenetelmän valinta

Eläytymismenetelmä valittiin tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi, koska tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella vastaajien näkemyksiä, kokemuksia ja uskomuksia työn voimavaroihin ja työn kuormitustekijöihin vaikuttavista tekijöistä heidän omien merkityksenantojensa kautta. Tutkimusmenetelmää valittaessa pyrittiin löytämään menetelmä, jonka avulla on mahdollista vastata tutkimuskysymykseen rajoittamatta kuitenkaan liikaa osallistujien ajattelua.

Eläytymismenetelmä syntyi 1960 – luvulla yhtenä vastauksena tutkimuseettisten ongelmien vähentämiseksi. Tutkimuskentällä nähtiin tarpeelliseksi kehittää menetelmä, joka mahdollistaa tieteellisen kokeen perusasetelman, mutta on samanaikaisesti tutkittavien ihmisarvoa kunnioittava. Eläytymismenetelmän ydin on, että yhtä muuttujaa varioimalla muiden olosuhteiden pysyessä kehyskertomuksessa ennallaan, voidaan selvittää, millä tavoin muuttuja vaikuttaa tutkittavaan ilmiöön. Eläytymismenetelmän etuna on, että vastaajat voivat käyttää ihmisille tyypillisiä toimintatapoja, kuten kieltä, ajattelua ja reflektointia todellisuutta konstruoivana tekijänä. Koska kirjoittajille annetaan mahdollisuus kuvitteellisen kertomuksen esittämiseen, menetelmällä ei saada tietoa vastaajan omakohtaisista käsityksistä tai kokemuksista. Sen sijaan menetelmä antaa vastaajille mahdollisuuden laajentaa tarkastelua oman ajattelunsa ulkopuolelle, jolloin voidaan ymmärtää millä tavoin ilmiö vastaajien mielestä voitaisi käsittää ja mitä se voisi olla. (Eskola ym., 2017, 267-268.)

Kuntouttavan työtoiminnan ollessa keskeinen työkalu asiakastyössä omassa työtehtävässäni sosiaalityöntekijänä, on tutkimuksen kohderyhmä osittain yhteistyökumppaneita itselleni työroolini kautta. Aineistonkeruumenetelmänä hyödynnetty ns. passiivinen eläytymismenetelmä mahdollisti eettisesti hyväksyttävän tavan kerätä aineisto myös tämän kaksoisroolin näkökulmasta. Aineisto on kerätty anonyymisti kirjallisessa muodossa, joka takaa vastaajien tunnistamattomuuden. Aineistonkeruutavan voidaan olettaa tukevan vastaajien avoimempaa työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden kuvaamista kuin esimerkiksi haastatteluna toteutettu aineistokeruu, jossa tutkijan kaksoisrooli saattaisi vaikuttaa vastausten sisältöön. Eläytymismenetelmä mahdollistaa näin aineistonkeruun, jota eivät ohjaa tietyntyypiset ammatti-identiteettiin liittyvät ja yhteistyössä kohderyhmän kanssa näkyviksi tulevat oletukset tai ajatukset.

3.2.2. Kehyskertomusvariaatiot

Kehyskertomus pyrittiin luomaan voimavarakeskeisyyttä korostavaksi orientaatioksi, jossa varioivana tekijänä toimi työhyvinvointiin vaikuttavien voimavarojen olemassaolo ja niiden kehittyminen sekä toisaalta voimavarojen heikentyminen ja siihen johtaneet syyt. Kohderyhmälle variaation sisältöä ei paljastettu, vaan kerrottiin kyseessä olevan työhyvinvointia käsittelevä tutkimus. Tavoitteena oli luoda tarina, joka kannustaisi ja

innostaisi vastaajia kirjoittamaan, kuitenkin ohjaamatta heidän ajatuksiaan liikaa tietyyntyyppisiin ajatusmalleihin. Tutkimuksessa käytetty kehyskertomus luo menetelmän mukaisesti raamit kirjoitetulle tekstille, mutta antaa vapauden vastaajille kirjoittaa laajasti tutkittavasta aiheesta. Lisäksi kehyskertomukseen liitettiin lyhyt alkuorientaatio, käytännön ohjeistus vastaamiseen liittyen (Liite II: alkuorientaatio ja voimavaroja korostava kehyskertomus. Liite III: alkuorientaatio ja kuormitustekijöitä korostava kehyskertomus). Tutkimuksessa käytetyt kehyskertomukset muotoutuivat edellä mainituista lähtökohdista seuraavan laisiksi:

Kehyskertomus I:

On kolea syksyinen tiistai ja Eelian työpäivä on päättymässä. Päivän aikana hoidettavana on ollut monenlaisia tehtäviä, eikä pieniltä vastoinkäymisiltäkään ole vältytty. Työyhteisöön on saapunut uusi työntekijä, jonka perehdytys on ohjeistettu Eelian vastuulle. Hän on asiasta innoissaan, eivätkä pienet vastoinkäymisetkään tunnu lannistavan häntä. Työpäivän päättyessä hän lähteekin usein hyvällä mielellä ja virkeänä kotiin. Eläydy tilanteeseen ja kirjoita pieni tarina tapahtumista sekä keinoista jotka ovat Eelian tilanteeseen vaikuttaneet.

Kehyskertomus II:

On kolea syksyinen tiistai ja Eelian työpäivä on päättymässä. Päivän aikana hoidettavana on ollut monenlaisia tehtäviä, eikä pieniltä vastoinkäymisiltäkään ole vältytty. Työyhteisöön on saapunut uusi työntekijä, jonka perehdytys on ohjeistettu Eelian vastuulle. Hän ei ole asiasta innoissaan ja pienetkin vastoinkäymiset tuntuvat lannistavan hänet. Työpäivän päättyessä hän lähteekin usein huonotuulisena ja väsyneenä kotiin. Eläydy tilanteeseen ja kirjoita pieni tarina tapahtumista sekä keinoista jotka ovat Eelian tilanteeseen vaikuttaneet.

Mielikuva syksyisestä työpäivästä viikon alkupuolella haluttiin mukaan, jotta vastaajat kuvailisivat tavallista arkea sen sijaan, että vastauksiin vaikuttaisi merkittävästi esim. edessä siintävä kesäloma tai odotettu viikonloppu. Vastaajan sinuttelua kehyskertomuksessa haluttiin myös välttää, jotta se ei rajoittaisi vastaajan ajatuksia ainoastaan olemassa olevaan henkilökohtaiseen tilanteeseen. Tällä tavoin pyrittiin mahdollistamaan vastaajan tuoda esiin ajatuksiaan laajemmin myös siitä, mitä olisi voinut tapahtua ja miten asiat voisivat olla. Tutkijan kaksoisroolin näkökulmasta pohdintaa aiheutti lisäksi se, herättäisikö sinuttelu vastaajassa ajatuksia siitä, että tutkimuksessa asetetaan jo ennakkoon tietyyntyyppisiä olettamuksia vastaajan työhyvinvoinnin tilasta, riippuen siitä, kumpaan kehyskertomukseen hän vastaa. Näistä

syistä kehyskertomuksen henkilöksi valittiin sukupuolineutraali nimi, Eelia, jotta vastaajat saivat vapaasti luoda oman mielikuvan tarinan henkilöstä.

Toiveissa oli, että aineistossa ilmenisi mahdollisimman monipuolisesti työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät sekä työyhteisössä että ”Eelian” omassa elämässä. Voimavarojen ja hyvinvoinnin edistämiseen viittaavien näkökulmien tunnistamiseksi kehyskertomukseen luotiin ratkaisukeskeisyyttä ja toimintaa korostava lisäkysymys keinoista, jotka tilanteeseen ovat vaikuttaneet. Kehyskertomuksen toivottiin myös kirvoittavan tarinoita työhyvinvoinnista pidempikestoisena ilmiönä, ei ainoastaan päiväkohtaisen hyvän flow:n lähtökohdista. Orientaatioissa pyrittiin korostamaan jatkuvuutta sanavalintojen avulla, kuten esimerkiksi ”...lähteekin *usein* hyvällä mielellä ja virkeänä kotiin”. Puhuttaessa vastoinkäymisistä on tekstistä jätetty pois sellaiset sanavalinnat kuten ”päivän aikana” tai ”työpäivän aikana” jotta vastaaja voi vapaasti ajatella vastoinkäymisten olevan joko työpäivän ulkopuolella tapahtuneita asioita tai työpäivän aikana sattuneita yllättäviä tilanteita, joilla voi olla lyhyt- tai pidempikestoisia vaikutuksia yksilöön. Kiinnostusta herätti myös se, minkälaiset tilanteet tulkitaan vastoinkäymisiksi, mikäli niitä tarinassa käsitellään. Lisäksi orientaatioon nähtiin tarkoituksenmukaiseksi liittää ”Eelian” työpäivään vaikuttava uuden työntekijän perehdytys. Kuormitus- ja voimavaratekijöiden tunnistamiseksi haluttiin kiinnittää erityistä huomiota siihen, millä tavoin kertomuksissa lähestytään tämäntyyppistä oman tehtävänkuvan oheen sisällytettyä vaativaa tehtävää.

Kehyskertomuksesta testattiin kahta eri versiota neljän työelämässä olevan ystäväni toimesta. Ensimmäisessä testatussa kertomusparissa varioivana tekijänä oli tutkimusta varten käyttöön otettu työhyvinvointiin vaikuttavien voimavarojen olemassaolon/voimavarojen heikkenemisen näkökulma. Toisessa testatussa orientaatioissa tarinan sisältö säilyi lähes identtisenä, mutta varioivana tekijänä hyödynnettiin työelämän tapahtumien vaikutusta työhyvinvointiin ja oman elämän vaikutusta työhyvinvointiin. Tutkimuskysymyksen näkökulmasta kehyskertomus, jossa varioitiin voimavarojen ja kuormitustekijöiden suhdetta kytkeytyi kuitenkin vastausten osalta tarkoituksenmukaisemmin tutkimuskysymyksen kanssa. Kehyskertomuksen kautta ei haluttu tehdä tiukkaa rajanvetoa oman elämän ja työelämän välille, koska kiinnostuksen kohteena on tarkastella työhyvinvointia moniulotteisena, vuorovaikutuksellisena kokonaisuutena. Näin vastaajille haluttiin antaa mahdollisuus eläytyä tilanteeseen oman todellisuutensa kautta, joko työelämän tai työn ulkopuolelle sijoittuvan elämän tai

molempien lähtökohdista. Tämä oli myös merkittävin syy siihen, miksi jälkimmäistä kehyskertomusorientaatiota ei hyödynnetty.

Valittua kehyskertomusorientaatiota ei testauksen jälkeen muutettu sisällöllisesti. Ainoastaan orientaatiotekstin henkilön nimi muutettiin modernimmaksi, kuitenkin säilyttäen sukupuolineutraaliuden. Alkuun orientaatiossa esiintynyt Rauni-niminen henkilö toi testattaville vastaajille mielikuvan pian eläköityvästä työntekijästä, joka perehdyttää seuraajaansa. Mielikuva olisi saattanut vaikuttaa olennaisesti tutkimuksen vastauksiin olettaen, että lähestyvä eläkeikä vaikuttaa myönteisesti työhyvinvointiin kaikenlaisissa tilanteissa. Mikäli tutkimuksen kohderyhmä olisi merkittävästi laajempi, olisi tutkimuksessa mahdollista hyödyntää useampaa kehyskertomusvariaatiota. Tutkimuksellisen luotettavuuden ja aineiston kylläntymisen saavuttamiseksi tutkimuksen kohderyhmän suuruutta ajatellen yksi kehyskertomus ja sen kaksi variaatiota täyttävät kuitenkin tutkimukselliset tavoitteet.

3.3 Aineistonkeruun toteutus ja aineiston esittely

Tutkimuksen toteuttamiseksi haettiin Lohjan kaupungilta tutkimuslupaa elokuun 2018 alussa. Myönteinen viranhaltijapäätös tutkimusluvasta saatiin 24.9.2018.

Tutkimuslupahakemuksen pitkä käsittelyaika vaikutti jonkin verran aineistonkeruun aikatauluun, mutta aineisto saatiin kuitenkin kerättyä kokonaisuudessaan loka-joulukuussa 2018 tutkimussuunnitelman tavoitteen mukaisesti. Tutkimusluvan myöntämisen ajankohta vaikutti myös kohderyhmän laajuuteen. Koska aineistonkeruu haluttiin aloittaa mahdollisimman pian tutkimusluvan myöntämisen jälkeen, sovittiin sosiaalisen kuntoutuksen tiimin johtavan sosiaalityöntekijän kanssa, että kohderyhmän laajuus määrittyi syyskuun 2018 aikana kuntouttavaa työtoimintaa järjestäneiden työyksiköiden mukaan.

Tutkimuksen kohderyhmän tavoittaminen koko laajuudessaan oli haaste, jonka tutkija tiedosti jo tutkimuslupaa hakiessaan sosiaalityöntekijän roolinsa kautta. Kuntouttavan työtoiminnan työtoimintapaikkojen vastuutyöntekijöinä toimivat nimetyt henkilöt, useimmiten yksikön esimiehet tai laajempaan palvelualueeseen sijoittuvien useiden pienten yksiköiden nimetyt vastuutyöntekijät. Tosiasiassa kuntouttavaan työtoimintaan

osallistuvan asiakkaan lähiohjauksesta saattaa vastata huomattavasti suurempi määrä työntekijöitä kuin sopimukseen nimetty yksikön tai toimipisteen vastuutyöntekijä. Toisaalta myös kuntouttavaa työtoimintaa tarjoavat työtoimintapaikat ja niiden lukumäärä saattavat vaihdella jopa kuukausittain riippuen palveluun osallistuvan asiakkaan sopimuksen kestosta ja hänen tavoitteistaan palvelun suhteen.

Syyskuussa 2018 kuntouttavaa työtoimintaa järjestettiin Lohjan kaupungilla 29 yksikössä, jotka jakautuivat 26 esimiehen alaisuuteen. Yksiköistä kaksi sijoittuivat elinvoima – toimialalle alalle ja loput 27 yksikköä hyvinvointitoimialan alaisuuteen, useammalle eri palvelualueelle. Lisäksi lokakuussa 2018 kaksi uutta yksikköä aloitti kuntouttavan työtoiminnan palvelun toteuttamisen. Yksiköistä toinen sijoittui elinvoiman – toimialalle ja toinen hyvinvointi- toimialalle. (Hedberg, 2018.) Myös näille kahdelle yksikölle tarjottiin mahdollisuutta osallistua tutkimukseen. Yhteensä otettiin yhteyttä 31 eri yksikköön Lohjan kaupungilla 28 esimiehen kautta. Esimiesten ja/tai nimettyjen vastuutyöntekijöiden yhteystiedot saatiin kuntouttavan työtoiminnan työtoimintapaikkojen tilastojen yhteydessä. Lähtökohtaisena oletuksena oli, että jokaisessa yksikössä on ainakin yksi työntekijä, joka toimii kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvan asiakkaan lähiohjaajana. Parhaimmillaan ohjaajia olisi useita, koska osassa yksiköitä myös kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvia asiakkaita on kerralla useampia. Yksityiskohtaisia toimialoja ja yksiköitä ei eritellä tutkimustuloksissa vastaajien tunnistamattomuuden turvaamiseksi.

Esimiehiä ja / tai yksiköiden nimettyjä vastuutyöntekijöitä lähestyttiin ensimmäisen kerran 9.10.2018 organisaatiosähköpostin kautta saatekirjeellä, jossa kerrottiin tutkimuksen tavoitteista, kohderyhmästä ja toteutusaikataulusta. Lisäksi pyrittiin tarjoamaan työyksiköille sopivia tapoja kerätä aineisto, esim. tiimipalaverin yhteydessä tai tietyn ajanjakson aikana. Tutkimukseen osallistumisen vapaehtoisuutta ja luottamuksellista tietojenkäsittelyä painotettiin. (Liite I / saatekirje.) Lähtökohtana oli toteuttaa aineistonkeruu mahdollisimman joustavasti työyksikön tarpeet, toiveet ja työtehtävien ja työaikojen eroavaisuudet huomioon ottaen. Tavoitteena oli saada aineisto kerättyä loka- marraskuun 2018 aikana, mutta aineistonkeruun edetessä aikataulua vastausten palauttamiseksi jouduttiin jatkamaan niin, että yksiköitä informoitiin viimeisen palautuspäivän olevan 21.12.2018.

Lokakuun 2018 aikana 26 esimiehestä / nimetystä vastuutyöntekijästä kahdeksan vastasi ensimmäiseen saatekirjeeseen. Näistä kaksi esimiestä toivoi tapaamista tiimipalaverin yhteyteen, jotka sovittiin marraskuulle 2018. Molempien esimiesten kanssa tapaamisia jouduttiin siirtämään kerran työyksiköiden töiden organisointiin liittyvien syiden vuoksi. Kaksi esimiestä eri yksiköistä ottivat yhteyttä ja ilmoittivat arvioineensa, ettei työntekijöiden ole tarkoituksenmukaista osallistua tutkimukseen koska työntekijät ovat täystyöllistettyjä omien tehtävien kanssa. Toinen esimiehistä oli kuitenkin itse halukas osallistumaan tutkimukseen. Lisäksi yksi esimies ilmoitti yksikkönsä jo osallistuvan työhyvinvointia käsittelevään tutkimushankkeeseen, mutta lupasi kartoittaa alaiensa halukkuuden osallistua tutkimukseen. Kolme esimiestä ilmoittivat kartoittavansa alaiensa halukkuuden osallistua tutkimukseen ja ilmoittivat samalla oman halukkuutensa osallistua.

Lisäksi saatekirje lähetettiin kahdesti muistutuksena organisaatiosähköpostin kautta, 17.10.2018 ja 6.11.2018, joista viimeisimpään liitetty myös aiemmin mainitut lokakuussa uusina tulleet kaksi yksikköä. Nämä kaksi muistutusviestiä johtivat neljän esimiehen yhteydenottoon, joista kolme lupasivat kartoittaa yksikkönsä työntekijöiden halukkuuden osallistua tutkimukseen. Yksi esimiehistä ilmoitti, ettei hänellä eikä hänen alaisillaan ole tällä hetkellä mahdollisuutta vastata uusiin tutkimuksiin. Yhteenvetona todettakoon, että alkuperäisen saatekirjeen sekä kahden muistutusviestin jälkeen 31 yksiköstä, jotka sijoittuvat 28 esimiehen alaisuuteen 12 esimiestä vastasi tutkimuspyyntöön. Heistä kaksi ilmoitti, ettei heidän alaisillaan ole mahdollisuutta osallistua tutkimukseen aikataulullisten syiden vuoksi. Yhteensä 16 esimiestä / yksikön vastuutyöntekijää ei reagoanut yhteenkään tutkimuksen puitteissa lähetetyistä viesteistä.

Aineistonkeruu pyrittiin järjestämään mahdollisimman joustavasti yksiköiden toiveita kuunnellen. Suurin osa yksiköiden esimiehistä/ vastuutyöntekijöistä toivoi saavansa tutkimuksen kehyskertomukset ja tarkemman ohjeistuksen niiden käytöstä sähköpostitse sekä palautusmahdollisuuden joko sähköpostitse tai organisaation sisäpostin kautta anonymisti. Esimiehet näkivät tarkoituksenmukaisena, että tutkimukseen osallistumiseen, eli kertomuksen kirjoittamiseen, sai käyttää työaika. Keskeisimpänä ohjeistuksena esimiehille annettiin, että kehyskertomukset tulee jakaa työntekijöille sattumanvaraisesti, mielellään niin, että joka toinen vastaa kehyskertomus I ja joka toinen kehyskertomus II. Niissä yksiköissä, joissa halukkaita osallistujia oli vain yksi, annettiin työntekijän itse valita kumpaan kehyskertomukseen hän vastaa. Tällä tavalla

haluttiin välttää tutkijan vaikutusta aineistoon. Kuten jo aiemmin mainittiin, kaksi yksikköä toivoi laajempaa tietoa tutkimuksesta, sen tavoitteista ja taustasta. Toiveet toteutettiin osallistamalla näiden yksiköiden tiimipalavereihin, joiden päätteeksi sovittiin aineistonkeruun aikataulusta. Toisessa yksikössä aineistonkeruun aikatauluksi sovittiin viikko ja yksikköön toimitettiin lukittu laatikko vastausten palauttamiseksi sovittuun määräpäivään mennessä. Toisen yksikön esimies arvioi sujuvimmaksi tavaksi palauttaa yksikön vastaukset kootusti organisaation sisäpostissa. Koko aineistosta ainoastaan kaksi kertomuksista toimitettiin sähköpostitse. Vastaukset poistettiin sähköpostista välittömästi tulostuksen jälkeen. Loput vastaukset palautettiin kootusti yksiköittäin organisaation sisäpostissa. Huomattavissa oli, että yksikön sisällä oli sovittu käytännön asioista palautukseen liittyen, koska aineisto palautettiin lähes aina työyksikkökohtaisesti, niin, että samassa kuussa oli useampia kertomuksia.

Kertomuksia palautettiin 24 kappaletta, mutta yksi kertomus jouduttiin hylkäämään, koska kertomukseen oli vastattu ainoastaan omalla ammattinimikkeellä eikä vastauksesta näin ollen voinut tehdä tulkintoja. Aineisto koostui siis 23 kertomuksesta, jossa kehyskertomus I vastattiin 13 tarinassa ja kehyskertomus II kymmenessä tarinassa. Kehyskertomusten suhteellisen samansuuruinen vastausmäärä mahdollisti myös eläytymismenetelmän keskeisen ytimen, kehyskertomusten varioinnin vaikutuksen analysoinnin. Kertomuksista seitsemän oli kirjoitettu tietokoneella ja loput 16 käsin. Kaikki kertomukset oli kirjoitettu suomenkielellä.

Huomionarvoista on, että yhdessäkään kertomuksessa ei mainittu kuntouttavaa työtoiminta palveluna, joten tulkittavissa on, että osallistujat mielsivät tutkimuksen työhyvinvointia käsitteleväksi tutkimukseksi kuntouttavaa työtoimintaa palveluna käsittelevän tutkimuksen sijaan. Tämä oli myös tavoite, johon kehyskertomuksen laadinnassa pyrittiin. Kertomuksissa näyttäytyi työhyvinvoinnin ilmiön monimuotoisuus subjektiivisena, kontekstisidonnaisena ja dynaamisena ilmiönä, joka kytkeytyi vahvasti vuorovaikutussuhteisiin. Kaikki kertomukset sijoituivat nykyhetken eikä myöskään työelämään liittyviä yhteiskunnallisia tai poliittisia ilmiöitä niissä käsitelty. Nämä seikat tukevat tulkintaa työhyvinvoinnin kokemuksen aktiivisesta läsnäolosta arjen työssä.

3.4 Sisällönanalyysi analyysimenetelmänä

Yksi tieteellisen tutkimuksen kriteereistä on perusteltavuus ja avoimuus aineistolle. Tässä luvussa esitellään aineiston analyysiprosessin eri vaiheita tavoitteena tuoda mahdollisimman selkeästi, läpinäkyvästi ja johdonmukaisesti esiin aineiston ryhmittelyn logiikka sekä siihen pohjautuvat tulkinnat, joiden myötä analyysin tulokset on saavutettu.

Tämän tutkimuksen viitekehysessä laadullisin menetelmin kerättyä aineistoa lähestytään sisällöllisesti, eli kiinnostuksen kohteena on vastaajien käsitykset ja ajatukset, eikä niinkään tapa, miten he ovat tuottaneet tekstinsä tai miten he puhuvat työhyvinvoinnista. Tutkimuksen aineisto on analysoitu sisällönanalyysillä, joka menetelmänä perustuu kirjalliseen muotoon saatettujen dokumenttien systemaattiseen ja objektiiviseen analyysiin. Dokumentteja voivat olla esimerkiksi kirjat, puhe, keskustelu, artikkelit, päiväkirjat tai kuten tässä tutkimuksessa eläytymismenetelmän avulla tuotetut kertomukset. Sisällönanalyysin avulla pyritään muodostamaan tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä tiivistetty kuvaus, jonka tulisi kytkeä tutkimustulokset laajempaan viitekehukseen ja aihetta koskeviin muihin tutkimustuloksiin. Sisällönanalyysi eroaa esim. diskurssianalyysistä siten, että sisällönanalyysin avulla etsitään tekstin merkityksiä, kun taas diskurssianalyysin painopiste on tavoissa, joilla merkityksiä tekstissä tuotetaan vaikka molemmat menetelmät itsessään perustuvat tekstianalyysiin. Sisällönanalyysin lähtökohta on, että aineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä, joka pyritään analyysin avulla saattamaan sanalliseen ja tiivistettyyn muotoon kadottamatta aineiston sisältämää informaatiota. (Tuomi & Sarajärvi, 2011, 103-104, 108.)

Sisällönanalyysi voidaan toteuttaa aineistolähtöisesti, teoriaohjaavasti tai teorialähtöisesti. Tutkimuksessa aineistoa on lähestytty teoriaohjaavasti, eli olen analysoinut aineistoa sekä tuntemani teorian että oman ymmärryksen mukaan. Kuten aineistolähtöisessä analyysissä, myös teoriaohjaava analyysi etenee aineiston ehdoilla, mutta analyysimuodot eroavat toisistaan tavassa, jolla empiirinen aineisto liitetään teoreettisiin käsitteisiin. Teoriaohjaavassa analyysissä käsitteitä ei luoda aineistosta vaan ne tuodaan valmiina, tutkittavasta ilmiöstä jo tiedettynä. (Tuomi & Sarajärvi, 2011, 108, 117.) Verrattuna teorialähtöiseen sisällönanalyysiin, jossa analyysin luokittelu perustuu aikaisempaan viitekehukseen tai teoriaan, koen, että teoriaohjaava

analyysi soveltuu tarkoituksenmukaisimmaksi tavaksi analysoida tutkimukseen tuotettua aineistoa. Analyysi täydentää ja huomioi näin myös tutkimusmenetelmän tarjoaman mahdollisuuden vastaajien vapaasti tuottaa käsityksensä tutkittavasta ilmiöstä. Tiedostan, että analyysin taustalla vaikuttaa tutkimusprosessin aikana sisäistämani tieto työhyvinvoinnin ilmiön ja sen ilmentymien käsitteistöstä ja teoreettisista malleista. Olen pyrkinyt analyysiprosessin eri vaiheissa refleктоimaan kriittisesti omia ennakkokäsityksiä tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman objektiivisten tutkimustulosten raportoimiseksi.

3.5 Aineiston analyysi prosessina

Tässä kappaleessa esitellään toteutetun sisällönanalyysin vaiheittainen eteneminen, jossa alkuperäisiä kertomuksia pelkistämällä, tiivistämällä, kokoamalla ja erottelemalla sekä niitä edelleen käsitteellistämällä pyritään kohti teoreettisia käsitteitä ja tulkintoja. Edellä esitetty Tuomen ja Sarajärven (2011, 109-113) aineistolähtöisen sisällönanalyysin kolme päävaihetta sisältävät useampia yksittäisiä etenemisportaita, joihin analyysin logiikka pääosin tukeutuu. Analyysiprosessin havainnollistamiseksi eri vaiheet on eroteltu toisistaan tutkimusraportissa mutta käytännössä analyysin eri vaiheet kietoutuvat tiiviisti toisiinsa.

3.5.1. Aineiston pelkistäminen

Analyysi aloitettiin lukemalla aineisto läpi useaan kertaan ja perehtymällä kertomusten sisältöön. Aineiston sisältöön perehtymistä jatkettiin litteroimalla aineisto sanatarkasti yhdeksi tiedostoksi. Litteroitua aineistoa kertyi vajaat yhdeksän sivua (fontti Times New Roman, fonttikoko 12, riviväli 1, litterointiin kulunut aika 4,5 tuntia) tarinoiden pituuden vaihdellen 19 sanasta jopa 489 sanaan. Kertomuksista 12kpl oli kirjoitettu minämuodossa, 10kpl kolmannessa persoonassa ”Eeliana” sekä yksi kertomus ilman tulkittavissa olevaa subjektikytkentää. Litteroitu aineisto jaettiin kehyskertomusten mukaisesti ryhmiin ja koodattiin juoksevilla numerosarjalla alkaen kehyskertomus I kertomuksista. Lisäksi jokainen vastaus merkittiin tunnisteella K, joka edustaa sanaa kertomus. Vastaukset K1-K13 ovat voimavaroja korostavia kertomuksia ja numerot

K14-K23 ovat kuormitustekijöihin painottuvia kertomuksia. Kertomusten sisältöön perehtyminen oli monivaiheinen prosessi, koska jokaisen lukukerran myötä tekstistä tuli esille uusia syvyyksiä ja ulottuvuuksia. Tästä syystä aineiston pelkistäminen ja rajaaminen tutkimuskysymyksen kannalta oleelliseen tietoon osoittautui erittäin tärkeäksi vaiheeksi analyysin toteuttamisen kannalta.

Tutkimuskysymyksen ”*Minkälaisia merkityksiä työntekijät liittävät työn voimavara – ja kuormitustekijöihin osana työelämää ja muuta elämää?*” lähtökohdista litteroidusta aineistosta etsittiin voimavaroja ja kuormitustekijöitä kuvaavia ilmauksia, joiden koodauksessa käytettiin apuna erilaisia väri- ja kirjainkoodeja. Analyysiyksikköinä toimivat suorat sitaatit, lauseet sekä ajatuskokonaisuudet, joille luotiin omat tiedostot tekstinkäsittelyohjelmaan. Havaittavissa oli, että samasta sitaatista saattoi löytyä useampia pelkistettyjä ilmauksia. Voimavaroja ja kuormitustekijöitä käsiteltiin aineistossa kehyskertomusvariaation näkökulmasta riippumatta, jokseenkin voimavarojen käsittely kuormitustekijöitä korostavassa kehyskertomuksessa oli suppeampaa samoin kuin kuormitustekijöiden tarkastelu voimavaroja korostavassa kehyskertomuksessa. Tästä syystä taulukkolaskentaohjelma Exceliin luotiin paitsi erilliset tiedostot voimavaroille ja kuormitustekijöille eroteltiin aineiston pelkistämisen yhteydessä myös se, kummassa kehyskertomusvariaatiossa pelkistetty ilmaus ilmeni. Tämä erottelu nähtiin tarkoituksenmukaiseksi, jotta voimavarojen ja kuormitustekijöiden vuorovaikutussuhteita olisi mahdollista analysoida.

Tutkimuskysymystä muotoiltaessa kiinnostuksen kohteena oli myös kohderyhmän kertomuksissa mahdollisesti nimeämät *keinot* kuormitustekijöistä selviämiseksi ja voimavarojen edistämiseksi. Aineistossa ilmenevät keinot koodattiin kirjainmerkein joko voimavarojen tai kuormitustekijöiden mukaiseen tiedostoon sen perusteella kummassa variaatiossa keino näyttäytyi. Analyysin syvetessä kertomuksissa voimavaroja edistävien tai kuormittavista tilanteista selviytymisen tunnistettavissa olevien keinojen ilmenemismuodot alkoivat sulautua yhteen voimavarojen kanssa. Useat voimavarat näyttäytyivät siis myös keinoina, johon palataan tulosten esittämisen yhteydessä.

Aineiston pelkistämisen edetessä luotiin täydentäviä analyysikysymyksiä, jotka tukivat analyysiä ohjaamalla sitä systemaattisemmin kohti tutkimuskysymystä ja tutkimuksen tavoitetta. Kysymykset muotoutuivat aineiston lähtökohdista ja tutkimuskysymykseen

tukeutuen. Analyysiyksiköiksi muodostuivat, lauseet, ilmaukset ja ajatuskokonaisuudet, joissa tuodaan esille voimavaroja, kuormitustekijöitä ja keinoja. Lisäksi pyrittiin kiinnittämään huomiota siihen, mihin kontekstiin analyysiyksiköt kiinnittyvät. Tämä mahdollisti fokusoitumisen tutkimuskysymyksen kannalta oleellisiin asioihin ja tekijöihin. Muu materiaali rajautui analyysin ulkopuolelle, vaikka aineistossa itsessään oli lukuisia kiinnostavia elementtejä esimerkiksi työhyvinvoinnin ilmiötä diskurssianalyysin avulla tarkastelevalle. Taulukko 1. havainnollistaa aineiston pelkistämisen prosessia.

Taulukko 1. Esimerkki aineiston pelkistämisestä.

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus
”Uuden työntekijän perehdytys oli merkki siitä, että esimies luotti Eelian ammattitaitoon” (K8)	Vastuutehtävät ilmentävät esimiehen luottamusta työntekijän ammatilliseen osaamiseen.
” Eelia ei hyväksy ottaa harmaita hiuksia vastoinkäymisistä vaan näkee aina ratkaisun tilanteeseen kuin tilanteeseen” (K5)	Asennoituminen vastoinkäymisiin vaikuttaa kykyyn kohdata haasteita.
”Uuden työntekijän tulo voi tuntua haastavalta. Eeliasta voi tuntua siltä, ettei hänen työtään arvosteta tai uusi työntekijä tekee työt paremmin kuin hän” (K18)	Muutokset työyhteisössä voivat aiheuttaa epävarmuutta työssä suoriutumista tai kokemuksia arvostuksen puutteesta.

3.5.2. Aineiston ryhmittely ja käsitteellistäminen

Aineiston pelkistämisen jälkeen on mahdollista aloittaa aineiston ryhmittely ja käsitteellistäminen. Ryhmittelyssä koodatuista ilmauksista etsitään samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia. Samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet ryhmitellään alaluokiksi ja nimetään luokan sisältöä kuvaavalla käsitteellä, jolloin luokiteltu aineisto tiivistyy. Ryhmittely etenee siten, että alaluokkia yhdistelemällä muodostetaan yläluokkia, jotka vuorostaan muodostavat pääluokkia. Pääluokat yhdistyvät mahdollisuuksien mukaan

vielä yhdistetyksi luokaksi. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 123-125.) Aineiston ryhmittelyn katsotaan sisältyvän aineiston käsitteellistämiseen, jonka tavoitteena on muodostaa aineiston lähtökohdista teoreettisia käsitteitä, jotka vastaavat tutkimustehtävään (Tuomi & Sarajärvi, 2011, 111).

Aineiston käsitteellistämiseen pyrkivä prosessi aloitettiin tarkastelemalla tarkemmin pelkistämisen seurauksena syntyneitä analyysiyksiköitä, joiden joukosta etsittiin samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Aineiston ryhmittely eteni aluksi voimavaroja käsittelevien analyysiyksiköiden lähtökohdista, jolloin samoja asioita kuvaavista pelkistetyistä ilmauksista muodostettiin alaluokkia, jotka nimettiin luokan sisältöä kuvaavalla otsikolla. Alaluokkien muodostamisen jälkeen tarkasteltiin alaluokissa ilmeneviä yhtäläisyyksiä, jotka ryhmiteltiin sisältöä kuvaavan yläluokan alle.

Ryhmittelyn tuloksena yläluokista syntyi pääluokkia, jotka nimeämisen jälkeen liitettiin yhdistävään ”Työn voimavarat” – luokkaan. Voimavaroja koskevia pääluokkia syntyi kolme: yksilöön liitetyt voimavarat, työn sosiaaliset voimavarat ja työn järjestelyiden voimavarat.

Voimavarojen sisällöllisen analyysin jälkeen aineiston ryhmittelyn ja käsitteellistämisen analyysi aloitettiin kuormitustekijöitä kuvaavien analyysiyksiköiden ryhmittelyllä.

Kuormitustekijöiden osalta aineiston ryhmittely ja käsitteellistäminen eteni edellä kuvatun voimavarojen ryhmittely- ja käsitteellistämisen prosessin kaltaisesti, jossa samaa asiaa kuvaavat analyysiyksiköt yhdistyivät alaluokkien kautta yläluokiksi.

Kuormitustekijöitä kuvaavaa luokittelua ei ollut mielekäästä viedä tämän pidemmälle, vaikka pyrkimyksenä oli muodostaa myös kuormitustekijöistä aineistoa kuvaavia pääluokkia. Pääluokkien muodostaminen olisi kuitenkin sirpaloittanut aineistoa, jonka vuoksi nähtiin tarkoituksenmukaiseksi pitäytyä muodostetuissa yläluokissa. Yläluokkia muodostui lopulta kolme: psyykkiset-, fyysiset- ja sosiaaliset kuormitustekijät.

Kuormitustekijöitä koskeva analyysiprosessi osoittautui voimavarojen analysoimista haasteellisemmaksi, koska kuormitustekijöiden keskinäiset vuorovaikutussuhteet näyttäytyivät monisyisinä. Haasteellisuus ilmeni tulkintavaikeuksina siitä, minkälaiset tekijät tosiasiallisesti olivat kuormittavia tekijöitä ja mitkä vain hetkellisesti ilmeneviä seurauksia näistä. Seuraavalla sivulla havainnollistetaan aineiston ryhmittelyn logiikkaa (taulukko 2) ja aineiston käsitteellistämisen prosessia (taulukko 3).

Taulukko 2. Esimerkki aineiston ryhmittelystä.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
<ul style="list-style-type: none"> - Asennoituminen vastoinkäymisiin vaikuttaa kykyyn kohdata haasteita. - Reipasotteinen tapa toimia - Positiivinen asenne heijastuu takaisin. 	Ajatukset asenteen merkityksestä erilaisissa tilanteissa
<ul style="list-style-type: none"> - Työkaverin huomioiminen keskustelussa - Työkaverin viihtyminen työyhteisössä on tärkeää - Kollegan kanssa voi sopia asioista - Tervehtiminen tullessa ja lähtiessä, kuulumisten vaihto 	Työyhteisön jäsenten huomioiminen

Taulukko 3. Esimerkki aineiston käsitteellistämisestä työhyvinvointiin vaikuttavista yksilöön liitetyistä voimavaroista.

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka	Yhdistävä luokka
<ul style="list-style-type: none"> - Ajatukset asenteen merkityksestä - Ajatukset haasteiden kohtaamisesta - Elämänmyönteisyys - Ilmaisut iloisesta mielestä - Ajatukset ja ilmaisut kyvyistä ja taidoista - Esimerkit onnistumisen kokemuksista ja ratkaisuiden näkemisestä 	Optimismi	Yksilöön liitetyt voimavarat	Työn voimavarat
<ul style="list-style-type: none"> - Itseluottamuksen ilmeneminen - Itsetuntoon viittaaminen - Ajatukset oppimisen mahdollisuudesta - Ilmaisut kehittymisen tärkeydestä työssä - Ajatukset vastuusta - Vastuun ilmeneminen - Ammatillinen toimijuus 	Itsetuntemus		

Voimavaroja ja kuormitustekijöitä käsittelevän sisällönanalyysin lopuksi keskityttiin vielä kiinnittämään huomiota kehyskertomusvariaatioiden mukaisiin eroavaisuuksiin ja samankaltaisuuksiin. Ilman variaatioiden välistä tarkastelua analyysissä saatettaisi menettää oleellista informaatiota, jonka kertomusten variointi on tuonut mukanaan ja jonka logiikan selvittämiseen valitulla aineistonkeruumenetelmällä on pyritty.

4 TULOKSET

Tässä luvussa esitellään aineiston analyysin seurauksena syntyneitä havaintoja, tulkintoja ja lopputuloksia, joita pohjustetaan aineistolähtöisillä esimerkeillä, jotta lukijan olisi helpompi seurata tulkintojen taustalla olevaa logiikkaa. Aineistosta esiin nostetut katkelmat on merkitty *kursiivilla*, jotta niiden erottaminen muusta tekstistä olisi selkeää.

Työn voimavarat ja kuormitustekijät rakentuivat kertomuksissa yksilöön liitetystä kokemuksesta, jotka kytkeytyivät vahvasti työympäristöön ja sosiaalisiin suhteisiin siellä, mukailen näin Työterveyslaitoksen määritelmää työhyvinvointiin vaikuttavista osatekijöistä. Aineiston analyysin yhteydessä työhyvinvoinnin dynaamisuus muodostui yksilön ja työyhteisön jäsenten välisissä kontekstisidonnaisissa vuorovaikutussuhteissa. Kertomuksissa vuorovaikutussuhteiden kuvattiin parhaimmillaan tukevan sekä yksilöön liitettyjä voimavaroja että työn sosiaalisia voimavaroja. Samanaikaisesti vuorovaikutussuhteet olivat haastavimmillaan myös suurin syy kuvattuun kuormittavuuteen, jonka vaikutus ulottui työntekijän vapa-aikaan. Tämän tutkimuksen tulosten valossa voidaan esittää, että työhön liitetyt voimavarat ja niiden vastapainona toimivat kuormitustekijät näyttäytyvät erityisesti psykososiaalisina vuorovaikutussuhteina työkontekstissa, joiden vaikutus ulottuu yksilöön affektiivisella tasolla useilla elämänalueilla.

Eläytymismenetelmällä kerätyn aineiston analyysissä keskitytään tarkastelemaan kehyskertomuksen varioinnin vaikutusta, jonka avulla pyritään tutkittavan ilmiön logiikan selvittämiseen (Eskola, 2010, 85). Tässä tutkimuksessa kehyskertomusten varioivana tekijänä vaikutti työn voimavarat ja toisaalta työn kuormitustekijät, jota tehostettiin kuvaamalla kertomuksessa oman työn oheen sisällytettyä vastuutehtävää uuden työntekijän perehdyttämisestä. Tulosten tulkinnan ensimmäisessä vaiheessa keskitytään tarkastelemaan kehyskertomusvariaatioiden kautta aineistosta esille nousseita voimavaroja ja kuormitustekijöitä teemoittain. Analyysin toisessa vaiheessa aineistosta tehtyjä tulkintoja ja johtopäätöksiä käsitellään luvussa 2.4 esitetyn Työterveyslaitoksen työhyvinvoinnin määritelmän osatekijöiden; subjektiivisuuden, kontekstisidonnaisuuden ja dynaamisuuden näkökulmasta. Pyrkimyksenä on käsitteiden avulla reflektoida tulosten tulkintoja suhteessa aiempaan tutkimukseen ja teoriaan. Tutkimuksen tulosten ja johtopäätösten esittäminen kaksivaiheisesti mukailee aineiston analyysiprosessin kulkua. Tästä lähtökohdasta työhön liitetyt voimavarat ja kuormitustekijät perustuvat aineistolähtöiseen tulkintaan, jotka analyysin loppuvaiheessa kytetään aiempaan teoriaan ja tutkimukseen.

4.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat voimavarat

Kokonaisvaltaiseen työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat aineiston analyysin perusteella merkittävästi yksilöön liitetyt voimavarat, mutta erityisesti työkontekstiin sijoittuvat työyhteisön vuorovaikutussuhteet sekä työn järjestelyiden toimivuus ja työn organisoinnin tukeminen. Yksilöön liitetyt voimavarat olivat useissa yhteyksissä tulkittavissa myös keinoina huolehtia omasta hyvinvoinnista.

4.1.1. Yksilöön liitetyt voimavarat

Yksilöön liitetyt voimavarat näyttäytyivät aineistossa psyykkisinä ja sosiaalisina voimavaroina, joissa tunnistettiin vapa-ajan ja palautumisen merkitys.

Optimismin merkitys suhteessa koettuun työhyvinvointiin sekä yleisemmin suhtautumistapana elämän mukanaan tuomiin tilanteisiin ja muutoksiin näyttäytyi aineistossa keskeisenä voimavarana. Optimismi kytkeytyi kertomuksissa vahvasti

yksilöön mutta useissa kertomuksissa optimistisen asenteen kuvattiin vaikuttavan myönteisesti koko työyhteisöön, kuten alla olevasta aineistoesimerkistä on tulkittavissa:

”Lisäksi uudelta työntekijältä aina oppii uutta sekä hän antaa ajattelemisen aihetta omiin rutiineihin, että niitä on mahdollisuus muuttaa ja kehittää omaa työtä.

Positiivinen asenne kantaa pitkälle ja tuo mielekkyyttä työhön sekä sen huomaa myös toiset!” (K3)

Yksilötasolla optimistisen asenteen työtä ja elämää kohtaan nähtiin rakentuvan elämänmyönteisyydestä ja iloisesta mielestä mutta myös kyvykkyydestä ja rohkeudesta vastata haasteisiin, jota havainnollistetaan kahden seuraavan aineistoesimerkin avulla. Optimismi ja kyky kohdata vastoinkäymisiä liitettiin kertomuksissa usein myös motivaatioon, jota erityisesti alempi aineistoesimerkki ilmentää. Motivaatio työtä kohtaan liitettiin näissä kertomuksissa innostuneeseen asenteeseen ja aktiiviseen toimijuuteen.

”Eelia ei hyväksy ottaa harmaita hiuksia vastoinkäymisistä vaan näkee aina ratkaisun tilanteeseen kuin tilanteeseen” (K5)

”Eelia on motivoitunut työhönsä jolloin on helppo uudelle työntekijälle kertoa ja opastaa häntä uuteen työhön. Pienet vastoinkäymiset ovat vain vahvistavia ja niitä tulee aina...Eelian on helppo kertoa työstä koska hän on innokas ja työteliäs itse” (K4)

Optimismin lisäksi yksilöön liitettynä voimavarana kuvattiin itsetuntemus, joka syntyi itseluottamuksen, itsensä kehittämisen, vastuunoton ja ammatillisen toimijuuden kautta. Ammatillisella toimijuudella tarkoitetaan tämän tutkimuksen tulosten yhteydessä ammatillista osaamista ja halua kehittyä työtehtävässä. Ammatillinen toimijuus sijoitettiin tähän luokkaan, koska oli tulkittavissa, että kokemus ammatillisen osaamisen merkityksestä ei linkittynyt kertomuksissa ainoastaan työtehtäviin, vaan kuvasi laajemmin yksilöön liitettyä suuntautumista ja toimijuutta itsensä kehittämiseen. Tätä yhteyttä havainnollistaa myös optimismin yhteydessä käsitelty vastaaja K3 aineistoesimerkki, jossa positiivisen asenteen lisäksi näyttäytyi tärkeänä myös uuden oppiminen ja oppien soveltaminen omaan tehtäväkuvaan työnteon sujuvoittamiseksi.

Itsetuntemus vaikutti ilmentyvän kertomuksissa eräänlaisena itsensä toteuttamisen mahdollisuutena erityisesti työkontekstissa, mutta vaikutti vahvistavan yksilöllisiä voimavaroja kontekstista riippumatta. Itseluottamuksen vahvistuminen työkontekstissa

rakentui osaamisen, sopivantasoisien haasteiden ja työtehtävien hallinnan tunteen avulla, jossa työyhteisön vastavuoroisuus vaikutti olevan avainasemassa. Erityisesti voimavaroja korostavissa kertomuksissa perehdytys nähtiin voimavaroja tukevana, koska uuden työntekijän tulo nähtiin sekä työn järjestelyiden voimavarana että ammatillisen kehittymisen mahdollistajana. Kertomuksissa vastuu kuvattiin usein eräänlaisena itsetuntemuksen eri luokkien ilmentymänä, joka yhtäältä vahvisti yksilöön liitettyjä voimavaroja kuten itseluottamusta mutta myös työn järjestelyjä. Samanaikaisesti vastuu myös ilmensi työyhteisön jäsenten välistä luottamusta siitä, että jokainen huolehtii, hoitaa ja vastaa omista tehtävistään. Itsetuntemuksen eri elementtien tiiviin vuorovaikutuksen seurauksena syntyvää itsensä toteuttamisen mahdollisuutta pyritään havainnollistamaan seuraavien kokoavien sitaattien avulla:

”Eelia lähtee perehdyttämään mielellään, koska näkee hyvän perehdytyksen voimavarana jatkossa ja kokee olevansa hyvä perehdyttäjä, eli kokee osaavansa työnsä ja tuntevansa osaston asiat. Eeliällä on vastuuta työyhteisössä ja se saa hänet kokemaan itsensä tärkeäksi ja pysymään motivoituneena. Riittävä tieto ja taito luo itsevarmuutta” (K1)

”Uuden työntekijän perehdytys oli merkki siitä, että esimies luotti Eelian ammattitaitoon niin paljon, että antoi tällaisen vastuutehtävän hänen hoitaakseen. Mutta olisiko hänestä ottamaan uutta haastetta vastaan? Työpäivän päättyessä töistä lähti uudesta vastuusta ja onnistumisestaan innostunut Eelia” (K8)

Uudet vastuutehtävät, kuten perehdytyksestä vastaaminen, saattoivat kuitenkin aiheuttaa myös epävarmuutta omasta ammattitaidosta. Halu tarttua haasteisiin ja onnistumisen kokemukset positiivisen palautteen muodossa vahvistivat näissä tilanteissa uskoa omiin kykyihin ja taitoihin. Seuraava sitaatti havainnollistaa kertomuksissa ilmentyneitä epävarmuuksia omasta ammattitaidosta, joka vuorovaikutuksessa syvenee onnistumisen kokemukseksi ja vaikuttaa myönteisesti yksilöön: *”Sain tänään työpaikalla vastuullisen tehtävän. Meille saapui uusi työntekijä jonka perehdytys annettiin minulle. Voi miten minua jännitti. Aivan vieraalle puhuminen. Osaanko jo oikeasti? Päivä oli päättymässä. sosiaalitullassa puimme päällemme ja olin lähdössä kotiin. Uusi työntekijä kiitti minua. Tänään tein hyvän työn” (K9)*

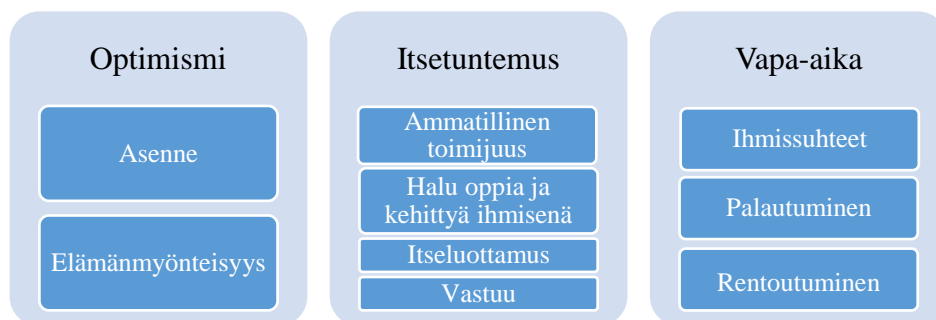
Vapa-ajan ja palautumisen merkitys hyvinvoinnille tunnistettiin kertomuksissa, jotka kuvattiin usein rentoutumisena ja mielekkäänä tekemisenä, edistäen palautumista päivän

tapahtumista. Osassa kertomuksia rentoutuminen merkitsi ystävien tapaamista, toisissa yksinoloa omien ajatusten parissa. Liikunta ja harrastukset koettiin voimavaroja lisäävinä tekijöinä, mutta samanaikaisesti iloa toi myös arkiset kotiaskareet ja perheen parissa vietetty aika. Toimivat ihmissuhteet sekä tasapuolinen vastuunotto kotiaskareista ja lastenhoidosta puolisoiden välillä mainittiin usein voimavaroja lisäävinä. Seuraavat kaksi aineistoesimerkkiä kuvaavat kertomuksissa usein näyttäytyvää vapa-ajan kuvaustapaa:

”Puoliso hakee lapset päivähoidosta ja ruoka onkin jo valmiina edelliseltä päivältä. Eelia saa rauhassa keskittyä itseensä ja omiin ajatuksiinsa, eli viettää laatu-aikaa hetken itsekseen” (K13)

”Arjessa olen nyt ottanut käyttöön lyhyet mindfulness- hetket ja annan aivoparoilleni hieman lisävirtaa sillä tavoin. Mielelleen on myös hyvä välillä kertoa mitkä asiat ovat oikeasti hyvin ja mille asioille voi oikeasti jotakin tehdä” (K15)

Alla esitetään yhteenveto kuvion muodossa aineiston analyysin tuloksena syntyneistä keskeisistä yksilöön liitetyistä voimavaroista. Analyysin lähtökohdista vaikuttaa siltä, että sekä vapa-aika että työympäristö tukevat parhaimmillaan yksilöön liitetyjä voimavaroja, jolloin yksilön ”mukana” kulkevat voimavarat ikään kuin kertautuvat molemmissa konteksteissa.



Kuvio 2. Yhteenveto yksilöön liitetyistä voimavaroista.

4.1.2. Työn järjestelyihin liittyvät voimavarat

Työn järjestelyiden voimavaroja käsiteltiin kertomuksissa pääsääntöisesti uuden työntekijän tulon herättämien ajatusten lähtökohdista, jonka nähtiin mahdollistavan työtehtävien uudelleenjaon sekä lisäävän resursseja suorittavaan työhön. Tällä tavoin kuormittavia tekijöitä, kuten kiirettä ja epätasaisesti jaoteltuja työtehtäviä saatiin jaettavaa

tasaisemmin ja hallittua tehokkaammin. Riittävät henkilöstöresurssit vaikuttivat luovan pohjan työn hallintamahdollisuuksille, jotka näyttäytyivät tehtävänkuvan selkeyden, työtehtävien sisällön ja sopivantasoisien mitoitusten muodossa. Kertomuksissa työn hallintamahdollisuudet kuvattiin usein sekä yksilöön liittyvinä (K12) että koko työyhteisöä hyödyttävinä voimavaroina (K3), jota havainnollistetaan seuraavien aineistositaattien avulla:

”Eeliällä on selkeä käsitys mitä hänen työtehtäviinsä kuuluu ja siksi hänen on helppo kertoa työn sisällöstä uudelle työntekijälle. Eelia viihtyy työssään ja työtehtävät ovat oikein mitoitettuja” (K12)

”Uuden työntekijän myötä saadaan vastuualueita jaettua useammalle, eikä yhdellä ole liian paljon vastuutehtäviä” (K3)

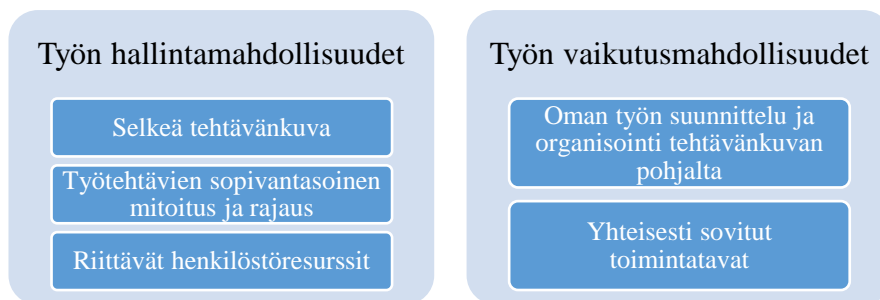
Erityisen tärkeänä tehtävänkuvan selkeys näyttäytyi tilanteissa, jotka vaativat nopeaa reagointia tai kyvykkyyttä vastata äkillisiin muutoksiin, kuten työtovereiden yllättäviin sairaspöissaoloihin. Työn hallintaan liittyvät myönteiset voimavarat vaikuttivat tämälntyyppisissä tilanteissa tukevan työn vaikutusmahdollisuuksia luomalla raamit, joiden puitteissa toimintaa muokattiin tilanteeseen sopivaksi. Yhteisesti sovitut toimintatavat ja käytänteet sekä niiden noudattaminen lisäsivät kertomuksissa työyhteisön positiivista ryhmähenkeä sekä työn sujuvuutta. Vastaavasti tilanteet, jolloin sovituisia käytänteistä poikettiin, aiheuttivat ristiriitaisuuksia työyhteisön sisällä, joita käsitellään kuormitustekijöiden analyysin yhteydessä.

Mahdollisuus vaikuttaa oman työn suunnitteluun oli tulkittavissa keinona ylläpitää voimavaroja. Työtehtävien suunnittelua ja tulevaan päivään valmistautumista lähestyttiin kertomuksissa usein uuden työntekijän perehdytyksen avulla, joissa kuvattiin perehdytyksen valmistelua, sen toteutusta ja usein myös yllättäviä tilanteita, jotka pakottivat kertomuksessa esiintyvän henkilön muuttamaan suunnitelmiaan. Tällaista tilannetta kuvaa muun muassa kertomus K10 jossa käytiin yksityiskohtaisesti läpi perehdytyksen kulkua, päivälle varattuja tapaamisia sekä tulevan yhteistyön suunnittelua muiden alan toimijoiden kanssa. Päivän kulku sai kuitenkin kertomuksessa yllättävän käänteen. Tulkittavissa oli, että mahdollisuus suunnitella omaa työtään tiettyjen raamien puitteissa tukee työntekijän hyvinvointia, jolloin päivä voi kiireestä ja yllättävistä tilanteista huolimatta olla onnistunut: *”Työpäivä oli haastavista tilanteista ja kiireestä onnistunut, vaikka suunnitelmat uuden työntekijän Mintun perehdytyksen*

osalta olivatkin menneet uusiksi. Eelia ehti näyttää Mintulle sosiaalililat kun puhelin soi ja hän sai kiireellisen tehtävän joka piti hoitaa pois alta, jotta työt työyhteisössä sujuvat” (K10)

Erilaiset kausi- ja viikkosuunnitelmat sekä tehtävälisterit toivat kertomuksissa selkeyttä tehtävien hoitamiseen ja lisäsivät myös vaikutusmahdollisuuksia työhön. Tämä kuitenkin näyttäytyi ainoastaan tilanteissa, joissa työntekijöiden tehtäväkuva, työrooli ja vastuualueet jo entuudestaan olivat selkeitä ja ”auki kirjoitettuja”. Halu hoitaa työtehtävät huolellisesti sekä kiinnostus työn hallinnan edistämiseen näyttäytyi pyrkimyksenä luoda soveltuvia keinoja, jotka tukivat yksilöä, kuten kertomuksessa K15 pohditaan: *”Minun voisi olla hyvä hieman luoda organisoitavikkoa kaikesta päivittäin ja viikottain tehtävästä ja tehdä selkeä suunnitelma niiden aikataulusta ja kiireellisyysjärjestyksestä” (K15)*

Alla olevassa kuviossa kuvataan yhteenveto työn järjestelyihin liittyvistä voimavaroista. Työn hallintamahdollisuuksien luokan sisällön voidaan tulkita kuvaavan organisaation ja johdon toimenpiteitä työyhteisön työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työn vaikutusmahdollisuuksien luokka puolestaan jäsentää työntekijän mahdollisuuksia muokata tehtäviä omaa hyvinvointia tukeviksi organisaation asettamien raamien puitteissa.



Kuvio 3. Yhteenveto työn järjestelyihin liittyvistä voimavaroista.

4.1.3. Työn sosiaaliset voimavarat

Työn sosiaaliset voimavarat, vuorovaikutuksellinen avointa kommunikaatiota arvostava työyhteisö esiintyi aineistossa keskeisimpänä työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Samanaikaisesti haasteet työyhteisön vuorovaikutuksessa esiintyivät myös laajasti kuormitustekijöinä, jota käsitellään analyysin myöhemmässä vaiheessa.

Työyhteisön merkitys työn voimavarana korostui kertomuksissa. Aineiston lähtökohdista vaikutti siltä, että työyhteisö määriteltiin vahvasti suhteessa työyksikköön tai toimipisteeseen, eli tiettyyn kontekstiin. Aineistosta ei voinut tehdä sellaisia tulkintoja, jossa työyhteisö olisi määritelty ammatillisen identiteetin kautta, esim. tietyn ammattikunnan edustajana yksiköstä riippumatta. Työyhteisö määrittyi kertomuksissa siis tietyssä fyysisessä ympäristössä työskentelevien yksilöiden muodostamana ryhmänä. Parhaimmillaan nämä yksilöt ryhmässä loivat toiminnallaan toisiaan tukevan, joustavan ja innostuneen yhteisön, jotka työskentelivät yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi luottamuksellisessa vuorovaikutussuhteessa. Seuraava aineistoesimerkki kuvaa työyhteisöön useissa kertomuksissa liitettyjä elementtejä, kuten työtovereiden tarjoamaa tukea, joustavuutta, hyvää ilmapiiriä ja yhteisiä tavoitteita kohti suuntaamista ”yhteistyömeiningin” avulla, eräänlaista positiivista virtausta.

”Aamulla töihin lähtiessään Eelia oli tuntenut alkavaa päänsärkyä, tästä sanoikin aamulla työkavereille, lupasivat ottaa vetovastuun tän päivän liikuntahetkestä. Eelia kertookin uudelle työntekijälle että työntekijöiden tuki ja yhteistyömeininki auttaa jaksamaan töissä raskaidenkin aikojen yli” (K11)

Keskeisenä työn sosiaalisena voimavarana kertomuksissa näyttäytyi myös oikeudenmukainen ja osallistuva esimies, joka toiminnallaan loi työn järjestelyjä ja organisointia tukevat puitteet edistäen tällä tavoin työhyvinvointia. Osassa kertomuksia esimiehen rooli oli tulkittavissa jopa eräänlaisena ratkaisuna kuormituksen lieventämiseen, jota ensimmäinen (K18) alla olevista aineistoesimerkeistä havainnollistaa. Samanaikaisesti koettu epäreilisuus johtajuudessa sekä toimimattomat työkäytännöt ja kokemus arvostuksen puutteesta heikensivät työhyvinvoinnin kokemusta. Tätä ilmentymää kuvaa alempi, vastaajan K19 kertomuksesta esille nostettu sitaatti.

”Hänellä täytyisi olla esimies joka kannustaa ja jolle voi puhua haastavista asioista. Jos esimies ei osaa olla tasapuolinen ja puolueeton ja häneltä puuttuu johtamistaitoja voi hyvinkin työntekijä lähteä hyväpalkkaisesta paikasta helposti” (K18)

”Hänen mielestään esimies on antanut joidenkin työkavereiden olla ’pomon asemassa’ ja moni muukin kokee että pari työntekijää pyörittää pomoa. Tehdään porukalla päätöksiä ja ne vaan yleisesti kerrotaan että näin toimitaan” (K19)

Esimies vaikutti kertomuksissa toiminnallaan siihen, että työn järjestelyt ja niiden organisointi toimivat ja uskalsi tarvittaessa puuttua epäkohtiin. Parhaimmillaan esimies loi johtajuudellaan koko työyhteisön toimivuutta ja avointa kommunikaatiota tukevat puitteet, joka heijastui myönteisesti yksilöön: *”Eelia miettii kuinka onnekas kun pomona on ihminen joka saa porukan tekemään työt puhaltamalla yhteen hiileen”* (K11)

Kertomuksissa työn sosiaaliset voimavarat ilmenivät työkontekstissa, mutta vaikuttivat kiinnittävän kertomuksissa esiintyvään subjektiin joko työyhteisön jäsenten välisen vuorovaikutuksen kautta tai työn organisoinnin välillisen vaikutuksen avulla.

Tämäntyyppisen onnistuneen vuorovaikutussuhteen taustalla vaikutti olevan avoin viestintä- ja kommunikaatiokulttuuri, joka näyttäytyi aktiivisena yhteisten toimintamallien ja tavoitteiden luomisena perustuen toimivaan informaatiokulkuun.

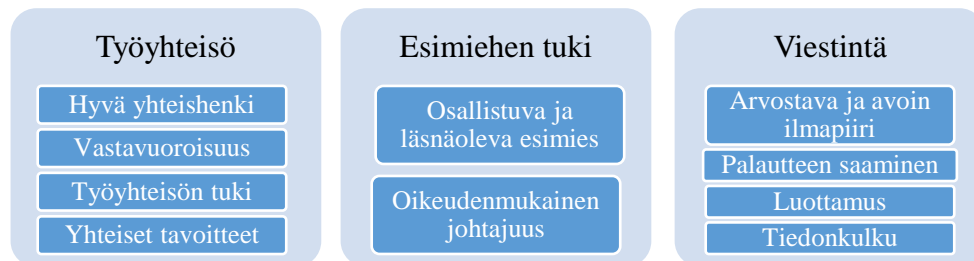
Kertomuksissa positiivisen palautteen saaminen ja kaikki työyhteisön jäsenten näkökulmat huomioon ottava ilmapiiri kuvasivat avoimen viestinnän merkitystä myönteiselle työhyvinvoinnille. Kertomuksissa työhyvinvointia vaikutti tukevan luottamus siitä, että jokainen toimii yhteisesti sovittujen toimintamallien mukaan ja hoitaa omat vastuutehtävät. Vastaavasti puutteet tämäntyyppisessä vuorovaikutuksessa lisäsivät kuormitusta, jota reflektoidaan tutkimuksen tulosten kuormitustekijöitä käsittelevässä osuudessa. Esimieheltä saatu positiivinen palaute suoritetusta työstä nähtiin erittäin tärkeänä ammatillista osaamista ja kyvykkyyttä edistävänä tekijänä. Palautteen saaminen kaikilta työyhteisön jäseniltä näyttäytyi aineistossa konkreettisena välineenä edistää työn mielekkyyttä, mutta erityisen vaikuttavaa sen nähtiin olevan esimiehen toimesta saatuna. Seuraavat kolme aineistoesimerkkiä kuvaavat myönteisen sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitystä yksilön tunnekokemuksiin, jota tässä yhteydessä käsitellään erityisesti palautteen saamisen lähtökohdista.

”Positiivinen palaute ja uuden työntekijän motivaatio tuo itselle hyvän mielen ja tunteen että osaa työnsä ja pystyy siitä antamaan osansa myös toiselle” (K3)

”Sain kuulla että minut oli valittu tehtävään, koska olen työskennellyt talossa pitkään. Sain myös kuulla että olen esimerkillinen asiakaspalvelija. Miten ihanalta kuulostikaan positiivinen palaute minusta!” (K9)

”Kun kokee olevansa tervetullut työyhteisöön, löytyy rohkeutta ja iloisuutta työntekoon” (K1)

Yhteenvetokuvio työn sosiaalisista voimavaroista havainnollistaa niiden vahvan kytkeytymisen työkontekstiin ja vuorovaikutussuhteisiin siellä. Toimivan ja avoimen työyhteisön rakenteena vaikutti kertomuksissa erilaiset viestinnän elementit, joissa esimiehen rooli suhteessa työntekijöihin ja toisaalta myös työn järjestelyihin vaikutti olevan keskeisessä asemassa.



Kuvio 4. Yhteenveto työn sosiaalisista voimavaroista.

4.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat kuormitustekijät

Aineiston analyysin keskeinen havainto oli kertomuksissa kuvattujen kuormitustekijöiden vahva esiintyminen työkontekstissa, mutta joiden vaikutus ulottui yli kontekstirajojen yksilön psykososiaaliseen hyvinvointiin ja terveyteen. Kuvatut kuormitustekijät liittyivät lähes poikkeuksetta haasteisiin työyhteisön vuorovaikutussuhteissa. Analyysin syventäminen terveyttä käsitteleviin kuormitustekijöihin synnytti havainnon siitä, että terveyteen liittyvät kuormitustekijät eivät itsessään olleet syy kuormituksen kokemukseen, esimerkiksi työkykyä alentavan sairauden muodossa, vaan seurausta voimavarojen ja kuormitustekijöiden epätasapainosta.

4.2.1. Psykkiset kuormitustekijät

Kertomuksissa psykkiset kuormitustekijät syntyivät pääsääntöisesti työkontekstissa, mutta niiden kuvattiin ulottuvan yksilön kokonaishyvinvointiin. Työhön liitetyt psykkiset kuormitustekijät näyttäytyivät kertomuksissa itsesäätelyn puutteena erityisesti työn määrässä ja tahdissa heikentäen työn hallintamahdollisuuksia. Kokemus lisääntyneestä työmäärästä yhdistettynä esimerkiksi epäselvään tehtävänkuvaan heikensivät kertomuksissa vaikutusmahdollisuuksia työhön, jonka kuvattiin aiheuttavan työn valumista vapa-aikaan tunnetasolla. Tätä vuorovaikutussuhdetta pyritään

havainnollistamaan seuraavan aineistoesimerkin avulla, jossa haasteet työyhteisössä vaikuttavat merkittävästi vapa-aikaan sekä psyykkisinä että fyysisinä kuormitustekijöinä.

”Eelian on todella huonolla tuulella kotiin lähtiessään ja kotiin mennessään, tuntee itsensä hyvin väsyneeksi ja päätäkin särkee. Hän tiuskii perheelleen ja on koko illan ajatuksissaan töissä. Hän on henkisesti loppu kun työilmapiiiri on huono ja aina kun tulee pieni lisä hänen töihinsä niin kakki muutkin työrasitteet täyttävät pään. Työpäivän jälkeen aika menee huonolla tuulella ja yölläkin hän heräilee ja valvoo pohtien ulospääsyä tilanteesta” (K19)

Aineistossa kokemus riittämättömistä henkilöstöresursseista vaikutti laajimmin kuormittavuuteen, joka kohdistui kertomuksissa yksilöön lisääntyneen työmäärän ja oman perustehtävän oheen sijoitettujen lisätehtävien muodossa. Kehyskertomuksissa kuvailtu perehdyttäminen kuvattiin tämäntyyppisenä kuormittavuutta lisäävänä ylimääräisenä tehtävänä. Tulkittavissa on, että ylimääräiset työtehtävät aiheuttivat kuormitusta yksilöllisellä tasolla työpäivän aikana, jolloin lisätehtäviä jouduttiin priorisoimaan omien työtehtävien kustannuksella. Lisäksi kuormittuminen ulottui myös vapa-aikaan, kuten seuraava aineistoesimerkki havainnollistaa: *” Ja nyt tämä uusi työntekijä missä esimies vastuuttaa perehdytyksen minulle. Otan tietenkin innolla uusia työtehtäviä mutta jostainhan se on pois. Huomaan asian vaivaavan myös kotona enkä saa asiaa päästäni millään ” (K2)*

Toistuvat, erityisesti pitkäkestoiset sijaisjärjestelyt esimerkiksi sairaspöissaolojen vuoksi lisäsivät kertomusten työntekijöiden kuormitusta ja kiireen tuntua. Lisäksi kokemus hallitsemattomasta työmäärästä sekä huoli tekemättömistä töistä kuormittivat yksilöä psyykkisellä tasolla ilmentyen kertomuksissa esimerkiksi välinpitämättömyytenä tai heikentyneenä uskona omiin kykyihin. Tämäntyyppistä vaikuttavuutta työkontekstiin sijoittuvien haasteiden ja yksilön psyykkisen tunnetilan välillä kuvaavat seuraavat kaksi aineisto esimerkkiä:

”Taas yksi työpäivä takana. Väsyttää, selkää särkee ja päänsärkykään ei ole kaukana. Kauhee kiire koko päivän. Pitäis toimii nopeesti ja eettisesti. Ja vielä uus työntekijä roikkuu kintereillä kyselemässä koko ajan. Kyselee niin paljon epäolennaistakin, et onko pakko kaikkee tietää miks joku tehdään tietyllä tavalla! Ihan sama kuhan jotenkin tekee. Kyl masentaa. Työpäivän jälkeen oloasu päälle ja sohvalle. En aijo nenää enää ulos näyttää. Toivottavasti kukaan ei soita, tai tule käymään: ihan tarpeeks saanu puhua tänään töissä” (K14)

”Tykkään kyllä pienistä vastuutehtävistä mutta nyt, juuri nyt kuorma tuntuu raskaalta ja tunnen epäonnistuvani lähes kaikessa” (K21)

4.2.2. Fyysiset kuormitustekijät

Kertomuksissa väsymys, univaikeudet sekä kykenemättömyys irrottautua työstä näyttäytyivät keskeisinä hyvinvointia heikentävinä tekijöinä. Diagnostisoitujen fysiologisten sairauksien aiheuttamien kiputilojen vaikutusta työkykyyn käsiteltiin koko aineistossa ainoastaan yhdessä kertomuksessa. Fyysiset kuormitustekijät ovat tutkimuksen tuloksissa eroteltu omaksi luokakseen erityisesti siitä syystä, että koettua väsymystä käsiteltiin kuormittavuutta käsittelevissä kertomuksissa merkittävällä laajuudella, peräti yhdeksässä kymmenestä kertomuksesta. Kertomuksissa väsymystä ei käsitelty väsymisenä fyysisestä toiminnasta, vaan tunnetilana, jota edelsi vuorovaikutukselliset haasteet työyhteisössä, työn järjestelyihin liittyvät haasteet ja kokemukset riittämättömyyden tunteista tai työnsuorituksen vähättelystä. Fyysisten ja psyykkisten kuormitustekijöiden tiivistä vuorovaikutussuhdetta kuvaa psyykkisten kuormitustekijöiden (kappale 4.2.1.) yhteydessä käsitellyt aineistoesimerkit kertomuksista K14 ja K19. Molemmat sitaatit ilmentävät tyypillisiä kuormitustekijöitä kuvaavia kertomuksia, joissa haasteet työyhteisössä vaikuttavat työntekijän psyykkiseen tunnetilaan heikentävästi ulottuen myös fyysiseen terveyteen, pääsääntöisesti väsymyksen muodossa.

4.2.3. Sosiaaliset kuormitustekijät

Haasteet työyhteisön vuorovaikutussuhteissa, työyhteisön jäsenten ristiriitainen toiminta sovittujen toimintatapojen noudattamisessa tai yhteisesti sovittujen toimintatapojen puute koettiin kertomuksissa erityisen kuormittavina tekijöinä, jotka ilmentyivät luottamuksen puutteena. Lisäksi kertomuksissa tuotiin esille kokemuksia eriarvoisuudesta ja arvostuksen puutteesta työntekijöiden välillä tilanteissa, joissa muut työyhteisön jäsenet laiminlöivät tai valikoivat työtehtäviä ja tilanteissa, joissa esimiehen ei koettu kohtelevan työntekijöitä oikeudenmukaisesti. Seuraavat kolme aineisto esimerkkiä havainnollistavat kuinka kertomuksissa yksilöön liitetty tunnekokemus vaikuttaa siihen, minkälaiset tekijät työyhteisössä koetaan kuormitusta lisäävinä.

”Uuden työntekijän tulo voi tuntua haastavalta. Eeliasta voi tuntua siltä, ettei hänen työtään arvosteta tai uusi työntekijä tekee työt paremmin kuin hän. Osaavammin”
(K18)

”Perehdytystä haittaa muiden työntekijöiden ristiriitainen toiminta. Toimintatavoista ja käytänteistä on sovittu yhteisesti. Eelia perehdyttää sopimusten mukaan mutta huomaa joidenkin työntekijöiden toimivan toisin tai jättäneen asioita tekemättä” (K1)

”Hän oli aamulla auttanut minua tasan 15 minuuttia ennen kuin oli tylsistynyt ja alkoi tekstatailemaan ystäviensä kanssa. Aina käy näin!” (K23)

Epäsuotuisissa olosuhteissa yksilöön liitetyt voimavarat saattoivat kertomuksissa myös kääntyä kuormitustekijöiksi ja heikentää työhyvinvointia. Esimerkiksi hyvän psyykkisen ja fyysisen terveyden omaava työntekijä saattoi joutua tilanteeseen, jossa hän joutui suorittamaan työtehtäviä myös omien työtehtävien ohella, kuten tarinassa K19: *”Osa työtovereista valikoivat työnsä, he ovat alatisairaita ja näin esimieskin usein antaa töitä Eelialle kun hän on parhaassa kunnossa hän tekee toistenkin työt ja kokoajan on kiire. Hän miettii auttaisiko työpaikan vaihtaminen, työnkierto...Hänellä on tunnollisena työntekijänä korkea työmoraali, joten sairaslomalle jäänti ei tule kysymykseenkään”* (K19)

Alla esitetään yhteenvetokuvio keskeisistä työn kuormitustekijöistä, jotka aineistossa näyttivät syntyvän työkontekstissa, vaikuttavan tiiviisti vuorovaikutuksessa keskenään ja ulottuvan yksilön kokonaishyvinvointiin. Tiiviin keskinäisen vuorovaikutuksen vuoksi kuormitustekijät on kuvattu taulukossa samantasoisina. Luvussa 4.4.1. tullaan käsittelemään kehyskertomusvariaatioiden kautta esille nousseita havaintoja työhyvinvoinnin subjektiivisuuteen liittyen. Tässä yhteydessä reflektoidaan myös mahdollisuutta tarkastella kuormitustekijöitä kahdessa tasossa.



Kuvio 5. Yhteenveto työn kuormitustekijöistä.

4.3 Yhteenveto työn voimavaroista ja kuormitustekijöistä

Aineiston perusteella riittävät työntekijäresurssit vaikuttivat olevan avainasemassa työhyvinvoinnin edistämiseksi, jotka mahdollistivat useita kertomuksissa voimavaroina ilmentyviä mahdollisuuksia, kuten uuden oppimista, kokemusten vaihtoa työntekijöiden kesken sekä yhteisesti toteutettua työn kehittämistä ja yhteisöllisyyden lisäämistä. Työtehtävien ollessa oikein mitoitettuja mutta sopivan haastavia työntekijät kokivat kertomuksissa kyvykkyyttä ja työn iloa työssä ollessaan, mutta samanaikaisesti voimavaroja jäi myös vapa-aikaan. Työn järjestelyihin liittyvät haasteet, kuten epäselvä tehtäväkuva tai liian suuri työmäärä kuihduttivat puolestaan työstä saatavia voimavaroja, koska mahdollisuutta voimavarojen kehittämiseen ei tuntunut olevan. Toisaalta merkittävä yksilöön liitetty voimavara oli optimismin kautta kuvattu asenne ja suhtautumistapa elämässä eteen tuleviin asioihin. Itsemääräämisteorian mukaan yksilöiden välillä on melko pysyviä eroja siinä, minkälainen taipumus heillä on nähdä ympäristönsä ja kuinka he arvioivat kykyään säädellä toimintaansa tässä ympäristössään (Gagné & Deci, 2005). Ihmisillä on siis erilaisia selitysmalleja, jotka ennustavat käyttäytymistä tietyntilanteissa. Kokemus haastavasta tilanteesta perustuu siis yksilön tulkintaan siitä, jolloin ihmiset mieltävät ja tulkitsevat esimerkiksi kokemuksen kiireestä eri tavoin.

Aineistossa käsitellyt työn järjestelyihin ja työn organisointiin liittyvät voimavarat näyttävät liittyvän vahvasti kontekstiin mutta vaikuttavan työntekijöihin yksilöllisellä tasolla. Lisääntynyt työmäärä ja työtehtävien jakautuminen epätasaisesti työntekijöiden välillä koettiin työn hallintamahdollisuuksia heikentävinä tekijöinä. Erityisesti kuormitustekijöiden osalta oli havaittavissa tiivis vuorovaikutus erilaisten kuormitustekijöiden välillä, jossa esimerkiksi haasteet työyhteisössä kuormittivat kertomuksessa esiintyvää yksilöä psyykkisellä tasolla ulottuen fyysiseen terveydentilaan ja ilmentyen esimerkiksi väsymyksenä tai päänsärkynä. On tärkeää huomioida, että kuormitustekijät eivät automaattisesti lisää työpahoinvointia, eivätkä voimavarat ja kuormitustekijät ole toisiaan poissulkevia ilmiöitä. Kuormitustekijät voivat myös lisätä työmotivaatiota ja innostaa koska ne haastavat työntekijöitä. Yksilön voimavaroja pitkällä aikavälillä haastavat kuormitustekijät voivat kuitenkin olla uhka työnhyvinvoinnille ja johtaa heikentyneeseen terveydentilaan, kuten uupumusoireisiin. (Hakanen, 2011, 106-107.) Auki kirjattu tehtäväkuva ja työtehtävien vastuualueet sekä työyhteisössä yhteisesti luodut toimintamallit puolestaan tukivat yksilön työn

hallintamahdollisuuksia sekä mahdollistivat vastuunottoa työtehtävän hoitamisessa ja työn sujuvuuteen liittyvissä järjestelyissä. Kertomuksissa voimavaroja lisäsi konkreettiset yksilölliset toimet työtehtävien hallinnan lisäämiseksi, kuten kausi- ja viikkosuunnitelmat, tehtävälistat sekä ajankäytön suunnittelu. Tulkittavissa on, että työn järjestelyiden raamien sisällä tapahtuva itsenäinen työn suunnittelu ja työtehtävien hallinta tukivat kyvykkyyden ja ammatillisen itsetunnon vahvistumista. Aiemmat tutkimustulokset ovatkin vahvistaneet, että työn järjestelyihin liittyviä voimavaroja voidaan kehittää paitsi yksilön toimesta myös esimiehen tuen ja palautteen avulla motivaatiota ja hyvinvointia edistäviksi. Yksilön sitoutuminen työhön ilmenee esimerkiksi aktiivisena pyrkimyksenä lisätä voimavaroja työssä, joka heijastuu positiivisesti muillekin elämänalueille. Aiempien tutkimustulosten valossa työtehtävien yksinkertaistaminen, eli työn vaatimusten minimointi ei puolestaan ole työhön sitoutuneisuutta lisäävä strategia. Demerouti tutkimusryhmineen esittävät, että sekä organisaatiot että työntekijät hyötyisivät enemmän siitä, että työntekijöillä olisi kyky ja mahdollisuus muokata työtehtäviä itselleen sopiviksi. (Demerouti, Bakker & Gevers, 2015.)

Kuten tutkimusten tuloksista on tulkittavissa, kytkeytyivät kertomuksissa yksilöön liitetyt voimavarat tiiviisti työn sosiaalisiin ja työn järjestelyiden voimavaroihin ja synnyttivät dynaamista vuorovaikutusta. Esimerkkinä voimavarojen keskinäisestä vuorovaikutuksesta voidaan tarkastella erästä kertomusta, jossa yhdistyvät kaikki vuorovaikutuselementit myönteistä työhyvinvoinnin kokemusta korostavalla tavalla:

”Työyhteisössä on hyvä ilmapiiri. Eelia viihtyy työssään ja työtehtävät ovat oikein mitoitettuja. Hän ei koe uutta työntekijää uhkana. Eelialle jää työpäivän jälkeen energiaa tehdä mukavia asioita vapa-ajalla. Hän on myös psyykkisesti ja fyysisesti riittävän hyvässä kunnossa, että selviää työtehtävistä. Eelialla on selkeä käsitys mitä hänen työtehtäviinsä kuuluu ja siksi hänen on helppo kertoa työn sisällöstä uudelle työntekijälle. Eelia saa hyvän työfiloksen tarttumaan uuteen työntekijään” (K12)

Tutkimuksen tulosten valossa on kuitenkin tulkittavissa, että tarkasteltaessa käänteisesti edellä esitettyä sitaattia näyttäytyy siinä myös useita elementtejä, jotka näyttäytyivät kertomuksissa kuormitustekijöinä. Esimerkiksi arvostava ja tukeva työilmapiiri, työtehtävien sopivantasoinen mitoitus sekä työntekijän terveydentila näyttäytyvät voimavaroina, mutta käänteisesti tarkasteltuna, epäsuotuissa olosuhteissa ne voivat heikentyä ja muodostua asteittain kuormittaviksi tekijöiksi. Tulos on yhteydessä

aiempiin Suomessa toteutettuihin työn voimavara ja kuormitustekijöitä tarkastelevien tutkimusten tuloksiin, joissa on todettu kuormitustekijöiden voivan asianmukaisissa olosuhteissa toimia myös työn voimavaroina. Työhyvinvointia voidaan tästä lähtökohdasta kehittää kahdesta suunnasta, eli kuormitustekijöitä kohtuullistamalla ja samanaikaisesti vahvistamalla yksilön tai organisaation voimavaroja (Bordi, Heikkilä-Tammi, Laine, Mäkinen, Seppänen, 2014, 9).

Eläytymismenetelmällä kerätty aineisto mahdollistaa myös kuviteltujen tarinoiden tuottamisen, jonka vuoksi aineistosta ei voida tehdä tulkintoja siitä, että vastaukset kuvastavat juuri kyseisen vastaajan subjektiivisia kokemuksia työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tutkimukseen tuotetun aineiston lähtökohdista ei voida tuottaa luotettavaa tietoa esimerkiksi siitä, kokevatko vastaajat teoreettisessa viitekehyksessä käsitellyn Edward Decin ja Richard Ryanin itsemääräämisteorian mukaisten perustarpeiden tyydyttymistä omassa työtehtävässään. Frank Martela ja Karolina Jarenko lähestyvät teoksessaan (2015, 57, 59-61) psykologisia perustarpeita kahden laajemman merkitysulottuvuuden lähtökohdista; itsensä toteuttamisen ja yhteyden kokemisen kautta. Tekijöiden mukaan arvokas elämä syntyy itsensä toteuttamisen mahdollisuudesta, johon sisältyy itsenäisyyden ja kyvykkyyden psykologiset perustarpeet. Yhteenkuuluvuuden ja hyväntekemisen perustarpeet muodostavat yhteyden kokemisen ulottuvuuden, jonka keskiössä on välittäminen ja vaikuttaminen. Lukuisissa aiemmissä tutkimuksissa onkin todettu, että ympärillä olevien ihmisten vaikutus hyvinvointiin ja elämän kokemiseen merkityksellisenä on valtava. Tämän tutkimuksen tulokset kytkeytyvät voimakkaasti itsensä toteuttamisen ja yhteyden kokemisen laajempiin viitekehyksiin. Erityisesti yhteisöllisyys ja merkitykselliset ihmissuhteet sekä työssä että vapa-ajalla nousivat tuloksissa keskeiseen asemaan. Työyhteisön merkitys oli tulkittavissa muun muassa vastavuoroisuutta, joustavuutta ja avointa vuorovaikutusta painottavissa kertomuksissa. Niin ikään keskeisimpänä kuormittavuutta lisäävänä tekijänä näyttäytyi puolestaan haasteet vuorovaikutussuhteissa.

Itsensä toteuttamisen mahdollisuuteen vaikuttavien autonomisuuden ja kyvykkyyden analysoiminen aineiston lähtökohdista on haasteellisempaa, koska ne perustuvat vahvasti yksilön omaan kokemukseen perustarpeiden tyydyttymisen asteesta. Aineistossa esiintyi kuitenkin yksilön autonomisuutta tukevia elementtejä, kuten kokemuksia omien vahvuuksien hyödyntämisestä työssä sekä mahdollisuuksista

vaikuttaa työn järjestelyihin omien ratkaisuiden avulla. Tutkimuksen tulosten valossa työn voimavaroissa oli kuitenkin myös vahvaa linkittymistä kyvykkyyden tarpeiden kanssa, jotka ilmenivät muun muassa työn hallinta- ja vaikutusmahdollisuuksina, haluna kehittää omaa ammatillista osaamistaan, kyvykkyytenä vastata haasteisiin (esimerkiksi vastuunotto uuden työntekijän perehdytyksestä) ja aktiivisena itsensä toteuttamisena. Voimavarojen edistämisen kannalta tämä näkökulma on tärkeä. Kyky-uskomukset eivät ole ainoastaan affektiivisia vaan ne säätelevät myös motivaatioon perustuvia mekanismeja, kuten tiettyyn toimintaan ryhtymistä ja tavoitteenasettelua (Salanova, Llorens & Schaufeli, 2011).

4.4 Voimavarat työhyvinvoinnin moniulotteisuuden kautta tarkasteltuina

Tämän luvun tavoitteena on tarkastella ja tulkita erityisesti kehyskertomuksen varioinnin seurauksena syntyneitä havaintoja, joita lähestytään teoreettisessa viitekehyksessä esitetyn Työterveyslaitoksen työhyvinvoinnin määritelmään sisältyvien käsitteiden lähtökohdista.

4.4.1. Voimavarojen subjektiivisuus

Kehyskertomustarinoissa ei lähestytty työhyvinvointia iän, sukupuolen, työkokemuksen tai esimerkiksi ammatillisen identiteetin kautta. Voimavaroja käsittelevissä kertomuksissa (N=13) kahdeksassa oli käytetty Eelia-kirjoitusmuotoa ja viidessä minä -muotoa. Vastaavasti kuormitustekijöitä käsittelevissä kertomuksissa (N=10) Eelia -muotoa oli käytetty kahdessa kertomuksessa ja minä- muotoa seitsemässä kertomuksessa. Yhdessä kertomuksessa ei ollut tulkittavissa olevaa subjektiokytkentää. Valtaosa kuormitustekijöitä käsittelevistä kertomuksista oli siis kirjoitettu minämuodossa, kun taas voimavaroja painottavassa kehyskertomuksessa tarina luotiin Eelia-henkilön lähtökohdista. Tälle havainnolle ei ole esittänyt yksiselitteistä syytä, mutta sen olemassaolo on tärkeä tiedostaa. Joidenkin arvioiden mukaan tarinoiden kirjoittamista minämuodossa on pidetty todisteena vastaajan eläytymisestä tarinaan oman kokemuksensa kautta. Tarinan subjektiokytkennän perusteella, kuormitustekijöiden voitaisi näin ollen tulkita kertovan omakohtaisista kokemuksista ja koskettavan

vastaajaa vahvemmin henkilökohtaisella tasolla kuin työn voimavarojen. Näin voimakkaalle tulkinnalle ei kuitenkaan nähdä perusteita tämän tutkimuksen viitekehyksessä. Vaikka eläytymismenetelmällä ei ole mahdollista saavuttaa täyteen subjektiiviseen kokemukseen perustuvaa tutkimustietoa on menetelmän avulla mahdollista lisätä ymmärrystä sosiaalisen todellisuuden rakentumisesta. Eläytymismenetelmä tuottaa siis aineistoa, joka nousee yhteisesti jaetuista kulttuurisista merkityksistä (Eskola & Suoranta, 2008, 116.)

Kertomuksissa voimavarat kytkeytyivät vahvasti yksilöön mutta näyttäytyivät myös työkontekstiin liitetyistä työn järjestelyiden- ja sosiaalisten suhteiden voimavaroista. Tulkittavissa on, että kertomuksissa käsitellyt yksilöön liitetyt voimavarat synnyttivät eräänlaisia myönteisiä kehiä työkontekstiin sijoittuvien voimavarojen kanssa vahvistaen näin voimavaroja myös muilla elämänalueilla. Kuormitustekijät puolestaan sijoittuivat tulosten perusteella työkontekstiin ja erityisesti haasteisiin vuorovaikutussuhteissa siellä, joiden seuraukset ulottuivat myös vapa-aikaan, yksilön psyykkiseen ja fyysiseen terveydentilaan.

Tarkasteltaessa kertomuksia kehyskertomuksittain näyttäytyi työhyvinvointia heikentävät tekijät kertomuksissa kahdessa tasossa. Yhtä kertomusta lukuun ottamatta kertomuksissa kuormittumista käsiteltiin työkontekstiin sijoittuvana ilmiönä, jota kuvattiin joko työn järjestelyihin liittyvinä haasteina tai työyhteisön sosiaalisiin suhteisiin liittyvinä ristiriitoina. Näistä jokaisessa kuormittuminen kuvattiin myös toimijaan, yksilöön, ulottuvana psyykkisenä tai fyysisenä kuormittumisena. Tämän havainnon lähtökohdista kuormitustekijät ovat tulkittavissa esiintyvän kahdessa tasossa, jossa työkontekstissa esiintyvät kuormitustekijät ulottuvat heikentävästi subjektiiviseen hyvinvointiin. Tulosten voidaan katsoa mukailevan löyhästi Demeroutin (2001) työryhmineen luoman Työn vaatimusten ja työn voimavarojen – mallin nk. energiapolun seurauksia, jossa liialliset työn kuormitustekijät saattavat pitkäkestoisina aiheuttaa työnsuorituksen laskua ja heikentynyttä terveydentilaa. Yksilölliset voimavarat edistävät työstä innostumista ja sitoutumista työhön, koska ne vahvistavat tunnetta työympäristön hallintamahdollisuuksista. Työn voimavarojen ja vaatimusten mallin mukaan yksilön lähtökohdista toteutettu työn ominaisuuksien ja vuorovaikutussuhteiden uudelleenmäärittely omia voimavaroja tukeviksi tasapainottaa voimavarojen ja vaatimustekijöiden välistä suhdetta. Yksilölliset voimavarat ja työkontekstiin sijoittuvat työn järjestelyihin ja sosiaalisiin suhteisiin liittyvät voimavarat

täydentävät toisiaan, jotka johtavat organisaatioidenkin kannalta suotuisiin seurauksiin, kuten työnsuorituksen kohentumiseen (Van Wingerden, Derk,s & Bakker, 2017). Tutkimuksen aineisto näyttäisi tukevan tätä näkökulmaa. Itsetuntemus sekä usko omiin kykyihin synnyttivät kertomuksissa toimintaa, joissa ”Eelia” aktiivisesti työsti keinoja vaikuttaa työhön. Tästä näkökulmasta voimavarat näyttäytyivät aineistossa usein myös keinoina vähentää kuormitusta, kuten erityisesti luvussa 4.1 tuotiin esille.

Työn imun ja työn ilon kokemus syntyy ja kasvaa kannustavassa, toisia ihmisiä arvostavassa työyhteisöissä, jossa voi tuntea onnistumisen riemua haastavissakin tilanteissa. Työn imua kokevat henkilöt kokevat työn myös rikastuttavan muuta elämää, ovat aikaansaavia, aloitteellisia ja uudistushakuisia (Hakanen, 2011, 6, 41.) Aineistossa oli havaittavissa työn imulle ominaisia tarmokkuuden, uppoutumisen ja työlle omistautumisen piirteitä kertomuksissa, joissa voimavaroja käsiteltiin. Tätä tulkintaa tukee myös luvussa 4.3 reflektoitu kolmen psykologisen perustarpeen esiintyminen aineistossa. Näkemykseni mukaan tämän tutkimuksen aineistonkeruumenetelmän ja tulosten perusteella ei kuitenkaan voida luotettavasti arvioida sitä, johtavatko työhyvinvointia edistävät voimavarat suoraviivaisesti työn imun kokemukseen. Tämäntyyppisen yhteyden analysointi olisi vaatinut yksilökohtaisten työhyvinvointiprofiilien laatimista ja syventävää aineistonkeruuta menetelmää, joka olisi fokusoitunut tutkimaan yksilön kokemuksia työn imun tilasta.

Liiallinen kuormittuminen heijastui kertomuksissa merkittävästi vapa-aikaan ja kytkeytyi myös terveydellisiin haasteisiin. Vapa-aikaa ei näissä kertomuksissa nähty voimavaroja lisäävänä tekijänä vaan kuormituksesta palauttavana hetkenä. Tämä on yksi keskeisistä tuloksista tämän tutkimuksen osalta, joka mukailee Demeroutin, Bakkerin, Nachreinerin ja Schaufelin työn voimavarojen ja vaatimusten mallin kuvaamia motivaatio- ja energiapolkujen seurauksia. Kertomuksissa kuormitustekijöinä laaja-alaisesti esiintyneet psyykkiset ja fyysiset terveydentilan haasteet eivät olleet kuormittavia tekijöitä itsessään vaan seurausta kuormituksesta, jotka heikensivät toiminta- ja työkykyä. Vapa-aika kului voimavarojen ja kuormitustekijöiden tasapainon palauttamiseen, eikä uusia voimavaroja vaikuttanut löytyvän. Kertomuksissa oli havaittavissa kuormituskestävyyden asteittaista heikentymistä väsymyksestä, uupumusasteiseen välinpitämättömyyteen työtä kohtaan ja vetäytymiseen sosiaalisista suhteista.

”Työnkiertoa on mullekin ehdotettu, mut mitä se nyt auttais. Koulutuksia ois koulutusten perään, mut en kyl viitti osallistua. --- Toivottavasti kukaan ei soita tai tule käymään; ihan tarpeeks saanut puhua tänään töissä. Aina väsyttää niin pirusti. No kuolema kuittaa univelat” (K14)

Tarkasteltaessa vapa-ajan merkitystä voimavarojen näkökulmasta havaittiin, että voimavaroja korostavissa kertomuksissa vapa-aikaa kuvattiin usein palautumisena, joka näyttäytyi kykyä erottaa työ ja vapa-aika toisistaan. Kuormitustekijöitä kuvaavissa kertomuksissa työ ”läikkyi” vapa-aikaan affektiivisellä tasolla ja siitä irrottautuminen vaikutti olevan haasteellista. Aineiston lähtökohdista ei voida esittää perusteltua tulkintaa siitä, perustuuko kyky erottaa työ ja vapa-aika toisistaan esimerkiksi yksilön persoonallisuuspiirteisiin vai johtuuko työn siirtyminen psyykkisellä tasolla vapa-aikaan riittämättömistä yksilöllisistä voimavaroista.

4.4.2. Voimavarojen dynaamisuus

Sosiaalisten suhteiden ja toisiaan tukevan työyhteisön merkitystä käsiteltiin jokaisessa kertomuksessa kehyskertomusvariaatiosta riippumatta. Työyhteisön nähtiin parhaimmillaan tukevan työn sujuvuutta mutta myös yksilöön liitettyjä voimavaroja. Samanaikaisesti haasteet työyhteisön vuorovaikutussuhteissa vaikuttivat kertomuksissa paitsi työn järjestelyihin myös kertomuksissa kuvatun yksilön vapa-aikaan ja palautumiseen. Tätä vastakkaista ilmentymää havainnollistetaan seuraavilla kahdella sitaatilla:

”Olo on hapera: ´minunko pitäisi antaa jotain tässä kunnossa´- kun en itsekään ole tuntenut saaneeni mitään” (K20)

”Positiivinen palaute ja uuden työntekijän motivaatio tuo itselle hyvän mielen ja tunteen että osaa työnsä ja pystyy siitä antamaan osansa myös toisille” (K3)

Vaikutti siltä, että kuormitus kiihdytti voimavaroja, kuten K20 aineistoesimerkissä, jolloin työn mielekkyys heikentyi koska työn koettiin vain ”ottavan” eikä antavan vastineeksi mitään. Samanaikaisesti yksilön kokiessa saavansa työstä jotakin omaa arvomaailmaa tukevaa ja merkityksellistä, kuten kertomuksessa K3, vaikutti tämä lisäävän voimavaroja.

Tarkasteltaessa kontekstisidonnaisia sosiaalisia ja työn järjestelyiden voimavaroja suhteessa kuormitustekijöihin näytti avoimen kommunikaatiokulttuurin merkitys korostuvan aineistossa. Selkeä tehtäväkuva ja rajatut tehtävät sekä avoin, toiset huomioiva vastavuoroisuuteen perustuva työyhteisö näyttäytyi voimavarana samanaikaisesti, kun epäselvyydet yhteisissä toimintamalleissa sekä tarinoissa esiintyvät subjektiiviset kokemukset epätasa-arvosta ja arvostuksen puutteesta työyhteisön sisällä heikensivät työn mielekkyyttä. Kuormitustekijät ja voimavarat näyttäytyivät tältä osin samankaltaisilta kehyskertomusvariaatiosta riippumatta, jolloin esimerkiksi selkeä tehtäväkuva koettiin voimavaroja lisäävänä ja toisaalta tehtävien rajattomuus heikensi työhyvinvointia. Keskeisenä vaikuttavana elementtinä kertomuksissa näyttäytyi avoimuuteen perustuva viestintä- ja kommunikaatiokulttuuri, jonka ympärille luottamus työyhteisön jäsenten välillä rakentui. Tämä havainto herätti pohtimaan, voisiko työhyvinvointia edistää ja tukea tiedostamalla avoimuutta ja luottamusta arvostavan vuoropuhelun merkityksen työyhteisössä sekä kiinnittämällä siihen ja sen kehittämiseen aktiivisesti huomiota? Aiemmissä tutkimuksissa on havaittu, että työyhteisön ristiriidat ja henkilöstön työmotivaation heikkeneminen johtuvat lähes poikkeuksetta puutteellisesta viestinnästä tai vuorovaikutuksellisista haasteista (Aarnikoivu, 2011, 34).

Työyhteisön jäsenten motivoituneisuus työntekoon ja aito kiinnostus työtä kohtaan synnytti kertomuksissa hyvää yhteishenkeä ja työilmapiiriä. Työnteko koettiin haastavissakin olosuhteissa antoisana, kun ympärillä oli innostuneita työyhteisön jäseniä, jotka auttoivat ja tukivat toisiaan pyyteettömästi. Tämänäyttävyyteen vastavuoroisuuteen liittyi keskeisesti avoin ja arvostava, kaikki yhteisön jäsenet huomioiva ilmapiiri, jossa jokainen kykeni myös joustamaan tarvittaessa. Ammatillinen osaaminen ja työtehtävien hallinta näyttivät lisäävän kiinnostusta uuden oppimiseen. Ainoastaan yhdessä kertomuksessa viitattiin omaan työhön liittyvien organisaation ulkopuolisten koulutuspäivien merkitykseen. Sen sijaan osaamisen päivittäminen ja uuden oppiminen vaikuttivat syntyvän työn arjessa työyhteisön jäsenten välillä. Lukuisissa tutkimuksissa on vahvistettu autonomiaa tukevan ilmapiirin merkitys yksilön motivaatiolle, hyvinvoinnille ja suoritukselle. Autonomiaa tukeva ilmapiiri huomioi jokaisen yksilön näkökulman, jolloin ilmapiiri tukee yksilön valinnanvapautta. Vastakohta tällaiselle ilmapiirille on kontrolloiva sosiaalinen ilmapiiri, jossa yksilöä painostetaan tai houkutellessaan ajattelemaan, tuntemaan tai käyttäytymään tietyllä tavalla.

Myönteinen palaute tukee autonomisen sosiaalisen ilmapiirin syntymistä ja edistää myös ulkoisten motiivien sisäistymistä. (Vasalampi, 2017, 60.)

4.4.3. Voimavarojen kontekstisidonnaisuus

Työhyvinvoinnin kontekstisidonnaisuus näyttäytyi kertomuksissa ensisijaisesti psykososiaalisten voimavara- ja kuormitustekijöiden kautta, joka oli myös tutkimuskysymyksen ydin ja keskeinen painopiste. Työympäristön fyysisiä piirteitä ei oltu rajattu kehyskertomusorientaatioiden ulkopuolelle kuten ei myöskään työmotivaatioon mahdollisesti vaikuttavia aineellisia resursseja, kuten rahallisia palkkioita. Vastaajilla olisi näin ollen ollut mahdollisuus fokuoittaa myös näihin tekijöihin kertomuksissaan, mutta ainoastaan kahdessa kertomuksessa viitattiin työympäristön fyysisiin ominaisuuksiin, muun muassa liian kuumaan työskentelytilaan. Riittämätöntä palkkausta suhteessa lisääntyneeseen työmäärään käsiteltiin ainoastaan yhdessä kertomuksessa. Työnantajaorganisaation täyttäessä lainsäädännölliset velvoitteet työntekijöiden työturvallisuuden, työterveyden, työaikojen ja työsuojelun näkökulmasta vaikuttaa siltä, että työhyvinvoinnin kokemuksen keskiöön ei nouse fyysinen työympäristö tai aineelliset resurssit. Sen sijaan aineistossa työyhteisöä kuvaavien sosiaalisten voimavarojen merkitys suhteessa yksilöön ja työn järjestelyihin liittyviin tekijöihin korostui, joka tukee erityisesti yhteisöllisyyden ja hyväntekemisen perustarpeita.

Työn järjestelyihin liitetyt voimavarat ja kuormitustekijät näyttäytyivät samansuuntaisina kehyskertomusvariaatiosta riippumatta. Keskeisimpänä vaikuttavana tekijänä oli jo aiemmin analyysissä reflektoitu riittävien työntekijäresurssien merkitys. Kokemus työntekijäresurssien niukkuudesta joko väliaikaisesti tai pidempikestoisesti lisäsivät kuormittavuuden kokemuksia usealla eri tavoin. Kertomuksissa käsiteltiin muun muassa kiireen tuntua, oman perustehtävän oheen sisällytettyjä lisätehtäviä ja pikaista reagointia vaativien työtehtävien priorisointia omien perustehtävien kustannuksella, jotka kaikki heikensivät kokemusta työn hallintamahdollisuuksista ja itsenäisyydestä työnsuunnittelussa. Vastaavasti, riittävät resurssit joko henkilömäärällisesti tai työtehtävien suunnitelmallisen organisoinnin ja tasapuolisen jaon lähtökohdista toivat työntekijälle mieluisia haasteita työn kehittämisen ja ammatillisen osaamisen täydentämisen muodossa.

Tarkasteltaessa työkontekstiin liitettyjä voimavaroja ja kuormitustekijöitä kehyskertomusvariaatiokohtaisesti havaittiin, että voimavaroja korostavassa kehyskertomuksessa äkillisiä muutoksia, kuten sairaspöissaoloja ja sijaisjärjestelyitä ja niiden vaikutusta oman perustehtävän hoitamiseen käsiteltiin huomattavasti useammin kuin kuormitustekijöitä korostavassa kehyskertomuksessa. Muuttuneen tilanteen aiheuttamaan haasteeseen kyettiin vastaamaan, eikä tilanteita kuvattu erityisen kuormittavina, vaan työhön kuuluvina muuttujina. Samanaikaisesti kuormitustekijöitä korostavissa kertomuksissa pienikin muuttuva tekijä vaikutti kuormittavan kertojasubjektia kohtuuttomasti. Tämä havainto tukee aiempia tutkimustuloksia, jossa yksilön voimavarojen on todettu tukevan myös työssä käytettävissä olevia voimavaroja, jotka edesauttavat työlle asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa. Voimavarojensa avulla työntekijän mahdollista kohdata toimintaympäristönsä muuttuvat vaateet, kehittyä työssä ja saavuttaa niin henkilökohtaiset kuin työllekin asetetut tavoitteet. (Vartiainen, 2017, 29-30.)

Työhyvinvointia ei aineistossa käsitelty laajemmin yhteiskuntatason ilmiönä, mutta ei myöskään koko työnantajaorganisaation laajuudessa tai toimiala / palvelualuekohtaisesti. Työhyvinvointiin vaikuttavien voimavarojen ja kuormitustekijöiden kontekstuaalinen sidonnaisuus oli havaittavissa valtaosassa kertomuksia ja se kytkettiin niistä jokaisessa yksilön konkreettiseen työyksikköön. Koko aineistossa ainoastaan kolmessa kertomuksessa työkontekstiin ei viitattu millään tavalla. Kontekstuaalisuuden tulkinnassa kehyskertomusvariaatioiden välillä ei esiintynyt eroja. Tulkittavissa oli, että vastaaja määritteli kertomuksissa kontekstuaalisuuden, johon sisältyi fyysinen työympäristö sekä samaan tilaan sijoittuvat työyhteisön jäsenet. Kontekstin ei siis katsottu olevan olemassa ilman yksilön määritelmää siitä. Tämä havainto vahvistaa käsitystä työhyvinvoinnin kokemuksen synnystä subjektiivisista lähtökohdista käsin.

5 DISKUSSIO

Tämän tutkimuksen tulosten valossa voidaan esittää, että työhön liitetyt voimavarat ja niiden vastapainona toimivat kuormitustekijät näyttäytyvät erityisesti psykososiaalisina vuorovaikutussuhteina työkontekstissa, joiden vaikutus ulottuu yksilöön affektiivisella tasolla useilla elämänalueilla. Voimavarat näyttäytyivät aineistossa usein myös keinoina edistää hyvinvointia ja/tai lieventää kuormitustekijöiden vaikutuksia. Tutkimuksen tulokset tukevat aiempia Suomessa toteutettuja psykososiaalista työhyvinvointia käsittelevien tutkimusten tuloksia, joiden mukaan työhyvinvointi kytkeytyy voimakkaasti ihmissuhteiden toimivuuteen. Sosiaalisilla suhteilla on vaikutusta paitsi yksilön työhyvinvointiin, myös koko työyhteisöön, koska niin työhyvinvointi, kuin työpahoinvointikin voi siirtyä yksilöiden ja työntekijöiden välillä (Bordi ym., 2014, 20).

Positiivisen psykologian näkökulmasta yksilöön, työn sosiaalisiin suhteisiin ja työn järjestelyihin liittyviä voimavaroja on tarkoituksenmukaista edistää. Työntekijöiden tarpeiden, toiveiden ja kehittämisideoiden kohdatessa organisaation tavoitteet ja lainsäädännölliset velvoitteet syntyvät mahdollisuuksia edistää yksilöllistä hyvinvointia, jolla on myönteisiä seurauksia myös organisaatioille. Huomionarvoista on, ettei tässä tutkimuksessa esitetyt voimavarat välttämättä ole pysyviä tai ainutlaatuisia voimavaroja. Työhyvinvoinnin kokemuksen subjektiivisuus mahdollistaa useiden erilaisten voimavarojen olemassaolon työyhteisön sisällä, jotka parhaimmillaan tukevat paitsi yksilöä, myös koko työyhteisöä.

Yksilöiden ja työyhteisöjen voimavarojen tunnistaminen tärkeää, koska ne ilmentävät sellaisia työkontekstiin liittyviä ominaisuuksia ja piirteitä, jotka koetaan yksilötasolla merkityksellisiksi ja omaa hyvinvointia tukeviksi. Työn ei ole mahdollista tyydyttää kaikkia psykologisia perustarpeita samantarvoisesti, mutta näiden tarpeiden tyydyttyessä riittävästi on työntekijän mahdollisuus kokea sisäiseen motivaatioon perustuvaa myönteistä työhyvinvointia, työn imua. Aiemman työhyvinvointia koskevan tutkimuksen tuottaman tiedon valossa tulkitsen, että yksilön ja työyhteisön voimavarat voidaan ainakin osittain tulkita ilmentävän psykologisia perustarpeita. Olisi mahdollisesti perusteltua kuvata voimavaroja eräänlaisina abstraktimpien tarpeiden tuottamina konkreettisina välineinä saavuttaa myönteinen työhyvinvoinnin tila.

Eräs keskeisimmistä tämän tutkimuksen tuloksista on työn voimavarojen ja kuormitustekijöiden kytkeytyminen vahvasti yksilön työympäristöön, joka mahdollistaa myös kohdennetun työhyvinvoinnin edistämisen. Työhyvinvoinnin kehittämistä pohdittaessa onkin tarkoituksenmukaista käydä keskustelua siitä, saavutetaanko koko organisaatiota koskevilla yhtenäisillä linjauksilla aitoa työhyvinvointia vai onko tavoitteellisempaa luoda puitteet, jotka mahdollistavat esim. työyhteisökohtaisen työhyvinvoinnin kehittämisen? Voidaan ajatella, että parhaimmillaan työyhteisön sisällä kyetään tunnistamaan omat kehittämistarpeet, nimeämään tavoitteet ja luomaan keinot tavoitteiden saavuttamiseksi. Toisaalta, useissa tutkimuksissa työelämän muutosten on todettu moninaistavan työaikoja ja työn suorituspaikkoja, jolloin entistä tärkeämmäksi nousee pyrkimys edistää yksilöiden hyvinvointia, joka ei ole kytketty tiettyyn työympäristöön. Tähän näkökulmaan on viitattu muun muassa tässä tutkielmassa luvussa 2.2 (Työhyvinvointi Suomessa). Työkontekstin merkitystä voidaan tältä osin lähestyä kahdesta näkökulmasta, jotka pintapuolisesti vaikuttaisivat olevan hieman ristiriidassa keskenään. Yhtäältä kontekstin merkitys näyttäytyy esim. Laineen (2013) kokoavassa työhyvinvoinnin käsitteessä keskeisenä elementtinä. Toisaalta työelämän murroksen seurauksena fyysisen työympäristön pirstaloituminen aiheuttaa työn yksilöllistymistä, joka asettaa haasteita myös työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Tämän tutkimuksen tuloksista oli tulkittavissa, että työhyvinvointi syntyi ja näyttäytyi vahvasti tietyssä kontekstissa, työympäristössä. Konteksti kuitenkin määrittyi vahvasti subjektin kautta, eli työntekijä loi määritelmän työympäristöstään.

Näkemykseni mukaan edellä esitetyt kaksi näkökulmaa eivät välttämättä ole ristiriidassa keskenään, vaan ilmentävät saman kolikon eri puolia, joissa kummassakin kontekstin merkitys työhyvinvoinnille edelleen säilyy keskeisenä elementtinä. Tämän tutkimuksen tulosten lähtökohdista esitetään, että kontekstin avulla voidaan ymmärtää myös työelämän murrosta, jonka seurauksena painopiste työympäristön määrittelylle voi tulevaisuudessa siirtyä vahvemmin organisaatioilta yksilöille. Enää ei välttämättä ole olemassa tiettyä fyysistä työympäristöä, jota kehittää, vaan määritelmän työkontekstille luo osittain jokainen työntekijä itse. Tällöin myös määritelmät työympäristölle moninaistuvat, jolloin ymmärrys voimavarojen merkityksellisyydestä työn motivoivina piirteinä entisestään kasvaa. Itsemääräämisteorian lähtökohdista esitetään, että kehitettäessä työympäristöjä tulisi työhyvinvointia edistävissä strategioissa ottaa huomioon tukevatko kehittämistoimenpiteet erityisesti työntekijöiden autonomisuutta ja

kokemuksia työn vaikutusmahdollisuuksista. Samanaikaisesti tulisi kiinnittää huomiota organisaatiokulttuuriin, jossa jokainen voi tuntea tulevansa arvostetuksi (Deci, Olafsen & Ryan, 2017).

Richard M. Ryanin ja Edward L. Decin itsemääräämisteorian hyödyntäminen (työ)hyvinvoinnin edistämiseksi tarjoaa vahvaa empiiristä tukea saaneen lähtökohdan työhyvinvoinnin kehittämiseksi motivaation laadun perusteista käsin. Teoria huomioi sekä yksittäiset työntekijät että ympäristötekijät, jotka tukevat hyvinvointia ja tavoitesuuntautunutta toimintaa. Samanaikaisesti teoria tarjoaa yksilöille mahdollisuuden tarkastella suhdettaan psykologisiin perustarpeisiin ja näin reflektoida omatoimisesti omaa hyvinvointiaan ja sen edistämistä. Näistä lähtökohdista toivon tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen jo itsessään tuovan kehittämismahdollisuuksia työyhteisöön, jota aineiston analyysi tutkimustuloksineen lisäksi täydentää.

5.1 Tutkimuseettinen pohdinta ja tutkimuksen luotettavuus

Tutkimusaiheen valinnassa on kiinnitettävä huomioita siihen, kenen ehdoilla ja miksi tutkimus toteutetaan (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2007, 24-25). Tutkimusaihe on näkemykseni mukaan sekä yhteiskunnallisesti ajankohtainen, että eettisesti hyväksyttävä. Työhyvinvointi on moniulotteinen ilmiö, joka asettuu keskeiseen asemaan niin työikäisen väestön hyvinvoinnin, organisaatioiden tuottavuuden kuin yhteiskuntapoliittisen päätöksenteonkin tasolla. Suomalaisen työhyvinvoinnin tulevaisuuden kehittämisalueita ja nykytilan painopisteitä olen käsitellyt tutkielman johdannossa sekä luvussa 2.2 (Työhyvinvointi Suomessa), jonka vuoksi niiden toistamista tässä luvussa ei nähdä tarkoituksenmukaisena. Erityisesti luvussa 2.2 käsiteltyjen näkökulmien lähtökohdista voidaan kuitenkin todeta, että panostaminen työhyvinvoinnin kehittämiseen ja edistämiseen on perusteltua paitsi yksittäisten työntekijöiden, niin organisaatioiden kuin yhteiskunnankin tuottavuuden ja hyvinvoinnin näkökulmasta.

Tutkimuksen tulee noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä läpi koko tutkimusprosessin, joka tässä tutkimuksessa nojautuu Tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyvän tieteellisen käytännön ohjeiden noudattamiseen. Olen reflektoinut tutkimuksen toteuttamiseen liittyviä eettisiä kysymyksiä tutkimusprosessin toteuttamisen eri vaiheissa ja käsitellyt

niitä avoimesti raportoidessani tutkimusaiheen muotoutumista, aiempaa tieteellistä tutkimusta, kohderyhmän valintaa, aineistonkeruun toteutusta, aineiston analyysiä sekä tulosten esittelyä ja tulkintaa. Tutkimuksen toteuttamiseksi olen hakenut kohderyhmän työnantajaorganisaatiolta, Lohjan kaupungilta, tutkimuslupaa. Lisäksi olen painottanut kohderyhmälle tutkimukseen osallistumisen vapaehtoisuutta, anonymiteettiä sekä tuonut esille tutkimuksen käsittelevän työhyvinvointia. Kohdeorganisaatiota on informoitu, että kerätty aineisto tuhoetaan vastaajien tietosuojan säilymisen edellyttävällä tavalla Pro gradu- tutkielman hyväksymisen jälkeen. Perehtyessäni tutkimuskysymyksen kannalta soveltuviin aineistonkeruumenetelmiin, koen, että eläytymismenetelmä täytti tutkimuskysymyksen lähtökohdista keskeiset vaatimukset sekä oli eettisesti hyväksyttävä menetelmä tutkia työhyvinvoinnin ilmiötä. Menetelmän avulla oli myös mahdollista huomioida kohderyhmän tunnistamattomuuden turvaaminen, joka on edellytys luotettavan analyysin toteuttamiselle. Huomionarvoista on, että osa kohderyhmästä tuntee tutkijan työroolin kautta. Tämän asian vaikuttavuutta haluttiin minimoida sillä, että vastaukset oli mahdollista palauttaa anonymisti organisaation sisäpostin kautta tai järjestää erillinen lukittu laatikko työyhteisöön ennalta sovituksi ajanjaksoksi. Lisäksi tutkimuksen toteutuksen yhteydessä haluttiin välttää sellaisia ennalta järjestettyjä aineistonkeruutilanteita, jossa aineiston palautuksen yhteydessä vastaaja saattaisi paljastua tutkijalle ja näin mahdollisesti vaikuttaa suoritettavaan analyysiin.

Kuten kaikissa tutkimusmenetelmissä, myös eläytymismenetelmässä on omat haasteensa. Eläytymismenetelmä aineistonkeruumenetelmänä on kohdannut kritiikkiä muun muassa siitä, että sen on oletettu tuottavan laajalti stereotyyppisiä vastauksia tutkittavasta ilmiöstä. Todettavissa on, että se tuottaa yleisiä ja tyyppillisiä vastauksia, mutta sen lisäksi menetelmä mahdollistaa vastaajille oman ajattelun ja siihen liittyvien kognitiivisten prosessien käytön. Parhaimmillaan menetelmän avulla on mahdollista tuottaa tietoa, joka nousee yhteisesti jaetusta sosiaalisesta todellisuudesta. (Eskola & Suoranta, 2008, 116.) Olen pyrkinyt reflektoidaan kehyskertomuksen muotoilun vaikutuksia monipuolisesti sekä perustellut tekemiäni valintoja aineistonkeruuseen liittyen tutkimusraportin kolmannessa luvussa. Aineiston riittävyttä on hahmotettu saturaation, eli aineiston kylläntymisen kautta. Saturaation saavuttaminen tarkoittaa tilannetta, jossa aineisto alkaa kerrata itseään eikä se tuota enää uutta tietoa tutkimusongelman kannalta (Tuomi & Sarajarvi, 2011, 87). Koen, että

tutkimuskysymyksiin on kyetty vastaamaan laadittujen kehyskertomusvariaatioiden ja aineiston riittävyden lähtökohdista.

Laadullisin menetelmin toteutetussa tutkimuksessa ei ole mahdollista eikä edes hedelmällistä pyrkiä täyteen objektiivisuuteen. Objektiivisuudella pyritään kuitenkin usein siihen, että tutkija ei sekoita omia uskomuksiaan, asenteitaan, arvojaan tai ennakkokäsityksiään tutkimuskohteeseen vaan pyrkii tunnistamaan ja tiedostamaan oman subjektiivisuutensa läpi tutkimusprosessin (Eskola & Suoranta, 2008, 17).

Tutkija kokemushistorioineen on tutkimuksen tärkeä osatekijä, joka tutkijan tulee ottaa huomioon erityisesti tilanteissa, joissa tutkija on osa tutkimuskohdetta tai hänellä on kokemusta tutkittavasta asiasta. Tutkijasubjekti merkitsee paitsi ammatillista roolia tutkijana myös sen mukaista toimintaa ja ajattelua sekä valintojen perustelua.

(Ronkainen ym., 2014, 70, 72.) Olen reflektoinut aktiivisesti tutkimusprosessin toteutuksen eri vaiheissa kaksoisrooliani tutkijana ja toisaalta kohdeorganisaation vakituisena viranhaltijana. Kuten olen jo aiemmin tässä luvussa tuonut esille, olen pyrkinyt huomioimaan tutkimuksen toteuttamisen kannalta sellaiset eettiset tekijät, joihin tämä kaksoisrooli saattaa vaikuttaa. Tutkimuksen kohderyhmään ei kuulunut oman ammattiryhmäni edustajia tai työntekijöitä, jotka sijoittuvat vakituisesti samaan työkontekstiin.

Koen, että eläytymismenetelmällä kerätty aineisto haastaa myös tutkijan tulkinnan taidon, jonka edellytyksenä on aineiston kohtaaminen avoimesti. Tutkimuksen haastavin, mutta myös omaa oppimisprosessia rikastuttavin osuus olikin juuri analyysi ja sen prosessimainen syveneminen. Ensilukemalla aineisto näytti tuottavan juurikin stereotyyppisiä vastauksia työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, jotka monelta osin tuntuivat myös mukailevan tutkijan omia ajatuksia. Kokemus oli merkityksellinen analyysin toteuttamisen kannalta, koska se haastoi pohtimaan omaa objektiivisuuttani suhteessa aineistoon. Tämä aktiivinen reflektointi mahdollisti aineiston analyysin syventämisen tulkintoihin, ikään kuin kirjoitetun tekstin taakse. Tästä esimerkkinä on aineiston sosiaalisissa voimavaroissa esiintyvä viestinnän ja kommunikaation merkitys. Analyysin syvetessä havaitsin, että esimerkiksi työyhteisön yhdessä sovitut toimintatavat, palautteen saaminen ja toisaalta työyhteisön sisällä tapahtuva joustava toisten tukeminen eivät olleet toisistaan erillisiä työhyvinvoinnin elementtejä vaan perustuivat kaikki avoimeen ja kunnioittavaan viestintään työyhteisön sisällä. Koen, että

aineiston kohtaamisen mahdollisimman objektiivisesti, ilman että omat ennakkokäsitykset ilmiöstä ohjaisivat analyysiä, mahdollisesti pitkä työkokemus sosiaalityöntekijänä. Tässä työroolissa asiakkaat kohdataan avoimesti, kunnioittavasti, heidän tarpeitaan kuunnellen ja tavoitteitaan tukien. Se, että asiakkaiden tavoitteet ja arvomaailma eivät välttämättä kohtaa sosiaalityöntekijän arvomaailman kanssa tulee asiakastyössä rakentavasti huomioida, mutta asiakkaan tavoitteiden tukemiseen pyrkivässä prosessissa asettaa sivuun. Tämän tyyppinen ennako-oletuksista avoin, luottamukseen pyrkivä ja omaa rooliaan refleктоiva kokemuspohja tuki avoimuutta aineistoa kohtaan.

Laadullisen sosiaalipsykologisen tutkimuksen luotettavuuden arviointi on usein osoittautunut haasteelliseksi, koska tutkimusmenetelmien kirjo on laaja ja osa menetelmistä ovat verrattain uusia. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioimiseksi on esitetty kolme laajaa kriteeriä. Ensimmäinen näistä on tutkimuksen sensitiivisyys sen kontekstille, jossa tulee huomioida muun muassa aiheen aiempi tutkimus, tutkimuksessa hyödynnetty teoriapohja, tutkimusaineisto, tutkittavien näkökulma ja tutkimuseettiset kysymykset. Tutkijan sensitiivisyydestä kertoo muun muassa tutkimusaiheen teorian ja aiemman tutkimuksen tuntemus, herkkyys tutkimusaineistolle, eli se, kuinka yhdenmukainen aineisto on tutkijan analyysin kanssa tutkimuksen uskottavuuden näkökulmasta. Toinen laadullisen tutkimuksen kriteeri on sitoutuneisuuden aste, eli kuinka täsmällisesti, läpinäkyvästi ja johdonmukaisesti tutkimus on toteutettu ja sen eri vaiheet raportoitu. Kolmantena luotettavuudesta kertovana kriteerinä on tutkimuksen tuottaman tiedon hyödyllisyys, vaikuttavuus ja merkittävyys. (Yardley, 2000.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointi on sävyttänyt tutkimusprosessia kokonaisuudessaan, jossa on noudatettu tukena edellä esitettyjä Yardleyn laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointikriteerejä. Luotettavuuteen liittyvä reflektointi ilmenee erityisesti pyrkimyksenä kuvata tutkimuksen eri vaiheita, johtopäätöksiä ja tulkintoja avoimesti ja perustellen sekä hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen. Yardleyn laadullisen tutkimuksen kriteerien lähtökohdista myös lukijan on mahdollista arvioida, kuinka tässä pyrkimyksessä on onnistuttu.

5.2 Tutkimuksen pohjalta syntyneet kehittämis- ja jatkotutkimusideat

Näkemykseni mukaan työhyvinvoinnin edistämiseksi tarvitaan stressi- ja työuupumustutkimusta täydentävää tietoa terveyttä ja hyvinvointia edistävästä tekijöistä. Uskon, että jokaisessa työyhteisössä on erityisiä voimavaroja, joita vahvistamalla työhyvinvointia voidaan entisestään kehittää ja edistää. Tästä syystä positiivisen psykologian voimavarasuuntautunut näkökulma työhyvinvoinnin tutkimuksessa on tärkeä ja ajankohtainen.

Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan ymmärtämään tai kuvaamaan tiettyä ilmiötä. Tutkimuksen kohderyhmän valintaan vaikutti osaltaan se, että tutkimuksen olisi mahdollista tuottaa työhyvinvointiin liittyvää tietoa eri toimialoilla ja palvelualueilla työskenteleviltä palkansaajilta laaja-alaisesti mutta samanaikaisesti rajatusti. Mikäli kaikki kuntouttavaa työtoimintaa syys- ja lokakuussa 2018 järjestäneet yksiköt olisivat tutkimukseen osallistuneet olisi tietoa saatu sekä elinvoima- että hyvinvointitoimialalta useilta palvelualueilta. Vaikka laadullisen tutkimuksen tavoitteena ei ole tehdä yleistyksiä tutkittavasta ilmiöstä, olisi ollut mielenkiintoista tuottaa tutkimus useammalle palvelualueelle tutkimuksen kohderyhmän sen mahdollistaessa. Valitettavasti tätä tavoitetta tutkimus ei onnistunut laajuudellaan täyttämään. Työhyvinvoinnin ollessa kaikkia työntekijöitä koskeva ilmiö, oli hieman yllättävää, että peräti 16 (51,7%) kohderyhmän yksiköiden esimiehistä / nimetyistä vastuutyöntekijöistä jättivät kokonaan reagoimatta tutkimuspyyntöön. Työhyvinvoinnin kehittämisen lähtökohdista rikastuttavaa ja informatiivista keskustelua voidaan käydä myös siitä, minkälaiset tekijät ja tilanteet vaikuttivat siihen, ettei tutkimukseen osallistumista nähty tarkoituksenmukaisena sillä hetkellä.

Lohjan kaupungin henkilöstökertomuksessa työhyvinvointia lähestytään hyvin perinteisen näkemyksen mukaan, eli erityisesti pahoinvointiin pyritään puuttumaan (Lohjan kaupunki / Henkilöstökertomus 2017. Viitattu 1.3.2019). Tämä lähtökohta on sekä lainsäädännöllisesti velvoittavaa, mutta myös hyvinvoinnin ylläpitämisen kannalta välttämätöntä. Työntekijöiden hyvinvointi ja työn ja muun elämän tasapainottaminen nähdään tärkeänä, jota pyritään tukemaan muun muassa työaikojen joustojen avulla. Työnantajan tuki hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja edistämiseen esim. tuettujen liikuntapalveluiden muodossa on niin ikään merkityksellinen työkykyä edistävä tukimuoto. Tämyntyyppiset tukimuodot kohdentuvat kuitenkin työntekijän vapa-aikaan,

jolloin työntekijällä tulisi olla riittävät voimavarat palveluita hyödyntää. Työn kuormitustekijöiden ei tulisi uhata yksilön ja työn voimavaroja sellaisella laajuudella, että kuormituksesta ei ole mahdollista palautua. Sen sijaan työn ja yksilön voimavarojen tulisi tukea toisiaan, vahvistaa voimavarojen syntyä ja edistää näin kokonaisvaltaista työkykyä ja hyvinvointia. Näkemykseni mukaan työnantajaorganisaation on mahdollista edistää työhyvinvointia kuitenkin vain tiettyyn pisteeseen asti. Työhyvinvointi osana subjektiivista kokonaishyvinvointia on yksilön vastuulla. Yksilöllä tulisi olla motivaatiota ja kykyä sitoutua oman henkilökohtaisen hyvinvoinnin edistämiseen. Elämäntilanteissa, joissa tämäntyyppistä tavoitteenasettelua ei ole priorisoitu tai yksilön voimavarat eivät ole riittävät muutosten toteuttamiseen voi kokonaisvaltainen hyvinvointi tai työkyky heikentyä.

Eräs keskeinen havainto aineiston analyysin yhteydessä oli kuitenkin kertomuksista välittyvä toiveikkuus, joka ei ollut sidoksissa kehyskertomusvariaatioihin. Tämä synnytti innostusta siitä, että haastavistakin tilanteista huolimatta toimijuus ilmeni kertomuksissa aktiivisena ja ratkaisuja tavoittelevana toimintana. Havainto tukee positiivisen psykologian mukaista näkökulman suuntaamista olemassa oleviin, mutta mahdollisesti piileviin voimavaroihin ja vahvuuksiin, joiden avulla hyvinvointia työssä voidaan tukea. Toivon, että tämän tutkimuksen tulokset yhdistettynä organisaatioissa jo olemassa oleviin työhyvinvoinnin ylläpitämistä tukeviin toimintoihin tuottavat tulevaisuudessa uudenlaisia kehittämisstrategioita, jotka keskittyvät entistä tavoitteellisemmin jo olemassa olevien vahvuuksien kehittämiseen.

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet työkontekstiin liittyvät tekijät, mutta myös yksilöllisillä tekijöillä, kuten persoonallisuudella on vaikutusta siihen, mihin ja millä tavoin yksilö suuntaa toimintaa ja kuinka yksilöt saattavat kokea saman tilanteen eri tavoin. Tämän tutkimuksen viitekehyksen puitteissa subjektiiviseen kokemukseen perustuvia työhyvinvointiprofiileja ei ole mahdollista toteuttaa. Tulevaisuudessa työhyvinvointia käsittelevää tutkimusta olisi mielenkiintoista laajentaa tutkimaan yksilöllisiä eroja, esimerkiksi tavoitteenasettelun lähtökohdista, sekä sitä, kuinka nämä erot olisi mahdollista huomioida erilaisissa yhteisöissä. Esimiestoiminnan ja johtamismallien tutkimus olisi niin ikään hedelmällistä työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta. Positiivisen psykologian viitekehysessä ja eräänlaisena jatkumona

tähän tutkimukseen esimerkiksi nk. palvelevan tai mahdollistavan johtamisen vaikutuksia työhyvinvointiin olisi mielenkiintoista tutkia. Esimiesten sijoittuminen yhtäältä organisaation johdon ja johdon asettamien tavoitteiden alaisuuteen sekä toisaalta työyhteisöjen vuorovaikutussuhteiden ja työn järjestelyiden keskuuteen tarjoaa mielenkiintoisen tutkimuksellisen aspektin. Tästä syystä erityisesti esimiesten työhyvinvointiin ja esimiesroolin mukanaan tuomiin erityispiirteisiin fokusoituminen olisi näkemykseni mukaan edelleen avainasemassa oleva ajankohtainen tutkimuskohde työhyvinvoinnin saralla.

Tämän tutkimuksen pyrkimyksenä on ollut lisätä ymmärrystä aidosta ja aktiivisesta työhyvinvoinnista ja sen edistämisen mahdollisuuksista suuntaamalla painopiste voimavarojen tunnustamiseen ja yksilön toimijuuteen. Positiivisen psykologian voimavarojen merkitystä korostava lähtökohta sekä yksilön motivaation laatua toiminnan suuntaamisessa tarkasteleva teorettinen viitekehys tarjoaa niin yksilön hyvinvointia kuin organisaationkin toimivuutta huomioivan näkökulman, jossa korostuu työhyvinvoinnin ilmiön dynaaminen luonne. Olen tutkimuksellani pyrkinyt tuottamaan ajankohtaista ja luotettavaa tietoa työhön liitetyistä voimavaratekijöistä sekä niiden vastapainona toimivista työn kuormitustekijöistä. Tutkimuksen tuloksia on mahdollista hyödyntää esimerkiksi kohdeorganisaation toimesta osana erilaisia työhyvinvoinnin edistämistä koskevia kehittämis- ja interventiostrategioita. Toivon, että tutkimus antaa uutta tietoa myös yksittäisille lukijoille työn voimavarojen- ja kuormitustekijöiden välisistä vuorovaikutussuhteista sekä olosuhteista, joissa voimavaroja on mahdollista edistää.

LÄHDELUETTELO

Aarnikoivu, H. (2011). *Aidosti hyödyllinen kehityskeskustelu*. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy, the Exercise of Control*. New York: W.H Freeman and Company.

Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), 309-328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

Bordi, L., Heikkilä-Tammi, K., Laine, N., Mäkinieniemi J-P., Seppänen, S. (2014). *Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013*. Sosiaali- ja Terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:18. Haettu: www.julkaisut.valtioneuvosto.fi.

Deci, Edward.L., Olafsen, Anja.H. & Ryan, Richard.M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, (19-43).
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>

Deci, Edward.L. & Ryan, Richard.M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11 (4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Deci, Edward.L. & Ryan, Richard.M. (2008). Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health. *Canadian Psychology*, 49 (3), 182-185. DOI: 10.1037/a0012801.

Demerouti, E., Bakker.A.B., Nachreiner, F. & Schaufeli.W.B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
<https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.499>

Demerouti, E., Bakker, A.B., Gevers, J.M.P. (2015). Job Crafting and Extra-Role Behavior: The Role of Work Engagement and Flourishing. *Journal of Vocational Behavior* 91, 87-96. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.001>

Eskola, J. (1997). *Eläytymismenetelmäopas*. Tampere: TAJU.

Eskola, J. (2010). Eläytymismenetelmän autuus ja kurjuus. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. (s.72-87). 3.uudistettu ja täydennetty painos. Juva: WS Bookwell Oy.

Eskola, J. & Suoranta, J. (2008). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 8. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Eskola, J., Karayilan, S., Kaski, T., Lehtola, T., Mäenpää, T., Nishimura-Sahi, O., Oede, A-M., Rantanen, M., Saarinen, S., Toivikko, P., Valtonen, M. & Wallin, A. (2017). Eläytymismenetelmä 2017. Ohjeita ja kokemuksia menetelmästä kiinnostuneille. Teoksessa Eskola, J., Mäenpää, T. & Wallin, A.(toim.) *Eläytymismenetelmä 2017. Perusteema ja 11 muunnelmaa* (s.266- 293). Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Eskola, J., Mäenpää, T., Wallin, A. (2017). Digitalisoituva ja monikielistyvä eläytymismenetelmä aikamme muutosten tutkimusvälineenä. Teoksessa Eskola, J., Mäenpää, T. & Wallin, A.(toim.) *Eläytymismenetelmä 2017. Perusteema ja 11 muunnelmaa* (s.6-14). Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Gagné, M. & Deci, E.L. (2005). Self- Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362. DOI: 10.1002/job.322

Hackman, R.J. & Oldham, G.R. (1976) Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance* 16, 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)

Hakanen, J. (2005). *Työterveyslaitos, tutkimusraportti 27. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Tampere: Tampereen yliopistopaino.

Hakanen, J. (2009). Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – Kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahaston tilaama selvitys. Helsinki: Työterveyslaitos. Haettu: www.tsr.fi/documents/20181/40685/10012Selvitys_Hakanen.pdf/196899d2-4d3a-4e18-8aaf-cae1ab1562e3.

Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Tampere: Tammerprint Oy.

Hakanen, J. & Perhoniemi, R. (2012). *Työterveyslaitos. Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työtoverista toiseen*. Tampere: Juvenes Print – Tampereen Yliopistopaino Oy.

Hakanen, J.J. & Roodt, G. (2010). Using the Job Demands-Resources Model to Predict Engagement: Analysing a Conceptual Model. In A.B Bakker & M.P Leiter (eds.). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (pp.85-101). New York: Psychology Press.

Hedberg, T. / Lohjan kaupunki. (henkilökohtainen tiedonanto 6.8.2018, 5.10.2018 ja 5.11.2018).

Herzberg, F. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review* 46:1, 53-62.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2007). *Tutki ja kirjoita*. 13.osin uudistettu painos. Helsinki: Kirjayhtymä.

Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of Resources. A New Attempt at Concetualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. DOI: 10.1037/0003-066X.44.3.513

Kinnunen, U. & Feldt, T. (2005). Hyvinvointi työssä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 13-37). Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

- Kinnunen, U. & Häätinen, M. (2005). Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 38-55). Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Laine, P. (2013) *Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa*. Annales Universitatis Turkuensis C 372. Väitöskirja. Turku: Turun yliopisto
- Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001 (§6). Haettu: www.finlex.fi
- Lohjan kaupunki. Henkilöstökertomus 2017. Haettu: www.lohja.fi/kaupunki-ja-hallinto/lohjan-kaupunki/henkilosto/
- Lohjan kaupunki. Lohja tilastoissa. Haettu: www.lohja.fi/kaupunki-ja-hallinto/lohjan-kaupunki/historiaa/lohja-tilastoissa/
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2018). *Työolobarometri 2017*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä. 32/2018. Haettu: www.julkaisut.valtioneuvosto.fi
- Martela, F. & Jarenko, K. (2014). *Sisäinen motivaatio: Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat*. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014. Haettu: <https://www.eduskunta.fi/FI/tietoeduskunnasta/julkaisut/Sivut/Tulevaisuusvaliokunnan-julkaisuja.aspx>
- Martela, F. & Jarenko, K. (2015). *Draivi. Voiko sisäistä motivaatiota johtaa?* Vantaa: Hansaprint Oy.
- Martela, F., Mäkikallio, I. & Virkkunen, V. (2017). Itsemääräämisteoria ja psykologiset perustarpeet työssä. Teoksessa K. Salmela-Aro & J-E. Nurmi (toim.), *Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet* (s.100-115). 3. täysin uudistettu painos. Juva: Bookwell Digital.
- Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen. (2005). Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa U.Kinnunen, T.Feldt & S.Mauno (toim.), *Työ*

leipälajina. *Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 56-74). Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Otala, L. & Ahonen, G. (2005). *Työhyvinvointi tuloksetekijänä*. 2. uudistettu painos. Juva: WS Bookwell Oy.

Paasivaara, L. (2009). *Työnsä kokoinen ihminen*. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Pekkarinen, L. (2018). *Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018*. Kevan tutkimuksia 1/2018. Haettu: <https://www.keva.fi/tyonantajalle/tyoelamapalvelut/tutkittua-tietoa-tyourien-tueksi/>

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. (2016). Työterveyslaitos: *Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla*. Tampere: Juvenes Print.

Rigby, S.C. & Ryan, R.M. (2018). Self Determination Theory in Human Resource Development: New Directions and Practical Considerations. *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 133-147. DOI: 10.1177/1523422318756954

Ristaniemi, T. / Lohjan kaupunki. (henkilökohtainen tiedonanto 2.10.2018).

Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Yläne, S. & Paavilainen, E. (2014). *Tutkimuksen voimasanat*. 1-3. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67. DOI: 10.1006/ceps.1999.1020

Ryan, R.M., Patrick, H., Deci, E.L. & Williams, G.C. (2008). Facilitating Health Behaviour Change and its Maintenance: Interventions Based on Self-Determination Theory. *The European Health Psychologist*, 10, 2-5.

Salanova, M., Llorens, S. & Schaufeli, W.B. (2011). “Yes I Can, I Feel Good, and I Just Do It!”. On Gain Cycles and Spirals of Efficacy Beliefs, Affect, and Engagement. *Applied Psychology: An International Review*, 60 (2), 255-285. DOI: 10.1111/j.1464-0597.2010.00435.x

Salmela-Aro, K. & Nurmi, J.-E. (2017). Henkilökohtaiset tavoitteet, hyvinvointi ja elämäntyydytys. Teoksessa K. Salmela-Aro & J.-E. Nurmi (toim.), *Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet* (s.32-42). 3. täysin uudistettu painos. Juva: Bookwell Digital.

Sandelin, I. (2014). *Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos: Kuntouttava työtoiminta asiakkaiden kokemana. Kirjallisuuskatsaus asiakkaiden toiminnalle antamista merkityksistä (8/2014)*. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy.

Seligman, M.E.P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology. An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. DOI: 10.1037//0003-066X.55.1.5

Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004) Job Demands, Job Resources, and their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. DOI: 10.1002/job.248

Silva, M.N., Marques, M.M., Teixeira, P.J. (2014). Testing Theory in Practice: The Example of Self-Determination Theory-based Interventions. *The European Health Psychologist*, 16 (5), 171-179.

Sosiaalihoitolaki 30.12.2014/1301. Haettu: www.finlex.fi

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2011). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. 8., uudistettu laitos. Vantaa: Hansaprint Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2017). *Työelämä 2020 – hankkeen väliarviointi, loppuraportti 1.6.2017*. TEM julkaisuja, työelämä 29/2017. Haettu: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-230-9>.

Työterveyslaitos. Työhyvinvoinnin määritelmä. Haettu: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos. Työkykytalo. Haettu: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

Van Wingerden.J., Derks.D. & Bakker.A. (2017). The Impact of Personal Resources and Job Crafting Interventions on Work Engagement and Performance. *Human Resource Management, 56 (1)*, 51-67. DOI: 10.1002/hrm.21758

Vartiainen, M. (2017). Työpsykologian ja hyvinvointitutkimuksen kehitys Suomessa. Teoksessa Mäkikangas.A., Mauno.S. & Feldt, T. (toim.), *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s.11-35). Juva: Bookwell Digital.

Vasalampi, K. (2017). Itsemääräämisteoria. Teoksessa K. Salmela-Aro & J-E. Nurmi (toim.), *Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet* (s.54-65). 3. täysin uudistettu painos. Juva: Bookwell Digital.

Warr, P. (1999). Well-being and the Workplace. Teoksessa D.Kahneman, E.Diener & N.Schwartz (toim.), *Well-being: The Foundations of Hedonic Psychology*, (s.392-412). New York: Russell Sage Foundation.

Yardley, L. (2000). Dilemmas in Qualitative Health Research. *Psychology and Health, 15*, 215-228.

LIITTEET

Liite I: Aineistonkeruun saatekirje.

Hyvä Lohjan kaupungin palveluksessa työskentelevä ammattilainen, joka työssäsi ohjaat tai toimit vastuutyöntekijänä kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvalla henkilöllä.

Suoritan työni ohessa sosiaalipsykologian maisteriopintoja Helsingin Yliopistossa ja olen tekemässä tutkintooni liittyvää työikäisten työhyvinvointia käsittelevää Pro gradu- tutkimusta Lohjan kaupungille. Olen työskennellyt vuodesta 2005 lähtien sosiaalityöntekijänä Lohjan kaupungilla, joista viimeisimmät reilut 12 vuotta työllistymistä edistävässä monialaisessa yhteispalvelussa (TYP) osana moniammatillista verkostoa. Työnkuvani sijoittuu Lohjan kaupungin organisaatiossa työikäisten sosiaali- ja erityispalveluihin, osaksi sosiaalisen kuntoutuksen tiimiä.

Pro gradu tutkielman tavoitteena on pyrkiä tunnistamaan ja ymmärtämään työntekijöiden subjektiivisia kokemuksia työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tutkimus pyrkii tunnistamaan ja ymmärtämään niitä tekijöitä, joita hyödyntämällä on mahdollista nostaa esiin ja hyödyntää työntekijöitä, työtä ja organisaatiota koskevat voimavarat. Kyseessä ei ole työnsuorituksen tai esimiestyön arviointi, eikä tutkimusraportissa tulla yksilöimään toimialoja / yksiköitä joiden työntekijät ovat tutkimukseen osallistuneet. Tutkimuksen kohderyhmäksi on valikoi Lohjan kaupungin palveluksessa työskentelevä henkilöstö eri toimi-aloilta, jotka työssään ohjaavat tai toimivat nimettyinä vastuutyöntekijöinä kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvilla työttömille henkilöille. Kyseessä ei myöskään ole kuntouttavaa työtoimintaa koskeva tutkimus vaan tavoite lisätä tietoutta siitä, mitä tekijöitä työntekijät liittävät työhyvinvointiin. Tutkimuksen tuloksia on mahdollista hyödyntää muun muassa työhyvinvointia tukevien interventioiden suunnittelussa. Liitteenä on Lohjan kaupungin myöntämä tutkimuslupa tutkimuksen toteuttamista varten.

Tutkimusaineisto kerätään kirjallisesti, eläytymismenetelmää hyödyntäen. Tutkimuksessa ei kerätä osallistujien tausta- tai työhistoriatietoja, koska tavoitteena on ymmärtää työhyvinvointia yksilön kokemusten kautta. Tutkimukseen vastaaminen tapahtuu nimettömästi ja tietoja käsitellään luottamuksellisesti. Vastaaminen vie aikaa n. 10 – 30 minuuttia. Tutkimukseen osallistumisen hyötyinä on, että se mahdollistaa työntekijöiden vapaasti kertoa omaan työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä luottamuksellisesti, Kohdetyhmän jakautuminen organisaation eri toimialoihin auttaa muodostamaan monipuolisen kuvan työhyvinvoinnista, jonka vuoksi olisikin hyvin merkityksellistä, että mahdollisimman moni kohderyhmään kuuluva työntekijä työsopimuksen laadusta riippumatta osallistuisi tutkimukseen.

Tutkimuksen kohderyhmän tavoittamiseksi koko laajuudessaan tarvitsisin kuitenkin teidän apua, jotka toimitte kuntouttavan työtoiminnan nimettyinä vastuutyöntekijöinä yksikössänne, jonka vuoksi lähestyn teitä näin sähköpostitse. Olisin todella kiitollinen, jos mahdollisimman moni työyksikkönne työntekijöistä, jotka eriasteisesti toimivat kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien asiakkaiden lähiohjaajina tai vastuutyöntekijöinä olisivat kiinnostuneita osallistumaan tutkimukseen.

Pyrin järjestämään aineistonkeruun mahdollisimman joustavaksi työyksikkönne toimintaa ajatellen, jonka vuoksi toivoisin teiltä tietoa siitä, mikä olisi yksikkönne työntekijöille sopivin tapa vastata tutkimuslomakkeeseen. Tulen mielelläni kertomaan tutkimuksesta laajemmin aineistonkeräyksen yhteydessä, esimerkiksi tiimipalaveriinne, mikäli niin toivotte. Mikäli toivotte, että aineistonkeruuseen ei varata erillistä ennalta sovittua aikaa, vaan työntekijät tuottavat vastauksensa heille sopivana ajankohtana toimitan yksikköönne lukitun laatikon vastausten palauttamista varten. Tavoitteena on, että aineisto saadaan kerättyä kokonaisuudessaan marraskuun 2018 aikana, jolloin tutkielman on mahdollista valmistua kevään 2019 aikana.

Kiitos etukäteen yhteistyöstä!

Piia Lindqvist-Suominen

sähköposti: piia.lindqvist-suominen@helsinki.fi tai piia.lindqvist-suominen@lohja.fi. P. 044 374 0441 (työpuhelin)

Liite II: Alkuorientaatio ja voimavaroja korostava kehyskertomus.

Tämän aineistonkeruun taustalla on työikäisten työhyvinvointia käsittelevä Pro Gradu-tutkimus joka toteutetaan eläytymismenetelmää hyödyntäen. Aineisto kerätään kirjallisesti ja sitä käsitellään luottamuksellisesti koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Lue oheinen kehyskertomus, eläydy tilanteeseen ja jatka tarinaa. Vastauksen ei tarvitse olla harkittu tai tosielämään pohjautuva, vaan sitä voi lähteä kirjoittamaan intuitiivisesti. Pyrihän kirjoittamaan selkeää käsialaa, mutta älä laita nimeäsi paperiin. Tarvittaessa voit jatkaa paperin kääntöpuolella tai erillisellä paperilla. Tutkijan tilastoinnin helpottamiseksi täytähän toimialasi ja asemasi tähän: _____
(tietoja ei yksilöidä tutkimusraportissa).

On kolea syksyinen tiistai ja Eelian työpäivä on päättymässä. Päivän aikana hoidettavana on ollut monenlaisia tehtäviä, eikä pieniltä vastoinkäymisiltäkään ole vältytty. Työyhteisöön on saapunut uusi työntekijä, jonka perehdytys on ohjeistettu Eelian vastuulle. Hän on asiasta innoissaan, eivätkä pienet vastoinkäymisetkään tunnu lannistavan häntä. Työpäivän päättyessä hän lähteekin usein hyvällä mielellä ja virkeänä kotiin. Eläydy tilanteeseen ja kirjoita pieni tarina tapahtumista sekä keinoista jotka ovat Eelian tilanteeseen vaikuttaneet.

Liite III: Alkuorientaatio ja kuormitustekijöitä korostava kehyskertomus.

Tämän aineistonkeruun taustalla on työikäisten työhyvinvointia käsittelevä Pro Gradu-tutkimus joka toteutetaan eläytymismenetelmää hyödyntäen. Aineisto kerätään kirjallisesti ja sitä käsitellään luottamuksellisesti koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Lue oheinen kehyskertomus, eläydy tilanteeseen ja jatka tarinaa. Vastauksen ei tarvitse olla harkittu tai tosielämään pohjautuva, vaan sitä voi lähteä kirjoittamaan intuitiivisesti. Pyrihän kirjoittamaan selkeää käsialaa, mutta älä laita nimeäsi paperiin. Tarvittaessa voit jatkaa paperin kääntöpuolella tai erillisellä paperilla. Tutkijan tilastoinnin helpottamiseksi täytähän toimialasi ja asemasi tähän: _____
(tietoja ei yksilöidä tutkimusraportissa).

On kolea syksyinen tiistai ja Eelian työpäivä on päättymässä. Päivän aikana hoidettavana on ollut monenlaisia tehtäviä, eikä pieniltä vastoinkäymisiltäkään ole vältytty. Työyhteisöön on saapunut uusi työntekijä, jonka perehdytys on ohjeistettu Eelian vastuulle. Hän ei ole asiasta innoissaan ja pienetkin vastoinkäymiset tuntuvat lannistavan hänet. Työpäivän päättyessä hän lähteekin usein huonotuulisena ja väsyneenä kotiin. Eläydy tilanteeseen ja kirjoita pieni tarina tapahtumista sekä keinoista jotka ovat Eelian tilanteeseen vaikuttaneet.