

Salme Mahlakaarto

Subjektiksi työssä
Identiteettiä rakentamassa
voimaantumisen kehitysohjelmassa



Salme Mahlakaarto

Subjektiksi työssä

Identiteettiä rakentamassa
voimaantumisen kehitysohjelmassa

Esitetään Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan suostumuksella
julkisesti tarkastettavaksi yliopiston vanhassa juhlasalissa S212
syyskuun 10. päivänä 2010 kello 12.

Academic dissertation to be publicly discussed, by permission of
the Faculty of Education of the University of Jyväskylä,
in auditorium S212, on September 10, 2010 at 12 o'clock noon.



UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

JYVÄSKYLÄ 2010

Subjektiksi työssä

Identiteettiä rakentamassa
voimaantumisen kehitysohjelmassa

JYVÄSKYLÄ STUDIES IN EDUCATION, PSYCHOLOGY AND SOCIAL RESEARCH 394

Salme Mahlakaarto

Subjektiksi työssä

Identiteettiä rakentamassa
voimaantumisen kehitysohjelmassa



UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

JYVÄSKYLÄ 2010

Editor

Leena Laurinen

Department of Education, University of Jyväskylä

Pekka Olsbo, Sini Rainivaara

Publishing Unit, University Library of Jyväskylä

Cover picture: Eeva-Liisa Vuoriainen, "Elämänkehäni".

Picture by Matti Haveri-Heikkilä

URN:ISBN:978-951-39-3992-2

ISBN 978-951-39-3992-2 (PDF)

ISBN 978-951-39-3980-9 (nid.)

ISSN 0075-4625

Copyright © 2010, by University of Jyväskylä

Jyväskylä University Printing House, Jyväskylä 2010

ABSTRACT

Mahlakaarto, Salme

Becoming a subject at work - constructing identity within a program of empowerment

Jyväskylä: University of Jyväskylä, 2010, 95 p.

(Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research

ISSN 0075-4625; 394)

ISBN 978-951-39-3992-2 (PDF), 978-951-39-3980-9 (nid.)

Finnish summary

Diss.

Changes in working life have led to unprecedented changes in professional, personal and social identities. As a consequence, individuals have had to undertake continuous identity work and to constantly locate themselves in relation to their environment. The focus of this study is the empowerment of individuals within an empowerment program. Empowerment is examined from the perspective of identity work. The main aim of the program was to support participants' professional identity by strengthening their subjectivity.

The study takes a narrative approach. Identity work is viewed in terms of subject-based empowerment, which in this context is defined as increased awareness of oneself and one's relation to the social environment, and as a strengthening of possibilities to affect one's own surroundings. Identity is regarded as an ongoing project of self-realization, formed via one's personal history and experience. Becoming a subject and becoming empowered are interpreted as processes that are partly co-directional and overlapping, shaping identity or functioning as tools to reconstruct identity. The research task was to discover how participants experienced empowerment during the empowerment program and follow-up, to look at how their subjectivity developed within their work and in relation to the work organization, and to analyse the kinds of stories told by participants concerning their subjectivity.

The empowerment program was set up to promote staff well-being in a particular hospital at the start of the 21st century. The research material consisted of portfolios from 19 individuals, video recordings, interviews, and semi-structured questionnaires. The material was gathered during and at the end of the program, and thereafter at 6 months, 1 year, and 4 years from the end of the program. In the sub-studies within the research, thematic and narrative analytical methods were applied.

The sub-studies (4) were reported as separate articles. The results indicated that subject-based empowerment is an individual and long-term process. Significant aspects in this include an increase in awareness, working with one's own boundaries, and activation towards identity work. The significant factors for subject-based empowerment were: 1) inner strengthening, in which the important dimensions were a connection with the self, dealing with personal emotions, and an awareness of personal boundaries; 2) a new identity position, manifesting itself as a new kind of functioning in one's relation to the environment.

As a conclusion it can be stated that 1) achieving a deeper level of individuality and 2) self-understanding are important for individual subjectivity. The study made possible a better understanding of the experiential process involved in the strengthening of subjectivity, considered in terms of empowerment, and of how this process is manifested in the individual's field of action.

Subject terms: Identity, empowerment, subjectivity, a development program for empowerment, subject based empowerment, narrativity

Author's address	Salme Mahlakaarto Pyynikintori 1 A 20 FI-33230 Tampere Finland
Supervisors	Professor Anneli Eteläpelto Department of Education University of Jyväskylä Professor Helena Rasku-Puttonen Department of Teacher Education University of Jyväskylä
Reviewers	Professor Vilma Hänninen Department of Social Sciences University of Eastern Finland Docent Pirkko Vesterinen School of Management Jyväskylä
Opponent	Professor Vilma Hänninen Department of Social Sciences University of Eastern Finland

*"Mieli on kuin kirkas seisova peili.
Huolehdi että pyyhit sitä kaiken aikaa,
älä anna pölyn tarttua"*

Alan W. Watts

ESIPUHE

Työ on osa ihmisen elämää ja sen kautta toteutuu myös osa minuuttamme. Jotta voisimme antaa parhaan työssämme monien työelämän haasteiden ja vaatimusten keskellä, tarvitsemme osaamisen ohella myös taitoja pitää huolta itsestämme ja hyvinvoinnistamme. Siihen tarvitaan vahvaa subjektiutta: itsensä tunteamista ja ymmärtämistä sekä kykyä uudistua voimaannuttavalla tavalla. Voimaannuttava työyhteisökin syntyy viime kädessä yksilöistä: voimaantuneiden yksilöiden yhteisestä äänestä. Tämä tutkimus on yksi puheenvuoro työelämän muutosta ja hyvinvointia koskevassa ajankohtaisessa keskustelussa.

Väitöskirjani käsittelee ihmisen voimaantumista. Mielenkiintoni kohdistuu siihen, miten ihminen vahvistuu subjektiksi työssään identiteettityön avulla. Väitöskirjatyö on ollut myös yksi identiteettityön väline itselleni. Sen avulla minulla on ollut mahdollisuus rakentaa itseäni ja ymmärrystäni sekä ajatteluani siitä, mikä kantaa minua ja työtäni, elämäni ja ihmissuhteitani. Tästä mahdollisuudesta olen kiitollinen, koska näen sen merkityksen myös mahdollisuutena ymmärtää ja tukea paremmin ihmisiä ohjaustyössäni. Mikään tärkeä ei synny itsestään eikä yksin, eikä tämä väitöskirja olisi mahdollistunut ilman erilaista tukea, ohjausta, kohtaamisia ja vuoropuhetta. Siksi kiitokset kuuluvat monille, eri vaiheissa mukana olleille.

Aluksi haluan kiittää teitä voimaantumisen kehitysohjelmaan osallistujat, jotka tarinoittenne kautta olette antaneet itsestänne ja maailmastanne arvokkaita näkökulmia tämän tutkimuksen mahdollistumiseksi. Toivottavasti olette saaneet myös itsellenne vahvuutta ja voimaa elämäänne varten. Minulle on jäänyt ikimuistoinen elämys portfolioistanne, joihin sain monen vuoden ajan tutustua ja seurata tarinoittenne kehittymistä ja voimaantumistanne.

Tutkimusprosessini ei olisi mahdollistunut ilman upeita ohjaajia: professoireita Anneli Eteläpeltoa ja Helena Rasku-Puttosta. Teidän sitkeytenne ja kannustavuutenne on ollut ainutlaatuista. Voin vain ylpeänä todeta, että on vaikea kuvitella saavansa parempaa ohjausta. Kun oma uskoni itseeni ja koko työhön välillä on horjunut kiireisen työelämän pyörteissä, olette nousseet ja kantaneet päättäväisyydellänne minua ja ajatuksiani eteenpäin lukemattomin eri tavoin. Se, jos mikä, on voimaannuttamista! Anneli, sinun päättäväisyytesi ja innovatiivisuutesi, joskus myös lempeä kriittisyytesi, on edesauttanut minua ymmärtämään tieteellistä ajattelua sekä oman vahvan subjektiuden löytymisen tärkeyttä ja merkitystä yleensäkin elämässä. Helena, sinä olet täydentänyt laajakatseisella lempeydellä kokonaisuutta; rauhalliset ja tyynnyttävät keskustelut kanssasi ovat tuoneet läsnäolevaksi olennaisen.

Kiitän lämpimästi myös esitarkastajiani professori Vilma Hännistä ja dosentti Pirkko Vesteristä arvokkaista näkökulmista ja viisaista neuvoista työni prosessin loppuvaiheessa. Pirjo Koikkalaista kiitän monivaiheisesta työni toimistustyöstä; on ollut ilo työskennellä kanssasi. Leena Laurista kiitän työni kieliasun tarkistamisesta ja hyvistä neuvoista tekstin selkeyttämiseksi. Marja-Liisa Remolaa ja Aino Suomea kiitän tutkimusaineiston käsittelyn avustavista tehtä-

vistä. Poikaani Antti Hännistä kiitän tutkimuksen kuvioiden saattamisesta julkaisumuotoon.

Tutkimusprosesseni myötä minulla oli mahdollisuus muutaman kuukauden ajan työskennellä Jyväskylän yliopiston kasvatustieteen laitoksen Profid-hankkeen tutkijaryhmässä: Päivi Hökkä, Katja Vähäsantanen, Susanna Paloniemi, Kaija Collin, Jaana Saarinen, Päivi Gynther, Elina Lehtomäki ja Anne Virtanen. Osallisuuden kokemus tässä ryhmässä oli minulle tärkeä kokemus. Samalla sain näkökulmia tutkijan työhön ja saatoinkin rikastaa ajatuksiani yhteisen vuoropuhelun kautta. Sain tehdä rauhassa tieteellisesti ”vaatimattomia” kysymyksiä pelkäämättä tulla naurunalaiseksi. Myös ihanat kahvihetket ja hersyvä yhteinen nauru kantaa minua elämässäni eteenkin päin.

Taloudellisesti tutkimuksen teon mahdollistumiseen ovat osallistuneet eri vaiheissa Työsuojelurahasto sekä Kunnallisalan kehittämissäätiö. Kiitos, että olette mahdollistaneet minulle väitöskirjantyon sekä tukeneet tämäntyypistä yksilön voimaantumista ja jaksamista edistävää tutkimusta. Toivottavasti voin hyödyntää tämän työelämän kehittämisessä parhaalla mahdollisella tavalla.

Kuten aina elämässä, ystävillä, läheisillä ja sattumilla on oma merkityksensä tapahtumien ja asioiden kypsymisessä. Näiden vuosien varrella on syntynyt satojen tarinoiden verkosto, jotka ovat päätyneet jollakin tavalla rikastamaan työtäni: ajatuksina, oivalluksina, tunteina. Kiitos kuuluu teille jokaiselle, jotka olette jakaneet iloni ja onnistumiseni, myös kuunnelleet marinani ja itkuni tutkimusprosessin aikana. Olette olleet ymmärtäväisiä ja sitkeitä! Sinua Jani, haluan kiittää matkakumppanuudesta ja peilinä olemisesta kaikki nämä vuodet.

Omistan tämän kirjan kahtaalle: menneisyydelle ja tulevaisuudelle. Mennessä omistus kuuluu Tertulle ja Kaleville, isälleni ja äidilleni, jotka ette ehtineet luoda voimaannuttavaa elämäntarinaa yhdessä. Isä, kun 32-vuotiaana menehdyit vaikeaan sairauteen, toivoit, että tyttäresi voisi opiskella toiveidensa mukaisesti toisin kuin sinulla oli ollut mahdollisuus. Näin on tapahtunut.

Tulevaisuudessa omistus kuuluu pojilleni: Antti Joonas Aleksille, Atte Juho Oskarille ja Anssi Jere Aukustille. Toivon, että elämäänne kantaa voima ja rakkaus ja että teillä on mahdollisuus voimaantua omaa subjektiuttanne vahvistavasti.

Tampereella, Pyynikintorin maisemassa helteisenä heinäkuun päivänä 2010

Salme Mahlakaarto

OSAJULKAISUT

Väitöskirja perustuu seuraaviin artikkeleihin, joista käytetään tässä tutkimuksessa numerointia I-IV. Artikkelien kopiot ovat tämän tutkimuksen liitteenä. Artikkelit on julkaistu tämän väitöskirjan tekijän aikaisemmalla sukunimellä.

- I Hänninen, S. 2006. Voimaantumisen kehitysohjelma persoonallisen ja ammatillisen identiteetin tukijana. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim). Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen vuosikirja 46, 191-217.
- II Hänninen, S. & Eteläpelto, A. 2010. The personal and professional empowering of health care employees in the program of empowerment. Submitted.
- III Hänninen, S. & Eteläpelto, A. 2008. Promoting professional subjectivities and personal agency at work: The long-term influences of an empowerment program. Teoksessa S. Billett, C. Harteis, A. Eteläpelto (toim). Emerging perspectives of workplace learning, Rotterdam: Sense publishers, 97-112.
- IV Hänninen, S. 2009. Voimaantumisen tarinat subjektiivisuuden vahvistajana. Aikuiskasvatus 29 (1), 4-13.

SISÄLLYS

ABSTRACT
ESIPUHE
OSAJULKAISUT
SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	13
1.1	Uuden työelämän näyttämöllä	14
1.2	Identiteetti työelämän muutosten puristuksessa.....	15
1.3	Identiteettityön välineitä uudessa työelämässä	17
2	IDENTITEETTITYÖ SUBJEKTILÄHTÖISENÄ VOIMAANTUMISENA	20
2.1	Narratiivinen identiteetti ja subjektius	20
2.1.1	Subjektituden rakentuminen	22
2.2	Voimaantuminen	25
2.2.1	Voimaantuva yksilö	26
2.2.2	Yksilö yhteisöllisenä voimaantujana	29
2.2.3	Yksilön voimaantuminen tutkimuksen kohteena	30
3	TUTKIMUKSEN KOHDE, TUTKIMUSTEHTÄVÄT JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	34
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	39
4.1	Tutkimuksen metodologiset valinnat.....	39
4.2	Narratiivisuus tutkimuksen metodologisena viitekehyksenä.....	41
4.2.1	Narratiivinen identiteetti tutkimuksen kohteena.....	41
4.2.2	Narratiivisten analyysimenetelmien soveltaminen tässä tutkimuksessa	43
4.3	Tutkimusaineistot	44
4.4	Tutkimusaineistojen analysointi	46
4.5	Tutkijan peili - näkökulmia rooliini tutkijana.....	51
5	YHTEENVETO TUTKIMUSARTIKKELIEN PÄÄTULOKSISTA.....	54
6	DISKUSSIO	59
6.1	Subjektituden rakentuminen voimaantumisen kehitysohjelmassa.....	59
6.1.1	Sisäinen vahvistuminen - vahvaksi sisältäpäin.....	61
6.1.2	Uusi identiteettipositio - vahvaksi ulospäin.....	66
6.1.3	Voimaantumisen prosessit - peili, sävel ja kartta.....	67
6.1.4	Voimaantumisen kehitysohjelma - aika, paikka ja tila	69

6.2	Tutkimuksen luotettavuuden ja yleistettävyyden arviointi.....	71
6.2.1	Voimaantumisen kehitysohjelma tutkimuksen kohteena.....	73
6.2.2	Tutkimuksen metodisia rajoitteita.....	75
6.2.3	Tutkimuksen eettisiä näkökulmia	78
6.3	Yksilö uuden työelämän aallokossa - voimaantumisen haasteita ja mahdollisuuksia työelämässä.....	79
	YHTEENVETO.....	82
	LÄHTEET	82
	LIITE	93

1 JOHDANTO

Tämän tutkimuksen kohteena on voimaantumisen kehitysohjelmassa tapahtuva yksilöiden voimaantuminen. Voimaantumista tarkastellaan tässä yhteydessä identiteettityön näkökulmasta. Voimaantumisen kehitysohjelman tavoitteena on ollut tukea osallistujien ammatillista identiteettiä vahvistamalla heidän subjektiivuttaan. Ohjelman toissijaisena tavoitteena on ollut lisätä osallistujien työssä jaksamista ja ennaltaehkäistä työuupumusta sekä kehittää hyvinvointia edistäviä työvälineitä identiteettityöhön.

Ohjelman syntyhistoria liittyi niihin kokemuksiin, joita minulla on ollut työskennellessäni pitkään työnohjaajana, työyhteisöjen koulutus- ja kehittämis-tehtävissä sekä erilaisten yksilö- ja ryhmävalmennusten ohjaajana. Ohjaajan roolista käsin alkoi näkyä yhä selkeämmin ihmisen persoonallisen ja ammatillisen identiteetin kietoutuneisuus. Yksilön suhde työyhteisön ja organisaation toimintaan sekä sen sosiaaliseen vuorovaikutuskenttään korostui yhä uudelleen joko yksilöä rajoittavana tai hänen toimintaansa mahdollistavana tekijänä. Yksilöt toivat usein esille myös rajapinnan merkityksen työn, organisaation ja heidän itsensä välillä työssä jaksamisensa näkökulmasta. Rakensin voimaantumisen kehitysohjelman näiden temojen varaan. Voimaantumisen kehitysohjelma toteutettiin erään sairaalan henkilöstön hyvinvointiohjelmana ja sen tavoitteena oli tukea osallistujien identiteettityötä.

Tutkimuksen keskeinen käsite on *subjektikähtöinen voimaantuminen, joka on tässä yhteydessä määritelty lisääntyneenä tietoisuutena itsestä ja omista suhteista sosiaaliseen ympäristöön sekä omien vaikutusmahdollisuuksien vahvistumisena*. Subjektin vahvistuminen ja voimaantuminen on tulkittu tässä tutkimuksessa osittain samansuuntaisina ja päällekkäisinä prosesseina, jotka toimivat identiteetin muokkaajina tai uudelleenrakentamisen välineinä. Tutkimustehtävänä on ollut selvittää, miten ohjelmaan osallistujat kokivat voimaantuneensa subjekteina kehitysohjelman ja sen seurannan aikana, miten heidän subjektiivtensa kehittyi työssä ja suhteessa työorganisaatioon sekä millaisia vahvistumisen tarinoita osallistujat tuottivat subjektiivudestaan.

Koska identiteettityö liittyy keskeisesti niihin muutoksiin, joita tällä hetkellä työelämässä, työssä ja organisaatioissa tapahtuu, avaan seuraavassa joitakin näkökulmia työelämän muutoksiin identiteetin kannalta. Työelämää koske-

vissa keskusteluissa on käytetty mm. käsitteitä uusi työ ja uusi työelämä (esim. Heiskanen ym. 2008; Julkunen 2008). Keskeisiä kysymyksiä tällöin ovat: Mitä ovat ne uuden työn haasteet, joita työntekijät kohtaavat työssä? Millaisia vaatimuksia ja odotuksia uudessa työelämässä työntekijälle asetetaan? Millaisia identiteettityötä vaativia prosesseja nämä muutokset herättävät yksilöissä? Milaista on luonteeltaan se identiteettityö, jota tällainen muutos edellyttää?

1.1 Uuden työelämän näyttämöllä

Sillä tavalla hirveän kovaksi työelämä on muuttunut. Niin kuin kaikki muukin on. Tavallaan täytyy kaikin keinoin sinne mennä, jos jää odottamaan sitä hyvää itsellensä, niin sitä ei saa. Tarkoitan, että sitä mitä toivoisi. Se on yksinkertaisesti vaan haettava ja otettava ja vaadittava itsellensä. Sama niin kuin työntekijänäkin, että tavallaan sen sitten saa sen oman roolinsa sellaiseksi ja työnsä muotoututtua, kun sen haluaa. Kun sitä vaan osaa vaatia ja ohjata sitten sinne (Liisa, voimaantumisohjelman osallistuja).

Liisan subjektiivista kokemusta työelämästä voi tarkastella myös yleisemmin työelämän, työn ja organisaatioiden muutosten näkökulmasta. Tällä hetkellä suomalaisessa työelämässä on menossa siirtymävaihe, jota voi kutsua uudeksi työksi tai työelämäksi. Julkisella alalla voimakkaat rakennemuutokset ja yritysten tuloksellisuuden lisääntymispyrkimykset yhdessä taloudellisten paineiden kanssa eivät voi olla koskettamatta yksilöä, hänen ammatti-identiteettiään ja sosiaalista todellisuuttaan (Julkunen 2008, 120–121). Organisaatiot kilpailevat tulospainneiden, kiireen, kehittämisen ja menestymisen markkinoilla, jossa yksilö luo työidentiteettiään itsensä, työn, työyhteisön ja organisaation rajapinnassa. Se, millaisen työidentiteetin yksilöt kehittävät tässä rajapinnassa, riippuu monista tekijöistä, jotka rakennetaan toisaalta henkilökohtaisten resurssien, sisäisten ja ulkoisten rajoitteiden sekä rakenteellisten tekijöiden välillä (Kirpal 2004a). Kysymykset identiteettityöstä nousevatkin esille erilaisina ilmiöinä. Puhutaan palkkatyön ja työorganisaatioiden identiteetikriisistä (Siltala 2004), kollektiivisten suojien haurastumisesta ja siirtymisestä subjektivoituvaan työhön (Julkunen 2008, 118), työidentiteettien jatkuvan muokkaamisen pakosta (Eteläpelto 2007; Fenwick 2006) ja itsen alistuksesta (Vähämäki 2009).

Uuden työn haasteita voidaan tarkastella eri näkökulmista. Yksilön kohdalla työelämän muutoksia voidaan tulkita monella tavalla: työn muutoksena, työn henkisen kuormittavuuden ja uusien osaamisvaatimusten kasvuna tai yhä enemmän yksilöllistyvinä prosesseina, joita työn ja koko kulttuurin asettamat mieliala-, emootio- ja vitaalisuusvaatimukset ohjaavat. Työelämän tila ja muutos on nähty toisaalta myönteisenä, joustavana, innovatiivisena ja uusia mahdollisuuksia tuottavana itsensä toteuttamisen areenana ja toisaalta haasteellisenä, yksilöä riistävänä ja pahoinvointia tuottavana uusien vaatimusten, menestyksen ja kilpailun näyttämönä. Työelämä identiteetin kannalta on siis olemukseltaan kaksitahoinen: se sisältää sekä mahdollisuuksia että haasteita (Julkunen 2008, 9–22).

Uuden työn piirteinä on nähty myös yksilöllistyminen, subjektiivoituminen ja autonomisuus, jotka merkitsevät yksilön aseman ja toiminnan kannalta uudenlaista tapaa kokea itsensä ja jäsentää omaa toimintaa. Kun samanaikaisesti uuden työn toimintaympäristö on muuttunut sääntelemättömämmäksi, joustavammaksi, liikkuvammaksi ja kommunikatiivisemmaksi, yksilö joutuu uudella tavalla luomaan myös suhdettaan toimintaympäristöönsä. Organisaatiot edellyttävät henkilöstöltä vastuullista sitoutumista, vastuuta oman hyvinvoinnin ja ammattitaidon ylläpitämisestä, tuloksellista toimintaa ja työyhteisön jäsenenä toimimisen taitoja (Antila 2005; Julkunen 2008; Nevanlinna & Relander 2006).

Työn luonnetta voidaan kuvata myös yrittäjämäiseksi, jolloin työ on projektimaista, jatkuvaa työn ehtojen sopimista ja itsensä markkinointia yrityksen muuttuvien tarpeiden mukaan (Fenwick 2006). Identiteetin kannalta tämä merkitsee mm. omasta kilpailukyvystä huolehtimista, itsensä markkinointia, sosiaalisia taitoja, joustavuutta, dynaamisuutta, jatkuvaa itsensä muokkaamista ja itsearviointia sekä aktiivista omien mahdollisuuksien etsintää ja jatkuvaa oppimista. Identiteettityössä nämä ovat varsin haastavia taitoja ja edellyttävät varsin vahvaa tietoisuutta itsestä, omista resursseista ja kehittymistarpeista.

Työelämän muutosta yksilön näkökulmasta voi luonnehtia ihmisen sisään tulevana voimana, perinteiset ammattiroolit ylittävänä vaatimus- ja odotuskasaumana. Ihmisiltä odotetaan työelämässä voimien antamista työelämälle tavalla, joka koskettaa entistä intiimimmin sitä, mitä hän on, kuka hän on, mitä hän osaa ja miten hän itseään esittää tässä kokonaisuudessa. Onkin tärkeää kysyä, mitä tämä merkitsee ihmiselle oman elämän ja identiteetin luomisena ja mitkä ovat yksilön kannalta ne avainkohdat, jotka estävät tai edistävät työntekijöiden identiteettien uudelleen neuvottelua ja muokkausta.

1.2 Identiteetti työelämän muutosten puristuksessa

Identiteetti voidaan määritellä sosiaalisen ja persoonallisen välisessä suhteessa ja vuorovaikutuksessa syntyväksi, jatkuvasti muotoutuvaksi prosessiksi. Sitä tuotetaan rakentamalla kertomuksia omasta elämänhistoriasta sekä omasta tulevast, toivottavasta ja tavoiteltavasta minästä. Tällöin se, miten yksilö paikantaa itsensä työhön, paljastaa hänen työidentiteettinsä merkityksen suhteessa omaan persoonaan ja arvomaailmaan. Työn ja identiteetin välinen suhde on vastavuoroinen: molemmat muovaavat toisiaan. Tässä rajapinnassa mielekkään paikan, riittävän turvallisuuden ja rajojen löytyminen on tärkeää identiteettityölle (Billett 2006; Eteläpelto 2007; Kirpal 2004a).

Yksilöt reagoivat työelämän muutoksiin tuottamalla erilaisia identiteettejä yksilöllisten mahdollisuuksien ja sosiaalisten ehtojen pohjalta. He peilaavat näitä muutoksia suhteessa itseen arvioimalla, millainen rooli heillä on suhteessa työhönsä tai työyhteisöönsä tai millaisia yksilöllisiä valmiuksia, uhkia tai mahdollisuuksia he kokevat omien tavoitteidensa saavuttamisessa. Esimerkiksi yrittäjämäinen työtapa vaatii dynaamista ja joustavaa työidentiteettiä. Osalla työn-

tekijöistä ei kuitenkaan ole riittävää kykyä siirtyä tällaiseen ammatillisen toiminnan muutokseen. Yksilölliset resurssit saattavat olla riittämättömiä tai yksilöllillä voi olla puutteita tavassa kontrolloida omaa työtään, suhdettaan siihen tai sen muutokseen (Casey 1995; 83–85, Eteläpelto 2007; Julkunen 2007, Kirpal 2004a).

Ihmisen hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta työelämässä onkin tärkeää päästä kiinni työelämästä nouseviin identiteettiä uhkaaviin tekijöihin sekä niihin yksilöllisiin reaktioihin, joita nämä aiheuttavat. On kysytty, aiheuttaako työelämä ihmisille masennusta. Syrjäyttääkö työelämä ihmisiä, joilla ei ole mahdollisuutta kehittää joustavia ja vahvoja työidentiteettejä? Työuupumuksen ja jaksamisen voikin tulkita ilmaisevan työelämän tilaa, tavoitteita ja tulospaineita (Kaskisaari 2004, 25).

Työidentiteetti voi ohentua organisaatioiden jatkuvien muutosten mukana hyvinkin hauraaksi. Seuraukset voivat ilmetä stressinä, työpaineena, työuupumisena, kiireenä, henkisenä kuormituksena, loppuun palamisena, työstäpakona, varhaiseläkkeinä, haluna hypätä oravanpyörästä, jaksamisongelmina, masennuksena, työpahoinvointina, työn mielekkyyden katoamisena ja työyhteisöjen ristiriitoina (Julkunen 2008, 9, 250–251). Myös muutokseen liittyvät erilaiset kielteiset tunneprosessit voivat vallata mielen ja salpauttaa innostuksen, osaamisen ja pätevyyden kokemuksen. Seurauksena voi olla syrjäytyminen työmarkkinoilta tai ristiriidat ja epätasapaino työn ja yksityiselämän välillä taikka turhautumisen ja riittämättömyyden tunteet (Isokorpi & Viitanen 2001, 243–244). Toisaalta työidentiteetin ohentuminen voi ilmetä myös heikkona sitoutumisena omaan työhön, mikä näkyy passiivisuutena tai näennäistoimintana sekä luottamuksen menettämisenä organisaatioon (Brown 2004; Kirpal 2004a).

Merkkejä, joiden on tulkittu yhdeksi osatekijäksi muuttuneen työelämän seurauksia yksilölle, ovat muun muassa masennuksen, mielenterveysongelmien ja työkyvyttömyyseläkkeiden määrän merkittävä lisääntyminen. Esimerkiksi sairaseläkkeelle siirtyminen on kymmenessä vuodessa puolitoistakertaistunut, mielenterveyssyistä johtuvat sairauslomamat ovat kaksinkertaistuneet, samalla kun masennuslääkkeiden kulutus on kuusinkertaistunut (Järvisalo ym. 2005; Gould ym. 2007, 15, 79). Tyypillinen työkyvyttömyyseläkkeellä depression takia eläkkeellä oleva henkilö on alle 50-vuotias, hyvin koulutettu nainen. Myös alle 30-vuotiaiden masennusdiagnoosit ovat lisääntyneet. Epävarmuutta ja kiireisyyttä sekä työuupumuksen merkkejä työssään kokee puolet palkkatyössä olevista (Lehto 2007). Monet kokevat myös stressiä ja painetta siitä, että pitäisi jatkuvasti oppia itseohjautuvasti sekä työssään että vapaa-ajalla (Mäkinen ym. 2006). Toisaalta muilla mittareilla, kuten kehittymismahdollisuuksien, yleisen työtyytyväisyyden ja toiveikkuuden mittareilla, on saatu identiteetin näkökulmasta myös myönteisiä tuloksia uudessa työelämän tilanteessa (Julkunen 2008, 9, 250–251).

Viime vuosina työelämän muutokset ovat koskeneet erityisesti julkista sektoria – kuten terveydenhuollon työntekijöiden työtä, organisaatioita, niiden työolosuhteita ja johtamista. Uuden johtamiskulttuurin seurauksena tiukat tuloksellisuusvaatimukset, vähentynyt ammatillinen autonomia ja rasittavat työolosuhteet ovat lisääntyneet. Muuttuneessa tilanteessa on vaarana, että työnte-

kijät turhautuvat, menettävät yhteyden kokemuksen asiakkaisiin sekä työyhteisöön. Tämä voi ilmetä negatiivisina tunteina ja lisääntyvänä uupumisena (Greenglass, Burke & Fiskensbaum 2001, Vahtera, Kivimäki & Pentti 2000). Pitkän ajan työolosuhteita mittaavat barometrit ovatkin osoittaneet näin tapahtuneen myös terveydenhuollon sektorilla (Ylöstalo & Jukka 2009). Lisäksi eurooppalaiset (Green 2009) ja pohjoismaiset (Kröger, Leinonen & Vuorensyrjä 2009) vertailut ovat osoittaneet erityisesti Suomessa tapahtuneen merkittävää kiireen ja tehokkuuden lisääntymistä, erityisesti naisvaltaisilla aloilla. Terveydenhuoltoala on luonteeltaan ihmiskeskeistä työtä, jossa ammatillinen ja persoonallinen identiteetti ovat vahvasti kietoutuneina koko työn merkitykseen, jolloin tällaiset muutokset ovat erityisen haastavia yksilön ja työn väliselle suhteelle.

Oman identiteetin ja työelämän välisen rajapinnan rakentaminen on siis todellinen haaste ja välttämätöntä uuden työn äärellä. Itsensä paikantaminen ja määrittäminen ei ole enää vapaaehtoista, vaan edellytys työssä selviämiseksi. Siltala (2004, 7-9) puhuu työn vaihtosuhteesta: mitä ihminen joutuu antamaan työlle ja mitä hän saa vastineeksi toimeentulona, elämän mielekkyytenä, turvallisuutena tai tulevaisuuden toiveina. Tämä vaihtosuhde määrittää yksilön kohtalon työelämässä: onko yksilö aktiivinen oman työnsä subjekti ja oman elämänsä rakentaja vai hallitsemattomien voimien heittopussi ja alistuva sopeutuja. Työhyvinvoinnin kannalta on tällöin olennaista tukea yksilön subjektiutta: vahvaksi tulemista ja voimaannuttavan työelämän rakentamista itselle.

1.3 Identiteettityön välineitä uudessa työelämässä

Organisaatiot, työyhteisöt ja yksilöt ovat työn ja identiteetin kannalta monimutkainen ja monitasoinen rakenteellinen, sosiaalinen ja psyykinen verkko, joten muutos edellyttää työskentelyä kaikilla näillä tasoilla. Tässä verkossa yksilön tehtäväksi jää rakentaa, uudistaa ja syventää identiteettiään. Identiteettiä rakennetaan elämän eri vaiheissa, ja sitä koossa pitävät voimat ovat jatkuvuuden ja eheyden tunteet. On siis tärkeää saavuttaa eheä, menneisyyteen, nykyisyyteen ja tulevaan rakentuva identiteettikokemus.

Ammatti-identiteetti hankitaan aina työyhteisössä, jossa sosiaalistuminen, oppiminen ja vuorovaikutus ovat avainelementtejä. Työntekijöitä tulisikin tukea ja ohjata selviytymään muuttuvissa työympäristöissä (Eteläpelto 2007; Kirpal 2004a; Onnismaa 2007, 7, 84-85). Työntekijät, joilla on ”oikeita” työelämätaitoja, ovat halukkaita ja kykeneviä kohtaamaan muutoksia (Kirpal 2004a). Hyvän itsetunnon, itsearvostuksen ja optimismin omaavan ihmisen tunteet, ajattelu ja käyttäytyminen muovautuvat enemmän sisältäpäin kuin ulkoisten tapahtumien mukaan. Jos ihmisellä on hyvä itsetunto, itsearvostus ja optimismia, hänen tunteensa, ajattelunsa ja käyttäytymisensä muovautuvat enemmän sisältä kuin ulkoisten tapahtumien mukaan (Feldt ym. 2005, 99). Identiteettityö uudessa työssä merkitsee tällöin työskentelemistä myös ydinminän alueilla eli itsetunnon, itsensä arvostamisen ja perusluottamuksen tasoilla. Työn kehittäminen

ja uudella tavalla tekeminen vaativat myös entisistä tottumuksista, uskomuksista ja työtavoista luopumista ja uuden oppimista (Nevanlinna & Relander 2006; Sennet 2007).

Identiteetin määrittäminen suhteessa ympäristöön merkitsee oman aseman määrittämistä suhteessa sen tarjoamiin mahdollisuuksiin ja rajoituksiin. Mitä epävarmempi ja epäjatkuvampi yksilön sosiaalinen ympäristö on, sitä enemmän se vaatii aktiivista omien rajojen työstämistä ja identiteettineuvottelua. Yksilön on luotava uudenlaisia strategioita ja subjektiuden tiloja, joilla luoda jatkuvuutta ja eheyttä omaan identiteettiin. Jos tällainen subjektiuasema puuttuu, ihminen joutuu elämään jatkuvassa epävakaudessa suhteessa ympäristöön (Billett 2006; Devos 2004; Eteläpelto 2007; Phillips 2002).

Identiteettityön välineiden voidaan tiivistää merkitsevän vanhasta luopumista, itsereflektiota, oman paikan määrittelemistä ja rajatyöskentelyä, uusien subjektiuden tilojen löytymistä ja erilaisten neuvottelustrategioiden kehittämistä suhteessa toimintaympäristöön. Tietoisuus siitä, miten ja millaisilla mekanismeilla yksilö tuottaa omaa subjektiuttaan työssä ja minkä varaan subjektiutus rakentuu, on identiteetin vahvistumisen kannalta tärkeää. Yksilön kannalta tämä tarkoittaa muutoksen ja pysyvyyden välistä jännitettä; omaa elämää määrittelevän identiteetin ja riittävän turvallisuuden kokemista sekä mielekkäiden rajojen etsimistä.

Edellä kuvatut työelämän haasteet osoittavat, että identiteettityö muuttuvassa työelämässä on välttämätöntä. Olen koonnut oheiseen taulukkoon (taulukko 1) yhteenvedonomaaisesti yksilön identiteetin kannalta keskeisiä piirteitä, haasteita ja reaktioita sekä identiteettityön välineitä, joita tarvitaan uudessa työelämässä. Työn yksilöllistyminen näyttää merkitsevän yksilön maailmassa ja työssä monenlaisten ristipaineiden ja uusien haasteiden edessä olemista. Miten tämä yksilön identiteettiä koskeva muutosprosessi työelämässä voidaan hoitaa siten, että se edistää ihmisten hyvinvointia, luovuuden ja subjektiuden kehittymistä? Tämä tutkimus pyrkii omalta osaltaan valaisemaan identiteettityön mahdollisuuksia, prosessia ja edellytyksiä näiden tavoitteiden suunnassa.

Kuvaan seuraavassa tutkimuksen teoreettista viitekehystä subjektilähtöisenä voimaantumisenä (luku 2), sen jälkeen tutkimuksen kohdetta, tutkimustehtävää ja tutkimuskysymyksiä (luku 3), sitten tutkimuksen toteuttamista (luku 4) ja osatutkimusten keskeisiä tuloksia (luku 5). Lopuksi pohdin luvussa 6 tutkimuksen keskeisiä johtopäätöksiä sekä pohdin tutkimuksen kokonaisuutta, merkitystä ja jatkotutkimushaasteita.

TAULUKKO 1 Työelämä ja identiteetti. Uuden työn piirteitä, vaatimuksia, haasteita ja identiteettityön välineitä (soveltaen Julkunen 2007)

Uusi työ: yksilöllistyminen	Uuden työelämän vaatimukset Yksilölle	Yksilön identiteettiä uhkaavia reaktioita muutokseen	Identiteettityön välineitä uudessa työssä
<ul style="list-style-type: none"> -työn monipuolistuminen -yksilölliset kehitymis- ja vaikutusmahdollisuudet -vastuu yhteisöstä ja sen tuloksista -tulospaineet -menestyminen -kiire -kilpailu -osaamisvaatimusten kasvu -autonomisuus -joustavuus -liikkuvuus -innovatiivisuus -säätelykyky -jatkuva muutos 	<ul style="list-style-type: none"> -aktiivinen omien mahdollisuuksien etsiminen -ammattitaidon jatkuva kehittäminen -yrittäjämäinen toiminta -sosiaalisten taitojen kehittäminen -omasta kilpailukyvästä huolehtiminen: itsen investointi, markkinakelpoisuus -itsensä markkinointitaidot ja jatkuva neuvottelu -vastuullinen sitoutuminen organisaatioon -itsensä arvostaminen -joustavuus -dynaamisuus -jatkuva itsensä muokkaaminen -itsearviointi -jatkuva neuvottelu 	<ul style="list-style-type: none"> -riittämättömyyden tunne -turhautuminen -työyhteisöjen ristiriidat -ulkopuolisuuden tunne -miehekkyyden katoaminen -heikko sitoutuminen työhön -stressi -työpahoinvointi -uupuminen -masennus -työkyvyttömyyseläke 	<ul style="list-style-type: none"> -itsereflektio -oman paikan määrittäminen -vanhasta luopuminen -neuvottelupositivoiden kehittäminen -uudet subjektiiviset tilat -oma rajatyöskentely

2 IDENTITEETTITYÖ SUBJEKTILÄHTÖISENÄ VOIMAANTUMISENA

Tässä tutkimuksessa voimaantumista tarkastellaan identiteettityönä, jossa subjektiuden vahvistuminen on keskeinen voimaantumista kuvaava tavoite. Tutkimuksen keskeinen käsite on yksilöstä lähtevä, subjektilähtöinen voimaantuminen, joka tässä yhteydessä on muodostettu sekä voimaantumista että subjektiutta kuvaavien näkemysten ja käsitteiden pohjalta¹. Tutkimuksen käsitteellinen kokonaisuus tarjoaa varsin haastavan tutkimuksellisen ikkunan, koska sekä identiteettiä, subjektiutta että voimaantumista koskevat ilmiöt ovat olemukseltaan moniulotteisia ja niitä on määritelty eri tieteenaloilla.

Tämä tutkimus käsittelee ammatillista identiteettiä osana ihmisen identiteettiä. Ammatilliseen identiteettiin liittyvä käsitteistö ei ole vakiintunutta; puhutaan ammatillisesta identiteetistä, ammatti-identiteetistä tai työidentiteetistä. Näitä käsitteitä käytetään tässä tutkimuksessa synonyymeina. Molemmat nähdään yksilön identiteetin osa-alueina, jotka kuvaavat monitasoisesti ihmisen ja työn välistä suhdetta. Tämä suhde sisältää ihmisen elämänhistoriallisen ulottuvuuden, omaa työtä, ammatillisuutta ja sosiaalista ympäristöä koskevat suhteet sekä omaa työtä koskevat arvot, tavoitteet ja kehittymisen.

Seuraavassa tarkastelen aluksi identiteetin olemusta narratiivisesta viitekehystä käsin ja sen jälkeen voimaantumista subjektiuden vahvistajana.

2.1 Narratiivinen identiteetti ja subjektiuus

Tässä tutkimuksessa identiteetti nähdään henkilökohtaisen historian ja kokemusten kautta tapahtuvana minämäärittelynä. Sitä voi luonnehtia käsikirjoitukseksi, oman elämän perustarinaksi, jonka kautta subjektiuus on muotoutunut ja jonka kautta se myös uudistuu ja muuttaa muotoaan.

¹ Subjektilähtöisyys tarkoittaa tässä tutkimuksessa sitä, että voimaantumista tarkastellaan yksilölähtöisesti, ts. yksilön näkökulmasta.

Identiteettiä on määritelty hyvin monella tavalla. Yleisesti identiteetin voidaan sanoa koskevan ihmisen kokemusta itsestään ja kuulumisestaan sosiaaliseen ympäristöönsä ja kulttuuriin. Identiteettiä on analysoitu eri tieteiden piirissä ryhmäidentiteettinä, kansallisena ja kulttuurisena identiteettinä sekä sukupuoli-identiteettinä ja ammatti-identiteettinä (Eteläpelto 2007). Identiteettiä voidaan tarkastella toisaalta suhteellisen pysyvänä ”ydinminänä” tai, kuten esimerkiksi postrukturaalisissa feministisissä teorioissa, vaihtuvina ja jatkuvasti muotoutuvina minäpositioina suhteessa ympäristöön. Narratiivisessa lähestymistavassa identiteetti nähdään jatkuvasti rakentuvana ja muuntuvana minäprojektina ja toisaalta sen voidaan katsoa sisältävän myös kokemuksen jonkinlaisesta jatkuvuudesta sisältävästä minätunteesta. Narratiivinen lähestymistapa tarkastelee ihmisen inhimillistä kokemusta, jossa tarinat antavat merkityksen eletyille kokemuksille ja jäsentävät sitä. Yksilöiden kertomia tarinoita voidaan tulkita identiteetin heijastumina ja identiteettiä pidetään yllä tarinoiden avulla. Ne ovat luonteeltaan lineaarisia, yksilölle merkityksellisiä ja sosiaalisia (esim. Bruner 1991, 2002; Gergen 1994b; V. Hänninen 2004; McAdams 1993).

Yksilön tuottamilla tarinoilla on yleensä alkukohta, keskikohta ja loppu. Oleellinen osa tarinaa on juoni, joka muodostaa yksilön elämäntarinan, teeman tulkinnolle. Jokainen näin syntynyt tarina on ainutlaatuinen ja yksilöllinen. Henkilöiden narraatioilla on voimaannuttava rooli siinä mielessä, että ne sitovat heidän elämänhistoriansa nykyhetkeen ja mahdollistavat oman identiteetin uudelleenmäärittelyn tai oikeuttavat aikaisempien valintojen merkityksen. V. Hänninen (2003, 19–23, 2004) kuvaa identiteettiä ja muutosta tarinallisena kiertokulkuna. Hän jakaa tarinat kerrottuihin (kertomus), sisäisiin (sisäinen tarina) ja elettyihin (draama) tarinoihin. Nämä ovat sidoksissa sosiaaliseen (yhteisölliseen, yhteiskunnalliseen ja historialliseen) tarinavarastoon sekä toimintaympäristöön (situaatioon). Hänninen kuvaa narratiivisuutta suhteessa identiteettiin yksilön sisäisen tarinan jäsentäjänä, kontekstiin kiinnittäjänä sekä identiteetin luoja. Identiteetti määrittyy siis sosiaalisen ja persoonallisen välisessä suhteessa ja vuorovaikutuksessa syntyvänä, jatkuvasti muotoutuvana ja tarinoissa rakentuvana.

Yksilön kehityksessä tapahtuu muutoksia elämänkaaren aikana luonnostaan. Jotkut asiat eivät ajan mittaan ole enää tyydyttäviä, ja yksilö kokee tarvetta muutokseen (vrt. esim. Eriksonin kehitysteoria 1958 ja Morenon rooliteoria 1953). Usein muutoksen käynnistäjänä toimii erilaisten todellisuuksien kohtaaminen ympäristössä, kuten kriisit, uudet kokemukset ja traumat. Tällaiset elämänmuutokset voivat käynnistää hyvin kokonaisvaltaisen identiteetin muutosprosessin, jossa koko elämää koskeva tarinallinen jäsenitys saa uuden muodon. Sisäinen tarina voidaan ajatella systeemiseksi kokonaisuudeksi, joka on psyyken eri funktioita yhdistävä jäsenitys. Sen muutoksessa on kyse monitahoisesta ja syvästä prosessista, joten se ei tapahdu hetkessä (V. Hänninen 2003, 71; McAdams & Bowman 2001). Yksilö tarvitsee myös riittävän tasapainon pysyvyyden ja muutoksen välillä. Muutoksessa oma geneettinen kartta vaikuttaa nykyhetkeen ja mahdollisuuksiin muuttua. Oma kehityshistoria, perhetausta, temperamentti ja psyykkinen rakenne, jossa yksilöllä on tiettyjä kykyjä ja puutteita, ovat yhteydessä muutokseen (Josselson 1996, 27–28).

Ihmisen identiteetissä on siis kyse elämäkerrallisesta jatkumosta, joka rakentuu kunkin yksilön ainutkertaisiin kokemuksiin perustuvista itseä koskevista tulkinnoista. Näihin tulkintoihin ovat vaikuttaneet vuorovaikutuksessa saadut kokemukset, jotka yksilön kehityshistoriassa ovat tarjonneet välineitä rakentaa ymmärrystä ja tulkintaa itsestä. Identiteettityö ja muutos merkitsevät tällöin monella tietoisuuden tasolla työskentelyä; osa tarinoista on tiedostettuja, osa tiedostamattomia.

Narratiivisen lähestymistavan kautta on mahdollista päästä käsiksi niihin prosesseihin, jotka tuottavat henkilön identiteettiä. Koska tiedostamattomat kokemukset ovat usein kielen ulkopuolella, jää sanomatta paljon sellaista, joka kuitenkin vaikuttaa yksilöön ja hänen kokemusmaailmaansa (esim. trauma). Tarinoiden avulla päästään kiinni myös tiedostamattomiin identiteetin kerroksiin. Kun tiedostamaton saadaan tuotua sanoin tai muunlaisin symbolein esille, se ulkoistuu eikä ole enää niin voimakas sisäinen kokemus (Leitch 2006).

Subjektisuuden ja identiteetin suhdetta on tulkittu monella tavalla riippuen lähestymistavasta. Ne on nähty lähes samaa tarkoittavina käsitteinä tai hyvin vahvasti toisiinsa kietoutuneina (esim. Hall 2005, 21–23; Wetherell 2008). Subjektisuuden suhde identiteettiin on tulkittu tässä yhteydessä oman ainutlaatuisuuden, erityisyyden vahvistumisena ja identiteettiä uudistavana mahdollisuutena muutokseen. Ronkainen (1999, 77) kuvaa identiteetin ja subjektisuuden suhdetta musiikkimetaforan kautta: ”Identiteetti on tavoiltaan meille tuttu ja ymmärrettävä, aivan kuin musiikki, joka on sävelletty melodisen asteikon varaan. Voimme lähes arvata, kuinka sävellyks jatkuu ja missä on kertosaakeen paikka.” Identiteetti ja subjektius eivät siis ole toisistaan erillisiä, vaan vaativat toisensa ja ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Metaforana voisi kuvata, että subjektius antaa soinnin identiteettillemme. Tämä tarkoittaa sitä, että samalla kun vahvistamme subjektiviteettiämme, rakennamme identiteettiämme.

Voimaantumisen kehitysohjelman lähtökohtana on ollut ajatus siitä, että identiteettityön avulla on mahdollisuus tarkastella omaa identiteettiä, rakentaa eheyden tunnetta ja luoda uutta. Subjektisuuden kokeminen on oleellista voimaantumisprosessissa ja identiteetin vahvistumisessa. Tätä kokemista edesautetaan narratiivisin menetelmin eli tuomalla omaa subjektuutta julki oman elämänhistorian ja -kokemusten kautta. Tarinallisella kerronnalla tuodaan julki subjektiviteetin kokemukset, samalla kun tarina toimii eräänlaisena areenana tuottaa subjektiviteettiä.

2.1.1 Subjektisuuden rakentuminen

Subjektisuuden käsite on liitetty sekä humanistiseen perinteeseen että postmoderniin ja poststruktuurisiin teorioihin. Humanistisessa subjektikäsitteessä minuus nähdään syntyvän itsensä toteuttamisen projektista, jossa ihminen on kehittänyt oman kapasiteettinsa täyteen kukoistukseen (esim. Rogers 1956). Ihminen nähdään vapaana, ehyenä ja itseään toteuttavana yksilönä, jonka ytimessä on ainutkertainen, muuttumaton ja yhtenäinen olemus. Ihmisen siis ajatellaan olevan suhteellisen vapaa sosiaalisesta ja kulttuurisesta ympäristöstään.

Poststruktuurialiset ja feministiset lähestymistavat taas katsovat, että ei ole olemassa yhtenäistä ja universaalia minää, vaan subjekti on jatkuvasti kehittyvä ja muuntuva. Sitä tuotetaan koko ajan julki ja rakennetaan erilaisissa neuvottelusuhteissa ja minäpositioissa suhteessa ympäristöön (Billett 2006; Eteläpelto 2007; Fenwick 2006; Weedon 1997).

Poststruktuurialisessa lähestymistavassa subjekti on ymmärretty ensisijaisesti yksilön rakentuneeksi minuudeksi, autonomiseksi minäksi. Sen rakentumisessa nähdään oleellisena aktiivinen subjektiuden prosessi, jossa yksilö tulee subjektiksi itselleen. Subjektiudessa ilmenee ihmisen tapa kiinnittyä ja rakentaa ymmärrystä siitä, mitä henkilökohtaisten kokemusten pohjalta koetaan (Devos 2004; Holland ym. 2003). Yksilöllinen subjekti sisältää joukon käsityksiä, menettelytapoja, uskomuksia, arvoja ja taipumuksia, jotka ovat osin tiedostamattomia. Se sisältää myös merkityksiä, ajatuksia, tunteita, käsityksiä itsestä, itsensä esittämisen tapoja sosiaalisessa ympäristössä sekä yksilön tavan ymmärtää maailmaa (Billett 2006; Eteläpelto 2007; Weedon 1997).

Subjektioita voidaan tulkita ja määrittää myös subjekti-positioina, jotka ovat syntyneet yksilön historiallisessa kehityskulussa. Subjekti-positiot voidaan ymmärtää identiteetteinä, minää kuvaavina henkilöahmotelmina tai tarinoina, jotka muodostavat itseä koskevan asemoinnin elämässä. Subjekti-positiolla voidaan nähdä jatkuvuutta: ihminen on tullut asemoiduksi tietyillä tavoilla ja sitä kautta kiinnittynyt johonkin minämäärittelyyn. Kielellä ja sen kautta tuotetuilla diskursseilla on merkittävä rooli subjektiuden tuottajana (Hollway 1989, 75; Phillips 2002; Ronkainen 1999, 34–35). Toisaalta subjekti-positioita voidaan tulkita myös käytännöllisinä ja ruumiillisina todellisuussuhteina (esim. Archer 2003; Weedon 1997). Tässä tutkimuksessa subjekti-positiota käytetään saman merkityksellisenä käsitteenä kuin identiteetti-positio.

Subjekti-positioissa ympäristöön ilmenee toimijuutena. Subjektin toimijuus syntyy vuorovaikutuksessa jonkin toisen systeemin kanssa (toiset ihmiset) ja sisäisen (tunteen) voiman aikaansaamana. Toimijuuteen liitetään subjektin tahdonvapaus, kyky puolustaa ja hallita itseä ja toisia sekä kyky toimia rationaalisesti. Weedon (1997, 125) kuvaa subjektia kykenevänä refleктоimaan ja tarvittaessa vastustamaan, innovoimaan tai valitsemaan saatavilla olevista vaihtoehdoista itselleen sopivan vaihtoehdon toimintaympäristössä ja sen sosiaalisissa suhteissa (Blackman ym. 2008; Cavangh 2008; Smith 2008).

Se, kuinka paljon ihmisen ajatellaan olevan alisteinen sosiaalisille rakenteille, diskursseille ja käytännöille, vaihtelee subjektiutta koskevassa keskustelussa. Esimerkiksi Foucault (1986) edustaa näkemystä, jossa valta ja sen eri muodot määrittelevät keskeisesti niitä oloja, joissa subjekti-positio syntyy tai jää syntymättä. Subjektiuden mahdollisuudet ovat vahvasti riippuvaisia ympäristöstä. Toisaalta on havaittu, että yksilöllinen subjekti-positio, vahva minätunne, voi ylittää ympäristön reunaehdot, vaikka laaja yksilöllinen toimijuus ei olisikaan mahdollista. Sosiaalisella todellisuudella ja kontekstilla on joka tapauksessa keskeinen merkitys subjektiuden mahdollistajana (esim. Billett 2006; Giddens 1984, 4–7; Phillips 2002). Mackenzie ja Stoljar (2000, 4–21) käyttävätkin kuvatessaan toimijuutta ”suhteellisen toimijuuden” käsitettä: toimijuus muodostuu ihmis-

suhteissa sosiaalisten ulottuvuuksien, riippuvuuden, välittämisen ja yhteisyyden kokemuksen kautta ja näiden tekijöiden yhteensulautumana.

Phillips (2002) kuvaa subjektiuden rakentumista ulkoisen maailman vaatimusten sekä omien sisäisten prosessien tiedostamisena ja yhteensovittamisena. Subjektiksi tuleminen yhteisössä ilmenee tietoisuutena siitä, 1) kuinka yksilö tekee valintoja, 2) miten yksilö ja muut käyttävät valtaa yhteisössä, 3) miten yksilö toimii tai miten yleensä toimitaan moraalisenä subjektina yhteisössä ja 4) miten yksilö suuntaa toimintaansa tietoisuutensa pohjalta. Phillipsin mukaan tämä tiedostamisprosessi on välttämätön subjektiuden kokemiseen ja se tarvitsee toteutuakseen aikaa ja tilaa. Subjektiksi tulemisen lopputulos yhteisössä on aktiivinen ääni, aktiivinen osallistuminen ja vaikuttaminen yhteisöön.

Koska subjektiuus tuotetaan toisaalta historian määrittämänä ja toisaalta ihmisten välisissä suhteissa, muutos lähtee siitä, että ihmisillä on mahdollisuus tuottaa uusia tarinoita ja merkityksiä kertoessaan kokemuksistaan ja itsestään. Aiempi subjektiopositio ja sen vahvuus määrittävät muutosta. Yksilö joutuu arvioimaan muutosta omien sisäisten kokemustensa ja valmiuksiensa kautta, joihin liittyy tunteita. Joskus yksilö joutuu kohtaamaan itsessään myös haavoitettuja puoliaan tai esimerkiksi tukahdettuja ja kiellettyjä toiveitaan (Hollway 1984, 238, 1989, 41). Giddens (1984, 4–7) kuvaa muutosvoiman vastavoimana ontologista turvallisuutta, ihmisen turvallisuuden ja jatkuvuuden tunteen tarvetta. Muutos saattaa aiheuttaa epävarmuutta ja ahdistusta ja siten estää uusien subjektiopositioiden syntymistä, vaikka ne olisivatkin mahdollisia ja tarkoituksenmukaisia.

Subjektiuden rakentuminen identiteettityönä tarkoittaa yksilölle siis oman itsen persoonallista, psyykkistä ja emotionaalista prosessia ja valmiutta käydä läpi tätä prosessia. Tähän identiteettityöhön yksilö tarvitsee ympärilleen toisen ihmisen tai ryhmän, johon voi samastua ja joka voi vahvistaa minän olemassaoloa. Tässä peilissä voi vahvistaa subjektiuden kokemusta ja peilata omaa sosiaalista ympäristöään ja sen suhteita. Identiteetit neuvotellaan ja vahvistetaan vuorovaikutuksessa toisten kanssa (esim. Harré 1983).

Työntekijän subjektiuus työssä muodostuu tarkoituksenmukaisesta toiminnasta ja mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työhön. Se, miten yksilö kykenee neuvottelemaan työn ja henkilökohtaisten vaatimusten välillä, ilmaisee subjektiutta. Yksilö rakentaa subjektiuttaan neuvotellen valikoivasti yhteisön ehdotuksista, tarjoutumista ja pakotteista. Mitä epävarmempi ja epäjatkovampi toimintaympäristö on, sitä enemmän se edellyttää aktiivista omien rajojen työstämistä ja identiteettineuvotteluja (Eteläpelto 2007). Toisaalta ihmisellä on mahdollisuus saavuttaa aiemmat rakenteet ylittävä toimijuus. Yhteisön kehittämisessä tällainen toimijuus merkitsee yksilöiden luovuuden ja improvisoinnin vapauttamista sekä toisaalta työyhteisön kulttuuristen resurssien hyödyntämistä, samalla kun murtaudutaan niiden yli. Näin voi syntyä uusia, ennalta odottamattomia ja luovia käytäntöjä yhteisössä (Fenwick 2006; Holland ym. 2003).

Yhteenvedonomaaisesti subjektiuden rakentumisesta voidaan todeta seuraavaa:

1. Subjektius rakentuu oman elämänhistorian ja kokemusten kautta. Tässä omien sisäisten prosessien tiedostaminen ja sovittaminen ulkoisen maailman kanssa on tärkeää.
2. Subjektin rakentumisessa on oleellista subjektipositio suhteessa ympäristöön. Tämä syntyy vuorovaikutuksessa.
3. Subjektius ilmenee toimijuutena, joka ilmenee aktiivisena osallistumisena ja neuvotteluna omasta paikasta.
4. Subjektin rakentumiseen liittyvät tunteet ja omakohtaiset merkityksenannot.

2.2 Voimaantuminen

Voimaantumista koskevat lähestymistavat sisältävät varsin monenlaisia teoreettisia orientaatioita ja viitekehyksiä. Käsitteenä voimaantumista voisi luonnehtia jossakin määrin ”epäkypsäksi”; yhtenäistä ja kattavaa teoriaa voimaantumisesta ei ole esitetty (Baker 2007). Pääasiallisesti voimaantumisen perinne nousee kolmesta historiallisesta traditiosta: 1) kriittisestä sosiaaliteoriasta (Freire 1972), jossa keskeisenä tehtävänä on parantaa sorrettujen ja vähemmistöryhmien elinolosuhteita ja hyvinvointia 2) organisaatioteorioista, joissa tavoitteena on yhteisöllisyyden, vallankäytön ja osallisuuden lisääminen tai 3) sosiaalipsykologisista teorioista, joissa lähtökohtana on yksilön kehittyminen. Näissä kaikissa lähestymistavoissa ovat korostuneet humanistisesta filosofiasta ja tutkimusperinteestä nousevat ajatukset ihmisestä ja ihmisen kehittymisestä (Fetterman 2005; Kuokkanen & Leino-Kilpi 2000; Peterson & Zimmerman 2004; Siitonen 1999, 82–83). Toisaalta voimaantuminen on yhdistetty myös eksistentiaalisesti suuntautuneeseen humanistiseen psykologiaan, jota ovat edustaneet Viktor Frankl, Martin Buber ja Carl Rogers (Sadan 2004).

Voimaantumisen käsite on muotoutunut aina kulloisestakin viitekehyksestä käsin. Käsite ”empowerment” on suomennettu sekä valtaistumiseksi että voimaantumiseksi. Näitä käsitteitä on usein käytetty rinnakkaisina tarkoittamaan samaa asiaa (Mattila 2008, 27–32). Yleisesti voidaan todeta, että *voimaantuminen nähdään prosessina, jossa yksilö tai yhteisö saa voimaa, energiaa ja voimavaroja omaan elämäänsä*. Se, mitä tämä voima on tai mitä sen tuloksena voi saavuttaa, on hyvin konteksti- tai lähestymistapasidonnaista. *Voimaantumista voi luonnehtia yleisesti myös aktiiviseksi, osallistavaksi prosessiksi, jossa yksilöt, yhteisöt ja organisaatiot pystyvät paremmin kontrolloimaan itseään ja toimintaansa sekä saavat sosiaalista oikeutta ja kykyä vaikuttaa asioihin*.

Voimaantumista voidaan tarkastella sekä voimaantumisprosessina että sen tuloksena. Olen hahmottanut kuviossa 1 voimaantumisen käsitteeseen ja sen tutkimusperinteeseen liittyviä erilaisia lähestymistapoja. Tutkimuksen kentässä eri lähestymistavat eivät ole kovin puhtaita; erot näyttävät liittyvän lähinnä siihen, missä määrin tai kuinka voimakkaasti niissä korostetaan yksilöä vs. yhteisöä, sisäistä kokemusta vs. ulkoista vaikuttamista, ja sitä mikä on voimaantumisen tavoite. Voimaantumiskouluttajana sijoitan itseni lähinnä yksilö-

psykologiseen ja eksistentiaaliseen humanistiseen psykologian näkökulmaan, joskin hyödynnän myös organisaatioteorioihin perustuvia lähestymistapoja. Näen yksilön ja yhteisön voimaantumisen merkittävänä yksilön suhteen ympäröivään todellisuuteen. Tällöin voimaantuminen merkitsee myös yksilön valmiuksien ja yhteisöjen vahvistumista. Voimaantumistutkijana rakennan vahvasti narratiiviselle paradigmalle, jonka puitteissa hyödynnän edellisten lisäksi aineksia myös kriittisestä sosiaaliteoriasta ja naistutkimuksesta.



KUVIO 1 Voimaantumisen lähestymistapoja tutkimuksen kentässä

Seuraavassa pohdin ensin voimaantumista yksilön näkökulmasta ja sen jälkeen yksilön voimaantumista yhteisössä.

2.2.1 Voimaantuva yksilö

Yksilön voimaantumisen on yleisesti kuvattu koskevan omia kykyjen, päämäärien ja arvojen tiedostamista ja toteuttamista sekä kykyä luoda yhteyksiä sosiaalisen ympäristön kanssa. Voimaantumisen edellytyksenä pidetään sitä, että ihmisellä on selvä identiteetti, tietoisuus siitä, kuka hän on ja mikä on hänen ase-

mansa toimintaympäristössä (Neufelt & Grimmert 1994, 221). Voimaantuminen on sidoksissa mm. ihmisen persoonallisuuteen, elämäntyyliin, ikään, sukupuoleen ja sosiaaliseen ympäristöön (Zimmerman 1995).

Aihealuetta koskeva kirjallisuus osoittaa, kuinka moniulotteista keskustelu voimaantumisen käsitteen ympärillä on. Muutosvoimana voimaantumista luonnehditaan oman äänen löytymisenä: persoonallisena muutoksena, joka näkyy vaikuttamisena omaan elämään (Rappaport 1995), omien voimavarojen löytämisenä ja ulkoisesta pakosta vapautuvana yksilönä (Siitonen 1999, 93), prosessina, jonka kautta yksilö saavuttaa elämänhallintaa (Elsworth 2005; Perkins & Zimmerman 1995), itsensä auttamisen halun synnyttämisenä (Adams 2003, 3–5) tai persoonallisena ja sosiaalisena prosessina, joka tuottaa itsetunnon ja itsearvostuksen lisääntymistä (Heikkilä & Heikkilä 2005). Voimaantumista kuvataan myös prosessina, jossa yksilö tulee tietoiseksi omista arvoistaan (Hall 1990) tai lisää eettisyyttään itsemäärittelyn ja omien rajojen määrittelyn kautta (McDonald 2004). Muutoksen keskeisinä välineinä kuvataan itsensä tiedostamista, omien kokemusten reflektointia ja oppimista.

Zimmerman (1995, 2000) on kuvannut voimaantumista psykologisen mallin avulla, jossa voimaantuminen sisältää kolme ulottuvuutta: 1) Intrapersonallinen taso sisältää yksilön kognitiivisen prosessoinnin; miten yksilö näkee oman itsensä toimijana, oman kontrollin tason suhteessa ympäristöön ja omat motiivinsa sekä vahvuusalueensa. 2) Interpersoonallinen komponentti sisältää yksilön ymmärryksen kausaalista prosesseista ympäristössään ja sen, miten hän näkee itsensä suhteessa muihin toimijoihin. 3) Ulospäin näkyvä käyttäytyminen kattaa näkyvän toimijuuden, sen miten yksilö toimii ja miten hän osallistuu yhteisön toimintaan. Näiden komponenttien kautta voimaantunut yksilö uskoo omiin mahdollisuuksiinsa vaikuttaa, ymmärtää miten ympäröivä todellisuus toimii sekä ottaa osaa toimintaan, jolla hän voi kontrolloida ympäristöään. Sadan (2004, 75–76, 84) kuvaa voimaantumista samansuuntaisesti persoonallisena kehittymisenä, joka johtaa itsensä hyväksymiseen, itseluottamuksen kokemukseen, sosiaalisten prosessien ymmärtämiseen sekä kykyyn ottaa osaa päätöksentekoon, sekä hallita asioita ja resursseja suhteessa ympäristöön.

Siitonen (1999, 161–165) kuvaa voimaantumisteoriassaan voimaantumista seuraavan viiden premissin kautta: 1) Voimaantuminen on sekä henkilökohtainen että sosiaalinen prosessi, jossa voimaa ei voi antaa toiselle. 2) Voimaantuminen on itsestä lähtevä prosessi, jota jäsentävät päämäärät, kykyuskomukset, kontekstiuskomukset, emootiot sekä niiden sisäiset suhteet. 3) Voimaantuminen vaikuttaa katalyyttin tavoin sitoutumisprosessiin: vahva voimaantuminen johtaa vahvaan sitoutumiseen ja heikko voimaantuminen heikkoon sitoutumiseen. 4) Voimaantuminen on yhteydessä ihmisen hyvinvointiin. 5) Voimaantuminen ei ole pysyvä tila. Siitosen teoria korostaa siis yksilön psyykkisiä sisäisiä tekijöitä voimaantumisessa sekä niiden suhdetta ympäristöön.

Oman elämän elinolosuhteiden parantaminen, itsearvostuksen lisääntyminen ja syrjäytymisen ehkäisy ovat olleet tärkeitä erilaisten voimaantumisen ohjelmien lähtökohtia. Sosiaalityön ja terveydenhuollon alueilla voimaantumisesta voidaan puhua usein ylhäältä alaspäin tapahtuvana vallan siirtona, joka antaa ihmisille oikeutta rakentaa omaa toimintaansa suhteessa yhteiskun-

taan (esim. Bentley 2000; Itzhaky & York 2000; Perkins & Zimmerman 1995; Rappaport 1987). Esimerkiksi Adams (2003, 3–5) määrittelee voimaantumisen transformaalisena prosessina, jossa keskeistä on itsensä auttamisen halun (self-help) synnyttäminen. Voimaantuminen merkitsee tällöin ”vahvaksi tulemisesta” (becoming powerful) ja omia asioita koskevan päätöksenteon vahvistumista. Voimaantuminen valtaistumisena ja syrjäytymisen ehkäisemisenä merkitsee myös oikeutta toimia tai tehdä kykeneväksi johonkin, saada voimaa itsearvostukseen (Maton & Rappaport 1984; Zimmerman & Rappaport 1988).

Voimaantuminen on liitetty myös hyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen sekä stressin ja työuupumisen ehkäisyyn (Kanter 1993, Kuokkanen 2003, Rodwell 2006, Siitonen & Robinson 2001). Esimerkiksi Jones ja Meleis (1993) kuvaavat terveysmallissaan voimaantumista terveytenä, jossa terveyttä on olla voimaantunut määrittelemään ja etsimään omat edellytykset, toimintatavat ja voimavarat toimia erilaisissa tilanteissa. Voimaantuminen merkitsee tällöin yksilön kykyä voida hyvin, kehittää itseään ja potentiaaliaan sekä lisätä laatua elämään, mikä merkitsee energiaa ja identiteetin eheyden kokemista. Mattila (2008, 102, 121–122) kuvaa voimaantumisen ydintä suotuisana olemassaolokokemuksena, jossa minuuden ja yhteisyyden arvostaminen ja kehittyminen on oleellista.

Naistutkimuksen alueella voimaantumista kuvataan muutoksena, joka lisää mahdollisuutta emansipoitumiseen ja naisten aseman parantamiseen yhteiskunnassa sekä heidän syrjäytymisensä ehkäisemiseen. Tärkeänä voimaantumisessa on oman toimijuuden vahvistuminen: oman äänen löytyminen ja oman subjektiivisuuden vahvistuminen, voiman kokemus, kriittisen tietoisuuden kasvu ja sosiaalinen muutos, subjektiivisuuden vahvistuminen suhteessa ympäristöön sekä toivon ja tulevaisuuden rakentaminen. Voimaantumista on kuvattu myös emansipaationa, jossa tietoisuus omista ominaisuuksista, visio itselle tärkeistä päämääristä sekä vapautuminen ympäristön ennako-oletuksista ja määrittelyistä on tärkeää (esim. Bethel 2007; Sadan 2004, 138–140).

Yksilön kannalta voimaantumista voidaan kuvata sekä prosessin että tulosten näkökulmasta. Jotkut voimaantumista tai voimaantunutta ihmistä koskevat näkemykset näyttävät siis painottavan voimaantumista tietoisuuden ja omien käsitysten ja uskomusten rakentajana. Toiset taas painottavat enemmän voimaantumista persoonallisten kykyjen tai piirteiden, pätevyyden ja osaamisen kokemuksena ja todentamisena. Osa korostaa omien vaikuttamismahdollisuuksien lisääntymistä toimintaympäristössä. Joissakin näkemyksissä painotuu erityisesti vapautumisen ja itsearvostuksen tunne, joka antaa energiaa tai lisää itsensä arvostamista ja parantaa itsetuntoa. Yhteistä eri näkemyksille on se, että voimaantuminen nähdään dynaamisena prosessina, johon liittyy transformatio: myönteinen muutosvoima, joka lähtiessään liikkeelle vahvistaa itse itseään ja joka on luonteeltaan emotionaalinen.

Yhteenvedonomaaisesti voi todeta, että yksilön voimaantumisessa seuraavat ulottuvuudet ovat keskeisiä:

1. Voimaantuminen merkitsee tietoisuuden lisääntymistä itsestä ja omista mahdollisuuksista.

3. Voimaantumiseen liittyy vaikuttaminen ja aktiivinen osallisuus toimintaympäristössä.
4. Voimaantuminen merkitsee identiteetin kannalta sekä sisäisiä että ulkoisia muutoksia.
5. Voimaantumisen luonne on transformatiivinen ja siihen liittyy vahvistava tunnekokemus itsestä.

2.2.2 Yksilö yhteisöllisenä voimaantujana

Yksilön voimaantumiseen työssä liittyy oleellisesti yhteisötason voimaantuminen. Yksilön voimaantuminen rakentuu koko organisaation voimaannuttavien elementtien ja yhteisöllisten voimavarojen yhteistuloksena. Voimaantuminen nähdään monimutkaisena yksilön ja yhteisön dynaamisena prosessina, jossa keskeistä on vastavuoroisuus: yksilön voimaantuminen lisää yhteisön voimaantumista ja päinvastoin. Kuitenkaan yhteisöllinen voimaantuminen ei välttämättä tarkoita jokaisen yksilön tasolla tapahtuvaa yksilöllistä voimaantumista (Parsons 2001; Sarmiento ym. 2004; Styhre 2004; Wallach 2006).

Rappaport (1993, 1995, 2000) on lähestynyt yhteisöllistä voimaantumista narratiivisesta viitekehyksestä. Hän kuvaa yksilön voimaantumista narraatioiden luomisen kautta. Voimaantuessaan yksilö muuttaa, luo ja pitää yllä omaa tarinaansa. Jokaisella yhteisöllä, organisaatiolla ja yksilöllä on tarinoita, ja kaikilla edellä mainituilla tarinan tasoilla on yhteys toisiinsa ja ne vaikuttavat ihmilliseen käyttäytymiseen. Yhteisön merkitys nähdään yksilön voimaantumisessa siinä, että kenenkään on vaikea luoda yksilöllistä tarinaa vain itsensä kanssa. Kokemuksiin liittyvät aina ympäröivät ihmiset. Koska ihmiset hakevat tukea ja reflektoivat itseään muiden ihmisten kautta, yhteisöllisesti jaettu tarina auttaa voimaantumisen kokemuksessa ja synnyttää uuden yksilöllisen ja yhteisöllisen tarinan. Yksilölliset tarinat ovat sekä kognitiivisia että emotionaalisia ja ne ovat sidoksissa sosiaaliseen tukeen, jota tarvitaan uuden identiteetin luomisessa (Markus & Nurius 1986).

Sosiaalis-strukturaalisesta viitekehyksestä käsin yksilön voimaantumista on kuvattu luonteeltaan synergisenä suhteessa ympäristöön, jossa ryhmän merkitys on suuri voimaantumisen estäjänä tai edistäjänä. Kun osa ryhmän jäsenistä on saavuttanut voimaantumisen kokemuksen, tällöin ne, jotka eivät vielä ole, saavat edesauttavia työkaluja omaan prosessiinsa havainnoidessaan toisia. Yksilön ja ympäristön vuorovaikutus synnyttää jokaiselle yksilölle oman subjektiivisen kokemuksen voimaantumisesta, joka ilmenee kokemuksena omista vaikuttamismahdollisuuksista suhteessa ympäristöön (henkilökohtainen voimaantumisympäristö). Kun yksilö voimaantuu omasta subjektiivisesta kokemuksestaan käsin, yhteisön voimaantumisen perusedellytys on yhteisvoiman synnyttäminen. Työyhteisö pystyy jatkuvaan kehitykseen vain silloin, kun ihmisten omaa voimaa kehitetään ja tuetaan sekä otetaan käyttöön ja laajennetaan koko yksilön kapasiteettia (McQuillan 2005; Speitzer 1995).

Maton ja Salem (1995) kuvaavat analyysissään tällaisen voimaannuttavan ympäristön tarjoavan yksilöille inspiroivan ja vahvan uskomusjärjestelmän it-

sestä, mahdollisuuden roolien luomiseen, inspiroivan jaetun johtajuuden sekä ohjauksellisen tuen. Nämä luovat kokemuksen yhteisöllisyydestä. Voimaantuvaan työyhteisöön liitetään myös sellaisia yhteisöllisiä arvoja kuin työn ilo, välittäminen ja inhimillisuus (Siitonen & Robinson 2001).

Yhteisöllisessä voimaantumisessa välttämättömänä voimaantumisen edellytyksenä yksilön kannalta on se, kuinka toimintaympäristö on rakennettu. Esimerkiksi Kanterin (1979, 1993) strukturaalisen teorian mukaan yksilöt voimaantuvat, jos työympäristö antaa heille siihen mahdollisuuden. Jos tämä puuttuu, ihmiset kokevat voimattomuutta, mikä johtaa työuupumukseen ja tyytymättömyyteen. Teoriassaan hän kuvaa työssä voimaantumista resurssien mobilisointina, jossa yksilö saa tukea, resursseja ja informaatiota ja mahdollisuuksia omaan kasvuun ja kehittymiseen. Tämä saavutetaan sekä formaalin että informaalin voiman kautta yhteisenä päätöksentekona, joustavuutena, näkyvyytenä ja johtamisen relevanttina sekä erilaisten sosiaalisten yhteyksien ja tukimuotojen kautta. Tämä johtaa yksilön tasolla parempaan itsetuntoon, korkeampaan motivaatioon, parempaan jaksamiseen ja stressin vähenemiseen.

Wandersman ym. (2005) korostavat koko organisaation toiminnan tärkeyttä yksilöä voimaannuttavana asiana. He kuvaavat yksilön voimaantumisprosessia ja sen arviointia seuraavien yhteisöllisyyden dimensioiden kautta: työn teon paraneminen, yksilön päätäntävällän ja osallisuuden lisääntyminen, yhteisön päätöksenteko ja demokraattisuus, tasapuolisuuden kokemus yhteisössä, yhteisöllinen tietous yhteisistä asioista, kapasiteetin rakentaminen sekä koko organisaation oppimisprosessin rakentaminen ja vastuullisuus sen johtamisesta.

Yhteenvedonomaaisesti voi todeta, että seuraavat seikat ovat keskeisiä yksilön voimaantumisessa yhteisössä:

1. Sosiaalisella vuorovaikutuksella ja tuella on tärkeä osuus yksilön voimaantumiselle: yksilö ja sosiaalinen ympäristö ovat vastavuoroisesti kietoutuneita toisiinsa.
2. Yksilö voimaantuu ympäristössä, jossa korostuvat osallisuuden, arvostuksen ja hyväksynnän kokemukset.
3. Yksilön voimaantumiseen yhteisössä liittyy mahdollisuus aktiiviseen osallistumiseen ja vaikuttamiseen.
4. Yksilöllinen voimaantuminen organisaatiossa on yhteydessä koko organisaation toimintajärjestelmään.

2.2.3 Yksilön voimaantuminen tutkimuksen kohteena

Voimaantumiseen liittyvää tutkimusta on tehty hoitotieteen, psykologian, yhteiskuntatieteiden ja kasvatustieteiden alueilla. Erilaisia voimaantumisen ohjelmia ja malleja ja niihin liittyvää tutkimusta on tehty emansipationaarisen yhteisö- ja yksilötutkimuksen, organisaatioiden kehittämisen, ammatillisen kehittymisen sekä terveyskasvatuksen, terveydenhuollon ja yhteiskuntasuunnittelun alueilla. Kaikille näille ohjelmille yhteinen tavoite on ollut luoda ihmisten omaa tietoa, lisätä heidän kontrolliaan omasta elämästään ja vaikuttamismahdollii-

suuksiaan yhteisöissä, instituutioissa ja yhteiskunnassa sekä lisätä resursseja, joilla he voivat auttaa itseään (Jones 2002).

Tutkimukset ovat kohdistuneet toisaalta yksilöiden voimaantumiseen erilaisissa ohjelmissa ja toisaalta yhteisöllisten voimaantumishojelmien vaikutukseen yksilöiden voimaantumisessa. Näissä tutkimuksissa voimaantumisen on todettu edellyttävän sekä persoonallisia että sosiaalisia muutoksia. Identiteettityönä voimaantuminen merkitsee siis liikkumista yksilön ja häntä ympäröivän sosiaalisen maailman välillä. Ne ovat kietoutuneet yhteen tavalla, jossa ne edellyttävät toinen toistaan: voimaantuminen tapahtuu aina suhteessa johonkin.

Voimaantumisen on todettu liittyvän ensinnäkin yksilöllisiin persoonallisiin tekijöihin. Sen on todettu olevan yhteydessä itseluottamukseen, itsearvotukseen, sisäiseen kontrolliin, motivaatioon, kykyuskomuksiin, motivaatioon, ajattelu- ja tunneprosesseihin sekä omien päämäärien realisoimiseen (esim. Sandan 2004, 77–78; Siitonen 1999, 157–159; Zimmerman & Rappaport 1988). Lisäksi sellaiset yksilölliset tekijät, kuten motivaatio, energia, päätöksentekotaidot, riskien ottaminen ja kyky luottaa, ovat yhteydessä siihen, kuinka yksilö toteuttaa toimijuuttaan tai kuinka hän ottaa vastuuta omassa toimintaympäristössään (Elsworth 2005; Parsons 2001; Speitzer 1995, Zimmerman 2000).

Tietoisuuden kasvun, ”itsestä tietoiseksi tulemisen” on todettu olevan merkittävä osa voimaantumisprosessia. Hall (1990, 80–81) on kuvannut identiteetin voimaantumista vahvana tietoisuutena omista arvoista ja päämääristä ja sen avulla oman elämänhistorian kautta vahvaksi muuttumisenä. Ihmisellä, jolla on vahva identiteetti, on suurempi kapasiteetti päättää omista päämääristä ja arvoista sekä määrittää itseä suhteessa ympäristöön ja sen emotionaalisiin ihmissuhteisiin. Voimaantuneella ihmisellä on myös tarkoitus ja suunta elämässään, ja hänellä on visioita itsensä ja sosiaalisen ympäristön välillä.

Tietoiseksi tulemistä on kuvattu eri tavoin useissa tutkimuksissa. Siitonen ja Robinson (2001) totesivat työhyvinvointia koskevassa tutkimuksessaan merkittävänä voimaantumisen edellytyksenä pysähtymisen, asioiden pohtimisen ja tiedostamisen syvemmällä tasolla. He kuvaavat voimaantumista havahtumisen ja oivalluksen prosessina, jossa vähentynyt stressi ja uupumus merkitsivät vapautumista joistakin ajatus- ja toimintamalleista, mikä sai aikaan muutoksia ajatusten, tunteiden, merkitysten ja toiminnan tasolla. Fletcher (2006) puolestaan tutki hoitotyössä olevien voimaantumista identiteettityönä suhteessa toimintaympäristöön ja sen kulttuurisiin alistaviin stereotypioihin. Tutkimus osoitti, että reflektion, dialogin sekä oman tilanteen ja paikan määrittämisen mahdollisuus ovat tärkeitä oman kriittisen tietoisuuden avaajia ja ne edesauttavat alituneisuuden kokemuksesta irti pääsemistä.

Monet tutkimukset ovat osoittaneet yksilön voimaantumisen olevan yhteydessä sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Esimerkiksi yksilön roolien selvittämisellä työyhteisössä on todettu olevan positiivinen vaikutus yksilön voimaantumisen kokemisessa (Rose 2007). Myös tiimien ja niiden dialogin lisääntymisen on todettu voimaannuttavan identiteettiä (Campion ym. 1996; Ray-Chaudhuri 1998). Yksilön kokeman voimaantumisen on todettu olevan myös yhteydessä toimintaympäristön johtamiseen, asenteisiin ja aktiivisuuteen (Jones 2006).

Yksilöä voimaannuttavan vuorovaikutusympäristön on todettu olevan yhteydessä sellaisiin tekijöihin kuin solidaarisuus, luottamus, kunnioittaminen ja yleinen asertiivisuus (Elsworth 2005; Jones 1996; Peterson & Hugley 2004). Yksilön kokema voimaantuminen on yhteydessä myös toimintaympäristön johtamiseen, asenteisiin ja aktiivisuuteen (Jones 2002). Ympäristön sosiaalinen ilmapiiiri ja sen myönteiset ihmissuhteet ovatkin yksilön voimaantumiseen vaikuttava seikka (Manojilovich 2007; Mok & Au-Yeung 2002; Speitzer 1995; Wallach 2006). Myös sosiaalityön alueilla toteutetut erilaiset interventio-ohjelmat ovat osoittaneet, että tietoisuuden kasvu, erilaisten toimintastrategioiden harjoittelu sekä omien kokemusten dokumentointi ja arviointi kunnioittavassa ja hyväksyvässä ilmapiiirissä voimaannuttavat yksilöitä (esim. Parsons 2001).

Työpaikalla käyttäytyminen ja asenteet ovat sidoksissa myös yhteisön sosiaalisiin rakenteisiin ja organisaation kehittämiseen. Yhteisön voimaannuttamisella on todettu olevan merkitystä yksilön voimaantumisessa. Yhteisön voimaannuttaminen näkyy yksilössä lisääntyneenä itsearvostuksena ja -luottamuksena, autonomiana, vähentyneenä stressinä sekä työtyytyväisyytenä (esim. Kanter 1979, 1993; Lashinger ym. 2001, 2003; Lashinger & Havens 1997, Li ym. 2008; Sarmiento ym. 2004). Toisaalta yksilön voimaantumisen voi katsoa olevan sidoksissa laajemminkin ympäristön kulttuurisiin tekijöihin. Muun muassa Styhre (2004) tutki organisaation kehittämisprosessin vaikutusta voimaantumiseen ruotsalaisessa teleyhteisössä. Tutkimus osoitti, että voimaantuminen on kompleksinen ja monivivahteinen prosessi, johon vaikuttavat paikallinen työkuulttuuri ja työkäytänteet.

Aikaisemmat tutkimukset (mm. Vogt & Murrell 1990; Nielsen 1986) ovat osoittaneet, että muutokset sosiaalisessa ympäristössä tai organisaatiossa eivät riitä kuitenkaan muuttamaan yksilöllistä voimaantumisen kokemusta eivätkä yksilön käyttäytymistä suhteessa ympäristöön. Esimerkiksi Clarken (2001) tutkimuksessa osallistujat saivat tietoa ja ohjausta itsetunnosta, itsearvostuksesta ja itseluottamuksen parantumisesta. Se ei kuitenkaan mittauksissa osoittanut osallistujien voimaantuneen suhteessa toimintaympäristöön. Todellinen voimaantuminen edellytti muutoksia yksilön toimijuudessa myös suhteessa ympäristöön. Koska voimaantuminen voidaan nähdä prosessina, jossa ensimmäinen askel on mentaalinen muutos ja eheyden kokemus ihmisen sisällä (Speitzer 1995), on tärkeää nähdä, miten voimaantuminen käynnistyy aluksi sisäisenä muutoksena ja miten se etenee yksilöiden kokemuksissa suhteessa ympäristöönsä sekä heidän toimijuuteensa siinä.

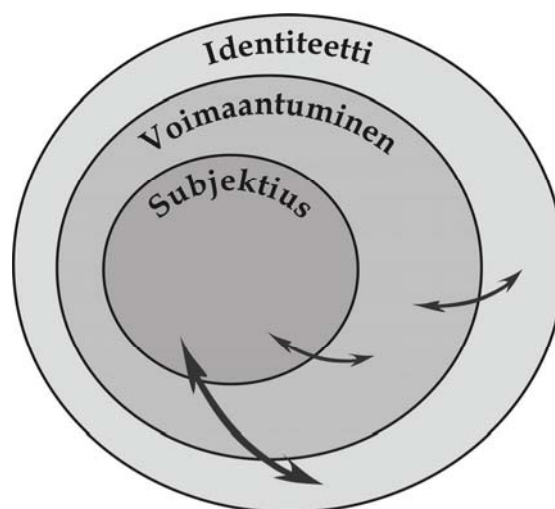
Erilaiset voimaantumisen prosesseja ja tuloksia koskevat tutkimukset ovat siis osoittaneet, että yksilön identiteettiä ja voimaantumisen kokemusta voidaan vahvistaa. Toisaalta on ollut vaikeaa nähdä aina käytännössä, että voimaantumista olisi tapahtunut, koska voimaantumisen ympäristö ja sosiaalinen luonne ovat hyvin komplisoituja (Traynor 2003). Tutkimusten luonne, kesto ja toteuttaminen ovat vaihdelleet suuresti riippuen niiden lähestymistavasta ja viitekehystä. Erilaiset syrjäytymiseen sekä naistutkimukseen liittyvät, voimaantumishohjelmia koskevat laadulliset seurantatutkimukset ovat osoittaneet, että pitkäaikaisilla tukiohjelmilla voi olla merkittävää vaikutusta yksilöiden voimaantumiseen. Yleisesti voidaan kuitenkin todeta, että voimaantumista koskevassa

tutkimuksessa puuttuu vielä syvälinen ymmärrys siitä, miten yksilöt kokevat voimaantumisen sisäisenä prosessina sekä suhteessa ympäristöön (Elsworth 2005).

3 TUTKIMUKSEN KOHDE, TUTKIMUSTEHTÄVÄT JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän tutkimuksen kohteena on voimaantumisen kehitysohjelmassa tapahtuva yksilöiden voimaantuminen. Voimaantumista tarkastellaan identiteettityön näkökulmasta. Voimaantumisen kehitysohjelman tavoitteena oli tukea osallistujien työidentiteettiä vahvistamalla heidän subjektiuttaan. Ohjelman sekundaarisena tavoitteena oli tukea osallistujien työssä jaksamista ja ennaltaehkäistä työuupumusta sekä kehittää hyvinvointia edistäviä työvälineitä identiteettityöhön. Voimaantumisen kehitysohjelma toteutettiin erään sairaalan henkilöstön hyvinvointiohjelmana 2000-luvun alussa.

Tutkimustehtävänä on tutkia, miten voimaantumisen kehitysohjelmaan osallistujat rakentavat ohjelman ja sen seurannan aikana omaa subjektiuttaan suhteessa itseensä, työhönsä ja organisaatioon sekä millainen voimaantumisen prosessi se on osallistujien kokemana. Seuraavassa kuviossa 2 olen tiivistänyt ja rajannut tutkimuksessa käytetyt käsitteet.



KUVIO 2

Tutkimuksen keskeiset käsitteet ja niiden väliset suhteet

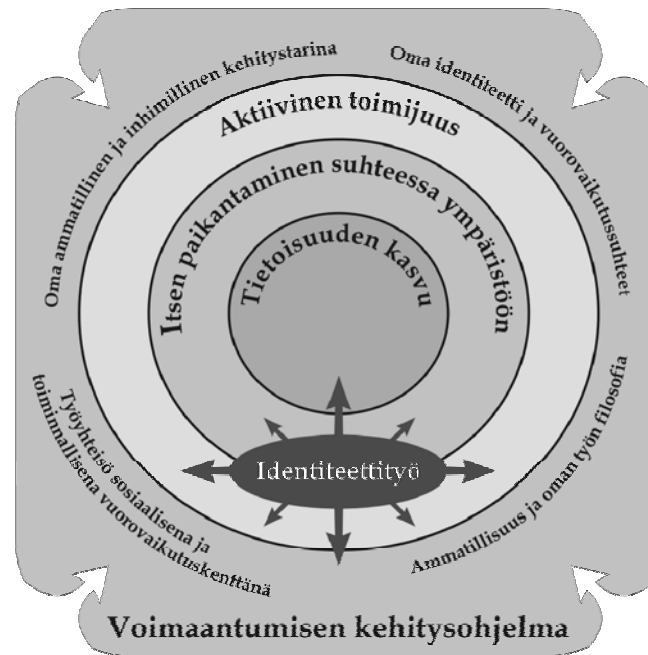
Identiteetti, voimaantuminen ja subjektius ymmärretään tässä tutkimuksessa suhteessa toisiinsa. Identiteetti nähdään narratiivisena, jossa se on jatkuvasti rakentuva ja muuntuva minäprojekti. Voimaantuminen ymmärretään identiteettityönä, jonka avulla identiteettiä rakennetaan subjektiksi. Käsite subjektilähtöinen voimaantuminen on muodostettu sekä subjektiutta että voimaantumista kuvaavien näkemysten ja teorioiden pohjalta. Sekä voimaantumisen että subjektiuden käsitteet ovat luonteeltaan monitasoisia konstruktioita, jotka vaihtelevat tarkastelunäkökulmasta riippuen. Tässä yhteydessä molemmat käsitteet on ymmärretty samansuuntaisina ja osittain päällekkäisinä.

Voimaantumisen prosessissa keskeistä on sosiaalinen vuorovaikutus, jossa yksilö ja sosiaalinen ympäristö ovat vastavuoroisesti kietoutuneita toisiinsa. Voimaantumiseen liittyy tietoisuuden lisääntyminen itsestä ja omista mahdollisuuksista sekä aktiivinen osallisuus toimintaympäristössä. Voimaantumisen luonne on transformatiivinen, ja siihen liittyy vahvistava tunnekokemus itsestä.

Subjektiuden rakentumisen keskeisinä piirteinä puolestaan nähdään itsensä tiedostaminen oman elämänhistorian ja kokemusten kautta ja minuuden sovittaminen ulkoisen maailman kanssa. Suhteessa ympäristöön keskeistä yksilön subjektiudessa on se, millaisen subjektiposition hän valitsee. Subjektius ilmenee myös toimijuutena, jossa aktiivinen osallistuminen ja neuvottelu omasta paikasta ovat keskeisiä. Subjektiuden rakentuminen on luonteeltaan myös emotionaalista.

Voimaantumista voidaan luonnehtia dynaamiseksi prosessiksi, joka muo- vaa identiteettiä ja joka tapahtuu vastavuoroisesti ympäristön kanssa. Subjektilähtöinen voimaantuminen määritellään tässä yhteydessä lisääntyneenä tietoisuutena itsestä ja suhteista sosiaaliseen ympäristöön sekä omien vaikutusmahdollisuuksien vahvistumisena. Tällöin tutkimuksen mielenkiinnon kohteeksi nousee se, millaista tietoisuutta tutkimukseen osallistujat rakentavat itsestään, miten he näkevät itsensä suhteessa sosiaaliseen ympäristöönsä ja organisaatioonsa ja millä tavalla he vahvistavat toimijuuttaan työympäristössään.

Olen tiivistänyt kuvioon 3 voimaantumisen kehitysohjelman sisällön ja subjektilähtöisen voimaantumisen keskeiset ulottuvuudet tässä tutkimuksessa. Voimaantumisen ja subjektiuden vahvistumisen keskeisiksi yhteisiksi näkökulmiksi yhdistettiin tässä tutkimuksessa molempien käsitteiden keskeiset aspektit: 1) tietoisuuden lisääntyminen itsestä, 2) itsen paikantaminen suhteessa ympäristöön ja 3) aktiivinen toimijuus. Voimaantumisen kehitysohjelman sisällöt rakennettiin seuraavista, keskeisesti ammatilliseen identiteettiin liittyvistä, teemoista: 1) oma ammatillinen ja inhimillinen kehitystarina, 2) oma identiteetti ja vuorovaikutussuhteet, 3) työyhteisö sosiaalisena ja toiminnallisena vuorovaikutuskenttänä sekä 4) ammatillisuus ja oman työn filosofia. Voimaantumisen kehitysohjelman rakenne, sisällöt, menetelmät ja toteuttaminen kuvattiin osatutkimuksessa: *Voimaantumisen kehitysohjelma persoonallisen ja ammatillisen identiteetin tukijana* (artikkeli I).



KUVIO 3 Voimaantumisen kehitysohjelman prosessit ja teemat

Tutkimuskysymykset voidaan tiivistää seuraavasti:

1. Miten osallistujat kokivat ohjelman voimaannuttaneen heitä ja millaisia yksilöllisiä eroja tässä ilmeni? (artikkeli II)
2. Kuinka osallistujat kehittivät subjektiuttaan ohjelman aikana ja sen jälkeen työssä sekä suhteessa työorganisaatioon? (artikkeli III)
3. Millaisia subjektiksi tuleminen tarinoita osallistujat kertoivat ja millaisia subjektiuden vahvistumisen prosesseja voimaantumistarinoissa ilmeni? (artikkeli IV)

Voimaantumisen kehitysohjelmaan osallistujat työskentelivät samassa sairaalaorganisaatiossa. Ohjelmaan osallistui yhteensä 19 terveydenhuollon ammattilaista, jotka edustivat erilaisia ammattiryhmiä: sairaanhoitajia, sihteereitä ja fysioterapeutteja. Tutkimuskokonaisuus sisälsi ohjelman (10 kk) ja sen seurannan (6 kk, 12 kk ja 48 kk ohjelman päättymisestä) sekä eri tavoin kerätyn tutkimusaineiston, jota kuvaan tarkemmin myöhemmin. Tutkimus raportoitiin artikkelimuotoisena. Ensimmäinen osatutkimus kuvasi ohjelmaa, sen rakennetta, sisältöjä, toteuttamista ja ohjaajan roolia. Toinen osatutkimus tarkasteli persoonallisen ja ammatillisen identiteetin vahvistumista voimaantumisen kehitysohjelman aikana sekä 6 kuukautta ja 12 kuukautta ohjelman päättymisestä. Kolmas osatutkimus kuvasi subjektiuden ja toimijuuden vahvistumista työssä sekä ohjelman aikana että 6 kk, 12 kk sekä 4 vuotta ohjelman päättymisen jälkeen. Neljäs osatutkimus tarkasteli subjektiuden tarinoita ja subjektiuden vahvistumisen prosesseja ohjelman ja sen seurannan ajalta.

Taulukossa 2 on kuvattu osatutkimusten kohteet, niihin liittyvät tutkimustehtävät ja tutkimuskysymykset sekä artikkeli, jossa osatutkimus julkaistiin.

Tutkimusaineisto, aineiston hankinta ja aineiston analyysi on kuvattu luvussa 4 Tutkimuksen toteuttaminen (Taulukko 3).

Tutkimuksen kohde	Tutkimustehtävä	Tutkimuskysymykset	Osatutkimukset
Voimaantumisen kehitysohjelma: rakenne, sisällöt, työskentelymenetelmät, ohjaajan roolit	Voimaantumisen kehitysohjelman kuvaus	Millainen voimaantumisen kehitysohjelma oli luonteeltaan? Millaisia olivat voimaantumisen kehitysohjelman ohjaajan roolit ja ohjaamisen prosessi?	Voimaantumisen kehitysohjelma persoonallisen ja ammatillisen identiteetin tukijana (artikkeli I)
Persoonallinen ja ammatillinen voimaantuminen Yksilölliset erot voimaantumiskokemuksissa	Kuvata, miten osallistujat voimaantuvat kehitysohjelman ja sen seurannan aikana	Miten osallistujat kokivat ohjelman voimaannuttaneen heitä? Millaisia yksilöllisiä eroja voimaantumiskokemuksissa ilmeni?	The personal and professional empowering of health care employees in the program of empowerment (artikkeli II)
Subjektiuden vahvistuminen työssä	Kuvata, miten osallistujat rakentavat subjektiuttaan työssään	Miten osallistujat kehittivät ohjelman ja sen seurannan aikana subjektiuttaan ja toimijuuttaan työssään sekä suhteessa työorganisaatioihinsa?	Promoting professional subjectivities and personal agency at work: the long-term influences of an empowerment programme (artikkeli III)
Subjektiksi tuleminen tarinat Subjektiuden vahvistumisen prosessit	Kuvata osallistujien voimaantumisen tarinat ja prosessit	Millaisia subjektiuden vahvistumisen tarinoita osallistujat kertoivat? Millaisia subjektiuden vahvistumisen prosesseja voimaantumistarinoissa ilmeni?	Voimaantumisen tarinat subjektiuden vahvistajana (artikkeli IV)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä yhteydessä kuvaan, millaiset metodiset periaatteet ja ratkaisut ohjasivat tutkimuksen aineistojen analyysiä ja käsittelyä. Sen lisäksi pohdin tutkijan mo- niulotteista roolia ja merkitystä tutkimuksen toteuttamisen eri vaiheissa.

4.1 Tutkimuksen metodologiset valinnat

Tutkijan metodologiset peruskysymykset koskevat sitä, miten tutkija ymmärtää tutkittavan todellisuuden ja mahdollisuutensa saada sitä koskevaa tietoa (Hatch 2002, 6–7). Pyrin seuraavassa löytämään eri vaihtoehtojen kentästä käsitykseni ihmisestä, tiedosta ja todellisuudesta sekä lähestymistapani näihin asioihin. Tutkimukseni kannalta tämä määrittely on keskeistä myös siksi, että sen koh- teina ovat ihminen, ihmisen mieli, tarinat, identiteetti ja muutos. Voin paikantaa itseni narratiiviseksi sosiokonstruktionistiksi, joka kuitenkin jossakin määrin tarkastelee todellisuutta realistisen todellisuuskäsityksen pohjalta.

Sosiokonstruktionistisen perinteen lähtökohtana on käsitys ihmisestä kie- lllisenä, sosiaalisena ja kulttuurisena olentona, joka rakentaa käsitystään maailmasta sosiaalisessa vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa (Berger & Luckman 1995; Burr 2003; Gergen 1985; Guba & Lincoln 2000; Schwandt 1994). Todellisuus ja käsityksemme ympäröivästä maailmasta on siis oman konstru- ointimme tulosta, joskin se on samalla sidoksissa siihen sosiaaliseen todellisuuteen, jossa elämme. Tieto tässä maailmassa on luonteeltaan ensisijaisesti inhi- millistä ja sosiaalista konstruktia: sitä ei voida kategorisoida yksiselitteisesti oikeaksi tai vääräksi vaan ainoastaan erilaisia käsityksiä ja merkityksiä sisältä- väksi.

Oletan, että käsityksillä on aina sekä subjektiivinen että sosiaaliseen todel- lisuuteen kytkeytyvä intersubjektiivinen perusta (ks. Schwandt 1994). Yksilö etsii ja luo tulkintoja todellisuudesta ja liittää ne omaan maailmaansa kokemallaan tavalla. Tämä merkitsee lähtökohtaisesti sekä sosiaalisten että yksilöllisten as- pektien huomioimista koko tutkimuksessa ja tulosten arvioimisessa. Myös tut- kija itse on merkittävällä tavalla omien tulkintojensa ja oman maailmansa kaut-

ta osa tutkimansa tiedon muodostumisen ja luomisen prosessia. Sosiokonstruktionistisesti suuntautunut tutkija etsii ja luo tulkintoja ihmisten todellisuudesta, joka rakentuu ihmisille sosiaalisesti ja psykologisesti riippuen ajasta, paikasta, kielestä, kulttuurista, sosiaalisesta asemasta, aikaisemmista käsityksistä ja elämäkokemuksista (Heikkinen ym. 2005).

Ontologisena lähtöoletuksena on se, että todellisuus on paikallisesti ja ajallisesti konstruoituva. Maailma ei ole annettu, vaan ihmiset luovat sitä koko ajan vuorovaikutuksen avulla. Myös tieto on luonteeltaan konstruoitua, mistä seuraa, että on oleellista avata ja luonnehtia subjektiivisia merkityksiä. Tietona koetut käsitykset ovat todellisuudessa oletuksia, joita ei voi irrottaa siitä kontekstista, jossa ne ilmenevät tai jossa ne ovat syntyneet. Kieli toimii yhtenä välineenä avata ja luoda ihmisten sisäistä maailmaa (Gergen 1985; Guba & Lincoln 2000). Tämän sisäisen maailman kautta avautuu myös sosiaalisten prosessien ymmärtäminen.

Realistinen todellisuuskäsitys perustuu ajatukseen, että todellisuus on olemassa ihmismielestä riippumatta (Searle 1995). Yksilöllisinä nähdään ihmisten käsitykset, tunteet ja asenteet, toiveet ja mielihalut, mutta ne eivät määritä, millainen todellisuus on. Sen sijaan tavoitteena on saada ne mahdollisimman luotettavasti heijastamaan todellisuutta (Alston 2001, 8–10). Realismiin suuntautunut tutkija pyrkii objektiivisesti tarkkailemaan tapahtumia ulkopuolelta ja löytämään tutkittavien todellisuuden sellaisena kuin se on.

Oma näkemykseni sijoittuu realismiin ja sosiaalisen konstruktionismin välimaastoon. Olen epistemologisessa mielessä konstruktionisti, koska ajattelen yksilön luomilla konstruoineilla olevan suuren merkityksen siinä, kuinka hän hahmottaa maailman ja luo oman tarinansa. Ihmisen sisäisen maailman ja todellisuuden välinen suhde rakentuu jatkuvina merkitysneuvotteluina, diskursseina ja uusiutuvina tarinoina ja kertomuksina elämästä. Toisaalta ontologisessa mielessä olen realisti, koska ajattelen yksilön subjektiivisuuden vahvistumisen ja voimaantumisen kannalta tärkeänä sen, millaisia positioita hän luo suhteessa reaaliin maailmaan ja miten hän sitä kautta vahvistaa identiteettiään. Esimerkiksi organisaatioilla on omat toimintakulttuurinsa, rajat, joissa ihmiset toimivat ja joihin yksilön on luotava oma suhteensa omasta maailmastaan käsin.

Narratiivisuuden mielletään lähestymistapana kuuluvan lähinnä sosiokonstruktionistiseen suuntaukseen, ja sen juuret ovat alun perin humanistisessa psykologiassa. Koska narratiivisuus on tämän tutkimuksen sekä metodologinen että metodinen lähestymistapa ja sen varaan on rakennettu myös voimaantumisen ohjelman identiteettikäsitys ja työskentelymenetelmät, tarkastelen seuraavassa sekä narratiivista identiteettiä tutkimuskohteena (alaluku 4.2.1) että narratiivisuuden soveltamista analyysimenetelmänä tässä tutkimuksessa (alaluku 4.2.2).

4.2 Narratiivisuus tutkimuksen metodologisena viitekehyksenä

Narratiivista lähestymistapaa on yhä enemmän käytetty psykologian, psykoterapian, kasvatuksen, sosiologian ja historian tutkimuksessa viimeisen parinkymmenen vuoden aikana. Puhutaan jopa narratiivisesta vallankumouksesta tai käänteestä (Bruner 1990; Sarbin 1986; Chamberlayne ym. 2000). Kuitenkin eri tieteenalojen välillä on suuria eroja siinä, mitä narratiivisuudella ymmärretään. Narratiivisen lähestymistavan sovellusalueet ja menetelmät ovat niin moninaisia, ettei voida erottaa yhtä ja kattavaa narratiivisuuden teoriaa. Narratiivisen lähestymistavan kriitikot ovatkin todenneet narratiivisen tutkimuksen olevan enemmän taidetta kuin tutkimusta (Lieblich ym. 1998, 1). Kyse on siis pikemminkin väljästä viitekehyksestä, jossa huomio kohdistuu kertomuksiin todellisuuden tuottajana ja välittäjänä.

Narratiivisessa lähestymistavassa koko maailman ja ymmärryksen katsotaan rakentuvan tarinallisesti. Narratiivisuus on sosiaalisen elämän ehto, ja sosiaalinen elämä on narratiivista. Ihmisenä oleminen on juonellinen prosessi, jonka kertomuksen etenemistä ajassa määrittää kertojan suhde sosiaaliseen verkostoon (Somers & Gibson 1994). Kertomusten kautta yksilö muokkaa käsitystä omasta elämästään ja toimintansa tarkoituksesta (Czarniawska 2004, 5; Widdershoven 1994, 110). Narratiivi voidaan tulkita siis yksilön omien kokemusten ja hänen tekemiensä tulkintojen sekä sosiaalisen vuorovaikutuksen yhteenliittymänä. Myös kulttuurinen tarinavarasto (yhteisölliset, historialliset tarinat) vaikuttaa yksilön tarinoihin, vaikka lopullisen tarinan sisältö määräytyykin yksilön maailmassa hänen konstruoimanaan (Holstein & Gubrium 1995; Widdershoven 1994, 2).

Tässä tutkimuksessa sovellettiin lähinnä humanistisen psykologian ja terapiasuuntautuneen lähestymistavan tulkintaa narratiivisuudesta (esim. McAdams 1993; McAdams & Janis 2004; Morgan 2008; White 1995). Narratiivisuus nähdään tällöin keinona ymmärtää henkilökohtaista kasvua sekä kokemusta sekä rakentaa parempaa ja toimivampaa minäkertomusta. Narratiivinen tutkimus pyrkii tämän henkilökohtaisen ja subjektiivisen tiedon äärelle tarinoiden kautta. Lähtökohta tässä tutkimuksessa on sillä tavalla kerroksellinen, että voimaantumisen kehitysohjelman sisällöissä toteutettiin subjektiivisuuden vahvistamista tarinallisesti, samalla kun narratiivisuutta käytettiin myös analyysimenetelmänä.

4.2.1 Narratiivinen identiteetti tutkimuksen kohteena

Tutkimuksen kohteena olevassa voimaantumisen kehitysohjelmassa osallistujat rakensivat ja muovasivat subjektiivuttaan erilaisten tarinoiden kautta. Voimaantumisen kehitysohjelman perustehtävä oli luoda näitä narraatioiden rakentamisen paikkoja ja tarjota sitä kautta mahdollisuus jäsentää, luoda, arvioida ja muovata omaa identiteettiä (S. Hänninen 2006, artikkeli 1).

Tarinoiden luominen, kuten identiteetinkin luomisen prosessi, on jatkuvaa tulkintaa ja esittämistä. Yksilön identiteetin eheyttä voidaan verrata tarinoiden eheyteen, jossa kokonaisuus antaa merkityksen yksityiskohdille. Minuutta pidetään yllä narratiivien avulla: kertoessaan itsestään ihminen voi kokea olevansa sama persoona muutostenkin keskellä (Harré 1993, 177; V. Hänninen 2003, 25; Widdershoven 1994, 110). Yksilöiden tuottamat persoonalliset tarinat on tulkittu usein (esim. Bruner 1991; Gergen 1994b; McAdams 1993) samana kuin identiteetti, jossa tarinat kuvaavat elämää ja sisäistä todellisuutta ulkoisessa maailmassa (Lieblich ym. 1998, 7).

Narratiivit voivat merkitä monenlaisia asioita: kirjallisuutta, kerrottuja tarinoita, ajattelua, mielikuvia tai todellisen elämän episodeja (V. Hänninen 2003, 19). Tarina on kokonaisuus, jossa on kysymys tapahtumien virrasta, joka muodostaa juonen. Näistä syntyy kokemuksellisesti merkityksellinen ketju, jonka pohjalta ihminen luo tulkinnan ja selityksen tapahtumille (Czarniawska 2004, 17–19; Elliot 2005, 3–7; V. Hänninen 2003, 19–20). Kielellisestä näkökulmasta katsottuna käsitteet, kokemus ja narratiivi ovat analogisia: jos haluamme analysoida kokemusta, on analysoitava kertomuksia (Gergen 1994a; Rose 1996, 175; Shotter 1993, 179).

Tarinoiden sosiaalinen luonne ilmenee siinä, että niitä ei voi erottaa kuuli-joista, ja siten niillä on myös merkittävä sosiaalista todellisuutta luova tehtävä. Tämä voi olla yksilön identiteetin vahvistumisen kannalta sekä edistävää että estävää. Kulttuuriset arvot ja normit tai esimerkiksi vallan erilaiset muodot voivat rajoittaa yksilön mahdollisuutta aktiivisesti ja vapaasti muodostaa kuvaa omasta elämästään (Rose 1996, 178). Kronologisuus merkitsee sitä, että tarinoilla on historiallinen jatkumo. Tarinat etenevät menneisyydestä tulevaisuuteen ja menneisyys koetaan nykyisyydestä käsin (Elliot 2005, 7, 48).

Tässä tutkimuksessa erilaisin tavoin tuotetut tarinat ovat kokemuksellisia kuvia ja peilejä osallistujien maailmasta. Tutkimuksen kohteina olivat yksilöiden kokemukset ja tulkinnat. Tarinat tulkittiin niistä narratiivisuuden peruslähtökohdista, että ihmiset ovat kykeneviä ilmaisemaan tunteitaan ja kokemuksiinsa siitä, mikä heille on tärkeää, ja että heidän tuottamansa tarinat ovat luonteeltaan sosiaalisia ja kronologisia ja sisältävät myös kulttuurista tarinavarastoa. Omien ainutlaatuisten tarinoidensa avulla yksilöt muokkaavat ja vahvistavat omaa identiteettiään vuorovaikutuksessa ympäristön ja siinä toimivien ihmisten kanssa (Elliot 2005, 4; V. Hänninen 2003, 28).

Narratiivisessa lähestymistavassa tarinoita voidaan tulkita erilaisten tarinallisten muotojen kautta. Tarinoita voidaan luonnehtia esimerkiksi draaman erilaisina muotoina: tragediana, ironiana, komediana tai sankaritarinana (V. Hänninen 2003, 74). Tässä tutkimuksessa on valittu progressiivinen tulkintamuoto, jossa tarinat on tulkittu edistyksellisinä tarinoina: identiteettiä vahvistavina ja eheyttä luovina (Elliot 2005, 48; Josselson 1996, 40–41). Tämä oli tutkimuksen kannalta merkittävä valinta, joka vaikutti tarinoiden olemukseen, niistä tehtäviin tulkintoihin, analyysimenetelmiin ja tutkimusaineiston hankintaan (tarkemmin haastattelukysymysten luonteeseen ja lähestymistapaan). Voisi luonnehtia, että narratiivinen identiteetti oli tässä tutkimuksessa yksilön ryh-

mässä (voimaantumisen kehitysohjelmassa) luoman tarinaverkoston tutkimista, tulkintaa ja osittain myös sen luomista.

Voimaantumisen kehitysohjelmassa syntyneet materiaalit sisälsivät runsaan määrän erilaisia ja erilaisiin asioihin kiinnittyneitä tarinoita. Tarinat kertoivat sekä mielen sisäisistä prosesseista, kuten mielikuvista, tunteista ja ajattelusta, että arjen tapahtumista ja toiminnasta. Koska aineisto sisälsi runsaasti erilaisin tavoin, muutenkin kuin kielellisesti, tuotettua materiaalia (kuvallinen ilmaisuus, draama, runot, sadut, erilaiset käden tuotokset, kirjalliset analyysit jne), tutkimuskohteena olevan identiteetin ja subjektiivisuuden vahvistumisen prosessin tavoittaminen ja analysointi oli erityisen antoisa, mutta myös erityisen vaativa haaste.

4.2.2 Narratiivisten analyysimenetelmien soveltaminen tässä tutkimuksessa

Kuten aiemmin todettiin, narratiivinen analyysi ei ole yksittäinen analyysimenetelmä vaan väljä viitekehys, jossa huomio kohdistuu kertomuksiin todellisuuden tuottajina ja välittäjinä (Heikkinen 2002). Tässä tutkimuksessa käytettiin monimetodista lähestymistapaa, jossa erilaiset aineiston analyysitavat täydensivät toisiaan ja valottivat tutkittavia ilmiöitä eri näkökulmista. Tämä oli erityisen tärkeää siksi, että itse tutkittava ilmiö ja siihen liittyvät prosessit ovat monitasoisia ja erilaisia ulottuvuuksia sisältäviä kokonaisuuksia. Myös aineistojen monimuotoisuus eli ajallinen ja sisällöllinen erilaisuus ja laajuus edellyttivät analyysimenetelmiltä toisiaan täydentäviä näkökulmia.

Tutkimusaineistojen analysoinnissa käytin monimetodisuutta monella tavalla (menetelmätriangulaatio). Sovelsin narratiivista menetelmää, jonka sisällä sovelsin temaattista analyysia (Braun & Clarke 2006) ja aktiivisen haastattelun menetelmää (Hollstein & Gubrium 1995) sekä tulkinnassa tarinallisen kiertokulun lähestymistapaa (V. Hänninen 2004). Tutkimuksessa rinnakkain ja ajallisesti eri aikoina syntyneet aineistot muodostivat tutkimuksen näkökulmasta erilaisia ja monitasoisia aineistoja (aineistotriangulaatio). Näitä olivat kirjoitetut tarinat, erilaiset kuvaukset portfoliossa ja erilaiset symboliset tarinat, kuten kuvat, erilaiset käden tuotokset ja draamalliset ilmaisut. Lisäksi koko 10 päivän ohjelma ja seurantapäivät videoitiin kokonaisuudessaan.

Aineiston tulkinnassa triangulaation avulla pyrin syventämään ja monipuolistamaan tulkintoja sekä avaamaan ilmiöitä monitasoisen ja laajan aineiston pohjalta. Tutkijatriangulaatio mahdollisti minulle syntyneen dialogin avulla tarinoiden syvempien merkitysten avaamisen ja laajensi tietoisuuttani tarinoista. Näen tutkijatriangulaation tärkeänä osana tämän tutkimuksen analyysivaihetta, koska toimin samanaikaisesti myös ohjelman kouluttajana. Tutkijatriangulaatiota toteutettiin paitsi tutkimusteemojen pohjalta syntyneiden keskustelujen avulla myös esimerkiksi katsomalla videoaineistoja yhdessä toisen henkilön kanssa.

Tässä yhteydessä näin tutkimusaineistossa käytetyn triangulaation hyödyllisenä lähestymistapana, joskin se merkitsi suostumista siihen, että eri menetelmät voivat olla jossakin määrin erilaisia narratiivisen lähestymistavan kans-

sa. Tässä yhteydessä narratiivit tulkittiin holistisesti (ks. Elliot 2005, 48). Tällöin narratiivisten metodien monimuotoisuus tarjosi mahdollisuuden soveltaa erilaisia lähestymistapoja aineiston analyysiin. Patton (2002, 555–556) pitää triangulaation etuna sitä, että mikään yksittäinen metodi ei anna lopullisia selityksiä, vaan itse kukin metodi avaa erilaisia näkökulmia tutkittavaan ilmiöön. Hän näkee triangulaation myös lisäävän tutkimuksesta tehtävien johtopäätösten luotettavuutta.

Taulukossa 3 on kuvattu tutkimuksen metodinen toteutus, jota kuvataan yksityiskohtaisemmin seuraavissa alaluvuissa.

4.3 Tutkimusaineistot

Voimaantumisen kehitysohjelmassa tuotettiin erilaista materiaalia neljästä teemasta 1) ammatillinen ja inhimillinen kehitystarina, 2) persoonallinen identiteetti ja sosiaaliset suhteet elämässä, 3) ammatillisuus ja oman työn filosofia ja 4) työyhteisö sosiaalisena ja toiminnallisena vuorovaikutuskenttänä. Ohjelman eteneminen, sisällöt ja oppimistehtävät on kuvattu ensimmäisessä osatutkimuksessa: *”Voimaantumisen kehitysohjelma persoonallisen ja ammatillisen identiteetin tukijana”* (artikkeli I). Näiden teemojen puitteissa sisällölliset ja koulutusprosessista tuotetut materiaalit muodostivat seuraavan tutkimusaineiston:

1. videoaineisto koko ryhmän (N=19) työskentelystä: voimaantumisen kehitysohjelma: (10 pv), 6 kk ja 12 kk seuranta-aineisto (1+1 pv), yhteensä 45 t.
2. portfolioaineisto: kehitysohjelman aikana henkilökohtaisiin portfolioihin tuotettu materiaali (N=19), yhteensä 680 sivua.
3. puolistrukturoidut kyselylomakkeet ohjelman lopussa, 6 kk ja 12 kk sekä 1 vuosi ohjelman päättymisen jälkeen (N=19).
4. nauhoitettu haastatteluaineisto: 4 vuotta ohjelman päättymisen jälkeen (n= 6).

Tutkimusaineisto oli määrällisesti hyvin laaja. Esimerkiksi litteroittua aineistoa syntyi yhteensä 160 sivua ohjelman toteutuksesta ja sen seurannasta. Ohjelman aikana eri tavoin syntyneet aineistot täydensivät varsinaista tutkimusaineistoa tuottamalla esiymmärrystä teemoista. Tutkimusaineistot toimivat myös voimaantumisen kehitysohjelman työskentelyvälineinä ja oman ymmärryksen syventäjinä toimiessani ohjelman kouluttajana.

Koska aineistojen keruu tapahtui vaiheittain ja pitkän ajan kuluessa, aineistoihin perehtyminen ja tarkoituksenmukaisimman aineiston valinta kunkin artikkeliin tapahtui kunkin osatutkimuksen ongelmiin vastaamisen kautta. Edelliset tuotetut tutkimustulokset toivat uusia tarpeita ja suuntasivat seuraavaa vaihetta. Kuvaan seuraavassa taulukossa 3 millaisia aineistoja käytettiin ja hyödynnettiin kussakin osatutkimuksessa.

TAULUKKO 3 Tutkimuksen metodinen toteutus

Osatutkimukset	Aineiston hankinta ja tuottaminen	Osallistujien määrä	Aineiston analyysi	Tutkimuskysymykset
Voimaantumisen kehitysohjelma persoonallisen ja ammatillisen identiteetin tukijana (artikkeli I)	Kuvaus ohjelman rakenteesta, sisällöistä, identiteettimalleista, ohjaajan rooleista	1	1 tapauskuvaus, analysoitu ohjaajan roolit (Kellermanin roolimallin mukaan)	Millainen voimaantumisen kehitysohjelma oli luonteeltaan? Millaisia ovat voimaantumisen kehitysohjelman ohjaamisen prosessit ja ohjaajan roolit?
The personal and professional empowering of health care employees in the program of empowerment (artikkeli II)	Videoaineisto (ohjelman aikana, 6 kk ja 12 kk ohjelman jälkeen tehdystä seurannasta), puolistrukturoitu kyselylomake (ohjelman lopussa ja puoli vuotta ja 1 vuosi ohjelman jälkeen), yksilölliset portfoliot (ohjelman ajalta)	19	Temaattinen analyysi, tutkijatriangulaatio	Miten osallistujat kokivat ohjelman voimaannuttaneen heitä? Millaisia yksilöllisiä eroja voimaantumiskokemuksissa ilmeni?
Promoting professional subjectivities and personal agency at work: the long-term influences of an empowerment programme (artikkeli III)	Aktiivinen haastattelu (4 vuotta ohjelman jälkeen, aiemmin määriteltyjen voimaantujatyypien pohjalta)	6	Temaattinen analyysi, tutkijatriangulaatio	Miten osallistujat kehittivät ohjelman ja sen seurannan aikana subjektiuttaan ja toimittautua työssään sekä suhteessa työorganisaatioihinsa?
Voimaantumisen tarinat subjektiivisuuden vahvistajana (artikkeli IV)	Yksilöiden aineistot (eri voimaantujatyypit): portfolio- ja videoaineisto ohjelman ajalta, 6kk ja 12 kk ohjelman päättymisen jälkeen tehdystä seurannasta, haastatteluaineisto 4 vuoden jälkeen ohjelmasta	4	Narratiivinen analyysi	Millaisia subjektiksi vahvistumisen tarinoita osallistujat kertoivat? Millaisia subjektiivisuuden vahvistumisen prosesseja voimaantumistarinoissa ilmeni?

Ensimmäinen osatutkimus *Voimaantumisen kehitysohjelma persoonallisen ja ammatillisen identiteetin tukijana* (artikkeli I) oli luonteeltaan metodin ja ohjelman kokonaisuuden kuvaus eli ohjelman sisältöjen, käytettyjen työskentelymenetelmien ja ohjaajan roolin hahmottamista. Tutkimusaineistona kuvattiin yksi tapauskertomus, jonka avulla havainnollistettiin ohjaajan positiota ja työskentelyä ohjelmassa.

Toinen osatutkimus *The personal and professional empowering of health care employees in the program of empowerment* (artikkeli II) kuvasi osallistujien voimaantumisen kokemuksia persoonallisen ja ammatillisen identiteetin vahvistumisessa sekä heidän näkemyksiään ohjelman merkityksestä tässä prosessissa. Aineisto koostui video- ja portfolioaineistosta sekä puolistrukturoiduista kyselylomakkeista ohjelman lopussa ja puolen vuoden ja vuoden jälkeen ohjelman päättymisestä. Aineistona oli kaikkien osallistujien tuottama materiaali. Sen valinnan kriteerinä oli saada mahdollisimman laaja-alainen, eri tavoin tuotettu materiaali ohjelman ajalta ja vuosi sen jälkeen.

Kolmas osatutkimus *Promoting professional subjectivities and personal agency at work* (artikkeli III) tarkasteli sitä, kuinka osallistujat olivat kehittäneet omaa subjektiivuttaan ja toimijuuttaan työssään. Tutkimuksen aineistona oli kuusi henkilöhaastattelua, jotka kuvasivat neljää erilaista voimaantujatyyppeä, jotka määriteltiin toisen osatutkimuksen tuloksina.

Neljäs osatutkimus *Voimaantumisen tarinat subjektiivisuuden vahvistajana* (artikkeli IV) kuvasi osallistujien subjektiivisuuden vahvistumisen tarinoita ja prosessia. Tutkimuksen aineisto koostui neljän erilaisen voimaantujatyypin (neljän henkilön) kaikesta heiltä kootusta materiaalista, joka oli kerätty ohjelman ja sen seurannan aikana. Aineiston valinnan perusteena oli pyrkimys tavoittaa yksilön tarinan merkitys subjektiivisuuden vahvistumisessa sekä sen prosessin kuvaaminen, jonka kautta subjektiivutta tuotetaan. Tutkimusaineistona metaforilla ja erilaisilla kuvallisilla ja muilla prosessissa syntyneillä materiaaleilla (esim. erilaiset käden työt) oli tässä merkittävä osuus.

4.4 Tutkimusaineistojen analysointi

Ensimmäinen osatutkimus: Voimaantumisen kehitysohjelma persoonallisen ja ammatillisen identiteetin tukijana (Artikkeli I)

Osatutkimus kuvasi ohjelman tavoitteita, sisältöjä, menetelmiä ja kokonaisuutta sekä yhden osallistujan tapauskohtaisen analyysin ohjaajan roolista ohjausprosessissa. Roolin analyysissä käytettiin mallintajana Kellermanin (1992, 46) esittämää psykodraamaohjaajan professionaalista identiteettimallia, jossa erotetaan rooleina terapeutti, tuottaja, analyytikko ja ryhmän ohjaaja. Tutkimusaineisto koostui ohjelman aikana syntyneestä yhden osallistujan portfolioaineistosta ja videomateriaalista. Aineisto litteroitiin videoilta (yht. 3 h). Analysoin aineiston soveltaen temaattista analyysiä annetun roolimatriisin suunnassa kuvaamaan ohjaajan rooleja ja pyrkien kuvaamaan roolien erilaisia puolia tutkimusaineis-

ton valossa. Käytin aineistojen tulkinnassa tukena ymmärrystä, joka minulle ohjattavan tarinasta oli syntynyt ohjelman aikana saadun materiaalin pohjalta.

Toisen ja kolmannen osatutkimuksen analysointi

Tässä tutkimuksessa toisen ja kolmannen osatutkimuksen aineiston analyysi perustui temaattiseen analyysiin, joka on ladullisen sisällönanalyysin yksi muoto. Sen avulla laadullisen tutkimuksen aineistosta voidaan tunnistaa, analysoida ja raportoida keskeisiä teemoja. Se on luonteeltaan joustava metodi, jossa tutkimuskysymysten näkökulmasta etsitään ydinteemat aineistosta ja jossa tutkijalla on aktiivinen rooli teemojen tunnistamisessa. Se ei ole sidottu mihinkään erityiseen teoreettiseen viitekehukseen, vaan se voi kuvata ihmisten kokemuksia, tarkoituksia ja todellisuutta yhtä hyvin kuin realistista sosiaalista ympäristöä, jossa ihmiset elävät (Braun & Clarke 2006). Temaattista analyysiä voidaan soveltaa myös narratiivisessa tutkimuksessa eri tavalla tuotettujen tarinoiden analyysiin. Tällöin analyysin kannalta on tärkeää se, miten tarinoita käytetään tutkimuksen yhteydessä, kuinka tarinoiden tulkinnan fokus on asetettu ja millaisessa kontekstissa tarinat ovat syntyneet (Riesmann 2008).

Tässä yhteydessä sovelsin molemmissa osatutkimuksissa Braunin ja Clarken (2006) kuvaamia temaattisen analyysin vaiheita. Koska aineistojen luonne oli erilainen ja kolmannessa artikkelissa käytettiin tutkimusmenetelmänä aktiivista haastattelua, kuvaan kummankin osatutkimuksen aineiston analyysivaiheita erikseen. Koin temaattisen analyysin luontevaksi valinnaksi sen joustavuuden vuoksi (moninainen tutkimusaineisto) ja siksi, että sitä on käytetty narratiivisen analyysin välineenä erilaisissa tutkimuksissa ja se mahdollistaa erilaisten lähestymistapojen ja aineistojen soveltamisen rinnakkain (Riesmann 2008).

Toinen osatutkimus: The personal and professional empowering of health care employees in the program of empowerment (Artikkeli II)

Osatutkimuksen aineistona käytettiin portfolio- ja videoaineistoa ohjelman ja sen seurannan ajalta sekä puolistrukturoituja haastattelulomakkeita. Tutustuin aineistoon useampaan kertaan ja tein alustavia koodauksia. Sen lisäksi keskustelin yhdessä toisen artikkelin kirjoittajan kanssa aineiston sisällöstä ja katsoimme yhdessä videoaineiston läpi. Tätä kautta pyrin lisäämään esiymmärrystä ja hahmottamaan tutkimusaineiston kokonaisuutta.

Aineiston analyysin tein kahdessa vaiheessa asetettujen tutkimuskysymyksiin perustuen. Koodauksessa käytin analyysiyksikkönä ajatuskokonaisuutta (vrt. esim. Burns & Grove 1999, Polit & Hungler 1999). Ensimmäisen tutkimuskysymyksen aineisto pohjautui puolistrukturoidun kyselylomakkeen pohjalle ja sitä täydennettiin videoaineistolla. Aluksi koodasin kaikkien osallistujien aineiston kunkin kysymyksen alle ja sen jälkeen koodasin kyselyaineistosta alustavia keskeisiä teemoja. Sen jälkeen katsoin yhdessä artikkelin toisen kirjoittajan kanssa alkuperäisen videomateriaalin läpi lisäymmärryksen saamiseksi teemoihin ja niihin prosesseihin ja kokemuksiin, joita osallistujat ilmaisi-

vat. Tässä yhteydessä poimittiin videoilta myös joitakin ilmaisia osallistujien kokemuksista kuvaamaan teemoja. Tämän jälkeen teemoja syvennettiin ja nimettiin ne. Analyysissä arvioitiin myös teemojen yleisyyttä aineistossa ja esitettiin ne artikkelissa tässä järjestyksessä.

Aineiston analyysin toisessa vaiheessa tein aineiston koodauksen sen pohjalta, millaisia tarinoita osallistujat kertoivat portfolioissaan ohjelman alkuvaiheessa omasta tilanteestaan ja taustastaan tai motivaatiostaan tulla ohjelmaan (tutkimuskysymys 2). Osallistujien tehtävänä oli kuvata omaa taustaansa ja voimaantumisen tarpeitaan. Tein ryhmittelyjä koodauksen pohjalta. Näiden sisältöjen pohjalta nimesin neljä voimaantujatyyppeä: uupuja, uudistuja, syventäjä ja etsijä. Täydensin voimaantujatyyppien määrittelyä ohjelmassa yhteistoinnallisen prosessina, jossa pyysin osallistujia määrittelemään oman paikansa näiden luomieni neljän tyyppin mukaan. Oman arvionsa mukaan neljä osallistujaa kuului uupujatyyppiin, viisi syventäjiin, kuusi etsijöihin ja neljä uudistujiin. Osa ryhmäläisistä koki, että heillä oli myös joitakin piirteitä jostakin toisesta tyyppistä. Tyypit eivät siis olleet ”puhtaita”, vaan enemmänkin voimaantumiseen liittyviä kokemuksellisia merkityksiä, jotka ilmenivät ihmisten tarinoissa.

Seuraavassa vaiheessa etsin aineistosta tarinoita osallistujien voimaantumisessaan kokemasta muutoksesta. Koska aineistot olivat luonteeltaan erilaisia, yhdistin eri aineistojen välisiä ajatuskokonaisuuksia osallistujien tarinoiksi. Täydensin analyysiä ryhmittelemällä tarinoita sen mukaan, mistä teemoista ne kertoivat. Havaitsin, että henkilöt kertoivat samaa tarinaa, ikään kuin ”ydintarinaa”, monin eri tavoin. Seuraavaksi tulkitsin näitä tarinoita eri voimaantujatyyppien kautta ja muodostin näistä tarinoista keskeisiä teemoja, jotka yhdistivät koko aineistoa. Kuvasin lopuksi tyypit motivaation, päätavoitteiden, prosessin ja keskeisten muutosten pohjalta.

Kolmas osatutkimus: Promoting professional subjectivities and personal agency at work: The long-term influences of an empowerment programme (Artikkeli III)

Osatutkimuksen aineistona käytin seurantahaastattelua, joka tehtiin neljä vuotta ohjelman päättymisen jälkeen. Tutkimusmenetelmänä käytin aktiivista haastattelua (Holstein & Gubrium 1995). Menetelmässä yhdistetään narratiivisuuden ja sosiaalisen konstruktionismin lähestymistapoja perinteiseen teemahaastatteluun. Menetelmä sopii hyvin käytettäväksi esimerkiksi subjektiivisten merkitysten sekä haastateltavien käsitysten ja tulkintojen avaamiseen ja työstämiseen.

Aktiivisen haastattelun erityispiirteitä ovat haastattelijan roolin aktiivisuus, vastavuoroisen kommunikaation ja uuden informaation ja merkitysten syntyminen keskustelussa sekä vaikuttamaan pyrkiminen. Haastattelun lähtökohtana tulisi olla aikaisempi vuorovaikutussuhde haastattelijan ja haastateltavan välillä. Haastattelija aktivoi narratiivit keskustelutilanteessa, hillitsee, innostaa ja rohkaisee sekä saadakseensa tilanteesta mahdollisimman moniäänisen suuntaa haastattelua tarpeen mukaan niiden elementtien pohjalta, joita vuoro-

vaikutustilanteessa syntyy. Haastattelija luo tarkentavia kysymyksiä ja auttaa haastateltavaa pohtimaan elämänsä eri näkökulmia. Erilaiset horisontit ja kertojapositionien väliset linkit pyritään purkamaan ja tekemään näkyviksi. Myös haastattelija avaa omia horisonttejaan aktivoivina argumentteina (Holstein & Gubrium 1995, 59, 19–29, 73–80)

Aineiston analyysissä pyritään systemaattisesti ryhmittelemään ja kiteyttämään se, kuinka haastateltavat kuvaavat sosiaalista maailmaansa ja siihen liittyviä merkityksiä ja miten nämä merkitykset liittyvät elämän toiminnallisiin merkityksiin ja itse toimintaan. Aineiston analyysissä on tärkeää intensiivisyys ja herkkyys löytää sisällön sisäinen dynamiikka (Holstein & Gubrium 1995, 59).

Koska toimin myös voimaantumisen kehitysohjelman kouluttajana, koin hyvin luontevana aktiivisen haastattelun valinnan tutkimusmenetelmäksi ohjelman seuranta-haastatteluihin. Haastattelin yhteensä kuutta henkilöä, jotka edustivat aineiston voimaantujatyyppejä seuraavasti: kaksi edusti syventäjiä, kaksi etsijöitä, yksi uupujia ja yksi uudistujia.

Haastattelun yhteydessä minulla oli mahdollisuus nostaa esille ja tukea haastateltavien voimaantumisen kokemuksen erilaisia puolia ja myös palata joihinkin teemoihin, merkityksiin ja haastateltavien tarinoihin tai elämänhistoriallisiin kokemuksiin, joita työstettiin ohjelman aikana. Saatoimme käydä vuoropuhelua merkitysten muutoksista ja erilaista asioista, jotka niihin olivat vaikuttaneet. Tutkijana käytin myös aiemmin syntyneitä aineistoja aktiivisen haastattelun esiymmärryksenä ja työvälineenä. Käytin haastattelussa tukena teemoitettuja haastattelukysymyksiä (kuvattu osatutkimuksen yhteydessä) suhteellisen väljästi. Avoimelle dialogille pyrittiin jättämään tilaa, ja keskustelut polveilivatkin hyvin yksilöllisesti. Tutkimuksen liitteessä 1 on kuvattu yksi esimerkki haastattelutilanteesta.

Aineiston analyysin ensimmäisessä vaiheessa nauhoitetut haastattelut litteroitiin. Tutustuimme erikseen artikkelin toisen kirjoittajan kanssa litteroituihin aineistoihin tutkimuskysymysten pohjalta. Tämän jälkeen vertailimme ja keskustelimme alustavista asiakokonaisuuksista, jotka tulivat ilmi aineistossa. Aineiston analyysin toisessa vaiheessa teimme aineiston koodausta ja ryhmitteilyä erikseen ja vertailimme sitten näin syntyneitä teemakokonaisuuksia ja yhdistimme ne tutkimustuloksiksi. Täydensin aineiston analyysiä koodaamalla ja ryhmittelemällä myös teemoja, jotka eivät kuuluneet varsinaisten tutkimuskysymysten sisälle.

Aineiston analyysin kolmannessa vaiheessa täydensin itse kunkin osallistujan tarinaa aiemmin syntyneen tarinan pohjalta (ks. artikkeli II) ja tulkitsin haastattelun tuloksia niiden jatkumona. Näin tuotetuista tarinoista neljäntenä vaiheena etsin yhteisiä teemoja, jotka liittyivät voimaantumiseen ja subjektiuden vahvistumiseen työorganisaatiossa.

Neljäs osatutkimus: Voimaantumisen tarinat subjektiuden vahvistajana (Artikkeli IV)

Artikkelin aineisto sisälsi neljän, kunkin voimaantumistyyppitarinaa edustavan henkilön koko prosessin aikana syntyneen materiaalin eli portfolioaineiston,

videoaineiston ja haastatteluaineiston (5 vuoden ajalta). Tutkimusmenetelmänä ja aineiston analyysin pohjana käytin narratiivista metodologiaa soveltamalla V. Hännisen (2004) kehittämää teoriaa tarinallisesta kiertokulusta, jossa hän erottaa kerrotut, sisäiset ja eletyt tarinat osana ihmisen tarinaa ja identiteettiä.

Aineiston analyysissä käytettiin narratiivisen analyysin periaatteita. Tarinan tuottamisessa huomio kohdistettiin ehjän, juonellisen ja ajassa etenevän tarinan tuottamiseen, jossa tavoitteena oli synteetin tekeminen pikemminkin kuin erottelu luokkiin (esim. Polkinghorne 1995, 159). Oleellinen osa aineiston analyysiä kohdistui erilaisiin symbolisiin ilmaisuihin, joissa mielikuvilla ja tunteilla on merkittävä osuus. Richardson (2000, 251) nimeää tällaisiksi esitystavoiksi minä-muodon, fiktiiviset tekstit, draaman, aforismit, metaforat ja erilaiset visuaaliset tekstit. Tällaisen aineiston analyysi on luonteeltaan problemaattinen ja kompleksinen, mutta se voi parhaimmillaan avata ja tiivistää yksilön sisäisiä merkityksiä. Narratiivisessa tutkimuksessa tällaista analyysimenetelmää on käytetty eri tavoin (esim. Banks 2001; Rose 2001). Analyysin tuottamisessa on tärkeää, että osallistujat itse ovat määrittelemässä ja kuvaamassa symbolien merkitystä itselleen. Tärkeää on myös sen määrittäminen, missä kontekstissa materiaali on syntynyt (Harrison 2004).

Tämän aineiston analyysissä symboliset ilmaisut tulkittiin sellaisen sisäisen prosessin ilmaisijana, joka ei ole tavoitettavissa pelkästään sanallisessa muodossa. Symboliset esitystavat täydensivät sanallista aineistoa (ks. Leitch 2006). Symbolien merkitystä osallistujille itselleen käytiin läpi yhdessä osallistujien kanssa voimaantumisen kehitysohjelman aikana sekä haastattelujen yhteydessä.

Aineiston analyysin ensimmäisessä vaiheessa tutustuin kunkin henkilön koko aineistoon. Koska aineisto sisälsi erittäin paljon metaforia, runoja, kuvia, ajatelmia, lehtileikkeitä, valokuvia, erilaisia käden tuotoksia ja tiivistettyjä ilmaisuja omista kokemuksista, koostin kunkin henkilön kuvaamat symboliset ilmaisut ja yhdistin ne sanallisesti ilmaistuihin tarinoihin. Tarkastelin näin syntyneitä kokonaisuutta yhtenäisenä tarinana, jossa on alku, keskiosa ja loppu. Nimesin nämä tarinat seuraavasti: 1) Taakankantajasta oman elämän luojaksi ("Volgan lautturit"), 2) Toteuttajasta innovaattoriksi ("Tyttö ja kypärä"), 3) Kokijasta elämänfilosofiksi ("Täyttyvät ruukut") ja 4) Etsijästä etsijäksi ("Lokin unelma kodista"). Koska artikkelin fokus oli subjektiivisuuden transformaatioprosessin kuvaamisessa, analyysin toisessa vaiheessa etsin yksilöiden tarinoista sekä sisäisten että elettyjen tarinoiden muutoksen ilmaisuja ja teemoja, jotka kuvasivat subjektiiviseksi tulemisen kokemuksia.

Analyysin kolmannessa vaiheessa rakensin kunkin henkilön tarinasta symbolisen tarinan käyttämällä heidän aineistossa kuvaamiaan symbolisia ilmaisuja. Pyrin näin kuvaamaan osallistujien sanoin sitä muutosta, jonka he sisäisinä kokemuksinaan olivat ilmaisseet. Hyödynsin tarinoiden kulun rakentamisessa myös pitkän vuorovaikutussuhteen tuomaa kokemusta ja tietoa voimaantumisen kehitysohjelman prosessin ohjaajana ja kouluttajana. Kokonaisuus on siis tässä mielessä fiktiivinen ja tutkijan aikaansaama konstruktio. Lopuksi analysoin temaattista analyysiä soveltaen näiden neljän tarinan teemat, jotka nousivat aineiston pohjalta keskeisiksi, ja nimesin ne.

4.5 Tutkijan peili – näkökulmia rooliini tutkijana

Lähtökohtana tässä tutkimuksessa on oletus, että ei ole olemassa tutkijasta riippumatonta todellisuutta. Tutkimus on luonteeltaan inhimillistä toimintaa, jossa jokainen tutkija tulkitsee aineistoaan omien tulkintaskeemojensa ja merkitysrakenteidensa kautta. Se, miten tutkija tavoittaa tutkimusaineistoon tallentuneiden käsitysten ja merkitysten sisällön, vaikuttaa keskeisesti siihen, miten hyvin tutkija on perillä tutkimuskohteestaan ja millaisessa dialogissa se on syntynyt (Lapadat & Lindsay 1999; Usher 1996). Pyrin seuraavaksi avaamaan omaa tutkijajapaotiani tässä tutkimuskontekstissa.

Tämän tutkimuksen kohteena olivat voimaantumisen kehitysohjelmaan osallistuneiden tarinat ja ne voimaantumisen prosessit, joita he ohjelman aikana työstivät itsessään. Oma todellisuuteni on rakentunut luonnollisesti omalle tarinalleni, joka on ohjannut niitä merkityksiä, valintoja ja tulkintoja, joita sekä kouluttajana että tutkijana olen tehnyt. Oma elämäntarinani on ohjannut ammatillisia valintojani, eikä liene sattumaa, että juuri identiteetti, subjektiksi tuleminen ja voimaantuminen ovat olleet tutkijana kiinnostukseni kohteina. Jos metaforisesti kuvaan oman elämäni voimaantumistarinaa, se näyttäytyy seuraavan kaltaisena:

Viljapellon keltainen tuoksu sisälläni.
Laajentunut taivas ja minä sen kattona.
Päivä on noussut tänään.
Selkeämmin.

Kuollut isäni elävänä vieressäni.
Äitini hymy huulillaan hymyttömässä elämässään.
Unelmat jotka eivät toteutuneet. Ja jotka toteutuvat.
Rikki revitty ja suojattu keho hengittää.

Tarina, joka kerrottiin liian aikaisin
Kerrotaan uudelleen.

Voimaantumisen kehitysohjelmassa osallistujien tuottamat tarinat liittyivät oman kehityshistorian aikana syntyneisiin kokemuksiin, uudistumiseen, oman paikan etsintään elämässä sekä sisäisen tasapainon ja harmonian löytymiseen. Näiden tarinoiden sisältö koskettaa monella tavalla myös omaa elämäni: kuinka varhain menetetyt isän ja lapsuuden traumaattisten kokemusten vaikutukset ovat ohjanneet valintojani tutkijana? Eittämättä ovat.

Olen käynyt pitkän taistelun oman identiteettini eheytyksen puolesta ja tällä matkalla sisäistänyt uskon siihen, että ihmisen on mahdollista rakentaa uutta, toimivampaa identiteettiä. Toinen keskeinen näkemykseni liittyy siihen, että elämän aikana on kehitysportteja, joissa uudistuvat itsemme puolet voivat avautua. Kolmas oman kehitykseni tuottama näkemys liittyy suhteisiin. Oletan, että suhteissamme toisiin ihmisiin, organisaatioihin ja työhömmee tulee näkyviin subjektiivimme ja toimijuutemme laatu.

Oma taustani asettaa lähtökohtaisesti tutkimukseeni vahvan esioletuksen ja pyrkimyksen luoda "uutta ja vapauttavaa" ihmisten elämään. Tutkimustuloksia ja analyysiä onkin tarkasteltava suhteessa tähän. Tärkeä kysymys tutkijana on, missä määrin olin omien esioletusteni vanki, tai kuinka osallistujien oma ääni oli mahdollista saada näkyväksi tuloksissa, tai kuinka itsenäisesti he tekivät valintoja ohjelman aikana. Tästä näkökulmasta saattaisi olla mahdollista, että tutkimustulokset olivatkin enemmän reaktioita tutkijan manipulaatioon tai ohjelman sisältöihin kuin identiteetin muutoksiin. Tässä tapauksessa olisin luonut tutkijana osallistujien ja itseni välille tutkijan "hunnun", joka estäisi näkemästä oleellista.

Oma elämäntarinani oli myös voimaantumisen kehitysohjelman syntyneeseen vaikuttava lähtökohta. Ohjelman teemat olivat toisaalta niitä kysymyksiä, jotka pitkän työurani aikana ja ammatillisuuteni kehittämisenä nousivat ihmisten kysymyksiä esille. Koska ihmiset ovat sosiaalisia olentoja, heidän esittämänsä kysymykset ovat ihmisyyteen liittyviä peruskysymyksiä ja siinä mielessä ne ovat kollektiivisia. Tutkimusta rikastavana tekijänä – enemmän etuna kuin rajoittavana tekijänä – näen oman tarinani myös mahdollisuutena syventää ymmärrystäni tutkittavista ja eläytymisen kautta saada kokemus heidän tarinoistaan. Myös kulttuurinen kompetenssini tutkittavien maailmaan oli selkeä: olen toiminut ensimmäisen työurani aikana terveydenhuollon alueella sairaanhoitajana.

Tutkimuksen videoaineisto oli tärkeä havainto- ja arviointiväline ohjaajan rooliini ja tapaan tuottaa puhetta, vuorovaikutusta ja ohjelman sisältöjä. Tutkijatriangulaatio oli merkittävä apu oman tarinan etäännyttämisessä, kriittiset kysymykset mahdollistivat näkökulmieni laajenemisen yleisimpiin identiteettiä koskeviin kysymyksiin. Myös eri tavoin tuotettu oma reflektio lisäsi rajatietoisuutta oman ja osallistujien tarinoiden välillä.

Vaativin ja haastavin kysymys tutkijan peilissä on tutkijan moniroolisuus. Miten yhdistää tutkijan ja prosessikouluttajan/ohjaajan roolit tai miten erottaa nämä prosessit varsinaisesta tutkimuksesta? On itsestään selvää, että nämä roolit olivat keskenään syvästi kietoutuneita. Kun tämän lisäksi voimaantumisen kehitysohjelman tavoitteena oli vahvistaa osallistujien subjektiivisten kokemusten, kysymys edellyttää näiden roolien välisten suhteiden pohdintaa. Toisaalta roolien päällekkäisyys saattoi antaa ainutlaatuisen ikkunan seurata tutkijana molempia prosesseja ja ymmärtää aineistojen välisiä yhteyksiä. Tuon tässä yhteydessä muutamia näkökulmia moniroolisuuden kysymyksiin.

Vaikuttamisen kysymys liittyy keskeisenä tähän tutkimukseen jossa ohjelman sisällön perustehtävänä oli vahvistaa voimaantumista. Rooliaselman monisäikeisyys näkyy esimerkiksi siinä, miten haastateltavat reagoivat ja vastaavat tutkimuksellisiin kysymyksiin, kun tutkijana on heidän kouluttajansa. Asetelma on herkkä manipulaatiolle ja miellyttämisefektille. Yksilön ja ryhmän voimaantumisen tarve luo ilmapiirin, jossa ohjaajan odotusarvot ja toiveet vastauksille voivat alitajuisesti ja tiedostamattomasti ohjata vahvasti haastateltuja ja yksilön arviointia. Tämän tutkimuksen etuna kuitenkin on ollut se, että tutkimusaineistoa kerättiin monin eri tavoin, jolloin saatiin laajempi kuva yksi-

löiden kokemuksista. Aineistojen vertailussa ei voitu havaita merkittäviä risti-riitoja osallistujien kokemusten ilmaisussa.

Osatutkimuksessa *Voimaantumisen kehitysohjelma ammatillisen ja persoonallisen identiteetin tukijana* (artikkeli I) tarkasteltiin yhden osallistujan tarinan näkökulmasta ohjaajan rooleja Kellermanin (1992, 46) jaottelun mukaan. Ryhmän ohjaaja toimii prosessiin vaikuttajana neljästä roolista käsin: terapeutina, tuottajana, analytikkona ja ryhmäohjaajana. Näiden roolien toteuttaminen ryhmässä luo ohjaajan rooliin suurta valtaa ja liikkumavaraa yksilön tarinoiden avaamiseen ja muuntamiseen myös elämänhistoriallisella tasolla. Tämä eittämättä vaikuttaa niiden tarinoiden tulkintaan, joita yksilöt tutkimuksessa tuottavat. Tutkijana olin omalta osaltani tuottamassa ja muovaamassa näitä tarinoita. Tässä mielessä ohjaajan luomalla todellisuudella on suuri merkitys. Jos esimerkiksi kuulisimme Sannan tarinan kertomuksena ilman ohjaajan ja ryhmän yhdessä tuottamia konfrontaatioita ja uuden tarinan synnyttämistä, todennäköisesti tuloksena olisi ollut jossakin määrin erilainen tarina.

Aineistojen analyysissä käytettiin narratiivista metodologiaa, jolloin tavoitteena oli tarkastella osallistujien tarinoita holistisesti. Ohjaajan roolista käsin aineiston tulkinta täydentyi ja sai vaikutteita myös siitä prosessista, joka oli keskeistä voimaantumisohjelmassa. Tutkijana en ole voinut välttää tulkintoja ja vaikutelmia, jotka syntyivät pitkäaikaisessa vuorovaikutussuhteessa osallistujien kanssa. Tutkimustulokset eivät ole siis ”puhtaita analyysejä” tutkimusaineistosta, vaan ne ovat sävyttyneet ohjelman kokonaisuudesta. Narratiivisuuden näkökulmasta katsottuna oletan roolini kouluttajana tukeneen osallistujien tarinoiden hahmottamista kokonaisuutena. Myös koko ohjelman videointi antoi mahdollisuuden tarkastella prosesseja ja myös omaa rooliani enemmän ulkopuolelta tutkijan positiosta.

Tarinat ovat tarinoita, eikä tarinoiden lopullista oikeellisuutta voi todistaa. Yhtenä tutkimuksen luotettavuuden kriteerinä voi kuitenkin pitää toden tunnun välittymistä aineistosta. Lukija voi eläytyä tarinaan ja kokea sen ikään kuin todellisuuden simulaationa. Lukijalle avautuu tarinan kokemus holistisena tunnekokemuksena (Bruner 1991; Denzin & Lincoln 2000, 580). Minulle tutkijana, tarinoiniin eläytyjänä ja niiden lukijana, todentuntu ja tunnekokemukset ihmisten tarinoista olivat tärkeitä tutkimuksen analyysivaiheen osatekijöitä. Olen pyrkinyt systemaattisuuteen, selkeyteen, avoimuuteen, luovuuteen ja kriittisyyteen osana tieteellisen tutkimustyön etiikkaa. Olosuhteet olivat tutkimuksen kannalta monella tapaa haasteelliset, mutta myös antoisat tutkijan roolissa. Toisaalta pitkä kliininen kokemus ja satojen tarinoiden kuuleminen lienevät olleet rakentavia tekijöitä lisääntyvässä ymmärryksessäni ihmisistä ja heidän voimaantumisestaan.

5 YHTEENVETO TUTKIMUSARTIKKELIEN PÄÄTULOKSISTA

Voimaantumisen kehitysohjelma persoonallisen ja ammatillisen identiteetin tukijana (artikkeli I).

Artikkeli kuvasi voimaantumisen kehitysohjelman lähtökohtia, rakennetta, sisältöjä ja työskentelymenetelmiä. Lisäksi kuvattiin ohjelman kolme identiteetti-teoriaa sekä yksi tapauskuvaus analysoimaan ohjaajan rooleja. Lopuksi tarkasteltiin voimaantumisen kehitysohjelman toteuttamisen edellytyksiä ja ydinkysymyksiä.

Voimaantumisen kehitysohjelman kehittämisen lähtökohtana oli ammatti-identiteetin vahvistamisen tarve muuttuvassa työympäristössä, joka edellyttää yksilöltä identiteettityöskentelyä. Kehitysohjelma toteutettiin erään sairaanhoitopiirin henkilöstön työssä jaksamisen ohjelmalla. Sen tavoitteena oli ennaltaehkäistä työssä uupumista, tukea työssä jaksamista ja voimaannuttaa osallistujia ammatillisen identiteetin uudelleenrakentamisessa. Ohjelma rakentui vuoden mittaiseksi ryhmämuotoiseksi kehittämisohjelmaksi, jossa työskentelyn fokuksessa olivat yksilöiden ammatillinen ja inhimillinen kehitystarina, persoonallinen identiteetti, oma ammatillisuus ja oman työn filosofia sekä työyhteisö sosiaalisena ja toiminnallisena vuorovaikutuskenttänä. Ohjelman työskentelymenetelminä käytettiin erilaisia reflektioivia työtapoja, kuten sosiometriaa, sosiodraamaa, psykodraamaa ja erilaista symbolityöskentelyä.

Ohjelman teoreettiset lähtökohdat pohjautuivat identiteetin kehitysmalleihin. Ohjelmassa sovellettiin parantavan elämänkehän teoriaa (Mosher 1991), arkkityyppiteoriaa (Pearson 1991) ja rooliteoriaa (Moreno 1953, 1977). Parantavan elämänkehän malli kuvaa oman elämänhistorian rakennetta ja omaa kehitystä elämän eri vaiheissa. Arkkityypit hahmottavat itsen erilaisia puolia ja niiden ilmenemistä elämässä. Rooliteoria kuvaa sosiaalisten suhteiden rakentamista elämässä. Identiteettimallit toimivat ohjelmassa sekä reflektion että oman kehittymisen mahdollisuuksien avaajina ja muutosta edistävinä näkökulmina.

Voimaantumisprosessin ohjaajan rooleja tarkasteltiin Kellermanin (1992, 46) luoman psykodraamaohjaajan roolimatriisin pohjalta. Mallissa rooleina ero-

tetaan terapeutti, analysoija, tuottaja ja ryhmänohjaaja. Terapeutin roolissa ohjaaja on vaikuttaja ja muutosagentti, jonka tehtävä on tukea ja edesauttaa niitä muutosprosesseja, joita identiteetissä tapahtuu. Analyytikon roolissa voimaantumisosprosessien ohjaaja pyrkii ymmärtämään kokonaistilannetta ja yksilön tarinaa ja rakentamaan sitä vuorovaikutteisesti. Ryhmänohjaajan tehtävänä on luoda ryhmään sellainen ilmapiiri ja työskentelyn edellytykset, jotka mahdollistavat riittävän turvallisen ja inspiroivan ympäristön voimaantumisellem. Tuottajan rooli puolestaan liittyy erilaisten tilanteiden ulkoistamiseen, dramatisointiin ja toiminnallisten menetelmien käyttöön. Sen perustehtävänä on edesauttaa osallistujien spontaaniuden, luovuuden ja psyykkisen todellisuuden arviointia, muuttamista ja uudelleen luomista saattamalla yhdessä osallistujien kanssa nämä kokemukset toiminnallisiksi ilmaisuiksi.

Artikkelin johtopäätöksissä päädyttiin siihen, että persoonallisen ja ammatillisen kasvun ohjaaminen edellyttää voimaantumisosprosessien ohjaajalta valmiutta ja kykyä mukautua ryhmän ja sen jäsenten maailmaan, kykyä terapeuttien prosessien ohjaamiseen, persoonallista kypsyyttä ja valmiutta työskennellä ammatillisen ja persoonallisen rajapinnassa.

Voimaantumisen kehitysohjelman kantavat tekijät ja voimaantumista mahdollistavat edellytykset kuvattiin 1) ajan ja tilan luomisena itselle sekä mahdollisuutena pysähtyä tutkimaan omaa identiteettiä, 2) ryhmän ja sen synnyttämän yhdessä tutkimisen ja luomisen ilmapiirinä sekä mahdollisuutena käyttää sitä peilinä itselle ja 3) oman tarinan muotoutumisen prosessina. Voimaantuminen yksilön elämässä ymmärrettiin monimutkaisena ja -tasoisena prosessina, jossa voimaantumisen kehitysohjelma saattoi tarjota pitkän tukiprosessin identiteettityölle ja sen muutokselle.

The personal and professional empowering of health care employees in the program of empowerment (artikkeli II)

Artikkeli kuvasi voimaantumisen ohjelmaan osallistujien kokemuksia voimaantumisen kannalta. Osatutkimuksessa osallistujat arvioivat, kuinka ohjelman aikana he kokivat voimaantuneensa ammatillisen identiteetin näkökulmasta. Lähtökohtana olivat muuttuva työelämä, työ ja sen haasteet identiteettityölle. Työhyvinvoinnin on todettu olevan uhattuna ihmissuhdealoilla, joissa työelämän ehdot ja rajat ovat muuttuneet ja joissa työ ja persoonallinen identiteetti ovat hyvin lähellä toisiaan. Tarvitaan malleja, joilla tukea ihmisiä uudessa tilanteessa löytämään tarkoituksenmukaisia rooleja suhteessa työhön, työyhteisöön ja organisaatioon.

Osatutkimuksen teoreettinen viitekehys rakennettiin voimaantumisen teorioiden pohjalle. Niissä voimaantumista voidaan tarkastella sekä yksilötason että yhteisötason voimaantumisenä. Aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että yksilöiden voimaantuminen voi voimaannuttaa yhteisöä ja päinvastoin. Yksilötason voimaantumisen keskeistä on käsitys siitä, kuka on, mitä tarvitsee ja mihin kuuluu. Tässä yhteydessä voimaantuminen ymmärrettiin yksilön identiteettiin vahvistumisena; intrapsyykkisenä kasvuna, sosiaalisten suhteiden vahvistumisena ja yksilön toimijuutena työssä.

Tutkimuskysymykset muotoutuivat seuraavasti: 1) kuinka osallistujat kokivat ohjelman voimaannuttaneen heitä persoonallisessa ja ammatillisessa identiteetissään? 2) millaisia yksilöllisiä eroja voimaantumisen ilmeni? Tutkimusaineisto muodostui osallistujien (19) ohjelman aikana, ohjelman lopussa, 6 kk ja 12 kuukauden jälkeen ohjelman päättymisestä toteutetusta seuranta-aineistosta, joka sisälsi portfolio- ja videoaineiston sekä puolistrukturoidut kyselyt. Aineiston analyysimetodinä käytettiin temaattista analyysia ja luotettavuuden lisäämisessä tutkijatriangulaatiota.

Tutkimustulokset osoittivat, että osallistujat kokivat voimaantumista seuraavissa identiteetin osa-alueissa: 1) lisääntynyt itseluottamus ja eheyden tunne, 2) etäisempi suhde työhön, työyhteisöön ja organisaatioon, 3) rohkeus ottaa vastuu omista tunteista ja tarpeista ja ilmaista niitä työssä ja yksityiselämässä ja 4) kokemus ammatillisen minän vahvistumisesta. Voimaantumisen kokemus oli kuitenkin yksilöllinen. Aineisto sisälsi erilaisia voimaantujatyyppejä, jotka nimettiin 1) Uupujaksi, 2) Uudistujaksi, 3) Syventäjäksi ja 4) Etsijäksi. Näiden tyyppien voimaantumisen prosessi muodostui erilaiseksi.

Ohjelman merkitykset näyttivät olevan osallistujien kokemuksissa positiivisia. Tarkastelu osoitti, että ammatillinen ja persoonallinen identiteetti olivat syvästi toisiinsa kietoutuneita ja voimaantumisen prosessi sisälsi emotionaalisia ja sosiaalisia prosesseja. Ohjelman aikana osallistujat tulivat tietoisemmiksi asioista, jotka ovat kapeuttaneet heidän identiteettiään ja löysivät välineitä pitää yllä hyvinvointiaan. Ohjelmalla oli osallistujien kokemusten perusteella vaikutusta heidän työorientaatioonsa ja työpaikkansa ihmissuhteisiin. Tutkimus osoitti myös, että muutos vaatii aikaa. Vuosi ohjelman päättymisen jälkeen seurannassa osallistujat näyttivät kamppailevan samojen asioiden kanssa kuin ohjelman ajanakin.

Promoting professional subjectivities and personal agency at work: The long-term influences of an empowerment programme (artikkeli III)

Artikkelissa kuvattiin voimaantumisen kehitysohjelman pitkäaikaisseurauksia eli ammatillisen ja persoonallisen subjektiuden kehittymistä erityisesti ohjelmaan osallistuneiden työn kannalta. Osatutkimuksen teoreettisissa lähtökohdissa kuvattiin toimijuutta ja subjektiutta työssä sekä yksilöllistä ja yhteisöllistä voimaantumista erityisesti yksilön ja yhteisön välisen suhteen näkökulmasta. Subjektiviteetti työssä nähdään yksilön kykynä ja haluna toimia aktiivisena toimijana työyhteisössä ja antaa oma äänensä yhteisölle. Tämä merkitsee tietoisuutta itsestä ja omasta positiosta työyhteisössä sekä kykyä voimaantua ympäristön asettamista reunaehdoista huolimatta. Subjektiuden vahvistumista voi kuvata yksilölliseksi inspiroitumiseksi, joka voimaannuttaa myös yhteisöä. Voimaantuminen on määritelty yksilön vahvistumisena, mikä lisää osallisuuden kokemusta yhteisössä ja tarkoituksenmukaisten roolien ottoa yhteisössä ja suhteessa organisaatioon. Yksilöllinen ja yhteisöllinen voimaantuminen nähdään toisiinsa vaikuttavina ja rinnakkaisina prosesseina.

Tutkimuskysymykset muotoutuivat seuraavanlaisina: Kuinka osallistujat olivat 1) kehittäneet suhdettaan työorganisaatioon? 2) vahvistaneet subjektiut-

taan ja agenttittuuttaan työssään? ja 3) kehittäneet omaa hyvinvointiaan työssä? Tutkimusaineisto muodostui kuuden henkilön teemahaastattelusta, jotka edustivat tutkimuksessa aiemmin nimettyjä voimaantujatyyppejä. Tutkimus toteutettiin neljä vuotta ohjelman päättymisestä. Haastattelussa käytettiin aktiivisen haastattelun metodia. Analyysi tehtiin sisällönanalyysia hyödyntäen ja siinä sovellettiin tutkijatriangulaatiota.

Tulokset osoittivat, että voimaantuminen suhteessa työhön ja työyhteisöön on pitkällä aikavälillä tapahtuva yksilöllinen prosessi. Suhteessa organisaatioon tämä merkitsee 1) parempaa rajatietoisuutta suhteessa sosiaaliseen ympäristöön, 2) uusia työvälineitä ja strategioita sekä 3) parempaa huolehtimista omasta hyvinvoinnista. Nämä merkitsivät muutoksia sekä ajattelussa, tunteissa että toiminnassa.

Tietoisuus rajoista vahvistui tunnistamalla mikä tulee itsestä ja mikä organisaatiosta. Tämä vähensi kielteisiä emootioita ja voimattomuuden tunnetta ja sai aikaan realistisemman käsityksen organisaation toiminnasta. Tietoisuus rajoista lisäsi myös voimaa tarvittaessa puolustaa omia rajoja, tunnistaa omaa rajallisuutta ja kykyä tehdä yksilöllisiä valintoja työssä. Oman roolin vahvistumisella ja uusilla positioilla oli myös vaikutusta koettuun hyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. Osallistujat olivat kehittäneet myös parempia neuvottelutaitoja suhteessa organisaatioon, jotkut enemmän kuin toiset. Tämä oli yhteydessä itse-tietoisuuden asteeseen ja mahdollisuuksiin muuttaa roolia työyhteisössä ihmis-suhteiden alueella ja kykynä hallita ja tunnistaa omaa uupumusta. Identiteettityönä se merkitsi kuitenkin jatkuvaa itsensä monitorointia, jotta muutos olisi mahdollista. Hyvinvointia lisäsivät kokemus itsekunnioituksesta, parantuneesta itsetunnosta ja kokemus sisäisestä tyyneydestä sekä vahvistuminen muilla elämänalueilla.

Johtopäätöksinä todettiin, että voimaantuminen työssä oli pitkäaikainen prosessi, joka koski sekä yksilöä että yhteisöä. Voimaantuminen on luonteeltaan sekä sisäistä että ulkoista, ja siihen vaikuttavat yksilön oma elämäntarina ja kokemukset. Voimaantuminen työssä näkyi rajojen vahvistumisena suhteessa organisaatioon ja työyhteisöön, jolloin voimaantuminen oli näiden välisen suhteen muuttumista. Työyhteisöllä ja organisaatiolla oli myös merkittävä osuus voimaantumisen: yksilön vahvistuminen saattoi joko yhdistää tai erottaa organisaatiosta. Voimaantuminen merkitsi myös uusien strategioiden löytämistä ja soveltamista arjen toiminnassa. Suhteessa identiteettiin voimaantuminen voitiin nähdä elämän laajenemisena – syvenevänä minätietoisuutena ja omasta hyvinvoinnista huolehtimisena.

Voimaantumisen tarinat subjektiuden vahvistajana (artikkeli IV)

Artikkelissa kuvattiin voimaantumisen kehitysohjelmaan osallistuneiden henkilöiden voimaantumisen tarinoita ja subjektiuden vahvistumisen prosessia. Osatutkimuksen teoreettisena lähtökohtana ajateltiin, että subjektiuden vahvistuminen voidaan ymmärtää voimaantumisen prosessina, joka tapahtuu erilaisina identiteetin kasvutarinoina. Tällainen subjektilähtöinen voimaantuminen tapahtuu intrapersoonallisella ja interpersoonallisella tasolla sekä suhteessa so-

siokulttuuriseen ympäristöön. Tämän osatutkimuksen lähestymistapa ja metodinen tarkastelutapa olivat narratiivisia, eli niissä oletettiin, että ymmärtääkseen omaa elämäänsä yksilöt muokkaavat elämästään tarinan, jossa he antavat toiminnalleen tarkoituksen. Tarinat ovat identiteetin rakentumisen kannalta merkittäviä.

Tutkimuskysymykset muotoutuivat seuraavasti: 1) millaisia subjektiksi tulemisen tarinoita voidaan tunnistaa voimaantumisohjelman osallistuvien erilaisissa teksteissä, kuvissa ja metaforissa? 2) millaisia subjektiuden vahvistumisen prosesseja ilmenee voimaantumistarinoissa?

Tutkimusaineisto koostui aiemmassa osatutkimuksessa löydettyjen neljän tyyppitarinaa edustavan henkilön koko ohjelman ja sen seurannan aikana syntyneestä portfolio-, video- ja haastatteluaineistoista. Aineiston analyysi toteutettiin narratiivista metodia käyttäen. Tulkinnan rikastajana käytettiin lisäksi Vilma Hännisen (2003) teoriaa tarinallisesta kiertokulusta. Aineiston analyysin pohjalta rakennettiin voimaantumisen tyyppitarinoista subjektiksi tulemisen tarinat. Nämä nimettiin seuraavasti: 1) Taakankantajasta oman elämän luojaksi, 2) Toteuttajasta innovaattoriksi, 3) Kokijasta elämänfilosofiksi ja 4) Etsijästä etsijäksi.

Tutkimustulokset osoittivat, että voimaantumisen tarinoissa subjektiuden keskeiset elementit voidaan nähdä 1) itsemäärittelyprosessina, joka merkitsee tietoisuuden kasvua suhteessa itseen, 2) omien rajojen luomisprosessina ja rajatietoisuuden lisääntymisenä ja 3) toimintaprosessina, joka edellyttää oman toimijuuden harjoittamista ja muutosta toimintaympäristössä.

Johtopäätöksenä todettiin, että subjektiuden vahvistuminen oli monitasoinen ja yksilöllinen prosessi eikä voitu määrittää vain yhtä subjektiksi tulemisen prosessia. Ohjelman ja sen seurannan aikana osallistujat sekä refleктоivat että purkivat ja loivat subjektiuttaan. Voimaantumisen tarinaa voitiin luonnehtia muuttuvaksi tarinaksi, jossa toiselle subjektiuden vahvistaminen saattoi merkitä sisäisten äänten herättämistä, kun toisen kokemuksena oli erilainen ja uudenvuorokainen identiteetti. Subjektiuden rakentuminen tapahtui sisäisten ja ulkoisten äänten dialogina, jossa sisäiset äänet edustivat yhteyden luomista itseen ja ulkoiset äänet ympäristön rakentumista yksilön mielessä ja toiminnassa. Subjektiuden vahvistumien merkitsi osallistujien tarinoissa aiempaa enemmän sisältäpäin ohjautuvaa roolia suhteessa ympäristöön.

6 DISKUSSIO

Voimaantumisen kehitysohjelman tarkoituksena oli vahvistaa osallistujien identiteettiä muuttuvassa työssä ja työelämässä. Tutkimus kohdistui voimaantumisen kehitysohjelmassa tapahtuvaan yksilöiden voimaantumiseen. Tässä tutkimuksessa identiteetin vahvistumista tarkasteltiin subjektilähtöisenä voimaantumisenä. Se määriteltiin yksilön lisääntyneeksi tietoisuudeksi itsestään ja suhteistaan sosiaaliseen ympäristöönsä sekä omien vaikutusmahdollisuuksien vahvistumiseksi. Tutkimuskysymykset kohdistuivat siihen, miten osallistujat kokivat voimaantuneensa ohjelman ja sen seurannan aikana, miten heidän subjektiivensa kehittyi työssä ja suhteessa työorganisaatioon ja millaisia voimaantumisen tarinoita osallistujat kertoivat subjektiudestaan ja millaisina yksilöiden voimaantumisprosesseina tämä ilmeni.

Pohdin seuraavassa tutkimustulosten pohjalta subjektiivuden rakentumista voimaantumisen kehitysohjelmassa. Arvioin myös voimaantumisen kehitysohjelman mahdollisuuksia subjektilähtöisen voimaantumisen tukijana. Seuraavaksi pohdin tutkimuksen toteutukseen liittyviä rajoitteita ja hyötyjä tulosten, metodien, luotettavuuden, yleistettävyyden ja eettisyyden näkökulmista. Lopuksi tarkastelen voimaantumisen haasteita ja mahdollisuuksia työelämässä.

6.1 Subjektiivuden rakentuminen voimaantumisen kehitysohjelmassa

Tutkimuksen päätuloksena voitiin todeta, että voimaantumisen kehitysohjelman aikana tultiin tietoisiksi joistakin näkökulmista ja rajoitteista, jotka olivat haitallisesti kaventaneet osallistujien subjektiivutta ja aiheuttaneet kuluttavia risiititöitä henkilöiden persoonallisen tai ammatillisen identiteetin ja toimintaympäristön välille. Tutkimustulokset osoittivat myös, että voimaantuminen on yksilöllinen ja pitkäaikainen muutosprosessi, joka on sidoksissa yksilön elämänsä historiaan, koettuun identiteettiin ja kokemuksiin itsestä suhteessa ympäristöön.

Arvioitaessa ohjelmaan osallistuneiden kokemuksia voidaan todeta, että ohjelma todennäköisesti antoi tilaa, aikaa ja työkaluja identiteettityölle. Näiden avulla omakohtainen tietoisuus ja tavoitteenasettelu liittyen oman subjektiuden ja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi vahvistui ja tapahtui voimaantumista. Ohjelmassa käytetyt menetelmät antoivat mahdollisesti välineitä käsitteellistää omaan identiteettiin liittyviä, aiemmin äänettömäksi jääneitä tuntemuksia antaen äänen näille emotionaalisille elämyksille ja ryhmässä mahdollisuuden reflektoida erilaisia kokemuksia.

Kuviossa 4 on tiivistetty eri osatutkimusten tulokset ja voimaantumisen prosessit. Niitä kuvataan sisäisenä vahvistumisena ja uuden identiteetti-position omaksumisena, joita yhdistävät voimaantumisen prosessit. Kun tapahtui sisäistä vahvistumista ja voimaantumista, se tuli ilmi toiminnassa uudenlaisena identiteetti-positiona.

Sisäinen vahvistuminen ilmeni osallistujien kokemana levollisuutena ja tyyneytenä, vähentyneinä kielteisinä emootioina, lisääntyneenä itseluottamukseksi, itsensä voimakkaaksi kokemisena, realistisempänä käsityksenä työstä, työyhteisöstä ja organisaatiosta, itsen ja työn välisten rajojen hahmottamisena sekä työn merkityksen täsmentymisenä itselle. Uusi identiteetti-position ilmeni parempana omien tarpeiden ja tunteiden ilmaisemisena, toimivampien roolien omaksumisena työyhteisössä, uusien neuvottelustrategioiden kehittämisenä ja kokeilemisena, oman ammatillisuuden kehittämisenä sekä erilaisina omaa hyvinvointia koskevinä valintoina. Voimaantumisen prosessi ilmeni itsestä tietoisiksi tulemisena, omien rajojen kanssa työskentelynä sekä aktivoitumisena identiteetti-työhön.



KUVIO 4 Subjektilähtöinen voimaantuminen voimaantumisen kehitysohjelmassa. Yhteenvetoa osatutkimusten tuloksista

Tässä tutkimuksessa subjektiuden rakentuminen tuli ilmi siis kokemuksena sisäisestä vahvistumisesta ja toisaalta uudenlaisena suhteena ja toimintana suhteessa ympäristöön. Tätä voi luonnehtia uudeksi identiteetti-positioniksi.

Tarkastelen seuraavassa tutkimustulosten pohjalta aluksi sisäiseen vahvistumiseen liittyviä keskeisiä piirteitä, joiden voidaan tulkita tukevan subjektilähtöistä voimaantumista. Seuraavaksi kuvaan uuden identiteetti-position seu-

rauksia yksilön toimintaan sekä voimaantumisen prosessin luonnetta ja olemusta. Lopuksi tarkastelen voimaantumisen kehitysohjelman yhtenä identiteettityön tukemisen mahdollistajana.

6.1.1 Sisäinen vahvistuminen – vahvaksi sisältäpäin

Osallistujat kuvasivat voimaantumista eri tavoin sisäisen vahvistumisen kokemuksena: levollisuutena ja tyyneytenä, voimana ja itseluottamuksena, vähentyneinä kielteisinä emootioina sekä työn, työyhteisön ja organisaation merkityksen ja toiminnan jäsentymisenä. Tämän voidaan tulkita sisäisen eheyden, koherenttiuden vahvistumisena, joka tuottaa subjektiivista sisäisen eheyden kokemuksessa ihminen ikään kuin katsoo itseään kokien samalla olevansa oma itsensä: minä arvokkaana ja ehyenä läsnä. Vaikka luomme koko ajan uutta tarinaa itsestämme, sisäisen koherenttiuden saavuttaminen on kokemuksellisesti tärkeää identiteetissämme (ks. Josselson 1996, 27–28). Tutkimustuloksena havaittiin kolme koherenttiuden vahvistumisen elementtiä: yhteys itseen, tunnetyö ja rajat suhteessa työhön, työyhteisöön ja organisaatioon.

Yhteys itseen voimaannuttaa

Tutkimustuloksissa yhteys itseen ilmeni yhteyden etsimisenä, löytämisenä, pelkona sen menettämisestä ja/tai sen löytämisen ilona. Eri osatutkimuksissa yhteyden kokemus itseen sai erilaisia ilmaisuja: *sisäinen varmuus, olla oma itsensä, levollisuus ja tyyneys, luottaa itseensä, kokea itsensä ehyeksi, olla läsnä itselleen, kokea itsensä vahvaksi, sisäinen harmonia*. Kokemus yhteydestä itseen välittyi kokemuksina, jotka olivat monimerkityksellisiä ja vaikeasti tavoitettavia pelkästään sanallisessa muodossa. Osallistujien portfolioissa eheyden kokemus saikin paljon erilaisia symbolisia ilmaisuja kuvissa, runoissa, tarinoissa tai erilaisissa käden töissä.

Esimerkiksi Liisan tarinassa (artikkeli IV) sisäinen yhteys rakentui muuttuvina metaforina ja kuvina hänen tarinoissaan. Alussa kuvana oli maalaus *Volgan lautturit* ja teksti: *Elämä on taakka, jonka paino ylittää voimavarat, kestämtön, loputon matka vailla loppua*. Myöhemmin, kun Liisa löysi yhteyden omaan tarinaansa ja sen luomiin sisäisiin rajoitteisiin ja mahdollisuuksiin työelämässä, hänen kuvassaan tyttö on lintu kädessään ja teksti on muuttunut: ”tyttö päästää irti, juoksee hiekkatormältä rantaan, vapaana, antaa tuulen tuulla”. Yhteyden löytyminen itseen ja omaan tarinaan näytti merkitsevän Liisalle myös irtipäättämistä jostakin vanhasta subjektiivisuuden tilasta kohti vapaampaa ja ehyempää itseä.

Pohjimmiltaan kysymys lienee ihmisen suhteesta siihen, kuka hän on ja keneksi hän voi itsensä tunnistaa suhteessa itseen ja ympäristöön. Voimaantumisen teorioissa yhteyden löytymistä itseen on kuvattu *havahtumisena* (Siitonen 1999), *voimakkaaksi tulemisena* (Rappaport 1984; Sadan 2004) tai *suotuisana olemassaolokokemuksena* (Mattila 2008, 122). Subjektiivista koskevista näkökulmista korostetaan erityisesti tietoisuuden syvenemistä (esim. Phillips 2002). Vilma

Hännisen (2004) tarinallisen kiertokulun teoria puolestaan kuvaa tällaista prosessia *sisäisen tarinan löytämisenä*. Ihminen tulee tietoiseksi siitä, mitä tarinaa hän kuljettaa sisällään ja miten se vaikuttaa hänen elämäänsä. Siitonen ja Robinson (2001) korostavat opettajien hyvinvointia ja voimaantumista koskevassa tutkimuksessaan havahtumista myös *ajatusluutumien ja asenteiden aukeamisena ja erilaisten mahdollisuuksien kirjon näkemisenä* omassa elämässä. He korostavat myös omana itsenä olemisen tärkeyttä jaksamisen ja hyvinvoinnin kannalta.

Ohjelman ja sen seurannan aikana oman identiteetin erilaisten puolten ja kokemusten löytäminen ja hyväksyminen näytti olevan tärkeää yhteyden kokemuksen tavoittamisessa. Tämä mahdollisti omien vahvuuksien ja mahdollisuuksien sekä haavoittuvuuden, rajallisuuden, joskus myös rajoittuneisuuden, näkemisen. Se oli mahdollisuus saada ääni esimerkiksi sellaisille haavoittaville ja vaikeille kokemuksille, jotka olivat sisäisessä maailmassa eläneet kielteisinä tarinoina ja uskomuksina. Asioiden näkeminen kielteisessä valossa, pelot tai arvottomuuden tunteet olivat saattaneet rajoittaa merkittävästi joidenkin osallistujien kohdalla omien mahdollisuuksien käyttöönottoa.

Työskentelyn ja erilaisten itseä koskevien tarinoiden avulla voitiin myös purkaa niitä johtopäätöksiä ja rajoittuneita käsityksiä, joita osallistujat olivat tehneet itsestään ja identiteetistään. Näin tuli uusia mahdollisuuksia ymmärtää itseä osana ympäristöä ja omasta erilaisuudesta tuli enemmän tarkkailun kohde kuin latistumisen kokemus. Voimaantumisen kokemus näyttäytyi erityisesti mentaalisenä muutoksena mielen sisällä (vrt. Zimmermann 1995). Voimaantumisessa on siis paljolti kysymys myös mielentilasta, uskosta ja toivosta suhteessa itseen. Maton ja Salem (1995) määrittelevätkin voimaantumisen inspiroivana ja voimaannuttavana uskomusjärjestelmänä itsestä. Myös itseluottamuksen mekanismeilla ja voimaantumisen prosesseilla on todettu hyvin selvä ja integroitunut yhteys (Sadam 2004, 79).

Ohjelmassa osallistujat työstivät myös sosiaalista ympäristöään ja niissä vaikuttavia henkilöitä sekä suhdettaan heihin. Esimerkiksi tietoisuus omista tarpeista liittyi itsensä tunnistamiseen syvemmällä tasolla, mikä sai aikaan voimaantumisen kokemuksen suhteessa työyhteisöön. Kun osallistujat kokivat vahvistuvansa sisäisesti, he eivät välttämättä suostuneet enää yhtä helposti ulkoapäin tuleviin vaatimuksiin. Ihmissuhteiden tasolla tämä ilmeni vaikkapa etäisyyden ottona tai hyväksyvyytenä toisen kokemuksille. Ristiriitatilanteissa oltiin valmiimpia suojelemaan omia rajoja tai neuvottelemaan uusia ratkaisuja. Katen pohdinnassa (artikkelissa II) tiivistyy osallistujien keskeinen kokemus:

Olen rohkeammin oman asiani puolella, ”isojakin ihmisiä” vastaan, keskustelen, olen eri mieltä tai vaikenen. En mene mukaan usein takana puhumiseen. Olen pohtinut omia tunteitani ja esimieheni tunteita, jotka ovat vaikuttamassa meidän molempien käytökseen. Hyväksyn erilaisuutta esimiehessäni paremmin, koen olevani samanvertainen useammassa kohtaamistilanteissa.

Myös kehon ja mielen yhteys tuli mukaan joissakin tarinoissa. Tämä tuli ilmi myös siten, että jotkut osallistujat aloittivat omaa hyvinvointia edistäviä harrastuksia. Subjektuuden kokemisella on siis myös kehollinen ulottuvuus.

Elämän kokonaisuuden näkökulmasta yhteyden kokemus itseen näytti olevan voimaantumisen kokemuksen kannalta tärkeää. Osa sisäisistä tarinoista oli osallistujille itselleen tiedostamattomia. Erilaisten tiedostamattomien prosessien esille tuominen on tärkeää, koska ne ovat osa yksilöä ja hänen kokemusmaailmaansa ja vaikuttavat siihen, kuinka ihminen kokee ja toimii. Kun tiedostamaton saadaan ulkoistettua, se ei ole enää niin voimakas sisäinen kokemus (ks. Zimmermann 1995). Narratiivisen terapian tavoitteet ja menetelmät lähestyivät hyvin samalla tavalla identiteetin vahvistumista (vrt. esim. White 1995).

Tunnetyöskentely voimaannuttaa

Sisäisen yhteyden kokemus näkyi osallistujien ilmaisuissa myös muuttuneina emootioina. Tässä tutkimuksessa tunnetyöskentely toimi tunteiden etäännyttäjänä, realisoijana, neutralisoijana ja oman subjektiivisuuden tilan vahvistajana. Emootiot onkin todettu voimaantumista koskevissa tutkimuksissa merkittäväksi osaksi voimaantumista (esim. Sadan 2004; Siitonen 1999; Zimmerman & Rappaport 1988). Tunteilla on todettu olevan yhteys myös mm. hyvinvointiin, työssä menestymiseen ja tunneälyyn (Saarinen 2001, 27–29). Tunteiden tiedostamisella ja niiden työstämisellä on yhteys esimerkiksi masennuksen lieventymiseen terapiassa (Valkonen 2007, 232).

Emootioiden merkitys ja niiden muutos suhteessa itseen tuli ilmi parempana omien tunteiden tunnistamisena ja itsensä hyväksymisen tunteena. Tämä saattoi merkitä enemmän armollisuutta omaa itseä kohtaan ja rajallisuuden tunnustamista omassa toiminnassa tai vaikkapa uutta ilon ja kepeyden tunnetta omassa työssä. Kielteiset tunteet saattoivat vähentyä merkittävästi, mutta toisaalta ne saattoivat nostaa esiin myös uudella tavalla tunteisiin vaikuttaneita kokemuksia. Itseä ja ympäristöä kohtaan nousevat tunteet saattoivat olla kipeitä: menetyksen, pettymyksen, surun ja vihan tunteita.

Tunteiden muutokseen näytti liittyvän myös voimaantumisen kokemusta vahvistava tai heikentävä prosessi. Pessimismi ja optimismi vuorottelivat ikään kuin ketjuina. Jos kielteiset tunteet alkoivat hallita ajattelua tai jos ne kohdistuivat erityisesti itseen, voimattomuuden kehä vahvistui. Kielteiset tunteet näyttivät aiheuttavan ikään kuin sisäisen tukoksen omalle voimaantumiselle ja itselle vahingollinen kehä esti toimimasta voimia lisäävästi.

Tunnetyöskentely merkitsi myös etääntymisen kokemusta työyhteisöstä ja organisaatiosta. Kielteiset tunteet, jotka aiemmin olivat vallanneet mielen ja ohjanneet toimintaa, ikään kuin neutralisoituivat. Osallistajat katsoivat tunteita enemmän ilmiöinä, rakenteisiin ja suhteisiin liittyvinä osatekijöinä kuin itseä koskevinä arvomäärityksinä tai vaikkapa itseen kohdistuvina hyökkäyksinä. Joissakin tapauksissa organisaation toimintaan tai ihmissuhteisiin liittyvät tunteereaktiot olivat lähes halvaannuttaneet ja litistäneet kokemusmaailman itsestä hyvin ohueksi. Voimattomuuden kokemus suhteessa ympäristöön teki mahdottomaksi kokemuksen omasta subjektiivisuudesta tai ajatuksen siitä, että asialle voisi tehdä jotakin.

Tunteiden muutos tuli esiin myös työyhteisön ihmissuhteiden kokemisessa. Voimaantuminen näkyi sosiaalisessa vuorovaikutuskentässä subjektiivisuuden

tilan vahvistumisena: yhtäältä omien tunteiden neutralisoina ja realisoitumisena sekä toisten tunteiden tai erilaisuuden ymmärtämisenä ja toisaalta rohkeampana ilmaisuna suhteessa toisiin. Kun toimintaympäristö näyttäytyi enemmän ulkoisena kuin itseä sisältäpäin rajoittavana, tuli tilaa myös myönteisille tunteille.

Voimaantumisen kehitysohjelmassa tarkasteltiin työyhteisöä ja organisaatiota myös teoreettisesta näkökulmasta. Miten organisaatio yleensä toimii, miten ihmissuhteet siellä toimivat ja miten osallistujat sen pohjalta refleктоivat oman organisaationsa systeemistä elämää. Gooijer (2008, 200–201) kuvaa organisaation toimintakentässä tunteita yhtenä merkittävä avaimena koko organisaation toimintaan ja ilmapiiriin. Koska emotionaalinen yhteys yhdistää ihmisiä sekä psyykkisten että ulkoisten ehtojen vallitessa, se saa aikaan joko yhteisön integraatiota tai defensesjä ja kaaosta. Emotionaalisten kokemusten merkitystä ja yhteyttä itseen on usein vaikea tunnistaa, koska ne sisältävät paljon esitietoisuutta ja nonverbaalisesti ilmaistavaa materiaalia. Yksilön voimaantumisen kannalta lieneekin oleellista, miten hän yhteisönsä tunnemaailmaa jäsentää, miten hän tunnistaa omia tunteitaan tai millaista tunnemaailmaa hän itse työyhteisössään vahvistaa.

Kun organisaatio asetettiin ikään kuin kauemmaksi itsestä, tarkkailun kohteeksi, se antoi todennäköisesti osallistujille enemmän tilaa tarkastella omaa tilannettaan ja sitä kokonaisuutta, jonka osana he toimivat. Tunteet itseä ja yhteisöä kohtaan muuttuivat hyväksyvämmiksi, mutta samalla myös tietoisemmiksi. Ympäristön laatu ratkaisi kokemusta. Turvattomaksi koetussa työyhteisössä ei kyetty välttämättä ilmaisemaan omia tarpeita, tunteita, mielipiteitä tai pettymyksiä. Toisaalta yhteys itseen ja omiin tarpeisiin näytti vahvistavan avoimuutta ja uskallusta ottaa vaikeita asioita esille ja tehdä omaan tilannetta koskevia ratkaisuja.

Tunnetyöskentelyn kautta tapahtunutta voimaantumista ja subjektiivisuuden vahvistamista voidaan kuvata eräänlaiseksi suojakehän rakentumiseksi yksilön identiteetille. Ohjelmaan osallistujat näyttivät saavan ympärilleen suojakehää ja vahvuutta eivätkä esimerkiksi haavoittuneet tai menettäneet voimiaan yhtä helposti kuin ennen. Jos tällainen suojakehä jää liian ohueksi, subjektiivutta uhkaavat itsestä vieraantuminen ja minän haurastuminen suurissa ympäristön paineissa.

Tietoisuus rajoista voimaannuttaa

Rajojen ja rajallisuuden merkitys osoittautuivat tässä tutkimuksessa voimaantumisen kannalta tärkeiksi subjektiivutta vahvistaviksi asioiksi. Niiden tiedostaminen näytti merkitsevän toisaalta sisäisesti neutraalimpia paikkoja suhteessa organisaatioon ja välineitä hallita paremmin työtä ja työpaikan ihmissuhteita. Ne avasivat myös tietoisuuden väylän erottaa, mitkä ovat henkilökohtaisia tarinoita, mitkä vuorovaikutukseen liittyviä, mitkä yhteisöllisiä tarinoita ja mitkä ehkä kulttuurisia tarinoita (ks. V. Hänninen 2004). Tarinat ilmenivät kahdensuuntaisina oppimisprosesseina itsestä: toisaalta asioiden realisoitumisena, toisaalta kasvavana tietoisuutena omasta paikasta ja roolista työyhteisössä sekä

organisaation systeemissä. Tätä voi kutsua myös itsensä paikantamisena suhteessa ympäristöön.

Sisäisen yhteyden kokemus ilmeni myös selkeämpänä käsityksenä omasta työstä, työyhteisöstä ja organisaatiosta. Subjektiivisuuden vahvistumisen kokemuksesta rajapinta työn ja itsen välillä selkiintyi, ymmärrettiin paremmin se, mikä tulee työstä ja mikä tulee itsestä. Oman rajallisuuden tiedostaminen auttoi ymmärtämään myös oman jaksamisen rajoja. Se merkitsi paremmin asetettuja rajoja ympäriltä tulevien paineiden kanssa: syyllisyyden tai voimattomuuden tunteet helpottuivat ja lisäsivät voimaa omien rajojen määrittämiseen.

Esimerkiksi Liisan asenne ohjelman alussa voidaan tulkita kyyniseksi ja depressiiviseksi suhteessa itseen ja työhön: organisaatio sai hänen maailmaansa käsitteen *Venäjänsä vallan aikainen keisari*, joka myöhemmin muuttui armollisemmaksi, kun hänen toimijuutensa muuttui. Saara tuli tietoiseksi omasta roolistaan työyhteisön ongelmien kantajana, Marja puolestaan teki päätöksen irtautua työpaikastaan ja Lars tuli tietoisemmaksi itsestään. Kaikissa näissä tapauksissa suhde työorganisaatioon muuttui ja sai aikaan voimaantumisen kokemuksen.

Yksilön näkökulmasta rajat koskevat hänen omaa subjektiivista suhdettaan ja työyhteisöön. Yksilön kokeman voimaantumisen on todettu olevan yhteydessä siihen, miten hän näkee kausaaliset prosessit ympäristössään ja itsensä suhteessa muihin (ks. Zimmermann 1995). Tämän tutkimuksen osallistujat edustivat sairaalaorganisaation henkilökuntaa. Sairaala-alan historiallisen kehityksen on todettu olevan hierarkkinen ja jossakin määrin alistava. Fletcher (2006) tarjoaa tutkimuksessaan kaksi väylää alistuneisuuden tilasta pois tulemiseen: itsetiedostuksen ja dialogin. Hän kuvaa alistuneisuuden kokemuksena työntekijän muuttumista kyyniseksi ja uhrityyksi uskoessaan ettei mikään voi muuttua paremmaksi. Tässä tutkimuksessa itsetiedostus organisaatiosta etäännyttämisen kautta näytti mahdollistavan toisaalta myönteisemmän suhteen syntymisen ja toisaalta itseä suojelevamman asenteen suhteessa organisaatioon.

Myös suhde työhön, siihen liittyvät mielikuvat ja mielekkyyden, onnistumisen ja merkityksellisyyden kokemukset ovat tärkeitä voimaantumisen kokemisessa (Siitonen & Robinson 2001). Zimmermann (1995) korostaa voimaantumisen kokemuksessa vahvistavana tekijänä myös sitä, kuinka paljon yksilö on valjastanut voimavarojaan käyttöönsä tai kuinka tietoinen hän on omasta osaamisestaan. Ihmisen voi olla joskus vaikea tietää, millainen merkitys omalla työllä on organisaation tai systeemin kokonaiskentässä. Ihmiselle voi tulla systeemin merkityskatko ja tyhjyyden ja osattomuuden kokemus, jolloin työn merkitys katoaa (Huurinainen 2005). Tämän tutkimuksen tuloksissa yhteys työn merkityksestä itselle ja omasta osaamisesta näytti vahvistavan osallistujien rajoja ja sai heitä tekemään oman elämänsä kannalta toimivia ratkaisuja tai ohjasi heitä kehittämään itseään toivomaansa suuntaan.

6.1.2 Uusi identiteettipositio – vahvaksi ulospäin

Tutkimustulokset osoittavat, että osallistujat loivat ja harjoittelivat uutta identiteettipositiota suhteessa ympäristöön. Tämä voidaan tulkita aktiivisen toimijuuden vahvistumiseksi, jossa osallistujat rohkaistuivat ilmaisemaan omia tarpeitaan ja tunteitaan, kehittämään erilaisia neuvottelustrategioita ja etsimään toimivampia rooleja työyhteisöissään. Toimijuus on ymmärrettävissä sosiaalisena vaikuttamisena yhteisössä suhteessa omaan identiteettiin ja yksilön moniin eri subjektiviteetin kokemuksiin. Mckenzie ja Stoljar (2000, 4–21) kuvaavatkin toimijuutta aina suhteellisena, koska ihmiset elävät ja toimivat sosiaalisissa suhteissa ja toimijuus muodostuu aina näissä suhteissa ja on osittain niistä riippuvainen.

Aktiivinen toimijuus merkitsi tässä tutkimuksessa itsestä ulospäin siirtyvää liikettä: asioille voi tehdä jotakin, itsensä eteen voi uurastaa. Tutkimus osoitti, että voimaantumista työssä ei synny, ellei sisäinen muutu myös ulkoiseksi toiminnaksi: voimat pitää saada toimimaan arjessa. Uusi identiteettipositio näytti edellyttävän ensin sisäistä muutosta. Phillips (2002) kuvaakin subjektiksi tuleamista yhteisössä tietoisuutena itsestä valintojen tekijänä, sen tunnistamista, miten käyttää valtaa tai miten muut käyttävät sitä, miten yhteisö ja henkilö itse toimivat moraalisenä subjektina, sekä tietoisuutta omista valinnoista oman toiminnan suuntaajina. Hänen mukaansa subjekti kykenee myös reflektomaan niitä suhteita, jotka rakentavat hänet ja yhteiskunnan, jossa hän elää. Samoin subjekti kykenee valitsemaan saatavilla olevista vaihtoehdoista tarkoituksenmukaisimman. Fenwick (2006) puolestaan totesi tutkiessaan rajatonta työtä, että yrittäjien tarinoissa tapahtui kaksisuuntainen subjektiuden prosessi. Toisaalta oli havaittavissa realisoituva ja sopeutuva subjektipositio työpaikoilla, toisaalta kasvava tietoisuus siitä, kuinka heidän subjekti-positionensa määriteltiin ulkoapäin. Yrittäjät tulivat myös tietoisemmiksi siitä, millaista subjektiutta he tuottavat ja millaisia rooleja heillä työyhteisössä on. Tässä tutkimuksessa subjekti-position vahvistuminen näytti olevan jossakin määrin samansuuntaista.

Tämä tutkimus osoitti, että osallistujat kykenivät rakentamaan työkaluja toisaalta itsetietoisuuden kasvun kautta, toisaalta kehittämällä neuvottelutaitoja suhteessa ympäristöön. Billett (2006) havaitsi työssä oppimista koskevassa tutkimuksessaan, että työntekijät muokkasivat omaa subjektiuttaan sosiaalisen ympäristön vaatimusten mukaisesti kieltämällä laajan yksilöllisen toimijuutensa, mutta kykenivät samalla säilyttämään minätunteensa. Myös Holland (2003) on todennut yksilön mahdollisuuden ylittää aiemmat rakenteet ylittävään toimijuuteen. Se merkitsee yksilöllistä improvisointia, jossa osataan hyödyntää yhteisön resursseja, samalla kun murtaudutaan niiden yli.

Tässä tutkimuksessa identiteetti-positiot suhteessa ympäristöön muuttuivat, mutta olivat hyvin yksilöllisiä. Kun Liisa alkoi luoda uudenlaista uraa työyhteisössään määrittelemällä työidentiteettinsä uudelleen, Marja määritteli suhteensa organisaatioon uudelleen ja lähti pois työstä ympäristöönsä jossakin määrin pettyneenä. Lars puolestaan määritteli omaa paikkaansa ja suuntasi pohdintaansa enemmän omiin sisäisiin kysymyksiinsä. Kirpal (2004b) tutki sairaanhoitajien ammatillista kehittymistä ja totesi 8–10 vuotta työssä olleiden

henkilöiden luovan erilaisia selviytymismalleja: 1) oman roolin uudelleen määrittely siten, että siitä tuli vähemmän välittävä rooli suhteessa asiakkaisiin, 2) pitkän ajan sopeutuminen eli kompromissi, jolloin työidentiteettiä ei koeta merkityksellisenä, vaan voimaa haetaan muilta elämänalueilta, 3) työpaikan vaihto, 4) horisontaalinen liikkuvuus, 5) ammatillinen kehitys opiskelemalla ja 6) pystysuora liikkuvuus uralla eteenpäin. Osallistujien voimaantuminen voidaan tulkita myös tällaisina coping-ratkaisuin. Kun tultiin tietoisiksi omasta identiteettipositiosta ja organisaation prosesseista, saatettiin valita tilanteeseen sopivia selviytymisstrategioita.

Uusi identiteettipositio ilmeni tutkimuksessa paitsi uusien neuvottelustrategioiden kehittämisenä ja kokeiluna myös omien tarpeiden ja tunteiden ilmaisemisenä sekä entistä toimivampien roolien omaksumisena työyhteisössä. Uuden identiteetti-position ilmenemistä voi kuvata symbolisesti ulospäin avautuvana voimana, joka työntää eteenpäin ja vaikuttaa myös ympäristöön. Tämä voima saattoi saada aikaan erilaisia arjen muutoksia esimerkiksi oman ammatillisen uran tai oman hyvinvoinnin kehittämässä. Tällainen sisältäpäin lähtenyt muutos näytti olevan vielä viiden vuoden jälkeenkin vahva ja energisoiva voima.

Identiteetti-position yksi ulottuvuus on roolien neuvoteltavuus: miten ratkaista ristiriitoja, miten itse vaikuttaa yhteisöön tai miten olla osallinen yhteisössä. Yhteisöllinen voima heijastui tässä tutkimuksessa osallistujien tarinoissa yksilöä usein rajoittajavana. Yksilöt saattoivat kokea sisäistä rauhaa ja samalla esimerkiksi surua tai aggressiota organisaation prosesseista. Kuitenkin he näyttivät sijoittavan koko ajan vähemmän yhteisön prosesseja itsensä sisälle, minkä voi tulkita merkitsevän voimaantumista ja uutta identiteetti-positiota. Sitä, oliko yksilöllisillä voimaantumisilla merkitystä yhteisön toimintaan tai miten osallisuus yhteisöissä näkyi, ei selvitetty tässä tutkimuksessa.

6.1.3 Voimaantumisen prosessit – peili, sävel ja kartta

Tässä tutkimuksessa voimaantumisen prosessit ilmenivät monitasoisina ja kerroksisina, monella eri tavalla ilmenevinä kasvutarinoina. Tutkimuksessa löydettiin neljä erilaista voimaantujatyyppeä, joita voidaan luonnehtia identiteetin dynaamisina vaiheina. Elämänkaari- ja identiteettiteorioiden pohjalta (esim. Erikson 1958; Moreno 1953) eri tyyppien voidaan katsoa myös edustavan vaihetta, jossa rakennetaan itseä tai siirrytään uuteen identiteetin kehitysvaiheeseen. Tutkimuksen voimaantujatyyppeiden työskentelyn suunnat olivat erilaisia: itsensä tunnistaminen (*etsijä*), omien kasvusteiden työstäminen (*uupuja*), oman luovuuden löytyminen (*uudistuja*) ja oman elämänfilosofian kirkastaminen (*syventäjä*). Tyyppitarinat olivat luonteeltaan myös kerroksisia, historiallisia, taaksepäin meneviä tai tulevaisuuteen orientoituneita tai molempia. Tutkimustulokset osoittivat, että kunkin oman tarinan ja kehitysvaiheen tunnistamisella on tärkeä merkitys subjektilähtöisessä voimaantumisessa.

Prosessin avaimina voitiin hahmottaa itsestä tietoiseksi tuleminen, omien rajojen kanssa työskentely ja aktivoitumisen prosessi. Kun subjektilähtöiseen

voimaantumiseen liittyy sekä sisäisiä että ulkoisia muutoksia, on tärkeä tavoittaa myös niiden prosessien ehtoja ja luonnetta, jotka voimaantumista ovat rakentaneet. Tässä tutkimuksessa voimaantumisen prosesseja voisi kuvata metaforisesti peiliksi, säveleksi ja kartaksi omalle identiteetille.

Peiliksi voimaantumisen prosessin kannalta voi luonnehtia sitä tiedostamisen prosessia, jossa osallistujat rakentavat aikaisempien kokemustensa pohjalta identiteettiään. Tällöin lähtökohtana on se, miten identiteettiin liittyvät kysymykset ovat aiemmin rakentuneet yksilön tavassa kokea itsensä ja ympäröivä maailma, esimerkiksi kuinka autonominen yksilö on tai miten hän liittyy toisiin tai millaista ammatillista subjektiutta hän voi yleensä työssään kokea. Oleellista identiteetin kehittymisen kannalta on kyky luopua vanhasta ja kuljettaa itsensä uuteen vaiheeseen. Tässä suhteessa kuljettu matka oli kovin erilainen eri osallistujilla. Kun esimerkiksi Saara lakkasi toimijana ottamasta työyhteisön huolia omille harteilleen, Lars kysyi seurannan neljäntenä vuotena (artikkelissa III): *Minulla on työpaikka, mutta ei varmuuden tunnetta edelleenkään. Oli tilanne, työpaikka mikä tahansa, niin löydänpö minä sitä?*

Koska itsensä tiedostamisprosessi on välttämätön subjektiviteetin kokemiselle ja se tarvitsee toteutuakseen tilaa ja aikaa (ks. Phillips 2002). Oman sisäisen tarinan avaaminen tietoisuuteen on identiteetin kannalta iso prosessi. Oman tarinan avaaminen ilmeni tässä tutkimuksessa arvokkaana pääomana, josta saattoi ponnistaa eteenpäin. Sisäisen tarinan muutosta voisi luonnehtia kertojalle itselleen alussa peittyvänä, työskentelyn myötä näkyvämmäksi ja ilmaistuksi tulevana ja lopulta mahdollisesti muuttuneena tarinana. Toisaalta identiteetin eheyden kannalta todennäköisesti vain sellainen tarina tuotiin näyttämölle, joka oltiin valmis kertomaan. Peilistä siis nähtiin sitä, mitä oli mahdollista sillä hetkellä nähdä ja herätettiin niitä muutoksen voimia, jotka odottivat toteutumistaan sillä hetkellä.

Yhdeksi peiliksi voimaantumisen prosessissa tulivat myös ryhmän muut jäsenet ja heidän tarinansa. Ryhmässä ihmisen tietoisuus tulee kosketetuksi paitsi sanojen myös ei-kielellisen kommunikaation kautta. Identiteettitarinat, joita ihmiset jakavat, ovat luonteeltaan jossakin määrin aina myös kollektiivisia. Tässä tutkimuksessa ei tutkittu sitä, miten ryhmä vaikutti osallistujien voimaantumisen kokemiseen, mutta ryhmällä ja sen ilmapiirillä oli varsin merkittävä osuus työskentelyssä, olivathan kaikki tarinat ryhmässä osallistujien yhteistä kokemusmaailmaa.

Sävelen voi tulkita ilmentävän muutoksen voimaa ja siirtymistä kohti vahvempaa subjektiutta. Tässä tutkimuksessa subjektiuden rakentaminen tai vahvistaminen näytti olevan pitkä prosessi, joka edellytti jatkuvaa monitorointia ja itsensä valvomista. Syvään juurtuneet kokemukset itsestä ja tavat toimia eivät olleet lainkaan yksinkertaisia tai helppoja. Tutkimuksissa onkin todettu, että kokemuksen, josta opitaan ja jonka myötä ollaan halukkaita muuttumaan, täytyy olla henkilökohtaisesti merkittävä. Muutoksen on oltava myös sellainen, jota henkilö itse arvostaa (Merriam & Clark 1993).

Toisaalta syvenevä itsetietoisuus oli portti omalle hyvinvoinnille ja uusille mahdollisuuksille. Prosessi siis saattoi olla luonteeltaan joko terapeutin ja identiteettiä koostava tai tuskallinen prosessi, joka oli tyytymättömyyttä ja

frustraatiota entisestään lisäävä. Toisaalta nämä epämiellyttäväkin tunnereaktiot voidaan nähdä voimaantumista kohti menevänä prosessina. Identiteetin muutoksen on todettu sisältävän monenlaisia vaiheita ja haasteita esimerkiksi erilaisissa terapiaprosesseissa (Juntumaa 2008, 54–55; Valkonen 2007, 261–262).

Voimaantumisen prosessi siirtyi osassa tarinoita myös voimaannuttavaksi kehäksi ja alkoi luoda uutta tarinaa. Voimaantumisessa korostetaan voimaantumisen ketjua: kun voima lähtee liikkeelle, se alkaa vahvistaa itse itseään (Siitonen 1999). Zimmermann (1995) puolestaan kuvaa voimaantumista sarjana kokemuksia, joissa yksilö luo lähemmän yhteyden omaan itseensä ja tavoitteisiinsa sekä niihin keinoihin, joilla voimaantumista saavuttaa. Hän kuvaa, että näin ihminen voi antaa äänensä omalle kohtalolleen. Tällaisen prosessin on kuvattu myös lisäävän yhteisön voimaantumista. Voimaantunut ihminen parhaimmillaan voimaannuttaa siis myös ympäristöään (Heikkilä & Heikkilä 2005, 28).

Voimaantumisen prosessia voi kuvata myös kartan rakentamiseksi siitä, mitä tahtoo. Kartta merkitsee aktivoitumista siihen suuntaan, millaisen ”reitin” näkee itselleen merkityksellisenä ja tavoiteltavana. Osallistujat kuvasivatkin sisältäpäin tapahtuvaa muutosta uudenaikaisena kokemuksena itsestä ja omasta voimasta. Kun toinen kuvasi sitä käänteentekevänä ”rotaationa” koko elämästä, toiselle se oli toive, unelma, jota kohti haluaisi mennä tai saavuttaa joskus tulevaisuudessa.

Yhteenvedona voimaantumisen prosessin luonteesta voidaan tämän tutkimuksen pohjalta tehdä seuraavat johtopäätökset:

1. Subjektilähtöinen voimaantuminen on yksilöllinen prosessi, joka on riippuvainen yksilön aikaisemmasta elämänhistoriasta ja kokemuksista.
2. Subjektilähtöinen voimaantuminen on identiteetin kannalta pitkäaikainen kehitysprosessi, joka vaatii jatkuvaa harjoittelua ja monitorointia.
3. Subjektilähtöinen voimaantuminen rakentuu sisäisen ja ulkoisen rajapinnassa: subjekti ilmenee siinä, millaisena se näyttäytyy ihmisen mielessä ja millaisia rajapintoja hänellä on suhteessa työhön, organisaatioihin ja ihmissuhteisiin.
4. Lähtiessään liikkeelle voimaantumisen prosessi vahvistaa pitkällä aikavälillä subjektiivisuuden kokemusta.

6.1.4 Voimaantumisen kehitysohjelma - aika, paikka ja tila

Voimaantumisen kehitysohjelma oli luonteeltaan koulutusta ja ohjausta sisältävä hyvinvointiohjelma, joka sisälsi neljä teemaa: 1) oma ammatillinen ja inhimillinen kehitystarina, 2) oma identiteetti ja vuorovaikutussuhteet, 3) työyhteisö ja organisaatio sosiaalisena ja toiminnallisena vuorovaikutuskenttänä sekä 4) ammatillisuus ja oman työn filosofia. Koska tutkimuksen toimintaympäristö oli monimutkainen, ohjelman vaikutusten tai syy-seuraus-suhteiden todentaminen

ei ole yksiselitteistä. Tutkimuksen aikaperspektiivi oli pitkä ja osallistujat elivät tänä aikana monenlaisten vaikutteiden piirissä. Se, minkä seurauksena muutoksia tapahtui tai olisivatko muutokset tapahtuneet joka tapauksessa elämänkuluksessa luonnollisena kehittymisenä, jää todentamatta. Yleisesti ottaen voimaantumisen ohjelmien vaikutuksista, sisällöistä ja arvioinnista voidaan todeta, että ne ovat pitkälle tilanteista ja kustakin ohjelmasta, sen toteutuksesta ja prosesseista riippuvaisia. Joskus tapahtuu voimaantumista, joskus ei. Tutkimukset eivät ole siis voineet todentaa aukottomasti voimaannuttavia prosesseja tai sitä, miten eri tekijät siihen vaikuttavat (esim. Elsworth 2005; Fetterman 2005).

Voimaantumista ja subjektiutta koskevat teoriat ja näkemykset korostavat tietoisuuden ja oppimisen kautta syntyvää emansipaatiota ja sitä kautta saavutettavaa sosiaalista muutosta. Ohjelmassa tietoisuuden vahvistuminen itsestä ja suhteesta työhön, muihin ihmisiin ja toimintaympäristöön voidaan nähdä myös oppimisena, jossa osallistujat reflektion kautta rakensivat subjektiuttaan. Myös ohjelmassa käytetyt identiteetti-teoriat (Moreno 1953; Mosher 1991; Pearson 1991) korostavat ihmisen kasvun, muutoksen ja luovuuden dynaamisuutta. Keskeistä näissä kaikissa malleissa on kommunikaation, empatian ja yhteyden vahvistuminen ihmisten välillä.

Voimaantumisen kehitysohjelmassa sovellettiin eri tavoin narratiivisia menetelmiä ja sitä ohjasi narratiivinen käsitys ihmisestä ja ihmisen mahdollisuudesta syventää ja uudistaa identiteettiään tarinoidensa ja kokemustensa reflektion kautta. Merkittävänä lähtökohtana oli myös se, että ihminen on vastavuoroisessa suhteessa ympäristöönsä ja luo identiteettitarinoitaan suhteessa siihen. Ohjelmassa käytetyt menetelmät perustuivat monella eri tavalla tuotettuihin tarinoihin, joissa sosiaalisella vuorovaikutuksella ryhmässä on ollut merkittävä rooli jakamisen ja reflektion synnyttämisessä (sosiodraama, psykodraama, kuvallinen ilmaisu, kirjoittaminen). Ryhmä tarjosi tapahtumatilan, jossa osallistujat saattoivat luoda selityksiä ja merkityksiä oman elämänsä peruskysymyksille ja jossa on rakennettu ymmärrystä ja uutta tietoa itsestä ja ympäristöstä.

Ohjelman koulutuksellinen osuus ja ohjelmassa tuotetut erilaiset tehtävät toimivat materiaaleina ja objekteina, joiden välityksellä osallistujat refleктоivat aiheita oman elämänsä ja identiteettinsä kannalta sekä organisaatiostaan käsin. Oppimisen näkökulmasta ohjelmaa voidaan tarkastella esimerkiksi Freiren (1972) dialogipedagogiikan kautta. Siinä nähdään dialogissa tapahtuva yhteinen reflektio väylänä muutokseen ja mahdollisuutena vahvistumiseen sekä kriittisen tietoisuuden syntymiseen. Freiren (1972, 93) dialogipedagogiikka kuvaa koulutuksellista materiaalia didaktisiksi koodeiksi, joiden avulla kehitetään tietoisuutta itsestä ja omista olosuhteista.

Freire korostaa myös yhteisöllisen dialogin syntymistä erilaisten elämänpiirien välille luovan tuottamisen kautta. Kuva, keho tai muilla tavoilla tuotettu materiaali voi toimia kielenä, jonka kautta ihmiset ilmaisevat omat havaintonsa todellisuudestaan ja tuovat ne yhteiseen keskusteluun (Freire 1972, 61–62). Taitteen ja erilaisen symbolisen materiaalin avulla voidaan myös arvioida subjektin muutosta ja tuottaa sitä. Taide voidaan nähdä myös metodina kuvata ja tutkia ympäristön ja itsen suhdetta sekä tarkastella oman elämän vaihteita (Gardner 1994, 30; Leontiev 1990; Vygotsky 1971, 249).

Freire näkee erilaisten sisäisten uskomusten purkamisen tärkeänä osana identiteetin vahvistumista. Tiedon tarjoaminen yhteiseen tarkasteluun mahdollistaa aiempien kokemusten ja todellisuuskäsitysten reflektoinnin. Tällöin yhdessä tutkimisen henki ja kommunikoinnin luonne on enemmänkin kyselevää, selvittävää ja kehittävää kuin valmiin tiedon välittämistä. Dialogisessa reflektiossa informaatio, ihmisten kokemusmaailma, arjen kokemukset ja ryhmässä jaetut erilaiset näkemykset sekä omat uskomukset ja käsitykset asetetaan myös arvioinnin kohteiksi (Freire 1972, 90–91). Voimaantumisen kehitysohjelman tavoitteena oli tarjota tällainen oppimisen paikka, laajempi ymmärrys itsestä ja ympäröivästä todellisuudesta, voiman saaminen omaan elämään sekä ymmärryksen lisääminen myös toisten kokemuksiin kohtaan.

Voimaantumisen ohjelmaa ei voitane sellaisenaan ”monistaa” tai siirtää erilaisiin toimintaympäristöihin. Ihmiset tuottavat subjektiivisista maailmoistaan käsin erilaisia tulkintoja ja kokemuksia, joten ohjelma muotoutuu täsmällisesti vasta siinä prosessissa, jossa kokemuksia jaetaan sekä todellisuutta ja tietoisuutta luodaan. Tärkein ohjelman vaikuttava tekijä lieneekin tilan, ajan ja paikan mahdollistaminen sille, että voidaan reflektoida yhdessä toisten kanssa.

6.2 Tutkimuksen luotettavuuden ja yleistettävyyden arviointia

Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että tutkija ymmärtää kokonaisvaltaisesti sekä tutkittavaa ilmiötä että niitä vuorovaikutuksellisia elementtejä, jotka liittyvät tiedon tuottamiseen, siitä tehtäviin johtopäätöksiin ja käytännön ratkaisuihin. Tutkimustulokset eivät ole irrallaan siitä, millainen yksilön käsitys on ilmiöstä, millaisia merkityksiä tutkittavalle ilmiölle annetaan tai millaisia välineitä tutkimuksessa käytetään. Ei ole siis olemassa puhdasta objektiivista tietoa, vaan tutkimusprosessi luodaan tutkijan ymmärryksen varassa (Eskola & Suoranta 1998; Tuomi & Sarajärvi 2002).

Tämän tutkimuksen metodologinen lähestymistapa oli narratiivinen ja sitä eri tavoin soveltava. Tutkimuksessa narratiivisuus on sekä metodologinen että metodinen lähestymistapa. Myös voimaantumisen ohjelma ja sen identiteettikäsitys ja työskentelymenetelmät perustuvat narratiiviseen viitekehykseen. Narratiivisessa lähestymistavassa tarinallinen materiaali ja siitä tehtävät tulkinnat, jopa todellisuus sinänsä, voidaan ymmärtää ja analysoida hyvin monella tavalla (Lieblich ym. 1998, 171). Tutkimuksen luotettavuuden ja yleistettävyyden arvioinnissa keskeistä on tällöin, kuinka eri tavoin tuotettujen tarinoiden merkitysten, merkitysrakenteiden ja kokemusten ymmärtäminen ja tulkinta on tavoittanut osallistujien autenttisen kokemuksen. Luotettavuuden arvioinnissa kvalitatiivisessa tutkimuksessa käytetäänkin luotettavuus-käsitteen sijasta usein uskotavuus- tai toden tuntu -käsitteitä (Guba & Lincoln 1985).

Yleistettävyyden, tai kvalitatiivisen tutkimuksen alueella käytetty termi siirrettävyys, kuvaa sitä, kuinka tutkimusta voidaan hyödyntää käytännössä tai miten esimerkiksi tutkimustulokset ovat siirrettävissä tai sovellettavissa toisessa toimintaympäristössä tai mitä yleisempiä tulkintoja tai tietoa voidaan tutki-

muksen pohjalta todentaa. Cuba ja Lincoln (1985, 124) toteavat, että ihmistä koskevassa tutkimuksessa ei ole perustaltaan puhdasta siirrettävyyttä, koska tulokset ovat aina yhteydessä siihen, missä ne ilmenevät. He käyttävätkin käsitettä sopivuus tai siirrettävyys. Siirrettävyys ilmenee siinä, kuinka tulokset ovat selitettävissä yhteneväiseksi kontekstin ja ilmiön kanssa.

Tarkastelen tämän tutkimuksen luotettavuutta ja yleistettävyyttä soveltaen Lieblichin ym. (1998) narratiivista tutkimusta sekä Pattonin (2002) laadullista tutkimusta koskevia arviointikriteerejä. Lieblich ym. (1998,172–174) painottavat sitä, että aina, kun tutkimus kohdistuu ihmiseen ja hänen kokemusmaailmaansa ja elämäntarinaansa, tutkijan on tärkeä tavoittaa tulkinnoissaan vuorovaikutuksellinen taso, jonka avulla tulkitaan yksilön maailmaa. Tutkimuksen luotettavuutta kuvaaviksi tavoitteiksi voidaan tällöin asettaa: 1) oivallusten tarjoaminen ihmisen maailmasta ja aiemmin piilossa olleiden merkitysten ja yhteyksien esille tuominen, 2) ihmistuntemuksen lisääminen kokemusten välittämisen kautta tarjoaminen, 3) ihmisen syvemmän subjektiivisen maailman ymmärtäminen; kuinka hän ajattelee omista kokemuksistaan, tilanteestaan ja ongelmistaan, 4) empatian syveneminen tätä ihmistä kohtaan, 5) henkilön sosiaalisen ja historiallisen maailman kuvaaminen, 6) henkilön kokemusten ja erilaisten ehtojen merkitysten ja syiden avaaminen sekä 7) elävän, ajatuksia herättävän ja emotionaalisesti lukemaan innostavan kokemuksen tarjoaminen lukijalle. Lieblich ym. (1998, 174) tiivistävät seuraavat neljä yleistä kriteeriä narratiivisen tutkimuksen luotettavuudelle:

- 1 Laajuus: haastattelujen ja huomioiden monimuotoisuus ja laajuus sekä se, kuinka analyysit on tulkittu. Tärkeää on alkuperäisten lainausten raportointi ja myös vaihtoehtoisten tulkintojen tarjoaminen aineiston pohjalta.
- 2 Johdonmukaisuus: erilaisten tulkintojen pohjalta syntyy yhtenäinen ja tarkoituksenmukainen kokonaiskuva. Johdonmukaisuutta voidaan arvioida sekä sisäisten (esim. kuinka tutkimuksen eri osa-alueet tukevat toisiaan) että ulkoisten tekijöiden (esim. kuinka tulokset yhdistyvät aikaisempiin teorioihin ja tutkimuksiin) pohjalta.
- 3 Oivallukset ja syvenevä ymmärrys: kokemus alkuperäisestä tarinasta ja sen analyysistä sekä lukijan kokemus syvenevästä ymmärryksestä toisen tarinaa kohtaan sekä yhteydestä omaan elämään.
- 4 Säästäväisyys: kyky poimia tarinoista ja tapauksista elegantisti ja esteettisesti asioita kirjallisen ja suullisen materiaalin muodossa ja analysoida sitä.

Patton (2002, 552–553, 544–545) puolestaan kuvaa luotettavuuden arvioinnin peruslähtökohtia kolmen peruselementin kautta: huolellisesti ja täsmällisesti analysoitu aineisto korkealaatuisin metodein, tutkijan kokemus, tietoisuus itsestä ja omista lähtökohdista tutkijana sekä tutkimuksen filosofinen taustasetelma ja tarkoituksenmukaisuus. Hän pitää konstruktiivisesti orientoituneen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa keskeisinä subjektiivisuuden tunnistamista ja tietoisuutta siitä, toden tuntua, autenttisuutta, triangulaatiota, reflek-

tiivisyyttä, käytännöllisyyttä, osallisuutta, syvällistä ymmärrystä ja mahdollisuutta dialogiin. Lisäksi hän kuvaa taiteellisen tutkimuksen kriteereinä mm. luovuutta, esteettisyyttä, kokemuksellisuutta ja elinvoimaisuutta.

Lieblich ym. (1998, 173) korostavat narratiivisen tutkimuksen lisäarvona myös mahdollisuutta tutkimuksen eri vaiheissa harrastaa dialogia toisten tutkijoiden kanssa ajatusten, kokemusten, ja tunteiden jakamisessa. Patton (2002, 556–557) näkee tutkijatriangulaation yhtenä tutkimuksen luotettavuutta lisäävänä tekijänä ja mahdollisuutena syvempään tutkimuksen tavoitteiden ja tutkittavan ilmiön suhteiden ymmärtämiseen. Patton kuvaa muina tutkimuksen triangulaation muotoina metoditriangulaation, jossa tulosten kokonaisuutta tarkastellaan erilaisten aineistojen avulla, ja aineistotriangulaation, jossa eri aineistoja tutkitaan samalla metodilla. Neljäntenä on teoriatriangulaatio, jossa aineistoa tulkitaan erilaisista näkökulmista tai teorioista käsin.

Tämän tutkimuksen kokonaisuus on moniulotteinen ja sisältää varsin haastavia luotettavuuteen ja yleistettävyyteen liittyviä näkökulmia. Ensinnäkin tarkastelun kohteena on ihminen ja hänen identiteettinsä, kehityshistoriansa ja kokemusmaailmansa. Toiseksi tutkimuksessa käytetyt käsitteet ovat luonteeltaan monitieteisiä ja laajoja eivätkä mitenkään ristiriidattomia olemukseltaan. Kolmanneksi tutkimus on kohdistunut henkilöihin, jotka ovat osallistuneet ohjelman aikana voimaantumisen kehitysohjelmaan, jota on ohjannut tutkija. Neljänneksi tutkimus on sijoittunut pitkälle ajalle eikä siinä ole systemaattisesti kerätty aineistoa vain yhdestä näkökulmasta. Viidenneksi tutkimusmetodeja on ollut monia ja tutkimusaineistot ovat olleet moninaisia.

Tarkastelen seuraavassa luotettavuuteen liittyviä kysymyksiä käsittelemällä aluksi voimaantumisen kehitysohjelmaa tutkimuksen kohteena. Sen jälkeen pohdin tutkimusmenetelmiin ja aineiston analyysiin sekä eettisiin näkökohtiin liittyviä kysymyksiä.

6.2.1 Voimaantumisen kehitysohjelma tutkimuksen kohteena

Ohjelmaan osallistujat edustivat eri terveydenhuollon ammattiryhmiä samasta organisaatiosta ja ohjelma toteutettiin irrallaan osallistujien toimintaympäristöstä. Voimaantumisen kehitysohjelmaan hakeutuminen tapahtui ilmoittautumisjärjestyksessä. Ryhmään oli paljon hakijoita (68 kpl) ja osallistujat osoittautuivat erittäin motivoituneiksi. Ryhmä oli mahdollisesti tämän vuoksi hyvin positiivisesti latautunut, millä saattoi olla merkitystä tulosten kannalta. Lataus oli merkittävä verrattuna moniin vastaaviin ryhmiin, joita myöhemmin olen ohjannut.

Tärkeää tutkimuksen luotettavuuden tarkastelussa ovat mm. seuraavat kysymykset: Oppivatko ohjelmaan osallistujat jotakin itsestään vai oppivatko he toistamaan vain sen, mitä heille opetettiin? Oliko ohjelmassa oikeasti tilaa reflektiolle ja uuden synnyttämiselle? Voi myös kysyä, missä määrin tulokset ilmensivät osallistujien reaktioita ohjelmaan ja missä määrin ne olivat todellisia subjektiivisuuden vahvistumisen ilmentäjiä. Myös se, että tutkija oli itse kehitysohjelman luoja ja toteuttaja, vaikuttaa luotettavuuteen. Voidaan pohtia, olivatko ohjelmaan osallistujat kenties joutuneet tutkijan manipulaation kohteeksi tai

edustivatko tulokset enemmänkin ohjaajan toiveita ja tulkintoja osallistujien maailmasta kuin heidän autenttisia kokemuksiaan. Entä miten ohjaajan oma identiteettiö vaikutti tulosten tulkintoihin? Edelleen voidaan kysyä, miten ryhmä, ryhmadynaamiset ilmiöt ja ryhmässä koettu yhteisöllisyys tai sen puute edistivät tai rajasivat osallistujien mahdollisuuksia ilmaista, tuottaa tai vahvistaa omaa subjektiuttaan. Tärkeä kysymys on myös se, siirtyikö ohjelmassa koettu ja opittu osallistujien elävään toimintaympäristöön ja voidaanko sen perusteella tehdä johtopäätöksiä ohjelman yleistettävyydestä.

Tämän tutkimuksen mielenkiinto kohdistui siihen, kuinka ohjelmaan osallistuneet kokivat voimaantuneensa ohjelman ja sen seurannan aikana ja millaista subjektiutta he rakensivat. Tutkimuksen tavoitteena ei ollut arvioida ohjelman objektiivista ja yleistettävää vaikuttavuutta, vaan sitä, miten näissä olosuhteissa, näillä ohjelman sisällöillä nämä ihmiset kokivat voimaantuvansa. Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelussa tämä rajoite on huomioitava. Toisaalta voidaan myös ajatella, että se, kuinka ihmiset kuvasivat muutosta itsessään, on tapahtunut osittain sen dialogin avulla, joka ohjelman aikana syntyi.

Ohjelmassa tuotettu varsin laaja portfoliomateriaali antoi tutkijalle mahdollisuuden luoda osallistujien maailmasta johdonmukaisen kokonaiskuvan. Rajoitteena voi nähdä sen, että tutkimuksen viitekehyksessä tarkasteltiin osallistujien maailmaa tiettyjen voimaantumisen kehitysohjelman teemojen kautta, mikä saattoi rajoittaa osallistujien itselleen merkityksellisten tarinoiden kertomista aineistossa. Jos aineistoa tarkastelee osallistujien elämäntarinallisesta näkökulmasta, voi todeta, että heidän taustatekijöistään tai muusta elämämpiiristään ei järjestelmällisesti koottu tietoa, joskin he tuottivat siitä portfolioissaan tai ryhmäkeskusteluissa. Näin on voinut jäädä piiloon asioita, jotka kuitenkin olisivat tutkimuksen kannalta olleet tärkeitä tavoittoa. Toisaalta voidaan ajatella, että ihminen tuottaa tarinoissaan aina jossakin muodossa sen, mikä hänelle on merkityksellistä ja tärkeää.

Tässä tutkimuksessa luotettavuutta vahvistavana tekijänä voidaan pitää eri tavoin kerätyn tutkimusaineiston tulosten samansuuntaisuutta. Osallistujat kuvasivat itsessään tapahtuneita muutoksia eri vaiheissa samansuuntaisina kokemuksina. Yksilölliset reflektiot ja portfoliomateriaalit täydensivät ryhmässä syntyneitä tulkintoja ja mahdollistivat niiden asioiden ymmärtämisen, jotka ryhmässä eivät olleet jostakin syystä tulleet näkyville. Ne täydentävät vaikutelmaa toden tunnusta heidän kokemusmaailmansa kuvaamisessa.

Koska ohjelmassa tutkija itse oli myös osana sen vuorovaikutuskenttää, ei voi jättää huomiotta sitä, että samalla ohjaaja oli myös syventämässä ja laajentamassa omaa identiteettiään ja ymmärrystään ihmisestä. Tässä merkityksessä Lieblichin ym. (1998) esittämät luotettavuutta kuvaavat tavoitteet voidaan nähdä osallistujien subjektiivisten kokemusten avaamisena. Sen ohella oli mahdollisuus oppia tuntemaan heidät paremmin ja lisätä empatiaa heitä kohtaan Sannattoman maailman tavoittaminen ja sen muotoutuminen henkilökohtaisiksi subjektiivisuuden vahvistumisen tarinoiksi, vaikkakin tulkinnan kautta, avasi voimaantumisen kokemuksen sisäisiä ja ulkoisia tekijöitä.

Yksi tutkimuksen luotettavuuteen ja yleistettävyyteen liittyvä kysymys koskee sitä, voidaanko tämän tutkimuksen tulosten perusteella todeta, että sub-

jektiuden vahvistumisella on siirtovaikutusta arjen toimintaympäristöön laajemmin. Tämä tutkimus osoitti, että voimaantuminen ja subjektiuden vahvistuminen on aina yksilöllinen prosessi, joka on riippuvainen toimintaympäristön rajoitteista ja mahdollisuuksista sekä yksilön omaan identiteettiin liittyvistä kysymyksistä. Voidaan kuitenkin kysyä, olisiko esimerkiksi työyhteisössä tuotettu voimaantumishjelma tuottanut erilaisen tuloksen ja millä tavalla subjektiuden vahvistuminen tai voimaantumisen kokemus olisi tällöin ollut erilainen prosessi. Eittämättä prosessi olisi ollut erilainen. Toimintaympäristö ja sen suhteet olisivat vaikuttaneet merkittävästi ryhmäprosessiin, koska työyhteisön roolit, valtasuhteet ja erilaiset asemoinnit olisivat rajanneet ja suunnanneet ohjelman toteuttamista ja sisältöjä eri tavoin. Tällaisissa ohjelmissa, joita olen toteuttanut usein myös työyhteisöissä, hyvin yksilöllisten ja intiimien, omasta elämänhistoriasta ja kokemuksesta nousevien aineiden käsittely ei myöskään ole mahdollista eikä useimmiten tarkoituksenmukaista. Kuitenkin ihmisten kokemukset, erilaiset tunteet, mielikuvat ja ajatukset vaikuttavat työssä ja ihmissuhteissa merkittävästi, kuten tämäkin tutkimus osoitti.

Tämän tutkimuksen epistemologiseksi lähtökohdaksi asetettiin oletus ihmisestä sosiokonstruktiivisena olentona, joka luo narraatioiden kautta omaa todellisuuttaan vuorovaikutuksen avulla jatkuvasti. Tällöin tieto on luonteeltaan sosiaalisesti konstruoitua ja tällöin subjektiivisten merkitysten avaaminen ja luonnehdinta on tärkeää. Toisaalta ontologisessa mielessä tutkimus edusti realistista näkemystä maailmasta: ihminen kohtaa toimintaympäristössään myös todellisuuden. Esimerkiksi työyhteisön erilaiset toimintakulttuurit ja rajat asettavat reunaehdoja, joihin yksilö suhteutuu omasta maailmastaan käsin. Tutkimuksen kannalta tämä on jonkin verran problemaattista: edistettiinkö ohjelmassa tuotetuilla tarinoilla pohjimmiltaan ihmisen sisäisten konstruktioiden uudelleenmuotoutumista vai tuettiin vain ihmisten sopeutumista ympärillä olevaan todellisuuteen? Vastaus lienee sekä että. Tutkijana voin luottaa vain siihen, että todellisuus tässä tutkimuksessa ilmeni subjektiivisesti tuotettuina tarinoina ja osallistujien kokemuksina niiden ympäristön asettamien ehtojen vallitessa, jotka tuolloin olivat läsnä.

6.2.2 Tutkimuksen metodisia rajoitteita

Tämän tutkimuksen aineisto oli varsin laaja ja sisällöllisesti monimuotoinen ja sen keruu on kohdentunut pitkälle aikavälille. Käytetyt aineistonhankintamenetelmät olivat monimuotoisia ja eri aineistot täydensivät toisiaan sekä valottivat ilmiöitä eri näkökulmista. Tarkastelen seuraavassa tutkimuksen luotettavuutta ja yleistettävyyttä aineiston keruun ja aineiston luonteen, analyysimenetelmien sekä tutkijan roolin näkökulmasta.

Ensimmäinen osatutkimus oli luonteeltaan ohjelman rakenteen, sisällön ja etenemisen kuvaus sekä ohjaajan roolin analyysi yhden casen osalta (*voimaantumisen kehitysohjelma persoonallisen identiteetin ja ammatillisen kehittymisen välineenä*, artikkeli I). Toisen osatutkimuksen (*persoonallinen ja ammatillinen voimaantuminen*, artikkeli II) aineistona oli kaikkien osallistujien aineisto ohjelman ajalta

sekä puoli vuotta ja vuosi ohjelman jälkeen tehdystä seurannasta. Kolmannessa osatutkimuksessa (*subjektiivien vahvistuminen työssä*, artikkeli III) aineistona oli neljän, toisen osatutkimuksen yhteydessä tuotetun, voimaantujatyypin haastateluaineisto neljä vuotta ohjelman päättymisen jälkeen. Neljännen osatutkimuksen (*yksilölliset voimaantumistarinat*, artikkeli IV) aineistona olivat neljän eri voimaantujatyyppejä edustavan henkilön kaikki aineistot ohjelman ja sen seurannan ajalta.

Aineiston keruun etuna voitaneen pitää sen monimuotoisuutta. Toisaalta voi kysyä, noudatettiin tutkimuksessa ekonomisuuden periaatetta. Olisivatko tutkimuksen keskeiset tulokset olleet saavutettavissa huomattavasti pienemmälläkin aineistolla? Mm. ohjelman luonne, tutkijan moniroolisuus sekä itse tutkimusprosessiin liittyneet tekijät vaikuttivat aineiston keruuseen.

Tutkimus toteutettiin viiden vuoden aikana, ja sen eri vaiheissa tuotetut oivallukset ja tulokset ohjasivat seuraavien vaiheiden tutkiuskysymysten asettamista. Tutkimuksen alkuvaiheessa kiinnostukseni kohdistui ohjelmaan ja osallistujien voimaantumiskokemuksiin sen aikana ja seuraavaksi siihen, kuinka voimaantuminen ilmenee työympäristössä ja lopuksi subjektiivien vahvistumiseen yksilöllisenä voimaantumisenä ja kasvutarinana. Aineiston keruuta ja aineistoa ei siis voida pitää täysin johdonmukaisena ja yhteneväisenä koko tutkimuksen ajalta. Toisaalta näin monimuotoinen ja laaja aineisto antoi mahdollisuuden ymmärtää osallistujien maailmaa syvällisesti ja laajasti. Erityisesti voimaantumishojelman aikana kerätty video- ja portfolioaineisto oli minulle arvokas väline ymmärtää yksilöiden tarinoita ja heidän kokemaansa voimaantumista ja subjektiivia myöhemmin seurannan aikana.

Koska tutkimusaineisto oli näinkin laaja, aineistovalinnat olisi voinut tehdä monilla eri tavoilla. Onkin tärkeää kysyä, vastasiko kerätty aineisto kulloiseenkin tutkimuskysymykseen tarkoituksenmukaisesti ja miten aineistojen valinnat vaikuttivat niistä tehtäviin tulkintoihin. Toisen osatutkimuksen analyysin pohjalta kuvattiin neljä voimaantujatyyppeä, joita ei voi tulkita kovin yleistettävänä, koska ne ilmaisivat enemmänkin yksilöiden kokemusta sen hetkisestä voimaantumistarpeesta tai kehittymisen vaiheesta. Seuraavat aineistojen valinnat tehtiin näiden luokitusten pohjalta, ja viimeisessä osatutkimuksessa valittiin yksi henkilö edustamaan kutakin voimaantujatyyppeä. Kun tutkimustuloksissa todettiin, että voimaantuminen on yksilöllinen prosessi, eittämättä monta yksilöllistä tarinaa jäi vaille tarkempaa analyysia. Niistä olisi voinut tarkentua alaluokkia voimaantujatyyppeihin, jolloin olisi voitu saada lisävalaistusta voimaantumiseen.

Voidaan myös kysyä, missä määrin nämä voimaantujatyypit edustivat koko aineistoa. Toisaalta tutkimuksessa koko aineistossa esille nousseet teemat ovat samansuuntaisia yksilöllisten tarinoiden kanssa ja tutkijalla oli mahdollisuus täydentää tulkintojaan elävän vuorovaikutuksen kautta. Tyyppien luokittelussa käytettiin osallistujien omaa arviota tukena. Lisäksi tutkimustulosten analyysissä pyrittiin tavoittamaan sellaisia prosesseja, jotka olivat esiintyneet, vaikkakin eri muotoisina, myös muussa aineistoissa ja myös toisten henkilöiden kokemuksissa.

Aineiston luonne oli hyvin moninainen: kirjoituksia, tarinoita, analyysejä, kuvia, satuja, ajatelmia ja metaforia, piirroksia, draamaa. Se sisälsi paljon symbolista ainesta, jolloin tulkintoja tehtiin osittain "vaikutelmien" kautta, myös tarkastelemalla esimerkiksi kuvia yhdessä tekstin ja draaman kanssa yhdistäen siitä syntyneitä oivalluksia kokonaiskuvaksi. Tutkijan tulkintaa täydennettiin haastattelujen yhteydessä keskustelemalla osallistujien kanssa heidän tulkinnoistaan omasta aineistostaan. Lisäksi tutkijatriangulaatio toi mukaan kriittisiä näkökulmia ja vaihtoehtoisia tulkintamahdollisuuksia aineiston tulkinnoissa. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta symbolinen aineisto oli eittämättä rikkaus, koska oli kysymys hyvin vaikeasti tavoitettavista ihmisten kokemuksista.

Aineiston analyysimenetelminä sovellettiin temaattista analyysia (Braun & Clarke 2006) ja narratiivista analyysia (V. Hänninen 2004), joita on kuvattu luvussa 4.4. Tutkimuksen metodologinen lähestymistapa oli narratiivinen. Kuitenkaan kaikki analyysitavat eivät olleet "puhtaasti" narratiivisia, vaan aineistoja enemmänkin tulkittiin narratiivisesti ja holistisesti suhteessa osallistujien tuottamaan materiaaliin. Menetelmätriangulaatiota voidaan pitää tässä tutkimuksessa eri aineistojen välistä luotettavuutta lisäävänä tekijänä, koska eri menetelmin saadut tulokset olivat samansuuntaisia. Tietysti on myös mahdollista, että aineiston valinta ja tutkijan tulkinnat saattoivat samankaltaistaa tulkintoja ja johtopäätöksiä, joita tehtiin eri aineistoja yhdistettäessä.

Aineistosta rakentuvia narratiiveja tulkittiin tässä yhteydessä holistisina edistymistarinoina (ks. Elliot 2005, Josselson 1996). Tällä valinnalla on merkitystä yksilöiden tarinoiden tulkintaan. Esimerkiksi etsijän ("lokin unelma kodista") tarinan olisi voinut tulkita myös voimattomuuden tarinana: yksilö tuli yhä tietoisemmaksi niistä rajoitteista ja kipupisteistä, joita hänessä itsessään oli. Samalla tavalla aineiston tulkinnoissa olisi voinut tarkastella syvemmin vaikkapa niitä ristiriitoja, joita ilmiselvästi yksilön voimaantumisen ja toimintaympäristön suhteeseen liittyi. Tässä mielessä on nähtävissä tutkimuksellinen aukko. Tämän tutkimuksen orientaatioissa keskityttiin kuitenkin enemmän siihen, miten osallistujien voimaantumisen kokemus ja subjektiivisuus vahvistuivat.

Se, että tutkija oli myös ohjelmassa ohjaajana, lisäsi toisaalta esiymmärrystä osallistujien maailmasta, toisaalta myös suuntasi ja rajoitti tehtyjä tulkintoja. Oletan, että se mahdollisti myös luovan ja elävän tavan ilmaista osallistujien kokemusmaailmaa ja prosesseja. Tutkijan kokemus ja pitkä koulutus kasvuprosessien ohjaajana lienee ollut osallistujien oman äänen esiintuojana enemmän mahdollisuus kuin rajoite. Tutkijan roolia ja positiota suhteessa tutkimukseen olen käsitellyt luvussa 4.5.

Tutkimuksen yleistettävyyden ja käytännön sovellutusten näkökulmasta voidaan todeta, että tässä tutkimuksessa saatiin tietoa ja ymmärrystä siitä, millainen kokemuksellinen prosessi subjektiivisuuden vahvistuminen voimaantumisenä on ja miten se ilmenee käytännön työelämässä. Tutkimuksen pohjalta voidaan kehittää sellaisia tukiprosesseja muuttuvaan työelämään, joiden avulla yksilöt voivat omalta osaltaan lisätä hyvinvointiaan identiteettityön avulla.

6.2.3 Tutkimuksen eettisiä näkökulmia

Tämän tutkimuksen eettiset kysymykset liittyvät paitsi itse voimaantumisen kehitysohjelman luonteeseen myös siihen, miten tutkija noudatti tällaisessa yhteydessä eettisiä normeja tai kuinka tieteellisen tutkimuksen eettiset pelisäännöt toteutuivat. Eettinen kysymys voimaantumisen kehitysohjelmassa on se, millä tavalla ihmisen voimaantumista on mielekästä ja mahdollista ohjata. Millainen identiteettityö on kasvua tukevaa ja edesauttaa voimaantumista? Entä millä ehdoilla ja missä tarkoituksessa sitä tehdään?

Voimaantumisen kehitysohjelman perimmäinen tarkoitus oli tukea ihmisten identiteettityötä muuttuvassa työelämässä, ei tehdä tutkimusta. Tutkimus oli siis eettisessä mielessä alisteinen ohjelmalle. Ohjaajana yksi eettinen periaatteeni olikin erottaa tutkimukselliset intentiot ohjelmasta ja yksilöiden ohjaamisesta. Tutkijana omalta osaltani pyrin pitämään huolta osallistujien prosessista siten, että kävin keskusteluja tutkimustuloksista ja omista tulkinnoistani osallistujien kanssa koko tutkimuksen ajan.

Lupa tutkimuksen toteuttamiseen hankittiin ennen ohjelman alkua organisaation eettiseltä toimikunnalta. Sen lisäksi voimaantumisen kehitysohjelman toteuttamisessa edellytettiin sekä osallistujilta että kouluttajalta yhdessä sovitujen pelisääntöjen noudattamista. Esimerkiksi kukin osallistuja teki sitoumuksen, että ryhmän muiden osallistujien asioista ei puhuta ryhmän ulkopuolella tai että kouluttajana en ole yhteydessä organisaatioon kenenkään osallistujan yksityisistä asioista. Näin pyrittiin huolehtimaan siitä, että yksilöt voisivat puhua mahdollisimman vapaasti erilaisista kokemuksistaan. Myös turvallisen ja riittävän yksilöä ja hänen yksityisyyttään kunnioittavan ilmapiirin luominen ryhmässä oli kouluttajan eettinen sitoumus. Luottamuksellisuus ryhmän jäsenten ja kouluttajan välillä tuntui toimivan hyvin, ja myös organisaation ohjelman jälkeen tekemässä arvioissa osallistujat ilmaisivat näin kokeneensa.

Tutkimukseen osallistujat olivat koko ajan tietoisia tutkimuksen lähtökohdista, ja jokainen ryhmässä olija antoi luvan materiaalinsa käyttöön ja ohjelman videoimiseen. Tutkimukseen osallistuvien anonymiteetti on pyritty mahdollisuuksien mukaan säilyttämään. Tutkimusteksteissä on käytetty suoria lainauksia henkilöiden kokemuksesta, mutta samalla on pidetty huolta siitä, ettei niissä ole sellaista tunnistettavaa tekstiä, joka liittäisi jonkun osallistujan tiettyyn kohteeseen, henkilöön tai organisaatioon.

Tämäntyöympäristössä tutkimusasetelmassa ohjaajan ja osallistujien välinen suhde on myös eettinen asetelma: miten vaikutamme toistemme elämään ja tarinoihimme? Tutkijana olin hyvin tietoinen koko tutkimuksen ajan moniroolisuudestani ohjaajana, voimaantumisen tukijana ja tutkijana. Täysin puhtaasti erillään näitä rooleja ei luonnollisesti voinut pitää, mutta jatkuvan tietoisuuden ja reflektion ylläpitäminen oli arvokas apu eettisessä mielessä. Viime kädessä voidaan tietysti myös kysyä, kuinka eettinen arvovalinta ohjelman kehittämisen yleensä oli ja mihin se pohjimmiltaan tutkijassa pohjasi. Tutkijan oman elämäntarinan kautta avautui yhteys siihen, mistä tämän työn pohja nousi: omasta identiteettityöstä. Eettistä oli olla tietoinen tästä asiasta, epäeettistä olisi ollut jättää käyttämättä tätä tietoisuutta.

6.3 Yksilö uuden työelämän aallokossa – voimaantumisen haasteita ja mahdollisuuksia työelämässä

Tämä tutkimus osoitti, että syvemmän yksilöllisyyden tavoittaminen ja itsensä ymmärtäminen on tärkeää yksilön subjektiudelle ja niillä on voimaannuttava vaikutus koettuun identiteettiin. Tutkimus osoitti myös, että subjektilähtöinen voimaantuminen on yksilöllinen ja pitkäaikainen prosessi, jossa subjektiuden vahvistuminen on luonteeltaan sekä sisäistä että ulkoista. Voimaantumisen prosessissa merkittäviä asioita ovat tietoisuuden lisääntyminen, omien rajojen kanssa työskentely ja aktivoituminen identiteettityöhön.

Tämä aika kaipaa kipeästi työvälineitä rakentaa yksilöllisiä ja yhteisöllisiä voimavaroja. Työelämän ja identiteetin kohtaaminen voi olla rajua: laman uhka, runsaat teollisuuden irtisanomiset, tehokkuuden ja pitenevien työurien vaatimukset sekä työuupumus tai työhyvinvoinnin vaarantuminen ovat jokapäiväisiä puheenaiheita julkisissa keskusteluissa. Sitran muutosta koskevassa raportissa (Muutoksen Suomi 2008, 42–45) todetaankin, että voimaantuminen on yksi väylä, jolla ihmisten hyvinvointia voidaan tukea.

Sitran raportti painottaa yhteisöjen ja organisaatioiden voimaannuttamista eri tavoin ja sen ohella yksilöön kohdistuvaa voimaantumistuen antamista. Työryhmän mukaan ihmisten voimaannuttaminen on yhteiskunnan tärkeimpiä tehtäviä. Instituutioiden tulee vahvistaa ihmisten elämänhallintaa ja antaa heille mahdollisuuksia kehittyä ja käyttää omia voimavarojaan itsensä, oman luovuutensa ja osaamisensa kehittämiseen. Työryhmä toteaaakin, että Suomeen pitäisi perustaa elämänhallintakeskuksia osaamiskeskusten sijaan. Se korostaa myös voimaantumisen merkitystä kilpailukyvyn ja yritysten menestyksen kannalta.

Mitä tämä tutkimus tuotti työelämän muutosta ja identiteettiä sekä työssä jaksamista koskevaan keskusteluun? Mitä voisi olla se tuki, jota ihmiset tällaisessa tilanteessa tarvitsisivat voimaantuakseen tai vahvistaakseen subjektiuttaan? Missä ovat ne ajat, paikat ja tilat, joissa voidaan aidosti rakentaa yksilöllistä ja yhteisöllistä voimaantumista?

Tämän tutkimuksen tulosten pohjalta voidaan päätellä, että subjektiuden ja voimaantumisen kysymyksissä joudutaan ajattelemaan koko identiteettiä, sen persoonallista ja ammatillista puolta. Tämän tutkimuksen voimaantujat tuottivat paljon muutakin kuin työhön liittyvää materiaalia; persoonallinen ja ammatillinen olivat vahvasti kietoutuneita toisiinsa. Työelämässä on runsaasti 40–65-vuotiaita ihmisiä, joilla on pitkä ammatillinen matka kuljettuna ja paljon sisäistä tiedostamatonta osaamista, kokemuksia ja erilaisia omaan identiteettiin liittyviä kysymyksiä. Tämä ikäryhmä on myös joutunut omassa toiminnassaan siirtymään uuteen kulttuuriin – toimimaan ikään kuin rajanylittäjänä omassa minuudessaan. Samanaikaisesti tähän ikävaiheeseen liittyy myös oman identiteetin uudelleenarviointia erilaisten elämänprosessien seurauksena. Oman jaksamisen ja työn kannalta olisikin tärkeää, että tässä murrosvaiheessa saataisiin tukea, joka auttaisi löytämään uutta vahvuutta minuuteen ja estämään työuupumista tai liian varhaista eläkkeelle siirtymistä.

Tutkimus toi selkeästi näkyviin yksilön sisäisen ja ulkoisen suhteen merkityksen subjektiudelle. Jos suhde itseen on kovin hauras ja oma tarina itselle tuntematon, on vaikea selviytyä työelämässä. Identiteettityö ei kuitenkaan tapahdu itsestään. Koska ihminen on oman elämäntarinansa ja häntä ympäröivän kulttuurin tuotos, hän määrittyy paljolti niiden tarinoiden kautta, jotka hän kokeustensa ja ympäristönsä kautta on itselleen omaksunut. Monet asiat vaikuttavat itseemme ja ymmärrykseemme: asioita ei voi muuttaa, jos emme itse muutu. Yksilö tuo aina mukanaan työyhteisöön oman kehityshistoriansa ja subjektiivensa, joka vaikuttaa koko yhteisöön (ks. Watson 2008). Sen vuoksi olisi tärkeää saada aikaan sellaista vuoropuhelua, joka tukee yksilön kasvua mutta myös rakentaa sellaisia organisaatioita, joissa voimaantumista voi tapahtua. Työyhteisö pystyy jatkuvaan kehitykseen vain silloin, kun ihmisen omaa voimaa kehitetään (vrt. McQuillan 2005).

Myös ihmisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että hänellä on työssään aidosti mahdollisuus ja halu kehittää itseään. Tämä tutkimus toi esille, että yksilön subjektiivisuuden vahvistumisessa on monta haastetta: Missä määrin yksilöllä on mahdollisuus voimaantua työssään? Onko hänellä oikeus ja mahdollisuus valita oma paikka, asema ja kehittymisensä suunta työyhteisössä? Mitä voi edellyttää työyhteisöltä tai mitä se vaatii itseltä? Kun nykyisessä työelämässä työntekijät rakentavat omaa subjektiiviasemaansa yrittäjyyttä ja innovatiivisuutta edellyttävässä toimintaympäristössä, se vaatii yksilöiltä vahvaa omaa ääntä ja voimaantunutta identiteettiä. Tila voi olla identiteetin kannalta ristiriitainen: miten kuulla itseä ja samalla olla sitoutunut, uudistuva ja joustava, jos ympäristö asettaa hyvinkin ahtaat rajat ja määritykset omalle identiteetille? Kun puhutaan turhautumisesta, itsestä vieraantumisesta ja riittämättömyyden tunteista työelämässä, osa kokemuksista syntyy yhteyden puutteesta itseen ja omiin tarpeisiin. Kyse voi olla myös ristiriidasta ympäristön vaatimusten ja oman toiminnan kanssa. Yksilö joutuu tasapainoilemaan omien henkilökohtaisten tarpeidensa ja työn vaatimusten välillä.

Voimaantuminen muuttuu subjektiudeksi silloin, kun se muuttuu eläväksi toimijuudeksi ympäristössä. Työyhteisössä voimaantuminen on haastavaa, koska voimaantuminen tuo näkyviin erilaisia taitoja ja erilaista käyttäytymistä ihmisessä. Lisäksi voimaantuminen vaatii aikaa. Organisaation rakenne, päätöksenteko ja sosiaalinen tuki ovat tärkeitä voimaantumisen tukiprosesseja. Toisaalta hyväkään työilmapiiri ei riitä, jos ihmisen sisin on hukassa. Uuden työn voima riippuu siis siitä, mitä yksilöllinen voima ja yhteisöllinen voima yhdessä saavat aikaan. Voimaannuttava työyhteisö tarvitsee jokaista jäsentään, ja työyhteisön jäsenten tulisi rakentaa itsensä tuntemista ja huolehtia omasta subjektiivudestaan. Työelämässä menetetyin ja kallein työntekijä on ihminen, joka on menettänyt voimansa ja on jäänyt "eläkkeelle" työpaikalleen voimattomana. Jos sisäinen voima lakkaa, voimattomuus astuu näyttämölle myös työssä.

Tämän tutkimuksen pohjalta herää myös kysymys, miten työnantajat ovat turvanneet omalta osaltaan työntekijöittensä selviytymisen uuden työn viidakkossa ja miten yhteisön voimaantumista huolehditaan pitkällä aikavälillä. Tai pystyykö vaikkapa työpaikkaterveydenhuolto vastaamaan identiteettityön mo-

nimuotoisiin haasteisiin? Perinteisen TYKY-toiminnan rinnalle olisikin suositeltavaa rakentaa erilaista coaching-toimintaa ja yhteisöllisiä voimaantumishjelmia tukemaan identiteettityötä ja ennaltaehkäisemään uupumista. Ohjelmien tulisi myös olla riittävän pitkiä, jotta niillä olisi tarpeeksi vaikuttavuutta. Identiteetin rakentamistyöhön hyvinvointiluento pari kertaa vuodessa tuskin riittää.

Yhteenvedona voidaan todeta, että subjektilähtöisellä voimaantumisella on sijansa tämän hetken työelämässä. Subjektilähtöisen voimaantumisen käsitteen ja siihen perustuvan teoreettisen mallin rakentaminen ja syventäminen olisi arvokas lisä voimaantumista ja subjektiutta koskevaan keskusteluun. Toinen keskeinen haaste jatkotutkimukselle olisi selvittää, miten yksilöt rakentavat ja luovat subjektiuttaan omissa työympäristöissään. Myös koko organisaatiota koskevien voimaantumisosessien tutkiminen ja erilaisten voimaantumismallien kehittäminen on tärkeää työelämän hyvinvoinnin kannalta.

YHTEENVETO

Työelämän muutokset koskettavat yksilön ammatillista, persoonallista ja sosiaalista identiteettiä uudella tavalla. Tämä edellyttää yksilöltä jatkuvaa identiteettityötä ja itsensä paikantamista suhteessa ympäristöön. Tämän tutkimuksen kohteena on voimaantumisen kehitysohjelmassa tapahtuva yksilöiden voimaantuminen. Voimaantumista tarkastellaan identiteettityön näkökulmasta. Voimaantumisen kehitysohjelman tavoitteena oli tukea osallistujien ammatillista identiteettiä vahvistamalla heidän subjektiivuttaan. Ohjelman toissijaisena tavoitteena oli tukea osallistujien työssä jaksamista ja ennaltaehkäistä työuupumusta sekä kehittää hyvinvointia edistäviä työvälineitä identiteettityöhön.

Tutkimuksen lähestymistapa on narratiivinen. Identiteettityötä tarkastellaan subjektilähtöisenä voimaantumisenä, joka on tässä yhteydessä määritelty lisääntyneenä tietoisuutena itsestä ja suhteista sosiaaliseen ympäristöön sekä omien vaikutusmahdollisuuksien vahvistumisena. Identiteetti on nähty henkilökohtaisen historian ja kokemusten kautta tapahtuvana, jatkuvasti rakentuvana minäprojektina. Subjektiksi tuleminen ja voimaantuminen on tulkittu osittain samansuuntaisina ja päällekkäisinä prosesseina, jotka toimivat identiteetin muokkaajina tai uudelleenrakentamisen välineinä. Tutkimustehtävänä oli selvittää, miten ohjelmaan osallistujat kokivat voimaantuneensa kehitysohjelman ja sen seurannan aikana, miten heidän subjektiivutensa kehittyi työssä ja suhteessa työorganisaatioon sekä millaisia voimaantumisen tarinoita osallistujat kertoivat subjektiivudestaan.

Voimaantumisen kehitysohjelma toteutettiin erään sairaalan henkilöstön hyvinvointiohjelmassa 2000-luvun alussa. Tutkimusaineisto koostui 19 henkilön portfolioista, videoinneista, haastatteluista ja puolistrukturoiduista kyselylomakkeista. Aineistoa kerättiin ohjelman aikana, sen päättyessä, puolen vuoden ja yhden vuoden jälkeen sekä 4 vuotta ohjelman päättymisestä. Eri osatutkimusten analyysimenetelminä käytettiin temaattisen analyysin ja narratiivisen analyysin sovelluksia.

Osatutkimukset (4) raportoitiin artikkelimuotoisina. Tutkimustulokset osoittivat, että voimaantumisen kehitysohjelman ja sen seurannan aikana tultiin tietoisiksi joistakin näkökulmista ja rajoitteista, jotka olivat haitallisesti kaventaneet osallistujien subjektiivutta. Tutkimus osoitti, että subjektilähtöinen voimaantuminen on yksilöllinen ja pitkäaikainen prosessi, jossa merkittäviä asioita ovat tietoisuuden lisääntyminen itsestä, omien rajojen kanssa työskentely ja aktivoituminen identiteettityöhön. Merkittäviksi subjektilähtöisen voimaantumisen tekijöiksi osoittautuivat: 1) sisäinen vahvistuminen, jossa yhteys itseen, tunnetyöskentely ja tietoisuus rajoista olivat tärkeitä ulottuvuuksia, ja 2) uusi identiteettipositio, joka ilmeni uudenaikaisena toimintana suhteessa ympäristöön.

Johtopäätöksenä voitiin todeta, että syvemmän yksilöllisyyden saavuttaminen ja itsensä ymmärtäminen on tärkeää yksilön subjektiivudelle. Itsensä ymmärtämisellä on voimaannuttava vaikutus koettuun identiteettiin. Tutkimuksen perusteella voitiin lisätä ymmärrystä siitä, millainen kokemuksellinen prosessi on subjektiivuden vahvistumisen voimaantumisenä ja miten se ilmenee yksilön toimintaympäristössä. Tutkimuksen pohjalta on tärkeää kehittää sellaisia ohjaus- ja valmennuspalveluja, joiden avulla yksilöllä on mahdollisuus vahvistaa subjektiivuttaan ja hyvinvointiaan työssä.

Käsitteet: Identiteetti, voimaantuminen, subjektiivuus, voimaantumisen kehitysohjelma, subjektilähtöinen voimaantuminen, tarinallisuus

LÄHTEET

- Adams, R. 2003. *Social work and empowerment*. New York: BASW.
- Alston, W-P. 2001. *A Sensible metaphysical realism*. Milwaukee: Marquette University Press.
- Antila, J. 2005. Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän rajapinnan tarkastelua. *Työpoliittinen tutkimus* 272. Helsinki: Työministeriö.
- Archer, M. S. 2003. *Structure, agency and the internal conversation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Baker, C. M. 2007. Empowerment as a strategy to retain nurses. *International Nursing Review* 54 (2), 121.
- Banks, M. 2001. *Visual research methods*. Social research update (no 11). Guilford: University of Surrey.
- Bentley, K. J. 2000. Empowering our own: Peer leadership training for a drop-in center. *Psychiatric Rehabilitation Journal* 24, 174-178.
- Berger, P. L. & Luckmann, T. 1995. *Modernity, pluralism and the crisis of meaning: The orientation of modern man*. Güterstoh: Bertelsmann Foundation Publishers.
- Bethel, B. 2007. The equity and empowerment of Australian indigenous women through success in education: Australian's own daughters of the dreaming. Teoksessa A. Albion & P. Collins (toim.) *Education, employment and everything: The triple layers of a woman's life*. Toowoomba: UAQ Women's Network, 50-54.
- Billett, S. 2006. Work, subjectivity and learning. Teoksessa S. Billett, T. Fenwick & M. Somerville (toim.) *Work, subjectivity and learning. Understanding learning through working life*. Unesco-Unevoc Book Series. Dordrech: Springer Netherlands, 1-20.
- Blackman, L., Cromby, J., Hook, D., Papadopoulos, D. & Walkerdine, V. 2008. Creating subjectivities. *Subjectivity* 22 (1), 1-22.
- Braun, V. & Clarke, V. 2006. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* 3, 77-101.
- Brown, A. 2004. Engineering identities. *Career Development International* 9 (3), 245-273.
- Bruner, J. 1990. *Acts of meaning*. Cambridge MA: Harvard University Press.
- Bruner, J. 1991. The Narrative construction of reality. *Critical Inquiry* 18, 1-21.
- Bruner, J. 2002. *Making stories: Law, literature, life*. New York: Farrar, Straus and Giroux.
- Burns, N. & Grove, S. 1999. *Understanding nursing research*. Philadelphia: W. B. Saunders Company.
- Burr, V. 2003. *Social constructionism*. London: Routledge.
- Casey, C. 1995. *Work, self and society after industrialism*, London: Routledge.
- Cavanagh, J. 2008. Women auxiliary workers' learning and discovering "self" through work. Teoksessa S. Billett, C. Harteis & A. Eteläpelto (toim.) *Emerging perspectives of workplace learning*. Rotterdam: Sense Publishers, 67-78.

- Campion, M. A., Papper, E. M. & Medsker, G. J. 1996. Relations between work team characteristics and effectiveness: A replication and extension. *Personnel Psychology* 49 (2), 429–452.
- Chamberlayne, P., Bornat, J. & Wengraf, T. 2000 Introduction: The biographical turn. Teoksessa P. Chamberlayne, J. Bornat & T. Wengraf (toim.) *The turn to biographical methods in social science: Comparative issues and examples*. London: Routledge.
- Clarke, N. 2001. Training as a vehicle to empower careers in the community: More than a question of information sharing. *Health & Social Care in the Community* 9 (2), 79–88.
- Czarniawska, B. 2004. *Narratives in social science research. Introducing qualitative methods*. London: Sage.
- Denzin, N. & Lincoln, Y. (toim.) 2000. *Handbook of qualitative research*. California: Thousand Oaks.
- Devos, A. 2004. Women, research and the politics of professional development. *Studies in Higher Education* 29 (5), 591–604.
- Elliot, J. 2005. *Using narrative in social research. Qualitative and quantitative approaches*. London: Sage
- Elsworth, J. 2005. *A women's investment club: A case study investigating the process of empowerment by active participation in a group learning environment*. Brisbane: Queensland University of Technology.
- Erikson, E. H. 1958. *Childhood and society*. New York: W.W. Norton.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Eteläpelto, A. 2007. Työidentiteetti ja subjektiivisuus rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY, 90–142.
- Fenwick, T. 2006. Escaping/becoming subjects: Learning to work the boundaries in boundaryless work. Teoksessa S. Billett, T. Fenwick & M. Somerville (toim.) *Work, subjectivity and learning. Understanding learning through working Life. Unesco-Unevoc Book Series*. The Netherlands, AA Dordrecht: Springer, 21–36.
- Feldt, T., Mäkikangas, A. & Piitulainen, S. 2005. Persoonallisuuden riski- ja suojaavat tekijät työhyvinvoinnin näkökulmasta. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) *Työ leipälajina*. Jyväskylä: PS-Kustannus, 95–118.
- Fetterman, D. M. 2005. A window into the heart and soul of empowerment evaluation. Teoksessa D. M. Fetterman & A. Wandersman (toim.) *Empowerment evaluation principles in practice*. New York: Guilford Press, 1–26
- Fletcher, K. 2006. Beyond dualism: Leading out of oppression. *Nursing Forum* 41 (2), 50–59
- Foucault, M. 1986. *The Care of the Self*. (R. Hurley trans.) Harmondsworth: Penguin.
- Freire, P. 1972. *Pedagogy of the oppressed*. New York: Herder and Herder.
- Gardner, H. 1994. *The arts and human development*. New York: Wiley.
- Gergen, K. J. 1985. The social constructionist movement in modern psychology. *American Psychologist* 40(3), 266–275.

- Gergen, K. J. 1994a. Realities and relationships: Soundings in social construction. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Gergen, K. J. 1994b. Mind, text and society: self memory in social context. Teoksessa U. Neisser & R. Fivush (toim.) The remembering self. New York: Cambridge University Press, 78–104.
- Giddens, A., 1984. The constitution of society. Cambridge: Polity Press.
- Gooijer, J. 2008. The murder in merger. A systems psychodynamic exploration of a corporate merger. London: Karnac Books.
- Gould, R., Grönlund, H., Korpiluoma, R., Nyman, H. & Tuominen, K. 2007. Miksi masennus vie eläkkeelle? Eläketurvakeskuksen raportteja 2007:1. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Green, F. 2006. Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy. Princeton: Princeton University Press.
- Green, F. 2009. The evolution of job Quality. Keynote address at the Work Research Conference. University of Tampere, 5.11.2009
- Greenglass, E.R., Burke, R.J. & Fiksenbaum, L. 2001. Workload and burnout in nurses. *Journal of Community and Applied Social Psychology* 11 (3), 211–215.
- Guba, E. & Lincoln, Y. 2000. Competing paradigms in qualitative research. Teoksessa N. Denzin & Y. Lincoln (toim.) Handbook of qualitative research. Thousand oaks. California: Sage, 1–17.
- Hall, S. M. 1990. Identify empowerment through clinical sociology. *Clinical Sociology Review* 8, 69–83.
- Hall, S. 2005. Identiteetti. Tampere: Tammer-Paino.
- Hatch, J. A. 2002. Doing qualitative research in education settings. New York: SUNY Press.
- Harré, R. 1983. Personal being. Oxford: Blackwell.
- Harré, R. 1993. Social Being: A theory for social psychology. Oxford: Blackwell.
- Harrison, B. 2004. Photographic visions and narrative inquiry. Teoksessa M. Bamberg & M. Andrews (toim.) Considering counter narratives. Narrating, resisting, making sense. Amsterdam: Benjamins, 114–135.
- Heikkinen, H., Huttunen, R., Niglas, K. & Tynjälä, P. 2005. Kartta kasvatus-tieteen maastosta. *Kasvatus* 36 (5), 340–354.
- Heikkinen, L. T. 2002. Narratiivisuus – ei vaan yksi vaan monta tarinaa. Teoksessa L. T. Heikkinen & L. Syrjälä (toim.) Minussa elää monta tarinaa. Kirjoituksia opettajuudesta. Helsinki: Kansanvalistusseura, 184–196.
- Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2005. Voimaantumisen työyhteisön haasteena. Helsinki: WSOY.
- Heiskanen, T, Leinonen, M., Järvensivu, A. Aho, S. 2008 (toim.) Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere: Yliopistopaino.
- Holland, D., Lachicotte, W. Jr., Skinner, D. & Cain, C. 2003. Identity and agency in cultural worlds. Cambridge, MA: Harvard University press.
- Hollstein, J. A. & Gubrium J. F. 1995. The active interview. *Qualitative Research Methods* 37. London: Sage.

- Hollway, W. 1984. Gender difference and the production of subjectivity. Teoksessa J. Henriques, W. Hollway, C. Urwin, C. Venn & V. Walkerdine (toim.) *Changing the subject: Psychology, social regulation and subjectivity*. London: Methuen, 260–263.
- Hollway, W. 1989. *Subjectivity and method in psychology. Gender, meaning and science*. London: Sage.
- Huurinainen, P. 2005. Kohti systeemiälykystä työtä. Teoksessa: P. Hämäläinen & E. Saarinen (toim.) *Systeemiäly 2005. Systems Analysis Laboratory Research Reports*. www.sal.hut.fi.
- Hänninen, S. 2006. Voimaantumisen kehitysohjelma persoonallisen ja ammatillisen identiteetin tukijana. Teoksessa A. Eteläpelto, J. Onnismaa, (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen vuosikirja 46*, 191–217.
- Hänninen, V. 2003. *Sisäinen tarina, elämä ja muutos*. Tampereen yliopiston julkaisuja 696. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Hänninen, V. 2004. A model of narrative circulation. *Narrative Inquiry* 14 (1), 69–85.
- Isokorpi, T. & Viitanen, P. 2001 *Tunnevoimaa!* Helsinki: Tammi.
- Itzhaky, H. & York, A. S. 2000. Empowerment and community participation: Does gender make a difference? *Social Work Research* 24, 225–243.
- Josselson, R. 1996. *Revising herself: The story of women's identity from college to mid-life*. New York: Oxford University Press.
- Jones, D. W. 1996. *The role of professional identity in nursing and its effect on clinical empowerment*. Adelaide: University of South Australia.
- Jones, P. S. & Meleis, A. I. 1993. Health is empowerment. *Advances in Nursing Science* 15 (3), 1–14.
- Jones, R. H. 2002. Theories and perspectives in community empowerment. *Working Papers in English & Communication* 14 (2), 142–146.
- Julkunen, R. 2007. Työ – talouden ja minän välissä. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (Toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY, 18–48
- Julkunen, R. 2008. *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- Juntumaa, R. 2008. *Psykoanalyysi oppimisprosessina*. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 217.
- Järvisalo, J., Raitasalo, J., Salminen, K., Klaukka, T. & Kinnunen, E. 2005. Depression and other mental disorders, sickness absenteeism and work disability pensions in Finland. Teoksessa J. Järvisalo, B. Andersson, W. Boedeker & I. Houtman (toim.) *Mental disorders as a major challenge in prevention of work disability. Experiences in Finland, Germany, the Netherlands and Sweden. Social security and health reports 66*. Helsinki: Kansaneläkelaitos.
- Kanter, R. M. 1979. Power failure in management circuits. *Harvard Business Review* 57, 65–75.
- Kanter, R. M. 1993. *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.

- Kaskisaari, M. 2004. Yhteiskuntakriittinen näkökulma työuupumistutkimukseen. *Työelämän tutkimus* 2(5), 25–35.
- Kellerman, P. F. 1992. *Focus on psychodrama*. Philadelphia: Jessica Kingsley publishers.
- Kirpal, S. 2004a. Researching work identities in a European context. *Career Development International* 9(3), 199–221.
- Kirpal, S. 2004b. Work identities of nurses: between caring and efficiency demands. *Career Development International* 9(3), 274–304
- Kröger, T., Leinonen, A., Vuorensyrjä, M. 2009. *Hoivan tekijät*. Jyväskylän Yliopisto, sosiaalityön julkaisusarja, Jyväskylä, Finland.
- Kuokkanen, L. 2003. Nurse empowerment. A model of individual and environmental factors. *Turun yliopiston julkaisuja sarja D*. 558. *Medica-Odontologica*.
- Kuokkanen, L. & Leino-Kilpi, H. 2000. Power and empowerment in nursing: three theoretical approaches. *Journal of Advanced Nursing* 31 (1), 235–241.
- Lapadat, J. C. & Lindsay, A. C. 1999. Transcription in research and practice: From standardization of technique to interpretive positionings. *Qualitative Inquiry*, 5 (1), 64–86.
- Lashinger, H. K. S., Finegan, J. & Shamian, J. 2001. The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment. *Health Care Management Review* 26 (3), 7–23.
- Lashinger H. K. S., Finegan, J., Shamian, J. & Wilk, P. 2003. Workplace empowerment as a predictor of nurse burnout in restructured healthcare settings. *Longwoods Review* 1 (3), 2–11.
- Lashinger, H. K. S. & Havens, D. S. 1997. The effect of workplace empowerment on staff nurses' occupational mental health and work effectiveness. *Journal of Nursing Administration* 27, 42–50.
- Leitch, R. 2006 Limitations of language: Developing arts-based creative narrative in stories of teachers' identities. *Teachers and teaching: theory and Practice* 12 (5), 549–569.
- Li, I-C., Chen, Y-C. & Kuo, H-T. 2008. The relationship between work empowerment and work stress perceived by nurses at long-term facilities in Taipei city. *Journal of Clinical Nursing* 17 (22), 3050–3058.
- Leontiev, D. 1990. Personal meaning and the transformation of a mental image. *Soviet Psychology*, 28 (2), 5–24.
- Lieblich, A., Tuval-Mashiach, R. & Zilber, T. 1998. *Narrative research. Reading, analysis and interpretation*. California: Sage.
- Lehto, A-M. 2007. Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) *Työ murroksessa*. Artikkelikokoelma. Helsinki: Työterveyslaitos, 93–105.
- Manojlovich, M. 2007. Power and empowerment in nursing: Looking backward to inform the future. *The online Journal of Issues in Nursing* 12 (1).
- Markus, H. & Nurius, P. 1986. Possible selves. *American Psychologist* 41, 954–969.

- Maton, K. L. & Rappaport, J. 1984. Empowerment in a religious setting: A multivariate investigation. *Prevention in Human Services* 3, 37-72.
- Maton, K. I. & Salem, D. A. 1995. Organizational characteristics of empowering community settings: A multiple case study approach. *American Journal of Community* 23, 631-656.
- Mattila, H. 2008. Voimaantumisen ydin. Sosiaali- ja terveysalalla toimivien ihmisten mahdollisuuksia voimaantua työssään. Väitöskirja. Kuopion yliopiston julkaisu 15.
- McAdams, D. P. 1993. *The stories we live by: Personal myths and the making of the self*. New York: William Morrow.
- McAdams, D. P. & Bowman, P. J. 2001. Narrating life's turning points: Redemption and contamination. Teoksessa D. McAdams, R. Josselson & A. Liblich (toim.) *Turns in the road. Narrative studies of lives in transition*. Washington: American Psychological Association, 3-34.
- McAdams, D. P. & Janis, L. 2004. Narrative identity and therapy. Teoksessa L.E. Angus. & J. McLeod, J. (toim.) *The handbook of narrative and psychotherapy: practice, theory, and research*. London; Sage, 159-174
- McDonald, R. 2004. Individual identity and organizational control: Empowerment and modernisation in a primary care trust. *Sociology of Health & Illness*, 26 (7), 925-950.
- Mckenzie, C. & Stoljar, N. 2000. Introduction: Autonomy referred. Teoksessa C. Mckenzie & N. Stoljar, N. (toim.) *Relational autonomy feminist perspectives on autonomy, agency and the social self*. Oxford: Oxford University Press, 3-34.
- McQuillan, P. J. 2005. Pitfalls and possibilities: A comparative analysis of student empowerment. *American Educational Research Journal* 42 (4), 639-670.
- Merriam, M. C. & Clark, M. C. 1993. Learning from life experience. What makes it significant? *International Journal of Lifelong Education* 12, 129-138.
- Mok, E. & Au-Yeung, B. 2002. Relationship between organizational climate and empowerment of nurses in Hong Kong. *Journal of Nursing Management* 10 (3), 129-137.
- Moreno, J. L. 1953. *Who shall survive. Foundations of sociometry, group psychotherapy and sociodrama*. New York: Bacon House.
- Moreno, J.L. 1977. *Psychodrama. First volume*. New York: Bacon House
- Morgan, A. 2008. *Johdatus narratiiviseen terapiaan. Kuva ja Mieli*.
- Mosher, J. R. 1991 *The healing circle. Myth, ritual and therapy*. Seattle, Washington: Blue Sky Counsellors.
- Muutoksen Suomi: Ihmiset muutoksen tekijöinä, instituutiot ihmisten tekijöinä. Muutoksen työryhmän raportti. 2008. A. Hautamäki (toim.) Helsinki: Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra.
- Mäkinen, J., Kyhä, H. & Olkinuora, E. 2006. Nuoret aikuiset ja työn epävarmuus. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) *Elinkautisesta työstä elinkautiseen oppimiseen*. Jyväskylä: PS-Kustannus, 139-154.
- Nevanlinna, T. & Relander, J. 2006. *Työn sanat*. Helsinki: Teos.

- Neufelt, J. & Grimmet, P. P. 1994. The Authenticity for struggle. Teoksessa J. Neufelt, & P P. Grimmet (toim.) Teacher development and the struggle for authenticity. Professional growth and restructuring in the context of change. New York: Teacher College Press, 205–232.
- Nielsen, E. 1986. Empowerment strategies: Balancing authority and responsibility. Teoksessa S. Srivastara (toim.) Executive power. San Francisco: Jossey-Bass, 78–110.
- Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus.
- Parsons, R. J. 2001. Specific practice strategies for empowerment-based practice with women: A study of two groups. *Affilia* 16 (2), 159–179.
- Patton, M. Q. 2002. Qualitative research & evaluation methods. 3rd edition. London: Sage.
- Pearson, C. S. 1991. Awakening the heroes within. Twelve archetypes to help us find ourselves and transform our world. New York: Harper & Collins.
- Perkins, D. D. & Zimmerman, M. A. 1995. Empowerment theory, research and application. *American Journal of Community Psychology* 23 (5), 569–579.
- Peterson, N. A. & Hugley, J. 2004. Social cohesion and intrapersonal empowerment: gender as moderator. *Health Education Research. Theory & Practice*. 19 (5), 533–542.
- Peterson, N. A. & Zimmerman, M. A. 2004. Beyond the individual: Toward a nomological network of organizational empowerment. *American Journal of Community Psychology* 34 (1/2), 129–145.
- Phillips, D. K. 2002. Female preservice teachers' talk: Illustrations of subjectivity, visions of 'nomadic' space. *Teachers and Teaching: Theory and Practice* 8 (1), 9–27.
- Polit, D. F. & Hungler, B. P. 1999. Nursing research. Principles and methods. Sixth edition. Philadelphia: J.B. Lippincott.
- Polkinghorne, D. E. 1995. Narrative configuration in qualitative analysis. Teoksessa J. A. Hatch & R. Wisniewski (toim.) Life history and narrative. London: Falmer Press, 5–24.
- Rappaport, J. 1987. Terms of empowerment/exemplars of prevention: toward a theory for community psychology. *American Journal of Community Psychology* 15, 121–148.
- Rappaport, J. 1993. Narrative studies, personal stories and identity transformation in the mutual help context. *Journal of Applied Behavioral Science* 29, 239–256.
- Rappaport, J. 1995. Empowerment meets narrative: Listening to stories and creating settings. *American Journal of Community Psychology* 23 (5), 795–807.
- Rappaport, J. 2000. Community narratives: Tales of terror and joy. *American Journal of Community Psychology* 28, 1–24.
- Ray-Chaudhuri, J. 1998. Engaging in conversations. *Empowerment in Organizations* 6 (1), 13–18.
- Richardson, L. 2000. Evaluating ethnography. *Qualitative Inquiry* 6 (2), 253–255.

- Riesmann, C. K. 2008. *Narrative methods for the human sciences*. California: Sage.
- Rodwell, C. 2006. An analysis of the concept of empowerment. *Journal of Advanced Nursing* 23 (2), 305–313.
- Ronkainen, S. 1999. *Ajan ja paikan merkitsemät*. Helsinki: Gaudeamus.
- Rose, G. 2001. *Visual Methodologies: An introduction to the interpretation of visual materials*. Thousand Oaks CA: Sage.
- Rose, G. C. 2007. The role of principal empowerment within site-based management environment: Empirical testing of a structural mode. *Journal of Educational Change* 8 (3), 207–233.
- Rose, N. 1996. *Inventing our selves. Psychology, power and personhood*. New York: Cambridge University Press.
- Saarinen, M. 2001. *Tunne älysi. Älyä tuntevasi*. Helsinki: WSOY.
- Sadan, E. 2004. *Empowerment and community planning: Theory and practice of people-focused social solutions*. Tel Aviv: Hakibbutz Hameuchad Publishers.
- Sarbin, T. R. 1986. The narrative as a root metaphor for psychology. Teoksessa T. R. Sarbin (toim.) *Narrative psychology. The storied nature of human conduct*. New York: Praeger, 3–21.
- Sarmiento, T. P., Lashinger, H. K. & Iwasiw, C. 2004. Nurse educators' workplace empowerment, burnout and job satisfaction: Testing Kanter's theory. *Journal of Advanced Nursing* 46 (2), 134–143.
- Schwandt, T. A. 1994. Constructivist, interpretivist approaches to human inquiry. Teoksessa Denzin NK & Lincoln YS (toim.) *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks CA: Sage, 118–137.
- Searle, J. R. 1995. *The Construction of social reality*. London: Allen Line.
- Sennet, R. 2007. *Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta?* Tampere: Vastapaino.
- Shotter, 1993. Rhetoric and the roots of the homeless mind. *Theory, Culture and Society*, 10, 41–62.
- Siitonen, J. 1999. *Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Väitöskirja. Kasvatustieteiden tiedekunta, opettajankoulutuslaitos. Oulun yli-opisto*.
- Siitonen, J. & Robinson, H. 2001. *Pohdintaa voimaantumisesta*. Teoksessa L. Järvisalo (toim.) *Muutoksen kautta kasvuun*. Savonlinna: Kotilo, 61–72.
- Siltala, J. 2004. *Työelämän huonontumisen lyhyt historia*. Helsinki: Otava.
- Smith, R. 2008. Negotiating engagement. Teoksessa S. Billett, C. Harteis & A. Eteläpelto (toim.) *Emerging perspectives of workplace learning*. Rotterdam: Sense Publishers, 199–211.
- Somers, M. & Gibson, G. 1994. Reclaiming the epistemological "other": Narrative and the social constitution of identity. Teoksessa C. Calhoun (toim.) *Social theory and the politics of identity*. Oxford: Blackwell.
- Speitzer, G. M. 1995. Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Review* 38, 1442–1465.

- Styhre, A. 2004. Becoming empowered: Organizational change in telecom company. *International Journal of Human Resource Management* 15 (8), 1445–1462.
- Traynor, M. 2003. A brief history of empowerment: Response to discussion with Julienne Cheek. *Primary Health Care Research and Development* 4 (2), 129–136.
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2002. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Usher, R. 1996, Textuality and reflexivity in educational research. Teoksessa D. Scott & R. Usher (toim.) *Understanding educational research*. London: Routledge, 33–52.
- Valkonen, J. 2007. *Psykoterapia, masennus ja sisäinen tarina*. Helsinki: Kuntoutussäätiön tutkimuksia 77/2007.
- Vogt, J.F., Murrell, K.C. 1990. *Empowerment in organizations. How to spark exceptional performance*. Sandiago: Pleiffer .
- Vygotsky, L. S. 1971. *The psychology of art*. Cambridge: MIT Press.
- Vahtera, J., Kivimäki, M., Pentti, J. 2000. Effect of change in psychosocial work environment on sickness absence: a 7 year follow up of initially healthy employees. *Journal of epidemiology and community health* 54 (7), 484–493
- Vähämäki, J. 2009. *Itsen alistus*. Helsinki: Like.
- Wallach, V. 2006. Job characteristics and organizational predictors of psychological empowerment among paraprofessionals within human service organisations. *Administration in Social Work* 30 (1), 95–115.
- Wandersman, A., Snell-Johns, J., Lentz, B. E., Fetterman, D. M., Keener, D. C., Livet, M., Imm, P. S. & Flashpohler, P. 2005. The principles of empowerment evaluation. Teoksessa D. M. Fetterman & A. Wandersman (toim.) *Empowerment evaluation in practice*. New York: Guilford Press, 27–41
- Watson, T. J. 2008. Managing identity: Identity work, personal predicaments and structural circumstances. *Organization* 15 (1), 121–143.
- Weedon, C. 1997. *Feminist practice and poststructuralist theory*. Oxford: Blackwell.
- Wetherell, M. 2008. Subjectivity or Psychodiscursive practices? Investigating complex intersectional identities. *Subjectivity* 22, 73–81.
- White, M. 1995. *Re-authoring lives. Interviews & essays*. Adelaide: Dulwich Centre Publications.
- Widdershoven, G. A. M. 1994. Identity and personality: A narrative perspective. Teoksessa H. A. Bosma, T. L. G. Graafsma, H. D. Grotevant & D. J. DeLevita (toim.) *Identity and development. An interdisciplinary approach*. Thousand Oaks: Sage, 103–117.
- Zimmerman, M A. 1995. Psychological empowerment: issues and illustrations. *American Journal of Community Psychology*, 23 (5), 581–599.
- Zimmerman, M. A. 2000. Empowerment theory: Psychological, organizational and community levels of analysis. Teoksessa J. Rappaport & E. Seidman (toim.) *Handbook of community psychology*. New York: Plenum Press, 43–63.

- Zimmerman, M. A. & Rappaport, J. 1988. Citizen participation, perceived control and psychological empowerment. *American Journal Community Psychology* 16, 725–750.
- Ylöstalo, P. & Jukka, P. 2009. Työolobarometri. Lokakuu 2009. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki.

Liite 1. Esimerkki aktiivisen haastattelun kulusta tutkimuksessa (Artikkeli III)

Haastattelija: "Mitä sinun elämäsi kuuluu ja mitä muutoksia sinulla on ollut ja miten tämä voimaantuminen ollut mukanas näinä vuosina?"

- Jos minä ajattelen, että miten se voimaantuminen on tapahtunut. Se oikeastaan on tapahtunut just sitä kautta, että minä tajusin sen, että hetkinen. Mulla on sisällä ne tietyt, että minä olen jonkunlainen. En ole vaan joku sellainen nimetön työjuhta siellä työpaikalla, jolla on koko ajan vähän vaikeuksia. Minä olen niine ominaisuuksineni siellä olemassa. Tavallaan mullahan on ollut hirveän vaikeata tietää, että minkälainen minä olen. Mulla ei ole sellaista itsetuntemusta tai sellaista tietoa siitä, tai sellaista otetta. Varmaan mulla jotain tietoa on joihinkin, varsinkin negatiivisiin ominaisuuksiin. Tietoa siitä, että minkälainen minä sitten oikeesti rehellisesti olen. Mulla ei ole oikeastaan ollut.

Haastattelija: "Siinäähän käytiin kolme erilaista identiteettiteoriaa läpi..."

Niin min muistan miten pikku hiljaa niitten harjoitusten kautta tuli. Oikeastaan siinä tuli pakostakin esille, että minähän olen erilainen kuin tuo joku toinen siinä ryhmässä. Mulla on tällaisia ja tällaisia asioita, ja jotkut asiat painottuu ja jotkut tulee voimakkaasti esille. Sitä kautta jotenkin, ne omien ominaisuuksien esille nouseminen. Oli minulle sellainen hirveän tärkeä asia. Minä sain niitä tutkia. Ja sitäkin vielä, että mitä minä oikeasti ajattelen siitä, siinä työssä olemisestani ja miltä se tuntuu ja mikä se mun historiani siinä työssä on ollut ja missä kohtaa minä nyt olen. Ne oli mulle aika tärkeitä asioita. Sitten yleensäkin se, että sain keskittyä siinä itseeni kuitenkin, vaikka se oli siinä ryhmässä. Ei mulla ollut aikaisemmin mahdollisuutta siihen, että minä jotenkin noin ylellisesti saisin miettiä sitä, että missä minä voisin olla. Yllättävän hyvin pystyin keskittyä siihen omaan ajatteluuni. Minä en ole kauhean paljon tollaisissa ton tyyppisissä ryhmissä aikaisemmin ollut. Minä olen aina ajatellut, että ryhmä, että minä en ole ryhmäihminen ollenkaan. Minä en millään ole ryhmäihminen. Aina kaikki piti niin kuin yksilö, että se on mulle jotenkin omempi. Silloin minä yllätyin, että ryhmässä minä voinkin yhtäkkiä yksilöllisesti miettiä niitä asioita.

Haastattelija: "Jatketaan. Näistä voimaantumisen näinä vuosina. Mitä muuta?"

- Sitten vaikka mun elämä ei ole sillein ulkoisesti muuttunut. Elän samassa elämäntilanteessa ja samassa työpaikassa ja teen samoja asioita. Mullehan on muuten tapahtunut tosi paljon.

Haastattelija: "Niin, mitä sisäisesti..."

- Niin minä tavallaan niin kuin se, että minä olen opiskellut. Oikeastaan tämä voimaantumisohjelma oli se lähtökohta näille mun opinnoille, mitä olen ihan siitä asti jatkanut. Ihan heti kun tämä päätty, niin minä aloitin työnohjaajakoulutuksen. Ja sitten sen jälkeen kävin sellaisen ryhmäohjaa-

jakoulutuksen. Nyt olen sellaisessa psykoterapeuttisen vuorovaikutuksen erikoistumiskoulutuksessa.

Haastattelija: ”Just, että sinä olet siis opiskellut....”

- Niin minä olen opiskellut. Sitähän minä tavallaan, tuossa voimaantumishjelmissä se draama mikä tehtiin siellä.

Haastattelija: ”Niin tehtiin useampia, mutta tarkoitatko sitä verkkoa?”

- Niin. Se oli mulle sellainen hirveän voimakas kokemus ja vieläkin mietin sitä monesti. Pidän sitä sellaisena lähtökohtana näille mun opinnoille. Se oli sellainen, sillä lailla hieno, voimakas kokemus, kun me oltiin se ryhmä oli siinä verkkona. Se kohta, kun minä taistelin itseni läpi. Ne oikein tosissaan piti kiinni siellä verkossa. Se kokemus, just oikein mikä mulla oli, että minä en pääse tästä mihinkään. Minä vaan olen tässä paikallaan. Sitten kun minä sain itseni voimalla revittyä irti ja seisoin siinä sen verkon ulkopuolella. Siinä oli sellainen tyhjyyden tunne. Minä olin ihan, niin kuin minä olin tosissaan irti kaikesta. Tarkoitti sitä, että mulla ei ollut mitään mihin tarttua. Sellainen tyhjiys ja minä katsoin vaan sellaista tyhjää hyllyä siellä sen luokan perällä. Nyt minä olen niin kuin irti. Nyt mulla on tämä, mikä toisaalta oli mulla sellainen pelko, että mulla ei ole mihin minä tartun. Se oli nyt sitten siinä. Sinä pyysit minua kuvaamaan sitä omaa oloani. Sitten siitä, se joku lohduttava lause tuli, että se tyhjiys voi täytyä. Se on tilaa jollekin muulle. Jotenkin sitten se ei tuntunut siinä tilanteessa enää pahalta, mutta se jäi se valtava tyhjyyden ja tilan tunne itseeni. Sitten se, että minä olen oikeesti irti siitä, mitä mulla oli siinä takana. Sellainen tunne mulla on vieläkin, että minä en ole enää kiinni siinä sellaisessa jungaavassa, että minä vaan tässä pakerran ja pakerran, että mun on pakko vaan tässä olla. Sellainen tunne taakse.

Haastattelija: ”Jos elämäntarinaasi ajattelee, sitä, joka oli esillä voimaantumishjelman aikana. Ne roolit missä olit, ne olivat tyypiltään huolenpitäjän rooleja. Sinulla ei ollut kauhean paljon mahdollisuuksia itse valita aikanaan muuta.. Siinä et tänä päivänä enää ohjaudu niin ulkoapäin määritellyistä rooleista. Kun olet noin monella alalla laajentanut tätä ammatillista sisältöä tai kehittymistä...”

- Joo. Se on jotenkin oikeestaan laajentanut sitä mun jaksamisen niitä mahdollisuuksia. Olen löytänyt, on antanut taas nyt näitten kaikkien opiskelujen ja sen aikana. Ne on ruvennut antamaan mulle voimaa. Ne mitä teen itsestäni lähtöisin. Tämä on se mitä haluan tehdä. Mulla on jostain löytynyt rohkeus sitten, että minäpä teen sen. Sitten kun on tehnyt, niin on huomannut kykyjä itsessään, että nyt minä, että mulla onkin sellaisia ominaisuuksia jotka kantaa ja joitten avulla voin tehdä kaiken näköistä. Mitä en aikaisemmin olisi voinut kuvitella, että jotain ryhmää ohjaisin ja tai jotakin työnohjausta ja tällaista. En olisi voinut kuvitella, koska sellaista rohkeutta ja tietoa itsestäni ei ollut.

Haastattelija: ”Sanoit aikaisemmin vielä jotakin siitä, että sinä vielä tunnistat itsessäsi tämän heikon itsetunnon. Millä lailla, vajoatko sinä pitkiksi ajoiksi tai

tuletko kuinka pian pois? Miten se tapahtuu prosessina? Vaikka tämä itsetunto onkin aina siinä lähellä?”

- Minä jotenkin itse koen tällä hetkellä niin, että se heikko itsetunto on jollainlailla minun sisään rakentunut hyvin pitkien historioitten kautta. Minä nyt pystyn suhtautumaan siihen sillä lailla, että joo, joo. Minä itselleni sanon, että sinä olet sanonut mulle tuon ennenkin. Sinä sanot aina tuon saman, että et pystyisi ja kykenisi. Miksi et nyt kokeilisi. Mulla on tullut sellainen enemmän toverillisempi suhde siihen huonoon itsetuntoon. Minä olen pystynyt panemaan sinne kiiloja, että hei hetkinen, että voinhan minä kokeilla tätä. Voin kokeilla ja sitten kun olen kokeillut, niin mulle on tullut sellaisia kokemuksia, että olen pystynytkin tekemään. Olen selvinnyt siinä, kuin joku toinenkin. Sitten loppujen lopuksi se, että ei ne asiat niin ihmeellisiä ole sitten kun niitä alkaa tekemään. Niitä voi tehdä hirveän monella tavalla. Tavallaan ehkä sekin, se omien vaatimusten, vaatimustason laskeminen on ollut yksi sellainen kanssa. Tämä tällainen, että on oppinut tuntemaan itseensä.

Haastattelija: ”Joo. Kaikkea niitä mahdollisuuksia mitä itsellä oikeasti on....”

- Niin. Ja se oli minusta kanssa, että nyt tähän väliin vaikka tämä ei tähän kuulu. Se että niitä ihmisiä on niin monenlaisia, meitä ihmisiä. Toiset on toisenlaisia tosiaan ja toiset on niin kuin jotain ritareita tai ja toiset on sitten tällaisia. Kun meillä oli niitä arkkityyppejä, että ihmiset on ihan oikeesti erilaisia ja silti se on yhtä hyvä tapa tehdä. Jossain paikassa se tietty ominaisuus tulee paremmin esille ja toisessa taas toinen, mutta kaikki on tärkeitä ja yhtä hyviä. Niitä ei rupea enää sillein, että minä olen huono, kun olen arka tai tällainen. Se on ollut sellainen kanssa.

Haastattelu jatkuu.....