

**Työntekijöiden ammatillinen toimijuus ja työhyvinvointi
organisaatiomuutoksessa**

Helene Metsi

Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma

Kevätlukukausi 2022

Kasvatustieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Metsi, Helene. 2022. Työntekijöiden ammatillinen toimijuus ja työhyvinvointi organisaatiomuutoksessa. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden ja psykologian laitos. 83 sivua.

Tutkimuksen tarkoituksena oli ymmärtää työntekijöiden ammatillisen toimijuuden sekä työhyvinvoinnin kokemusta ja toteutumista organisaatiomuutoksen aikana. Tutkimuksessa syvennyttiin työntekijöiden kokemuspuheeseen ja siitä nouseviin erilaisiin keinoihin harjoittaa omaa ammatillista toimijuuttaan sekä heidän kokemukseensa työhyvinvoinnista. Tutkimuksen pääkäsitteet ovat ammatillinen toimijuus ja työhyvinvointi. Tutkimus sijoittuu keskisuureen organisaatioon, joka oli käynyt läpi organisaatiomuutoksen. Organisaatiomuutoksessa kunnallinen yritys yhtiöitettiin osakeyhtiöksi. Tutkimuksessa organisaatiomuutos toimii tutkimuksen kontekstina.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tapaustutkimuksena. Tutkimusaineistona toimi kahdeksan työntekijän puolistrukturoidut teemahaastattelut, jotka tehtiin osana Jyväskylän yliopiston TUNTO-hanketta. Tutkimusaineisto analysoitiin sisällönanalyysillä ja siinä hyödynnettiin induktiivista eli aineistolähtöistä sekä abduktiivista eli teoriaohjaavaa lähestymistapaa.

Tutkimustulosten mukaan työntekijät kokivat ammatillisen toimijuutensa enimmäkseen myönteisenä sekä melko vahvana. Ammatillisesta toimijuudesta muodostui työntekijöiden tuottaman puheen kautta kaksi pääluokkaa; aktiivinen toimijuus ja sosiaalinen toimijuus. Aktiivinen toimijuus sisälsi erilaisia vaikutus- ja kehitysmahdollisuuksia, joiden kautta työntekijät toteuttivat ammatillista toimijuuttaan. Sosiaalinen toimijuus näyttäytyi työntekijöiden keskuudessa kuulluksi tulemisena, luottamuksena sekä sosiaalisena tukena työpaikalla. Työhyvinvoinnin kokemus näyttäytyi hieman negatiivissävytteisempänä kuin ammatillisen toimijuuden kokemus. Työhyvinvointi koostui psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista, joiden kautta työntekijät kokivat työtyöhyvinvoinnin eri osa-alueita.

Asiasanat: ammatillinen toimijuus, työhyvinvointi, organisaatiomuutos, työntekijät

SISÄLTÖ**TIIVISTELMÄ**

TIIVISTELMÄ.....	2
SISÄLTÖ	4
1 JOHDANTO	6
2 AMMATILLINEN TOIMIJUUS.....	10
2.1 Ammatillisen toimijuuden määrittely	10
2.2 Ammatillinen toimijuus subjektikeskeisestä sosiokulttuurisesta näkökulmasta12	
3 TYÖHYVINVOINTI.....	16
3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä	16
3.2 Työhyvinvointi investointina organisaatiomuutoksessa	20
4 TUTKIMUSKYSYMYKSET	24
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	25
5.1 Tutkimuksen lähestymistapa	25
5.2 Tutkittavat ja aineiston keruu	27
5.3 Aineiston analyysi.....	28
5.4 Eettiset ratkaisut	40
6 TULOKSET	42
6.1 Koettu ammatillinen toimijuus työssä	42
6.2 Koettu työhyvinvointi työssä	55
7 POHDINTA.....	64
7.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	64
7.1.1 Koettu ammatillinen toimijuus työssä.....	65
7.1.2 Koettu työhyvinvointi työssä.....	68
7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimusehdotukset	70

LÄHTEET	74
LIITTEET.....	82

1 JOHDANTO

Työ ja työnteko ilmenee yhteiskunnassamme tärkeänä rakenteena. Suurelle osalle ihmisistä työnteko ei ole vain toimeentulon lähde vaan tärkeä osa-alue jokapäiväisessä elämässä. Työssäkäynti luo rytmiä arkielämään ja työn kautta ihmiset voivat kehittää ja ilmentää omaa osaamistaan, luoda ammatillista identiteettiään ja toimijuuttaan sekä nauttia työnsä tuloksista (Kasvio, 2014, s. 11). Vaikka työ on vakiintunut rakenne yhteiskunnassamme, se on erityisesti viime vuosikymmeninä muuttunut suuresti ja työnteon luonne on muuttanut muotoaan. Tähän on ollut vaikuttamassa erityisesti globalisaatio, ihmisten erilaiset käsitykset menestyksestä, uudenlaiset työsopimukset ja -suhteet kuten virtuaaliset työpaikat, nopea muutosvauhti sekä erityisesti arkistunut teknologian käyttö (Shankar & Bhatnagar, 2010, s. 3).

Keskellä työelämän yhteiskunnallisia, taloudellisia ja teknologisia muutoksia, muuttuu myös työntekijöiden vaatimus- ja osaamistaso. Työmarkkinoiden muuttunut luonne vaatii tekijöiltä uudenlaista osaamista, jatkuvaa oppimista, ammatillisen identiteetin uudelleen neuvottelua ja aktiivista otetta työhön ja omiin vaikuttamismahdollisuuksiin (Manka & Manka, 2016). Lisäksi työelämän muutokset edellyttävät jokaiselta työyhteisön jäseneltä, niin johtajilta kuin työntekijöiltäkin uudenlaisia metataitoja. Näitä ovat muun muassa sosiaalinen älykyys, kansainvälisyys, päivitetyt johtamistaidot ja -tyylit, elämänhallintataidot, digitaalinen lukutaito sekä innovatiivinen mieli (Manka & Manka, 2016, s. 25). Parhaimmassa tapauksessa työntekijät ovat ammattimaisia toimijoita, jotka aktiivisesti rakentavat ja uudelleenneuvottelevat työhönsä liittyviä käytänteitä, asemaa ja identiteettejä, työympäristöä sekä uraansa (Vähäsantanen ym., 2021, s. 1). Lisäksi työntekijän tunne pätevyydestä, onnistumisesta, tehokkuudesta ja aktiivisesta toimijuudesta työpaikalla lisäävät hyvinvoinnin kokemusta ja työtyytyväisyyttä (Goller & Billet, 2014, s. 1).

Tämän pro gradu -tutkimuksen tavoitteena on tarkastella työntekijöiden kokemaa ammatillista toimijuutta ja työhyvinvointia organisaatiomuutoksessa. Tänä päivänä hyvinvoinnin kokemus, sitoutuminen, muutoksen toteutumisen

tavoittelu sekä toimijuus nähdään tärkeinä osa-alueina työelämässä ja siksi onkin huomioitavaa nähdä työelämän laatu ja tuottavuus vastakkainasettelun sijaan toisiaan tukevinä kehityssuuntina (Ikävalko, Paloniemi, Nordling, Vähäsantanen & Hökkä, 2020b, s. 126). Kun organisaatio tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden oppia, kehittyä sekä työskennellä yhteistoiminnallisesti, paranee organisaation tuottavuuden tavoitteet ja niitä kyetään saavuttamaan. Kun työntekijät voivat hyvin ja viihtyvät työssään, on se myös organisaation kannalta arvostettava asia. Osaavien, motivoituneiden ja hyvinvoivien työntekijöiden on havaittu olevan muita alttiimpia toimimaan organisaation tavoitteiden eteen (Aura, Ahonen, Hussi & Ilmarinen, 2016, s. 11; Eteläpelto ym., 2017, s. 8-9). Näiden havaintojen myötä, onkin arvokasta tuottaa ymmärrystä syventäviä tutkimustuloksia ammatillisen toimijuuden sekä työhyvinvoinnin kokemuksesta. Käsitteet vaikuttavat toisiinsa, sekä ilmentyessä myönteisesti ne vaikuttavat organisaation tuottavuuteen sekä työntekijöiden mieltymykseen työstä positiivisella tavalla.

Tutkimuksen avulla pyritään syventymään keskisuuren organisaation työntekijöiden henkilökohtaisiin kokemuksiin ammatillisen toimijuuden toteutumisesta heidän työssään sekä kokemukseen työhyvinvoinnista. Lisäksi tutkimuksessa on oleellista syventyä niihin konkreettisiin kohtiin, joita työntekijät kuvailevat puhuessaan kokemuksista ammatillisesta toimijuudesta sekä työhyvinvoinnista työssään. Tutkimuksen keskiössä on tarkastella työntekijän kokemuksia omista vaikutusmahdollisuuksista työpaikalla, oman työn kehittämistä ja toimijuutta. Lisäksi tutkimuksessa syvennytään työntekijän kokemukseen työhyvinvoinnista ja siitä, millä tavoin se pääsee näyttäytymään ja todentumaan omassa työssä. On tärkeää tarkastella ja lisätä tietoa siitä, millaiset mahdollisuudet ja kokemukset työntekijällä on oman ammatillisen toimijuuden ylläpitämisestä ja kehittämistä sekä työhyvinvoinnin kokemisesta yrityksen sisällä. Lisäksi yhteiskunnassamme vallitsevat tuottavuus- ja tehokkuustavoitteet ovat ohjaamassa organisaatioita toimimaan uudistumishakuisesti sekä uudelleenmuotoilemaan rakenteitaan niin, että nämä tavoitteet toteutuisivat (Heiskanen, 2011; Viitala, 2014). Nämä tavoitteet ovat korostaneet yhä enemmän toimijuuden asemaa työelämän kentällä sekä työhyvinvoinnin tärkeyttä. Koska työntekijöiltä odotetaan jatkuvasti kehittymistä ja osaamisen päivittämistä työssä, on tärkeää

huolehtia myös työntekijöiden hyvinvoinnin olemassaolosta ja säilymisestä, sekä oman ammatillisen toimijuuden tiedostamisesta (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi, 2014b, s. 646; Sökmen, Bitmis & Üner, 2015). Tutkimuksen tavoitteena on siis lisätä arvokasta tietoa aikuiskasvatustieteen kentälle työntekijöiden hyvinvoinnin ja ammatillisen toimijuuden tilasta. Nämä käsitteet ovat kasvatustieteen kentällä hyvin oleellisia ja ajankohtaisia, sillä esimerkiksi hyvinvoinnin saralla on mahdollista kehittää työelämää entistä enemmän, muun muassa riskien ehkäisemisellä ja korjaavilla toimenpiteillä (Hakanen, 2011). Tällaisia uusia toimenpiteitä ja toimintatapoja saadaan selville jatkuvan, uuden tutkimuksen myötä, jota myös tämä pro gradu -tutkimus pyrkii tuottamaan. Tutkimuksen kontekstina toimii keskisuuri organisaatio, joka oli hiljattain käynyt läpi organisaatiomuutoksen. Organisaatiomuutoksessa kunnallinen yritys yhtiöitettiin osakeyhtiöksi. Yhtiöittämissä aikana organisaatio kävi läpi rakenteellisia muutoksia toiminnassaan sisäisesti ja ulkoisesti. Tutkimuksen osallistujat kokivat muutoksen ja olivat siinä aktiivisesti mukana. Muutos ei kuitenkaan itsessään ollut tutkimuksessa tarkastelun kohteena, joten se toimii kontekstina tutkimukselle. Tämän takia sitä ei ole avattu tarkemmin tutkimuksen teoreettisessa viitekehyydessä.

Tutkimus on tehty käyttäen laadullisia menetelmiä ja tutkimuksen aineisto on kerätty puolistrukturoituina temahaastatteluina keskisuuren yrityksen kahdeksalta työntekijältä. Haastattelut on suoritettu vuonna 2019 tammi-helmikuussa, osana *Tunnetoimijuus organisaation muutoksessa (TUNTO)* -hanketta. Tutkimuksen aineisto on analysoitu hyödyntäen induktiivista eli aineistolähtöistä sekä abduktiivista eli teoriaohjaavaa sisällönanalyysia.

Tässä tutkimuksessa teoreettinen viitekehys koostuu kahdesta pääluvusta. Ensimmäisessä luvussa määritellään ammatillista toimijuutta yleisemmällä tasolla ja alaluvussa 2.2 tarkastellaan ammatillisen toimijuuden käsitettä subjekti-keskeisen sosiokulttuurisen näkökulman kautta. Näkökulmassa yhdistyy toimijan ja ympäristön välinen vuorovaikutussuhde. Näiden käsitteiden määrittely toimii hyvänä teoreettisena pohjana tutkimuksen aiheeseen työntekijän ammatillisen toimijuuden sekä työhyvinvoinnin kokemuksesta työpaikalla. Teoria-

osuuden toisessa pääluvussa tarkastellaan työhyvinvointia ja sen erilaisia määritelmiä (3.1). Alaluvussa 3.2 käydään läpi työhyvinvointia investointina organisaatiomuutoskontekstissa.

Teoreettisen viitekehyksen jälkeen neljännessä luvussa esitellään tutkimuskysymykset. Luvussa viisi käydään vaiheittain läpi tutkimuksen toteutus. Alaluvut ovat tutkimuksen lähestymistapa, tutkittavat ja aineiston keruu, aineiston analyysi sekä eettiset ratkaisut tutkimuksen toteutuksessa. Tutkimuksen toteutuksen jälkeen siirrytään lukuun kuusi, jossa tarkastellaan tutkimuksen tuloksia. Alaluvut on jaoteltu tutkimuskysymyksittäin. Tutkimuksen viimeisessä luvussa (7) luodaan pohdintaa tuloksille ja teoreettiselle viitekehykselle, muodostaen yhteenvedon tutkimukselle. Alaluvuissa käsitellään tutkimuksen luotettavuutta sekä jatkotutkimusmahdollisuuksia.

2 AMMATILLINEN TOIMIJUUS

Ammatillisen toimijuuden käsitteen tärkeydestä ollaan yhtä mieltä erityisesti kasvatustieteen kentällä, vaikka sen sisältö ei olekaan täysin yksimielinen. Elinikäisen oppimisen ja työelämän kehittämisen keskustelussa ei kyseenalaisteta ammattitaidon ja toimijuuden ajankohtaisuutta, mutta Eteläpellon, Vähäsantasen, Hökän ja Paloniemen (2013, s. 47) mukaan on kuitenkin tärkeää pyrkiä arvioimaan toimijuuden käsitettä kriittisesti hyödyntäen eri konteksteja, sillä käsitettä on käytetty abstraktisti ja monitieteisesti ja siihen on liitetty erilaisia oletuksia todellisuudesta. Tämän takia on tärkeää syventää ymmärrystä ammatillisen toimijuuden käsitteestä ja siitä, miten nämä erilaiset käsitykset voivat olla osallisena käsitteen määrittelyyn. Seuraavissa alaluvuissa on esitelty erilaisia teoreettisia näkökulmia ammatillisen toimijuuden käsitteestä.

2.1 Ammatillisen toimijuuden määrittely

Keskustelu ammatillisesta toimijuudesta teoreettisena käsitteenä on moniselitteistä eri tieteenaloilla sekä usein tutkijat käsittävät toimijuuden käsitteen eri tavoin (Eteläpelto ym., 2014, s. 203). Esimerkiksi Calhoun (2002) käsittää toimijuuden enemmän yksilön ominaisuutena, jossa korostuu yksilön itsenäinen, sosiaalinen tapa toimia riippumatta sosiaalisten rakenteiden rajoituksista (Calhoun, 2002). Toiset tutkijat nimenomaan kiistävät sen ja pitävät toimijuutta enemmän yksilöiden ja kollektiivien ominaisuutena. Esimerkiksi Biesta ja Tedder (2007) korostavat, että toimijuudessa yksilö toimii aina ensisijaisesti ympäristön normien ja sääntöjen sekä sosiokulttuuristen tarkoitusten mukaisesti (Biesta & Tedder, 2007, s. 137). Osa tutkijoista ei ajattele toimijuuden kuuluvan kumpaankaan – vaan toimijuus korostaa suhteiden välistä luonnetta eli toisin sanoen yhdistää yksilöitä heidän konteksteihinsa (Goller & Paloniemi, 2017, s. 2).

Ammatillinen toimijuus (engl. *professional agency*) on nähty etenkin työelämässä hyvin ajankohtaisena aiheena jo usean vuoden ajan. Työelämän kentällä

ajankohtaisessa puheessa ammatillisesta toimijuudesta korostuu vahvana yksilön oma aloitteellisuus, luovuus, motivaatio sekä työkäytäntöjen ja omien tietotaitojen kehittäminen (Eteläpelto ym., 2014, s. 202). Näiden lisäksi toimijuuden käsitteeseen liitetään usein ajatus työntekijän omasta aktiivisuudesta, osallisuudesta, vaikutusmahdollisuuksista sekä oman työn ja elämän hallinnan kokemuksesta (Vähäsantanen ym., 2017, s. 7). Laajimmillaan toimijuuden käsite voidaan nähdä yksilöiden kapasiteettina toimia (Goller & Paloniemi, 2017, s. 1; Schlosser, 2015; Shanhan & Hood, 2000). Toimijuuden käsite on vahvasti liitoksissa siihen oletukseen, että ihmiset ovat muutoksen tekijöitä. Tämä viittaa siihen ajatukseen, että toimijuus on ilmiö, jossa yksilöt kykenevät tekemään valintoja elämässään ja toiminaan näiden valintojen mukaan hallitakseen omaa elämäänsä ja ympäristöönsä (Goller & Paloniemi, 2017, s. 1).

Vaikka ammatillista toimijuutta on määritelty eri tutkijoiden ja tieteenalojen toimesta hyvin eri tavoilla, yhdistää näitä määritelmiä ajatus siitä, että toimijuus on aktiivista osallistumista ja toimintaa. Lisäksi useat erilaiset käsitykset voivat olemassaolollaan rikastuttaa teoreettista keskustelua toimijuudesta sekä luoda perustaa ilmiön syvemmälle tarkastelulle ja ymmärrykselle (Eteläpelto, 2017, s. 184). Tässä tutkimuksessa ammatillinen toimijuus näyttäytyy työntekijöissä organisaatiomuutoksen keskellä. Muutosvaiheessa työntekijältä odotetaan yhä enemmän joustavuutta, luovuutta, jatkuvaa ammatillista kehittymistä sekä ammatillisen identiteetin uudelleenneuvottelua (Eteläpelto ym., 2014b, s. 646). Näihin odotuksiin vastaaminen vaatii ammatillisen toimijuuden aktiivista tarkastelua ja mahdollista muokkaamista.

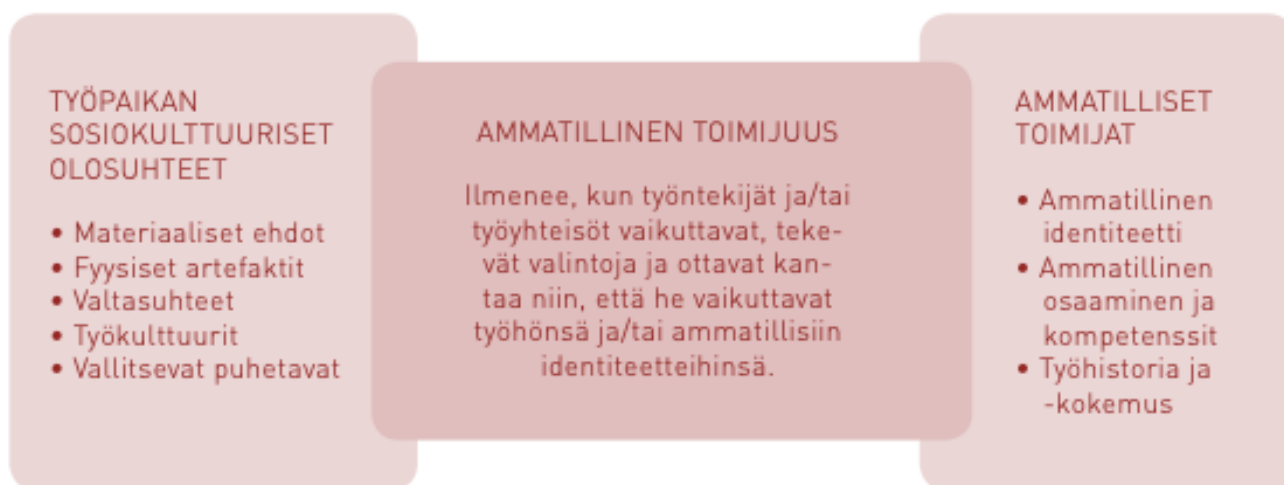
Tarkastelen seuraavassa alaluvussa ammatillisen toimijuuden käsitettä sosiokulttuurisen subjektikeskeisen lähestymistavan näkökulmasta. Tässä lähestymistavassa korostuu yksilöiden ammatillisen identiteetin rakentaminen ja muokkaaminen sekä oman työn vaikuttamismahdollisuudet sekä kehittäminen. Ammatillisen toimijuuden tarkastelu sosiokulttuurisen subjektikeskeisen näkökulman kautta hahmottaa teoreettista pohjaa käsitteelle ja sen kokemiselle. Teoreettisen katsauksen jälkeen on luontevaa siirtyä tutkimaan ja analysoimaan työntekijöiden konkreettisia kokemuksia ammatillisen toimijuuden toteutumisesta työpaikalla.

2.2 Ammatillinen toimijuus subjektikeskeisestä sosiokulttuurisesta näkökulmasta

Kun tarkastellaan ammatillista toimijuutta ja sen ilmenemistä subjektikeskeisestä sosiokulttuurisesta näkökulmasta käsin, on tärkeää ymmärtää, kuinka ammatillista toimijuutta harjoitetaan, miten sitä on resursoitu eli tuettu sekä rajoitettu työelämän kontekstissa. Subjektikeskeisessä sosiokulttuurisessa lähestymistavassa sekoittuu otteita niin sosiaalitieteistä kuin yksilökeskeisen sosiokulttuurisen tutkimuksen traditiosta sekä elämäntutkimuksesta (Eteläpelto ym., 2014, s. 211). Tarkastelussa on myös huomioitava, kuinka ammatillinen toimijuus on sidoksissa ympäröiviin tekijöihin, kuten valtasuhteisiin ja keskusteluihin työpaikoilla. Lisäksi ammatillisen toimijuuden ilmenemiseen vaikuttavat työyhteisön sosiaalisen vuorovaikutuksen aineelliset olosuhteet ja vallitsevat kulttuurit (Eteläpelto ym., 2013, s. 61).

Subjektikeskeinen sosiokulttuurinen näkökulma korostaa ammatillisen toimijuuden dynaamisia ulottuvuuksia, muun muassa oman ammatillisen identiteetin muokkaamista, päätöksentekoa työelämässä sekä oman työn kehittämistä (Hökkä ym., 2019). Lisäksi näkökulma näkee yksilöt tuntevina ja halukkaina toimijoina, jotka ovat määrätietoisesti halukkaita edistämään ihmisten aktiivista toimintaa yhteiskunnassa vallitsevien monimutkaisten sosiaalisten rakenteiden läpi (Sun & Cheng, 2022; Hopwood, 2010a; Järvensivu, 2020). Subjektikeskeisessä sosiokulttuurisessa näkökulmassa on keskeistä ymmärrys yksilöllisten ja sosiaalisten näkökohtien keskinäisestä riippuvuudesta, jotka omalta osaltaan tukevat sitä, kuinka yksilöt toimivat ja tekevät valintoja: nämä toimet ja valinnat voivat muuttua ajan, kokemuksen ja vaihtelevien olosuhteiden mukaan (Billet, 2006). Näkökulma korostaa, että inhimillisen toimijuuden mahdollisuudet ovat aina muotoiltuja, mutta ei kuitenkaan lopullisesti määriteltyjä aineellisten tai sosiaalisten konfiguraatioiden mukaan (Priestley, Edwards, Priestley & Miller, 2012; 2011). Näkökulman kautta ammatillinen toimijuus nähdään moniulotteisena prosessina, johon vaikuttavat niin yksilön omat tekijät ja toimijat, kuten ammatillinen identiteetti, ammatillinen osaaminen ja kompetenssit sekä yksilön työhistoria ja työkokemus. Näiden lisäksi ammatilliseen toimijuuteen vaikuttavat sosiokulttuuri-

set olosuhteet, jotka vallitsevat yksilön työpaikalla. Näitä tekijöitä ovat materiaaliset ehdot, fyysiset artefaktit eli esineet, työpaikalla vallitseva työkuulttuuri ja valtasuhteet sekä vallitsevat puhutavat sekä -tyylit. Näillä olemassa olevilla resursseilla yksilö harjoittaa omaa ammatillista toimijuutta, jossa työntekijä tai työyhteisö vaikuttaa, tekee valintoja, päätöksiä ja ottaa kantaa niin, että he pääsevät vaikuttamaan omaan työhönsä ja omiin ammatillisiin identiteetteihinsä (ks. kuvio 1).



KUVIO 1. Subjektikeskeinen sosiokulttuurinen näkökulma ammatilliseen toimijuuteen (Eteläpelto ym., 2014, s. 211)

Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä ja Paloniemi (2014) korostavat, että ammatillisen toimijuuden tutkimuksessa pyritään ymmärtämään toimijuutta nimenomaan prosessina, yksilön kehityksen ja elämänsä kulun perspektiivistä. Näin kyetään havaitsemaan rakenteita ja vaikutuksia yksilön työn kontekstissa kehittyvään ammatilliseen identiteettiin ja työuran välille. He siis määrittelevät ammatillista toimijuutta prosessina ja katsovat sen näyttäytyvän, kun työntekijät tai työyhteisöt vaikuttavat, ottavat kantaa työhönsä ja ammatillisiin identiteetteihinsä sekä tekevät valintoja (Eteläpelto ym., 2014, s. 211). Subjektikeskeinen sosiokulttuurinen näkökulma korostaa ammatillisessa toimijuudessa yksilön omaavia praktisia, diskursiivisia sekä kehollisia suhteita olemassa olevaan todellisuuteen.

lisuuteen. Ammatillisen toimijuuden nähdään ilmenevän ajan mukaan muuttuvana jatkumona, jossa yksilön kehitys tapahtuu. Tämä jatkumo perustuu käsitykseen yksilön menneisyydestä, mutta sisältää aina oletuksen tulevaisuudesta. Sosiokulttuuriset olosuhteet sekä ammatillisen toimijan henkilökohtaiset resurssit on hyvä nähdä erillisinä. Näin on mahdollista tarkastella vastakkain historiallisesti muuttuvia sosiaalisia tapahtumia sekä yksilön ainutlaatuista elämäntulkua (Eteläpelto ym., 2014, s. 22).

Ammatilliseen toimijuuteen on liitoksissa vahvasti yksilön käsitys omasta ammatillisesta identiteetistä, jonka rakentumiseen vaikuttavat vahvasti työtehtävät, vallalla olevat ihanteet, työyhteisöt sekä erinäiset tilanteet työpaikoilla (Eteläpelto ym., 2014, s. 654). Toisin sanoen subjektikeskeisyys subjektikeskeisessä sosiokulttuurisessa näkökulmassa tarkoittaa sitä, kun ammatillinen toimijuus on vahvasti kytköksissä yksilön kokemaan ammatilliseen identiteettiin, ammatilliseen osaamiseen ja työhistoriaan (Eteläpelto ym., 2014, s. 23). Identiteetin lisäksi sosiokulttuurinen näkökulma korostaa persoonallista identiteettiä ammatillisessa toimijuudessa, joka rakentuu yksilön eletyistä kokemuksista sekä käsityksistä omasta minuudestaan (Eteläpelto ym., 2014, s. 211). Vaikka subjektikeskeisessä sosiokulttuurisessa näkökulmassa painottuu vahvasti yksilön käsitykset, kokemukset ja resurssit, voidaan toimijuuden subjektina yhtä lailla nähdä yhteisö yksilön sijasta. Subjektikeskeisessä sosiokulttuurisessa näkökulmassa ammatillinen toimijuus esiintyy muun muassa ammatillisen identiteetin uudelleen neuvotteluna, aktiivisuutena, yhteistoiminnallisina työskentelytapoina ja uusina työkäytänteinä. Toimijuus joko yksilöllisenä tai yhteisöllisenä ilmiönä kiinnittyy toimijan ja hänen työskentely-ympäristönsä väliseen moniulotteiseen vuorovaikutussuhteeseen (Eteläpelto ym., 2014, s. 22–23).

Kuten alaluvussa on tuotu esiin, subjektikeskeisestä sosiokulttuurisesta näkökulmasta käsin ammatilliseen toimijuuteen liittyvät monenlaiset tekijät ja resurssit, niin ulkoiset kuin sisäiset tekijät, yksilö ja yhteisötasolla, toimijuutta tukien tai sitä rajoittaen. Näistä esimerkiksi mainiten materiaaliset puitteet työpaikoilla, fyysiset ja aineettomat työskentely välineet kuten tietojärjestelmät, vallitsevat puhe- ja toimintatavat ja niiden kautta muodostuneet asemat ja roolit sekä epäviralliset ja viralliset valtasuhteet työpaikoilla (Eteläpelto ym., 2014, s. 23).

Ammatillinen toimijuus nähdään työelämässä ilmiönä, jonka tavoitteena on saada kohtaamaan työntekijöiden omat vaikutusmahdollisuudet työelämässä ja työmarkkinoiden muutoksesta kumpuavat uudistamistarpeet. Onnistuneet vaikuttamismahdollisuudet lisäävät työhyvinvointia ja turvallisuuden tunnetta sekä mahdollisuuksia kehittää omaa työtään ja ammatillista identiteettiä (Eteläpelto ym., 2014, s. 28–29). Samalla nämä vaikuttamismahdollisuudet ruokkivat ammatilliseen toimijuuteen lukeutuvaa oman osaamisen kehittämistä ja vahvistamista sekä parantavat työn laatua ja tuottavuutta (Eteläpelto ym., 2014, s. 28–29).

3 TYÖHYVINVOINTI

3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Kuten aiemmissa luvuissa todettiin, on työelämä, sen sisällöt ja rakenteet kohdanneet suurta muutosta ja murrosta. Samalla myös työelämän tarkastelukulmat ovat muuttuneet ajan saatossa. Organisaatioiden ja yritysten menestystä on usein tarkasteltu pelkästään talouden näkökulmasta (Pyöriä, 2012, s. 7). Kun organisaatioissa ja yrityksissä alettiin nähdä talouden lisäksi muitakin menestykseen vaikuttavia tekijöitä, kuten työhyvinvointi, se nousi usein esille negaation kautta. Työhyvinvointia ja sen määrittelyä kuvattiin usein kielteisten ja negatiivisten tuntemusten kautta, kuten työstressillä ja työuupumuksella (Laine, 2013, s. 9; Hakanen, 2005; Hottinen, 2000). 2000-luvun taitteessa työhön liittyvät myönteiset tuntemukset, kuten työn imu ja työtyytyväisyys ovat ottaneet paikkansa työhyvinvoinnin määrittelyssä ja keskustelussa (Mäkikangas & Hakanen, 2017, s. 103). Lisäksi ammatillisen toimijuuden mahdollistamat erilaiset vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet organisaatioissa luovat hyvinvointia ja turvaa työntekijälle sekä parantavat työn tuottavuutta ja laatua (Eteläpelto ym., 2014, s. 29). Siksi myös tutkimuksen toisen pääkäsitteen, ammatillisen toimijuuden kautta voidaan lisätä myönteistä työhyvinvoinnin kokemusta ja tarkastella sen erilaisia mahdollisuuksia. Työhyvinvoinnin käsite on laajentunut niin, että siitä voidaan tunnistaa voimavariatekijöitä, jotka kasvattavat työhyvinvoinnin kokemusta sekä räsitystä lisääviä, voimavaroja kuluttavia tekijöitä. Työhyvinvoinnin tulkinta on myös pitkälti riippuvainen työelämän dynamiikasta ja muutoksista – tekijät, jotka ovat aiemmin toimineet yksilölle voimavarana, voivat tilanteiden muuttuessa vaihtua räsitystekijöiksi tai toisinpäin (Laine, 2013, s. 39). Nykyään työhyvinvointi ja sen määrittely on alettu nähdä myös yritysten ja organisaatioiden menestystekijänä, voimavarana ja kilpailuetuna, johon kannattaa panostaa. Työntekijän kokema hyvinvointi työssä sekä organisaation menestys nähdään kulkevan käsikkäin (Pyöriä, 2012, s. 7).

Robertson ja Cooper (2011) määrittelevät työhyvinvointia laajana kokonaisuutena, joka sisältää kolme pääosaa: fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Heidän mukaansa palkitseva työ, johon lukeutuu hyvät sosiaaliset suhteet työkavereihin, mahdollisuus tuntea onnistumisen ja saavuttamisen tunnetta säännöllisin väliajoin ja hyvä fyysinen terveydentila ovat keskeisiä tekijöitä työhyvinvoinnin kokemuksessa (Robertson & Cooper, 2011, s. 3). Laineen (2013) mukaan työhyvinvoinnin ilmiötä määrittää myös kolme tekijää: subjektiivisuus, dynaamisuus ja kontekstuaalisuus. Työhyvinvoinnin käsitteen määrittelyyn yhdistetään usein työhyvinvoinnin subjektiivinen ja kokemuksellinen luonne. Mitä enemmän on siirrytty positiivisen psykologian, motivaatioteorioiden innoittamaan hyvinvoinnin ja työn imun maailmaan, sitä enemmän työhyvinvoinnin käsitteessä korostetaan subjektiivisten kokemusten, tulkintojen sekä tunteiden merkitystä. Dynaamisuus ja kontekstuaalisuus korostuvat työelämän jatkuvan muutoksen ja työhyvinvoinnin kytkeytymisen toimintaympäristöön myötä (Laine, 2013, s. 42). Biron ja Burke (2014) sisällyttävät hyvinvoinnin kokemukseen tyyppillisesti fyysisen ja psyykkisen terveyden. He myös yhdistävät työhyvinvoinnin vahvasti osaksi organisaation kulttuuria ja toimintatapaa. Työntekijän on helpompi saavuttaa työhyvinvoinnin kokemus organisaatiossa, joka voi hyvin. Hyvinvoivien ja terveiden työpaikkojen luominen edellyttää kestävien toimenpiteiden toteuttamista yksilö- ja organisaatiotasolla (Biron & Burke, 2014, s. 4). Burke ja Cooper (2013) näkevät, että yksilön kokema työhyvinvointi ja organisaatiossa vallitseva työhyvinvointi ruokkivat toinen toistaan. He esittelevät kolme päälinjaa, joiden avulla voidaan kehittää ja parantaa toteutuvaa työhyvinvointia. Ensimmäisenä on tärkeää varmistaa, että työntekijä on parhaassa mahdollisessa kunnossa nykyisille ja tuleville rooleilleen ja asemilleen työpaikalla. Toiseksi on hyvä varmistaa, että työntekijöillä on myönteinen vaikutus organisaation yleiseen hyvinvointiin ja, että he ajavat organisaation yhteistä etua. Kolmanneksi on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että johtajilla ja esihenkilöillä olisi mahdollisimman myönteinen vaikutus tiimeihin ja työntekijöihin sekä heidän hyvinvointiinsa ja suorituskykyynsä (Burke & Cooper, 2013, s. 165). Mäkikangas ja Hakanen (2017) määrittelevät työhyvinvointia myönteisten ja kielteisten kuvaajien

kautta. Näitä kuvaajia tulee tutkia toisistaan erillisinä, jotta työntekijöiden hyvinvoinnista saadaan aikaiseksi kokonaisvaltainen kuva. Työhyvinvointi mielletään arkikielessä usein työssä viihtymisenä tai työssä jaksamisena. Työhyvinvoinnilla voidaan viitata työntekijän omiin kokemuksiin muun muassa työilmapiiristä, työergonomiasta, työympäristöstä tai terveysongelmista (Mäkikangas & Hakanen, 2017, s. 104). Pyöriä (2012) korostaa, että todellinen tyytyväisyys työhön ja työhyvinvoinnin kokemus toteutuu vasta hyvin suoritettun työn jälkeen, onnistumisen ilosta sekä oikeudenmukaisesta tunnustuksesta. Toisin sanoen, todellinen onnistumien ilo ja siitä kumpuava työhyvinvoinnin kokemus syntyy hyvin tehdyn työn seurauksena. Saavuttaakseen tämän todellisen onnistumisen ilon työntekijällä tulee olla käytössään asianmukaiset resurssit. Suotuisat olosuhteet ja resurssit tarjoavat voimaantumista työssä, ilman niitä työ voi olla pahimmillaan uhka terveydelle (Pyöriä, 2012, s. 11). Ochoa, Lepeley ja Essens (2019) käsitteellistävät työhyvinvointia palkitsevana ja menestyksekkäänä kokemuksena. Työhyvinvoinnin avulla voidaan tehdä vaivattomasti ja tarkoituksenmukaisesti jotain taloudellisesti, sosiaalisesti ja henkilökohtaisesti tuottavaa. Samalla työhyvinvointi viittaa myös epämurkavuuteen, johon liittyy riskit työssä sekä epäonnistumisen ja turhautumisen tunne (Ochoa ym., 2019, s. 16). Manka ja Manka (2016) avaavat työhyvinvoinnin käsitettä niin, että se sisältää työn sujumisen arjessa ja se liitetään usein työkykyyn ja työterveyteen. Heidän mukaansa työhyvinvoinnin syntymiseen vaikuttavat organisaation johtaminen ja toimintatavat, työn kuva, ilmapiiri työpaikalla sekä työntekijä ja hänen omat tulkintansa (Manka & Manka, 2016, s. 75). Työterveyslaitos (TTL, 2021) kuvaa työhyvinvoinnin käsitettä moniulotteisesti sivuillaan. TTL:n mukaan työhyvinvointi koostuu turvallisesta, tuottavasta ja terveellisestä työnteosta. Työntekijät ja työyhteisöt mieltävät työnsä palkitsevaksi ja mielekkääksi, hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät kokevat työn tukevan heidän elämänhallintaansa ja, että hyvinvoinnin kokemus syntyy usein työn arjesta (Työterveyslaitos, 2021). Toiminta, joka edistää työhyvinvointia on pitkäjänteistä, innovatiivista ja läpileikkaavaa. TTL korostaa myös aikaisempien määritelmien tavoin työhyvinvointia taloudellisena

resurssina organisaatioille. Työhyvinvointi nähdään investointina, jonka katsotaan vaikuttavan organisaation taloudelliseen tulokseen, maineeseen sekä kilpailukykyyn (Työterveyslaitos, 2021).

Työhyvinvointi tarkoittaa sitä subjektiivisesti koettua hyvinvoinnin tilaamme, johon ovat vaikuttaneet työkykymme ja terveytemme, työ ja työkonteksti ja -ympäristö laajasti ymmärrettynä sekä työpaikan ihmissuhteet, johtaminen ja työnantajapolitiikka. Työhyvinvoinnin kokemus on herkkä muutoksille sitä määrittävien tekijöiden muuttuessa, ja se rakentuu vuorovaikutuksessa muun elämän tilanteiden ja kokonaisyhyvinvoinnin kanssa. Näkemystämme työhyvinvoinnista ohjaavat aikaisemmat kokemukset sekä arvosidonnaisten vallan, vastuun ja erilaisten intressien vaikutus. (Laine, 2013, s. 71–72.)

Kuten luvun alussa todettiin, työhyvinvointiin ja sen käsitteeseen liitetään niin myönteisiä, kuin kielteisiä tunnetiloja. 2000-luvun vaihteessa ja siitä eteenpäin tarkastelukulma painottui enemmän myönteisiin tunnetiloihin ja kokemuksiin. Työhyvinvointiin investointia alettiin nähdä kilpailuetuna työmarkkinoilla sekä yhtenä avaintekijänä organisaation menestykseen. Työhyvinvoinnin käsitettä, kokemuksia ja sitä ilmiönä on tärkeä ymmärtää, koska niiden vaikutukset työntekijälle, esihenkilöille ja johtajille ovat hyvin yksilöllisiä, mutta samalla koko työyhteisöä yhdistäviä sekä kehittäviä tekijöitä. Kuten luvusta huomataan, työhyvinvoinnille löytyy laajasti useita erilaisia määritelmiä. Tähän tutkimukseen on valikoitunut vain osa työhyvinvoinnin useista määritelmistä, mutta kuitenkin laajasti selittäen työhyvinvointia ja sen kokemusta niin yksilön, kun yhteisön näkökulmasta sekä fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden kautta. Tähän laajan määrittelyn ratkaisuun päädyttiin, koska tutkimuksen tuloksista nousi monipuolisesti ja laajasti erilaisia työhyvinvoinnin kokemuksia.

Seuraavassa alaluvussa 3.2 syvennyttään työhyvinvointiin investointina organisaatiomuutoskontekstissa.

3.2 Työhyvinvointi investointina organisaatiomuutoksessa

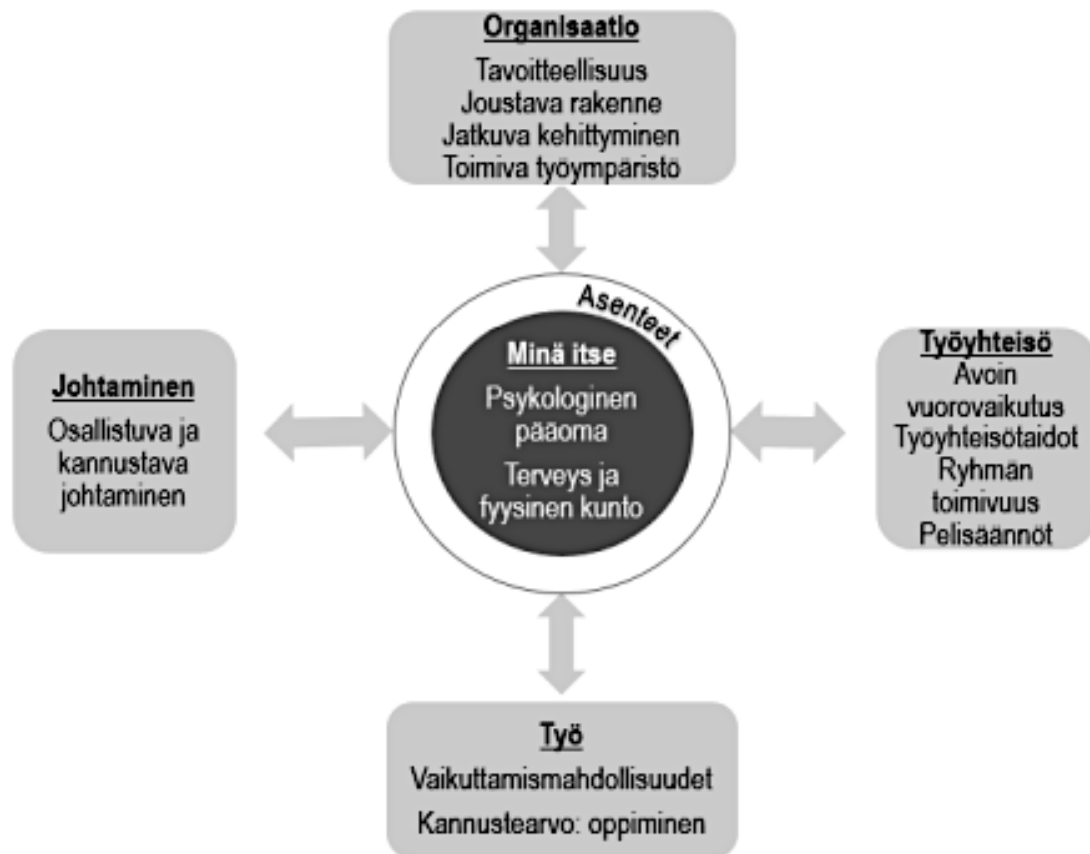
Työelämän ja työmarkkinoiden raju muutos on ajanut organisaatiot siihen pisteeseen, että niiden on muututtava selviytyäkseen. Organisaatiomuutos vaatii sopeutumista niin työntekijöiltä, kun esihenkilöiltä ja johtajilta. Organisaatiomuutos on usein stressaavaa aikaa työyhteisölle. Yksilöt tuntevat itsensä usein muutoksen aikana väsyneiksi ja kokevat lisääntyntä ahdistusta, joka kumpuaa usein muutostilanteen arvaamattomuudesta (Rafferty & Griffin, 2006, s. 1154–1155). Jotkut organisaatiomuutokset tapahtuvat niin sanotusti pakon edessä, esimerkiksi yhtiöittämisen takia, mutta ajoittain organisaatiomuutosta tarvitaan työntekijöiden sairauksien ehkäisemiseksi ja työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseksi. Jotta organisaatiot ja niissä työskentelevä henkilöstö pysyy hyvinvoinnissa, on organisaatioiden hallittava muutos siten, ettei henkilöstön hyvinvointi vaarannu (Tetrick ym., 2012, s. 59). Organisaatiomuutoksen onnistumista ja samanaikaisesti henkilöstön hyvinvoinnin tukemista edesauttaa tiettyjen arvojen korostaminen muutoksen ja erilaisten innovaatioiden aikana. Työntekijät, jotka pitävät muutosta ja uusia innovaatioita omien arvojensa mukaisina, sisäistävät kyseiset muutokset todennäköisesti helpommin ja ovat sitoutuneempia ja innostuneempia muutosta kohtaan (Neves & Caetano, 2009, s. 626; Klein & Sorra, 1996). Ne organisaatiot, joiden lähestymistapa muutosprosessiin on työntekijöitä osallistava sekä omaavat arvoja, kuten luottamus ja avoimuus, on todennäköisesti onnistunein keino (Burnes & Jackson, 2011, s. 137; Bouckenoghe & Devos, 2007). Se, että työntekijöiden kokema työhyvinvointia onnistuttaisiin pitämään mahdollisimman laadukkaana organisaatiomuutoksen aikana, vaatii se erilaisia toimenpiteitä organisaatiolta, erityisesti johdolta. On tärkeää, että johto ja esihenkilöt vakuuttavat työntekijöitään siitä, että prosessissa pitkän aikavälin hyödyt kompensoivat muutokseen liittyvien lyhyen aikavälin häiriöitä ja tehottomuutta (Bateh ym., 2013, s. 114). Työhyvinvointi ja sen kokeminen organisaatiossa ei synny itsestään. Se vaatii jatkuvaa ja järjestelmällistä tarkkailua ja johtamista: työhyvinvointisuunnitelman jatkuvaa arviointia ja päivittämistä, strategista suunnittelua, innovatiivista johtamista sekä erilaisia toimia henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi (Manka, 2011, s. 80). Tämä pätee erityisesti muutostilanteessa, jonka

aikana korostuu epävarmuus, stressi sekä erilaiset muutokset työntekijän arjen kulussa.

Tämän hetken työmarkkinoilla työhyvinvointia ja hyvinvoivaa henkilöstöä pidetään investointina ja kilpailuetuna. Organisaation menestys ei ole nykyään ainoastaan mitattavissa taloudellisesti, vaan siihen kuuluu myös työn organisoinnin sujuvuus, toimivat ja ystävälliset sosiaaliset suhteet työpaikalla sekä työhyvinvoinnin kokemus (Nätti & Anttila, 2012, s. 166). Organisaation menestys nähdään nykyään siis taloudellista näkökulmaa laajempänä kokonaisuutena (Pyöriä, 2012, s. 7). Vaikka useat tutkimukset ja jopa maalaisjärki osoittavat, että hyvinvoiva työntekijä on avaintekijä organisaation menestykseen, on hyvä pitää mielessä kriittinen ajattelu. Organisaatiolla, joka menestyy omalla alallaan, on todennäköisesti keskimääräistä enemmän resursseja myös investoitavissa työhyvinvointiin (Pyöriä, 2012, s. 10). Nätin ja Anttilan (2012) tekemän tutkimuksen mukaan organisaation menestystä edustaa yhdeksän ulottuvuutta: taloudellisen tilanteen vakaus, työskentelevän henkilöstön määrä on sama tai nousussa, vähäinen ristiriitojen määrä, avoin tiedotus työpaikalla, arvostus ikääntyviä työntekijöitä kohtaan, nollatoleranssi syrjinnässä, nollatoleranssi henkisen väkivallan suhteen, hyvin organisoidut työtehtävät sekä mutkattomasti toimiva työsuojelu sekä työterveyshuolto (Nätti & Anttila, 2012, s. 166–167). Jokaiseen ulottuvuuteen voidaan liittää hyvinvoinnin kokemus työssä ja panostamalla näihin ulottuvuuksiin organisaatio ja sen henkilöstö edesauttaa menestymistään. Ojalan ja Ahosen (2003) mukaan työhyvinvointi on ennen kaikkea yksittäisten työntekijöiden sekä työyhteisöjen jaettua vireystilaa: henkilöstön ja organisaation kehittämistä siihen positioon, jossa on mahdollisuus kokea työn iloa ja onnistumisen tunnetta. Tukemalla aiemmin mainittuja ulottuvuuksia ja kohdentamalla organisaation resursseja oikein, voidaan lisätä yksittäisen työntekijän sekä työyhteisön hyvinvointia ja tuottavuutta ja näin mahdollisesti kasvattaa organisaation menestystä positiivisempaan suuntaan (Ojala & Ahonen, 2003, s. 19).

Tekstissä on pureuduttu työhyvinvoinnin keskeiseen asemaan työelämässä ja sen näyttäytymiseen investointina ja kilpailutekijänä organisaatioille, lisäten mukaan myös muutostekstiä ja kriittistä otetta. Ennen siirtymää tutkimuskäsymysten pariin, nostetaan esille Mangan malli työhyvinvointiin vaikuttavista

tekijöistä. Malli selkeyttää ja kokoaa yhteen teoriaosuudessa esiteltyjä työhyvinvoinnin eri määritelmiä, tekijöitä ja näkökulmia.



KUVIO 2. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka, 1999; 2008; 2011)

Kuten mallista on nähtävillä, työhyvinvointiin vaikuttavat monet eri tekijät. Organisaation osa-alueeseen kuuluu mallin mukaan tavoitteellisuus, jossa korostuu visiot, strategiat ja määritelty arvomaailma. Lisäksi mallissa on mainittu joustava rakenne organisaatiossa, jossa korostuu mahdollisuus tietämyksen vaihtoon sekä osallistumiseen. Jatkuva kehittyminen pitää sisällään mahdollisuuden uuden oppimiseen ja koulutuksiin sekä oppivan työyhteisön infrastruktuurin. Viimeisenä organisaation osa-alueessa mainitaan työympäristö, jossa korostuu tilan toimivuus, turvallisuus ja ergonomisuus sekä mahdollisten apuvälineiden hyödyntäminen (Manka, 2008, s. 15–18).

Johtamisen osa-alueeseen lukeutuu osallistuva ja kannustava johtaminen, ihmisten johtaminen (*leadership*) ja suorituksen johtaminen (*management*). Ihmisten johtamisessa korostuu alaisten kuunteleminen, luottamus sekä tasa-arvoinen kohtelu. Suorituksen johtamisessa on tärkeää tavoitteiden asettaminen, neuvonta ja ohjaus sekä rakentava ja vastavuoroinen palautteenanto (Manka, 2008, s. 15–18).

Työssä mainittuna työntekijän mahdollisuudet päästä vaikuttamaan omaa työtä koskeviin tavoitteisiin ja päätöksiin. Lisäksi kannustearvo korostaa uuden oppimista, vaihtelevuutta, itsemääräämistä, työn sisällön monipuolisuutta sekä ulkoisia palkkioita, kuten rahallista korvausta työstä ja etenemismahdollisuuksia.

Työyhteisön osa-alueessa vaikuttaa avoin vuorovaikutus organisaatiossa ja työyhteisössä, työyhteisötaidot, ryhmän toimivuus sekä yhteisesti sovitut pelisäännöt ja toimintatavat työpaikalla (Manka, 2008, s. 15–18).

Mallin keskellä on näkyvissä yksilölliset tekijät ja asenteet. Yksilöllisiin tekijöihin lukeutuu muun muassa elämönhallinnan taito ja tunne, psykologinen pääoma, henkilökohtainen kasvumotivaatio sekä fyysinen terveys ja kunto. Asenteet mallissa kuvaavat havaintojamme tiedostamattomalla tasolla. Ilmenevistä asenteista riippuen yksilö voi joko rakentaa tai repiä työhyvinvointiin vaikuttavien osa-alueiden toimivuutta ja yhteistyötä (Manka, 2008, s. 15–18).

Mallin sisällölliset tekijät mukailevat osittain ammatillisen toimijuuden teorialuvussa esitellyn subjektikeskeisen sosiokulttuurisen näkökulman mallia. Molemmissa malleissa vaikuttavina tekijöinä ovat niin ulkopuoliset aineelliset ja aineettomat tekijät, kun yksilössä itsessään olevat sisäiset fyysiset ja psyykkiset tekijät. Näiden lisäksi malleissa vaikuttavina tekijöinä on muut ihmiset, työyhteisöt ja -ryhmät, sosiaaliset suhteet. Kaksisuuntaisten nuolien mukaan, mallissa jokainen osa-alue ja sen sisällä olevat tekijät vaikuttavat toinen toisiinsa. Ihannetilanteessa suurin osa mallin osa-alueissa olevista tekijöistä toteutuisi työpaikoilla ja olisi näin kasvattamassa työhyvinvoinnin toteutumista ja kokemusta organisaatioissa. Mallin toimiessa käytännön työelämässä, työhyvinvointi ja sen kokeminen vakiinnuttaa paikkaansa investointina organisaatioille.

4 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita siitä, millä tavoilla ammatillinen toimijuus näyttäytyy keskisuuren organisaation työntekijöiden kokemuksissa. Lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia. Tutkimuksen tarkoituksena on luoda ja syventää ymmärrystä ammatillisen toimijuuden kokemuksesta ja vaikutusmahdollisuuksista työntekijöiden näkökulmasta. Lisäksi tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksesta organisaatiomuutoksen aikana. Viimeaikainen keskustelu on osoittanut, että näiden käsitteiden, ammatillisen toimijuuden sekä työhyvinvoinnin syvempi tarkastelu on tarpeen alati muuttuvassa työelämässä. Yhä muutoksessa oleva työelämä vaatii jatkuvasti uudenlaista osaamista ja mukautumista työntekijöiltä sekä esihenkilöiltä: työelämää halutaan parantaa ja kehittää jatkuvasti (Eteläpelto, Hökkä, Paloniemi & Vähäsantanen, 2014, s. 25). Tutkimuksen pääkäsitteet ovat näiden odotuksien avaintekijöitä ja tutkimuskysymykset on muotoiltu tuottamaan arvokasta tietoa ja lisäämään ymmärrystä työntekijöiden näkökulmasta.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Millaista ammatillista toimijuutta työntekijät kokevat työssään?
2. Millaista työhyvinvointia työntekijät kokevat työssään?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimuksen lähestymistapa

Tämä aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkimus toteutettiin laadullisin menetelmin, niin lähestymistavaltaan kuin analyysimenetelmältään. Laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa pyritään tarkastelemaan kokonaisuutena. Tämän lähestymistavan ajatellaan valottavan ja avaavan tietyn kokonaisuuden rakennetta ja sisältöä (Alasuutari, 2012). Lisäksi laadullisen tutkimuksen lähtökohtana toimii kuvaus todellisesta elämästä kokonaisvaltaisesti, huomioiden sen monimuotoisuuden (Hirsjärvi ym., 2013, s. 161). Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden kokemuksia omasta ammatillisesta toimijuudesta työssä sekä kokemusta työhyvinvoinnista organisaatiomuutoksen aikana. Tutkimuksen keskiössä olevat käsitteet, ammatillinen toimijuus ja työhyvinvointi nähtiin tutkimuksessa laadullisina ja erillisinä tutkimuskohteina, joita tarkasteltiin työntekijöiden ilmaisujen ja kuvauksien kautta, muodostaen samalla tutkittavan kokonaisuuden (Alasuutari, 2012). Nämä käsitteet ovat valikoituneet tutkimukseen niiden merkittävän aseman ja potentiaalın vuoksi kasvatustieteen sekä työelämän kentällä. Ammatillisen toimijuuden käsitteen katsotaan koostuvan yksilön vaikutusmahdollisuuksista työhönsä, osallisuudesta työkäytäntöjen kehittämisessä sekä oman ammatillisen identiteetin muokkaamisessa (Vähäsantanen, 2015). Työhyvinvoinnin käsite nähdään kokonaisuutena, jossa yhdistyy työn mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvoinnin nähdään lisäävän työn tuottavuutta sekä työhön sitoutumista (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2022). Tämä kaikki mahdollinen potentiaali ei aina kuitenkaan toteudu organisaatioissa, etenään muutostilanteissa, jotka voivat herättää työyhteisössä paljon kielteisiä tunteita ja epävarmuutta (Huy, 2002; Kaski & Kiander, 2005, s. 8). Siksi on tärkeää tarkastella aihetta syvemmin juuri näiden käsitteiden kautta muutoskontekstissa, jotta saadaan lisättyä ymmärrystä ja mahdollisesti kehittää ennaltaehkäiseviä toimia tulevaisuuden organisaatiomuutoksia varten.

Organisaatiomuutosta koskevaa laajempaa tarkastelua ei tutkimuksen teoriaosuudessa ole, koska käsite toimi tutkimuksessa kontekstina aiheelle ja rajasi sitä koskemaan tiettyä ajankohtaa organisaatiossa. Tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita tarkastelemaan työntekijöiden kokemuksia ammatillisesta toimijuudesta sekä työhyvinvoinnista, nimenomaan tiettyinä valittuna ajankohtana, organisaatiomuutoksen aikana. Tämän perusteella tutkimusta voidaan luonnehtia tutkimusstrategialtaan tapaustutkimukseksi. Tapaustutkimuksen pohjimmaisena tehtävänä on luoda tutkittavasta tapauksesta lukijalle ymmärrettävä ilmiö. Tapaustutkimus pyrkii selittämään tai kuvaamaan tiettyä ilmiötä ennalta määrättyinä ajankohtana (Laine ym., 2015, s. 31). Lisäksi tapaustutkimuksen lähtökohdana on kerätä tutkittavasta kohteesta monipuolisesti tietoa ja pyrkiä kohti syvällisempää ymmärrystä siitä (Metsämuuronen, 2011, s. 222–223). Tapaustutkimuksessa tapaukset voivat vaihdella yksittäisistä henkilöistä laajempiin kokonaisuuksiin (Patton, 2015, s. 534–535). Tässä tutkimuksessa kohteena on organisaation työntekijät, joiden kokemuksia pyrittiin tarkastelemaan heidän todellisessa työympäristössään. Kuten tässäkin tutkimuksessa, tapaustutkimuksen tavoitteena ei ole saavuttaa suoria yleistyksiä tutkittavasta ilmiöstä, vaan enemmänkin syvemmän ymmärryksen kautta kuvata ja selittää ilmiötä (Eskola & Suoranta, 1998, s. 48; Stake, 2010, s. 15–16). Tapaustutkimuksen mukaan tässä tutkimuksessa pyrittiin ymmärtämään ja kuvailemaan moniulotteisesti työntekijöiden kokemuksia ammatillisesta toimijuudesta sekä työhyvinvoinnista tutkimuskontekstin sisällä, ei luomaan yleispäteviä yleistyksiä kohdeorganisaation työntekijöiden kokemuksista.

Tutkimuksen aineiston analyysitapana toimi aineistolähtöinen sekä osittain teoriaohjaava sisällönanalyysi. Nämä valikoituivat luontevasti tutkimuksen aineiston analyysitavoiksi, koska tutkimuksen tarkoituksena oli kiinnittää huomiota havaintoihin aineistosta, jotka pyrkivät vastaamaan asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Lisäksi aineiston analyysiä ohjasivat myös ennalta asetetut, tutkimuksen teoreettiset käsitteet ja haastattelujen teemat, jotka lisäsivät analyysiin teoriaohjautuvaa tarkastelutapaa. Aineistosta etsittiin yhdistäviä tekijöitä, käyttäen apuna aineiston koodausta. Yhdistävistä tekijöistä muodostui erilaisia teoreettisia luokkia, jotka tiivistivät ja kuvasivat aineistoa.

5.2 Tutkittavat ja aineiston keruu

Aineisto pro gradu -tutkimukseen saatiin valmiina Tunnetoimijuus organisaation muutoksessa (TUNTO) hankkeesta. Hanke toteutettiin vuosina 2018–2020 ja sen tarkoituksena oli lisätä ymmärrystä tunteiden roolista ja merkityksestä organisaatiomuutoksen keskellä. Kohdeorganisaationa tutkimuksessa toimi rakennushanke- ja kiinteistöjen ylläpitopalveluihin erikoistunut keskikokoinen suomalainen yritys, jossa on työntekijöitä yli 200 henkilöä. Organisaatio on jaettu kahteen eri toimipisteeseen samassa kaupungissa, joista käytettiin tutkimuksessa nimitystä ”toimipiste A” ja ”toimipiste B”. A toimipisteessä työskentelee huomattavasti enemmän henkilöstöä ja se keskittyy lähinnä operatiivisiin toimintoihin ja toimipisteessä B on vähemmän henkilöstöä ja sinne on keskittynyt johdon ja hallinnon toiminnot. Organisaation ylimpänä toimielimenä toimii toimitusjohtaja sekä hallitus. Kyseinen organisaatio yhtiöitettiin kunnallisesta liikelaitoksesta osakeyhtiöksi eli organisaatio on viime vuosien aikana käynyt läpi rakenteellisen organisaatiomuutoksen. Tässä tutkimuksessa aihe rajattiin koskemaan organisaatiomuutoksen kontekstia, joten oli tärkeää, että haastateltavat ovat kokeneet aktiivisesti muutosvaiheen ja olleet siirtymässä mukana.

Hankkeessa tutkimusaineisto kerättiin haastattelemalla kahdeksaa (n=8) työntekijää, jotka työskentelivät organisaatiossa erilaisissa asiantuntijatehtävissä. Haastateltavista työntekijöistä oli viisi miestä ja kolme naista. Heistä kolme työskenteli toimipisteessä A ja viisi toimipisteessä B. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina vuonna 2019 tammi-helmikuun aikana. Teemahaastattelut ovat puolistrukturoituja haastatteluja, joissa teemat ovat valikoituneet tiettyjen aihepiirien mukaan ja valikoituneet teemat ohjaavat haastatteluiden etenemistä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 65). Haastatteluissa pysyttiin tietyissä, ennalta määrätyissä teemoissa, joiden kautta tarkasteltiin tiettyjä ilmiöitä. Puolistrukturoidun haastattelun avulla pystyttiin jättämään tilaa myös avoimemmalle keskustelulle sekä vastaajan omille ajatuksille ja pohdinnoille. Haastattelun aikana varmistettiin, että tietyt teema-alueet tulivat käsitellyiksi haastattelussa, mutta tarkka sisällöllinen järjestys ja keskusteluiden laajuus vaihtelivat haastattelusta toiseen. Haastattelutilannetta tutkimuksen teossa voidaan pitää tilanteena, jossa

tutkija pyrkii tuomaan esiin haastateltavilta tutkimuksen aihepiiriin kuuluvat asiat (Valli & Aarnos, 2018). Kysymykset haastatteluissa laadittiin siis mahdollisimman avoimiksi, jotta työntekijöiden kokemukset taltioituivat mahdollisimman autenttisesti ja ilman haastattelijan liiallista ohjaamista tietynlaisiin vastauksiin. Haastattelurungossa teemoina olivat; oma työ, ammatillinen toimijuus, tunnetyöpajat ja tunteet sekä esimiestyöskentely. Tämän tutkimuksen tutkimuskysymysten valossa fokus keskitettiin pääsoin oman työn ja ammatillisen toimijuuden teemoihin. Tutkimuksessa aihe rajattiin koskemaan aineistosta erityisesti ammatillisen toimijuuden kokemusta sekä työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia. Tämä toi aineistolähtöiseen analyysiin lisäksi teoriaohjaavaa lähestymistapaa. Valmiissa aineistossa, litteroiduissa haastatteluissa oli käytetty haastateltavista pseudonyymejä tunnistekoodeja H1:stä H8:aan. Näitä koodeja hyödynnettiin aineiston analyysivaiheessa, jotta pystyttiin varmistamaan tasavertaisuus sekä monipuolisuus haastattelujen analysoinnissa. Lopullisista tutkimustuloksista nämä tunnisteкодit H1:stä H8: saan ovat kuitenkin poistettu sitaateista haastateltavien anonymiteetin varmistamiseksi.

5.3 Aineiston analyysi

Tutkimusaineiston analysointia, tulkintaa ja johtopäätöksien tekemistä voidaan pitää tutkimusprosessin olennaisimpia ja keskeisimpinä vaiheina (Hirsjärvi ym., 2013, s. 221). Tämän pro gradu- tutkimuksen aineistoa lähdettiin analysoimaan laadullisin menetelmin, käyttäen Milesin ja Hubermanin (1994) kolmivaiheista prosessia induktiivisesta eli aineistolähtöisestä sisällönanalyysistä. Heidän mukaansa prosessiin kuuluu karkeasti kolme vaihetta: aineiston redusointi eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely sekä aineiston abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 122; Miles & Huberman, 1994). Induktiivisuuden lisäksi aineistoa analysoitiin hyödyntämällä abduktiivista eli teoriaohjautuvaa analyysitapaa. Tässä korostuu ajatus siitä, että analyysissä on käytetty apuna teoreettisia kytkentöjä, mutta analyysi ei pohjautu yksinomaan teoriaan (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 109). Tutkimuksessa abduktiivisuus tuli esiin teoriaosuuteen valikoituneiden käsitteiden, ammatillisen

toimijuuden sekä työhyvinvoinnin kautta. Tutkimuksen tulokset muodostuivat analysoiden työntekijöiden haastatteluja vapaasti ammatillisesta toimijuudesta ja työhyvinvoinnista, hyödyntäen tiettyjä teoreettisia raameja ja teemoja, jotka määriteltiin tutkimuksen teoriaosuudessa. Sisällönanalyysin avulla saatiin tietoa ja ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä (Downe-Wamboldt, 1992, s. 314). Induktiivinen lähestymistapa korosti aineistosta nousseita havaintoja ja ilmauksia, jolloin tutkijan omat teoreettiset intressit eivät vaikuttaneet analyysin muodostumiseen (Patton, 2015). Abduktiivisuuden avulla taas tuloksista tunnistettiin aikaisemman tiedon eli tutkimuksen teorian vaikutus, mutta sen merkitys ei ollut teoriaa testaava vaan lähinnä uusia ajatusuria luoviva (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 109). Sisällönanalyysissä edettiin empiirisestä aineistosta kohti teoreettisempaa ja käsitteellisempää näkemystä työntekijöiden kokemasta ammatillisesta toimijuudesta sekä työhyvinvoinnista (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 127). Valittu analyysimenetelmä sopi tähän tutkimukseen, koska tutkimuksen lähestymistapa ja tutkimuskysymykset olivat luonteeltaan laadullisia sekä, ne lähestyivät tutkimusta laadullisesta näkökulmasta. On kuitenkin tiedostettava, että täydellinen objektiivisuus analyysin toteuttamisessa ei ole mahdollista, koska tutkijan muodostamat havainnot aineistosta eivät synny teoreettisessa tyhjiössä ilman ennakko-oletuksia (Braun & Clarke, 2006; Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 81). Onkin oleellista, että tutkija aktiivisesti tunnistaa ja tiedostaa omia teoreettisia ennakkokäsityksiään sekä pyrkii hallitsemaan niitä läpi analyysiprosessin (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 81). Ohjeistusta noudatettiin myös tätä tutkimusta tehdessä – pyrittiin tiedostamaan tutkijan ennakkokäsityksiä ja lähtökohtia suhteessa tutkimuksen pääkäsitteisiin, ammatilliseen toimijuuteen sekä työhyvinvointiin.

Analyysiprosessin lisäksi tutkijalla on aktiivinen rooli läpi koko tutkimuksen ajan. Hänen tehtävänä on tulkita ja havainnoida aineistoa ja raportoida löytämiään havaintoja johtolankoina, joista muodostuu aineiston analyysin edessä kokonaisuus (Puusa, 2020). Kokonaisuuksien löytäminen aineistosta on tärkeää aineistolähtöisessä analyysissä, koska yksittäisinä oletuksina havainnot aineistosta voivat olla epävarmoja, mutta eheinä kokonaisuuksina ne voivat muodostaa uskottavan ja perustellun kokonaisuuden tutkimukselle (Puusa, 2020). Tässä tutkimuksessa käytettyä laadullista sisällönanalyysia voidaan luonnehtia

sekä analyttiseksi, että synteettiseksi. Analyttisyys korostui aineistosta nousevien ilmaisujen kautta, jotka muodostuivat aineiston systemaattisesta luokittelusta ja jäsentämisestä. Tällöin aineistoa koodattiin helpommin tulkittaviin yksittäisiin osiin (Kiviniemi, 2018, s. 69). Synteettisyys näkyi tutkimuksessa aineistoa kokoavana rakenteena, joka helpotti tulosten ymmärrettävyyttä raportointivaiheessa. Tutkimuksessa synteettisyydellä pyrittiin näkemään aineiston ilmauksista muodostuneet luokat teoreettisina ja kokonaisvaltaisina sekä vastaamaan niiden avulla asetettuihin tutkimuskysymyksiin (Kiviniemi, 2018, s. 69).

Tämän tutkimuksen aineiston analyysi alkoi haastattelujen läpilukemisella ja sisältöön perehtymisellä. Seuraavana vaiheena Milesin ja Hubermanin (1994) kolmivaiheisessa prosessissa oli alkuperäisdatan pelkistäminen eli redusointi. Aineiston redusoinnissa karsittiin pois kaikki tutkimukselle epäolennainen, hyödyntäen datan pilkkomista osiin (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 123; Miles & Huberman, 1994). Tutkimuksessa läpilukukertoja ja redusointia ohjasivat jatkuvasti tutkimuksen tutkimuskysymykset, joiden avulla osa haastattelurungon viidestä teemasta alkoi nousta eniten merkityksellisemmiksi tutkimuksen kannalta, oma työ- ja ammatillinen toimijuus-teemat. Mitä useamman kerran ja mitä tarkkaavaisemmin aineistoa käytiin läpi, sitä enemmän aineistosta nousi esiin alkuperäisilmauksia, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiin. Haastatteluaineistoon, jossa kuvattiin ammatillista toimijuutta ja työhyvinvointia koodattiin eri väreillä tutkimuskysymysten mukaan alkuperäisilmaukset, jotka vastasivat ammatillisen toimijuuden ja työhyvinvoinnin kokemukseen. Tämän jälkeen alkuperäisilmaukset kirjattiin ylös Excel-tiedostoon, jotta niitä oli helpompaa tarkastella kokonaisuutena. Ilmauksista koodattiin pelkistettyjä ilmauksia, jotka pyrkivät vastaamaan asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Taulukossa 1 ja 2 on havainnollistettu aineiston redusointia työntekijän kokemasta ammatillisesta toimijuudesta sekä työntekijän kokemasta työhyvinvoinnista.

TAULUKKO 1. Työntekijän kokeman ammatillisen toimijuuden redusointi

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus
<p>”Tää sillain on aika...pystyy meillä siis vaikuttaa just siihen itte”,</p> <p>”Mut kyllä siihen omaan työhön niin kun aika paljon pystyy vaikuttamaan.”</p>	<p>Pystyy itse vaikuttamaan omiin työtehtäviin ja niiden sisältöihin</p>
<p>”Niin kyllä siinä tulee aina kuulluksi”,</p> <p>”Kyllä se meillä on aina ollut, että otetaan heti ideoita vastaan ja annetaan tehdä.”</p>	<p>Kuulluksi tuleminen työpaikalla</p> <p>Vastaanotetaan ideoita ja annetaan tehdä</p>
<p>”Eikä oo niin kun aikatauluja tai ite pitää niistä aikatauluista huolta, että joku tulee tiettyyn aikaan tehtyä. Niin, ei oo sillain.”,</p>	<p>Mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikatauluihin</p>
<p>”Sit pystytään pelaamaan sillain, että okei mä otan tänä vuonna vähemmän niitä hankkeita ja joku toinen ottaa ja hän taas jättää ehkä jotain tekemättä.”</p>	<p>Mahdollisuus sopia ja suunnitella työyhteisön kanssa mahdollisesta työmäärästä ja työtehtävistä</p>

TAULUKKO 2. Työntekijän kokeman työhyvinvoinnin redusointi

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus
<p>”On sellaseen avoimempaan menny niin kun kaikelta osin. Puhutaan niin kun kaikesta.”,</p> <p>”Mutta kyllä meillä hyvä henki toimipisteellä on ja semmonen avoin. Ovet on auki huoneista ja tota, siellä on hyvä olla.”,</p> <p>”Saa olla vielä enemmän se oma itsensä, mikä on. Ja puhua avoimminkin.”,</p> <p>”Kyllä meillä enemmän se positiivisuus on.”,</p> <p>”Muu ilmapiiri on positiivinen, mutta jotkut asiat sitten harmittaa tai että...Mutta kyllä niistäkin sitten suoraan sanotaan niistäkin.”,</p> <p>”No tällä hetkellä mulla on yks tuuraus päällä, joka kestää sen pari kuukautta. Niin se on aika (naurua)...et tällä hetkellä on vähän turhan kuormittunut”,</p> <p>”Nyt alkaa vähän helpottaa jo, kun sai noi parit projektit päätökseen, mutta... Työllisti vähän enemmän.”,</p> <p>”Ei oo ollu alkuvuos mitenkään kovin rauhallinen, et täs on saanu ihan mennä ja ihan riittävästi.”</p>	<p>Avoimuuden tunne työyhteisössä, myös konkreettisella tasolla</p> <p>Omana itsesään oleminen ja työskentely työyhteisössä</p> <p>Suoraan puhumisen kulttuuri osana työyhteisöä</p> <p>Positiivinen ilmapiiri työpaikalla ja työyhteisössä</p> <p>Hetkellinen työn kuormittavuus tuurauksen takia</p> <p>Hetkellinen työn kuormittavuus ja korkeampi työllistymisen tunne usean projektin takia</p> <p>Tunne siitä, että työn saralla ollut riittävästi tehtävää, rauhattomuuden tunne alkuvuodesta</p>

Seuraavaksi aineistosta nousseita pelkistettyjä ilmauksia klusterointiin eli ryhmiteltiin ala- ja yläluokkiin. Alaluokat muodostuivat niin, että aineistosta koodatut alkuperäiset ja pelkistetyt ilmaukset käytiin tarkasti läpi ja etsittiin niistä sisällöllisesti samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia värikoodaamalla ja ne yhdistettiin alaluokiksi. Excel-taulukossa samoilla väreillä merkityt ilmaukset vastasivat sisällöllisesti toisiaan. Koska tämä tehtiin koko aineistolle, jossa oli mukana kahdeksan haastattelua, oli värikoodien avulla helppo seurata, esiintyikö sisällöllisesti samankaltaisia ilmauksia tasapuolisesti jokaisessa haastattelussa. Klusterointi vaiheessa tehtiin vielä tarkistuskierrös ja käytiin koko aineisto läpi alkuperäisilmauksista lähtien, vastasivatko värikoodatut ilmaukset muodostuneita alaluokkia. Tarkistus vaiheessa muutamia ilmauksia jäi pois, koska ne eivät vastanneetkaan tutkimuskysymyksiin ammatillisen toimijuuden sekä työhyvinvoinnin kokemuksesta. Värikoodauksen ja ryhmittelyn jälkeen molempiin tutkimuskysymyksiin, ammatillisen toimijuuden sekä työhyvinvoinnin kokemukseen muodostui aineistosta alaluokkia 22 kappaletta. Esimerkki alaluokkien muodostumisesta aineistosta klusteroinnilla työntekijän kokeman ammatillisen toimijuuden osalta on esitelty taulukossa 3.

TAULUKKO 3. Esimerkki aineiston klusteroinnista työntekijän koetusta ammatillisesta toimijuudesta

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
Pystyy itse vaikuttamaan omiin työtehtäviin ja niiden sisältöihin	Vaikutusmahdollisuus työtehtävien sisältöön ja määrään
Mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön nähdään positiivisessa valossa	Positiivinen kokemus vaikutusmahdollisuuksista
Mahdollisuus vaikuttaa työpäivän aikatauluihin ja työpäivän kulkuun	Vaikutusmahdollisuus omiin työaikatauluihin ja työpäivän kulkuun
Mahdollisuus etätyöpäiville	Vaikutusmahdollisuus työympäristöön
Motivaatio jatko kouluttautua, jotta voi kehittää ammatillista osaamista työelämässä	Mahdollisuus opiskella työn ohessa
Työ tarjoaa mahdollisuuden lisäkoulutuksille ja kursseille	Mahdollisuus kehittää omia työskentelytapoja
Työ tarjoaa ammatillisia haasteita	Mahdollisuus kehittää työpaikan asioita ideoilla ja keskustelulla
Avoin suhtautuminen omaa ammatillista identiteettiä ja urapolkua kohtaan	Aktiivinen osallistuminen ja toiminta työssä

Yläluokat muodostuivat samalla tavalla kuten alaluokat, eli värikoodaamalla sekä yhdistämällä muodostuneita alaluokkia sisällöllisten samankaltaisuuksien mukaan ja muodostamalla niistä yläluokkia. Muodostuneet yläluokat nimettiin luokan sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Yläluokkia muodostui klusteroidusta aineistosta 5 kappaletta ammatillisesta toimijuudesta. Työhyvinvoinnista muodostui yläluokkia 9 kappaletta. Analyysin klusterointivaiheessa aineisto tiivistyi, koska pelkistetyt ilmaukset sisällytettiin yleisempiin käsitteisiin (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 124; Miles & Huberman, 1994).

Viimeiseksi aineiston analyysiprosessissa tehtiin abstrahointi eli aineiston käsitteellistäminen. Abstrahoinnissa eroteltiin tutkimuskysymysten kannalta olennainen tieto ja valikoidun tiedon perusteella muodostettiin analyysin tulokset, pääluokat, jotka olivat johdannaisia alkuperäisilmauksien kielellisistä ilmauksista ja sisällöistä. Tutkimuksessa tarkkailtiin koko prosessin ajan, että analysoitavassa aineistossa säilyi polku alkuperäisdataan. Näin klusterointi nähdään tärkeänä osana abstrahointiprosessia. Abstrahoinnissa empiirinen aineisto liitettiin teoreettisiin käsitteisiin, joiden avulla kuvattiin tutkimuskohdetta (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 125–127; Miles & Huberman, 1994). Taulukossa 4, 5 ja 6 on havainnollistettu esimerkit aineiston abstrahoinnista työntekijän kokemasta ammatillisesta toimijuudesta sekä työhyvinvoinnista.

Luvussa 6 on avattu saadut tutkimustulokset esimerkkisitaattien avulla työntekijöiden kokemasta ammatillisesta toimijuudesta sekä työhyvinvoinnista.

TAULUKKO 4. Aineiston abstrahointi työntekijän koetusta ammatillisesta toimijuudesta, aktiivinen toimijuus

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
<p>Vaikutusmahdollisuus työtehtävien sisältöön ja määrään</p> <p>Positiivinen kokemus vaikutusmahdollisuuksista</p> <p>Vaikutusmahdollisuus omiin työaikatauluihin ja työpäivän kulkuun</p> <p>Vaikutusmahdollisuus työympäristöön</p> <p>Mahdollisuus vaikuttaa työpaikan asioihin ideoilla ja keskustelulla</p> <p>Mahdollisuus opiskella työn ohessa</p> <p>Mahdollisuus kehittää omia työskentelytapoja</p> <p>Mahdollisuus kehittää työpaikan asioita ideoilla ja keskustelulla</p> <p>Aktiivinen osallistuminen ja toiminta työssä</p>	<p>Vaikutusmahdollisuudet</p> <p>Kehitysmahdollisuudet</p>	<p>Aktiivinen toimijuus</p>

TAULUKKO 5. Aineiston abstrahointi työntekijän koetusta ammatillisesta toimijuudesta, sosiaalinen toimijuus

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
<p>Mahdollisuus jakaa töitä työporukan kesken</p> <p>Kuulluksi tuleminen työpaikalla</p> <p>Vaikeudet kommunikoinnissa työpaikalla</p> <p>Ideointimahdollisuus työpaikalla</p> <p>Mahdollisuus vaikuttaa työpäivän kulkuun ja aikatauluihin</p> <p>Luottamuksen ja kunnioituksen kulttuuri työpaikalla</p> <p>Itsenäinen työskentely</p> <p>Myönteinen kokemus työstä</p> <p>Mahdollisuus jakaa töitä työporukan kesken</p> <p>Kuulluksi tuleminen työpaikalla</p> <p>Kommunikointitapa työpaikalla</p> <p>Tuen saanti työyhteisöltä ja esihenkilöiltä</p>	<p>Kuulluksi tuleminen</p> <p>Luottamuksen kulttuuri</p> <p>Sosiaalinen tuki</p>	<p>Sosiaalinen toimijuus</p>

TAULUKKO 6. Aineiston abstrahointi työntekijän koetusta työhyvinvoinnista

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
<p>Avunanto ja avunsaanti työyhteisön kesken</p> <p>Palautteen saanti ja sen reflektointi</p> <p>Kannustava ilmapiiri</p>	Työyhteisön tuki	Psyykinen hyvinvointi
<p>Työ antaa virikkeitä ja onnistumisen tunteita</p> <p>Työ koetaan innostavana ja motivoi kehittämään omaa ammatillista osaamista</p> <p>Työ koetaan positiivisena osana arkea</p>	Työn mielekkyys	
<p>Työ koetaan hetkellisesti fyysisesti ja/tai psyykkisesti liian kuormittavana</p> <p>Lisääntynyt stressi</p> <p>Liiallinen kiireen tunne</p> <p>Negatiivinen työilmapiiri</p>	Työn kuormittavuus	
<p>Positiiviset ja negatiiviset sosiaaliset suhteet työkavereihin ja esihenkilöihin</p>	Sosiaaliset suhteet työyhteisössä	
<p>Kuuntelemisen kulttuuri työyhteisössä</p> <p>Suoraan puhuminen työyhteisössä</p> <p>Puhetavat, kuten huumori, ymmärtäväisyys ja kunnioitus</p>	Kommunikointi työyhteisössä	Sosiaalinen hyvinvointi
<p>Tunteet salliva ilmapiiri työyhteisössä</p>		

<p>Kannustava ilmapiiri työyhteisössä</p> <p>Hyväntuulisuus ja myönteisyys työyhteisössä</p> <p>Työpaikan työskentelytilat ja -tavat edistävät fyysisen hyvinvoinnin kokemusta</p> <p>Turvallinen tunne omana itsenä olemisesta työyhteisössä</p> <p>Tunteet salliva ilmapiiri työpaikalla</p> <p>Työyhteisö tukee työssä jaksamista</p> <p>Työpaikan järjestämä fyysinen toiminta, aktiviteetti</p>	<p>Työyhteisön avoimuus</p> <p>Työympäristön fyysiset ratkaisut</p> <p>Turvallinen työskentelyilmapiiri</p> <p>Työntekijän fyysinen kunto</p>	<p>Fyysinen hyvinvointi</p>
--	---	-----------------------------

5.4 Eettiset ratkaisut

Tutkimustyön eettiset näkökulmat ja ulottuvuudet ovat nousseet yhä enemmän yleisen huomion kohteeksi ja niille annetaan yhä enemmän painoarvoa. Monilla aloilla tutkimusmenetelmät ja -tavat ovat kehittyneet kovaa vauhtia, ja tästä johdun tutkimukselle on avautunut täysin uusia mahdollisuuksia, joihin voi liittyä niin positiivisia, kuin negatiivisia eettisiä seikkoja (Mäkelä, 2002, s. 20). Tämän takia on tärkeää kiinnittää huomiota koko tutkimusprosessin ajan eettisiin näkökohtiin sekä hyvään tieteelliseen käytäntöön.

”Kaikkiin tutkimuksiin liittyy eettisiä ratkaisuja” (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 19). Näitä eettisiä ratkaisuja tutkimuksessa ohjaa tutkimusetiikka, jonka mukaan tutkijan tulee noudattaa vastuullisia ja oikeita toimintatapoja sekä edistää niitä tutkimustoiminnassa. Lisäksi tutkijan vahvana ohjenuorana läpi tutkimuksen toimii hyvä tieteellinen käytäntö. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu muun muassa tiedeyhteisön tunnustamien toimintatapojen noudattaminen sekä eettisten tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmien soveltaminen läpi tutkimuksen (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 150–151). Lisäksi erityistä tarkkuutta vaativa eettisen lainauskäytännön toteuttaminen sekä, että tutkimuksen suunnittelu, toteutus ja raportointi kirjattiin läpi tutkimuksen yksityiskohtaisesti, avoimesti sekä tieteelliselle tiedolle ominaisten vaatimusten mukaisesti (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 150–151).

Tässäkin tutkimuksessa sitouduttiin noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Haastatteluaineistot tutkimukseen saatiin valmiina Tunnetoimijuus organisaation muutoksessa, TUNTO-hankkeesta. Tunnistettavuuden estäminen on yksi ihmistieteiden keskeisin tutkimuseettinen normi. Nimettömyys ja tunnistamattomuus ovat itsestään selvät lähtökohdat, kun aineistoa aletaan litteroida, eli puhtaaksikirjoittaa (Kuula, 2015). Tähän tutkimukseen kerättyä aineistoa käsiteltiin haastateltavien anonymiteettia kunnioittaen sekä litterointivaiheessa aineistoa koodattiin niin, että haastateltavia yksilöivät- ja tunnistetiedot hävitettiin. Ennen aineiston saantia allekirjoitin sitoumuksen tutkimusaineiston käytöstä, jossa sitouduin käyttämään aineistoa vain pro gradu- ohjaajan kanssa sovittuihin tut-

kimustarkoituksiin, eli analysoitavana aineistona pro gradu -tutkimuksessa. Lisäksi sitouduin säilyttämään ja analysoimaan aineistoa hyvän tieteellisen käytännön mukaan. Tutkimuksen valmistuttua hävitän hallussani olevan aineiston viipymättä asianmukaisella tavalla. Erityistä tarkkuutta tutkimuksessa käytettiin myös huolellisuuden ja rehellisyyden suhteen, jotka kuuluvat myös osaksi tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 133). Tähän kuuluu tarkkuus ja rehellisyys viittausmerkinnöissä, joiden avulla lainattavien tutkijoiden aikaisemmat saavutukset tulevat huomioiduksi asianmukaisella tavalla, erityisesti tutkimuksen teoriaosuudessa. Tutkimuksessa pyrittiin huolellisesti ottamaan tämä eettinen käytäntö osaksi tekstiä, jotta lukija erottaa viittaukset muiden tutkijoiden töihin ja tämän tutkimuksen tutkijan oman äänen välillä.

Tutkimuksen tulisi olla puolueetonta, objektiivista, kriittistä, autonomista, julkista sekä ennen kaikkea avointa ja läpinäkyvää. Tämän myötä varmistettu tieto kasvaa sekä mahdollisuus kestävämpään ja eettisempään tutkimukseen kehittyy (Niiniluoto, 2002, s. 38). Tässä pro gradu -tutkimuksessa pyrittiin johdattamaan lukijaa punaista lankaa pitkin alusta loppuun sekä raportoimaan ja kuvaamaan tutkimuksen vaiheet mahdollisimman yksityiskohtaisesti, jotta tutkimus toimi selkeänä, eettisenä ja ennen kaikkea tiedollisena kokonaisuutena.

6 TULOKSET

Kuudennessa luvussa esitellään tutkimuksen tulokset. Tulosluku jakautuu tutkimuskysymysten mukaan kahteen alalukuun: 6.1 koettu ammatillinen toimijuus työssä ja 6.2 koettu työhyvinvointi työssä. Tutkimustulosten tarkastelussa hyödynnetään havainnollistavia ja kuvaavia aineistoesimerkkejä. Osassa aineistoesimerkeissä viitataan tiettyyn osaan työntekijöiden ilmauksista ja tällöin poistettu osa on merkitty tällä symbolilla: [...].

6.1 Koettu ammatillinen toimijuus työssä

Kohdeorganisaation työntekijät kokivat ammatillisen toimijuutensa pääosin myönteisenä ja positiivisena. Haastateltavat kuvailivat omaa ammatillista toimijuutta sallivia ja edistäviä, mutta myös osittain sitä rajoittavia tekijöitä, jotka esitellään tässä tulosluvussa. Rajoittavat tekijät liittyivät muun muassa organisaatiomuutoksen eli yhtiöittämisen tuomiin ongelmiin. Työntekijän koetusta ammatillisesta toimijuudesta muodostui kaksi pääluokkaa, aktiivinen toimijuus ja sosiaalinen toimijuus. Aktiiviseen toimijuuteen kuului työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä sekä kehittyä työssään. Sosiaalinen toimijuus käsitti kuulluksi tulemisen työpaikalla, luottamuksen kulttuurin työpaikalla sekä sosiaalisen tuen työyhteisössä. Seuraavaksi muodostuneet pääluokat kirjoitettiin auki yläluokkien ja kokemuksia havainnollistavien esimerkkisitaattien avulla.

Aktiivinen toimijuus

Aineistosta havaittiin, että aktiivinen toimijuus näyttäytyi työntekijän mahdollisuutena vaikuttaa omaan työhönsä sekä mahdollisuutena kehittyä omassa työssään tai kehittää omaa ammatillista osaamista. Vaikuttamisen osalta kaikki kahdeksan haastateltavaa kokivat, että heillä on mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä. Osa haastateltavista kertoi mahdollisuuksistaan kehittyä omassa työs-

sään, esimerkiksi uudelleen kouluttautumisen tai kurssien avulla. Aktiivisen toimijuuden kokemus vaati työntekijöiltä aktiivista ja oma-aloitteista toimintaa sekä osallistumista työssä.

”Mut kyllä siihen omaan työhön niin kun aika paljon pystyy vaikuttamaan.”

[...] ”Mutta kyllä mun mielestä silleen, jos vaan tuo ite asioita esille, niin kyllä ne lähtee iso osa liikkeelle.”

”Niin kyllä mä toistaiseksi oon tyytyväinen siihen, että siinä suhteessa tietysti haluan kehittyä sillä lailla, että nää hommat... ja omalta osaltani siihen vaikuttamassa, että tää menis sujuvammaksi tää homma.”

Työntekijän aktiivinen toimijuus osana ammatillisen toimijuuden kokemuksesta sisälsi erilaisia siis erilaisia vaikutus- ja kehitysmahdollisuuksien tekijöitä, jotka on esitelty taulukossa 7.

TAULUKKO 7. Aktiivisen toimijuuden kokemukseen vaikuttavat tekijät

Vaikutusmahdollisuudet	Kehitysmahdollisuudet
<ul style="list-style-type: none"> - Mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviin - Mahdollisuus vaikuttaa työpäivän kulkuun, aika- tauluihin ja työympäristöön - Mahdollisuus vaikuttaa työtehtävien jakamiseen - Mahdollisuus ideoida töissä 	<ul style="list-style-type: none"> - Mahdollisuus ideoida töissä - Mahdollisuus kehittyä omassa työssä ja kehittää omaa ammatillista osaamista - Myönteinen asenne ja kokemus työtä kohtaan

Vaikuttamismahdollisuuksissa kohdeorganisaation työntekijät kokivat, että he pystyivät vaikuttamaan omiin työtehtäviin, niiden sisältöihin, tehtävien jakamiseen sekä työympäristöön. Tietynlaisia työtehtäviä pystyi jakamaan esimerkiksi oman tiimin tai työkavereiden kesken. Omaan työviikon kulkuun pystyi vaikuttamaan työympäristön kautta, hyödyntäen esimerkiksi työpaikan mahdollistamia etätyöskentelypäiviä. Työntekijät kokivat, että he pystyivät vaikuttamaan erityisesti työpäivän kulun rytmittämiseen ja aikatauluttamiseen. Tämä koettiin mielekkäänä ja työn etuna. Työntekijät kuvailivat työssä olevan tietynlaiset ennalta määrätyt raamit, joiden mukaan osa työpäivistä kulki, kuten palaverit ja tapaamiset tai työmaalla vierailu. Muutoin he pystyivät hyvin aktiivisesti tekemään päätöksiä työskentelyn ja sen suunnittelun suhteen. Kertoessaan kokemuksistaan haastateltavat korostivat puheessaan aktiivista otetta sekä itseohjautuvaa työskentelyä. Myös työntekijän kiinnostuksen kohteet ja ammatillinen osaaminen olivat vaikuttamassa kokemukseen ammatillisesta toimijuudesta. Toimiva ja avoin vuorovaikutussuhde työntekijän ja esihenkilön välillä oli edesauttamassa kiinnostavien ja mielekkäitten työtehtävien valikoitumista kalenteriin ja oli tätä kautta lisäämässä positiivisen ammatillisen toimijuuden kokemusta.

”Sit pystytään pelaamaan sillain, että okei mä otan tänä vuonna vähemmän niitä hankkeita ja joku toinen ottaa ja hän taas jättää ehkä jotain tekemättä.”

”Et joo, kyllä mä pystyn itte päättää, miten mä mitäkin teen tietyissä rajoissa.”

[...] ”mutta muuten niinkun hyvin vapaasti saa ajoittaa sen päivänsä. Ja nyt sitten vielä tää etätyömahdollisuus on entistä parempi.”

[...] ”Mutta sitten niinkun näistä projekteista, niin ite pystyy kaikki aikataulut ja tommoset sopii. Et silleen se päivä menee niinku luontevasti. Että siinä niinkun saa sitten semmosen oman aikataulun pystyy, ettei oo mitään semmosia paineita siinä luoda, että täytyis olla jotain...”

Vaikutusmahdollisuuksista haastateltavat mainitsivat myös mahdollisuuden ideointiin työpaikalla. Ideointimahdollisuus lisäsi työntekijän kokemusta kuuluksi tulemisesta sekä mahdollisuudesta vaikuttaa työpaikan käytänteisiin, työtehtäviin sekä työskentelytapoihin, jotka taas edesauttoivat ammatillisen toimijuuden positiivista kokemista. Kertoessaan ideointimahdollisuuksista työntekijöiden puheessa korostui edelleen aktiivinen ote sekä oma-aloitteisuus ideoinnissa ja niiden eteenpäinviemisessä työpaikalla. Työntekijät kokivat, että työpaikan ilmapiiri oli avoin ja vastaanottavainen uusille ideoille ja tavoille toimia, mutta se oli paljon itsestä kiinni, kuinka aktiivisesti ideaa toi esille ja vei sitä eteenpäin. Esimerkiksi ideat, jotka esitettiin kirjallisessa muodossa, koettiin menevän lähes aina eteenpäin, kunhan ne toimitettiin oikealle henkilölle. Tämän lisäksi vapaamuotoisempi ideointi työyhteisön kesken keskustelun kautta, esimerkiksi työkykyä ylläpitävissä päivissä eli tyky-päivissä koettiin tuottavan joskus tulosta.

”Mutta tavallaan täällä ollaan vastaanottavaisia ideoille, useille, että sen puolesta ainakin on jotakin mahdollisuuksia.”

”jos sulla on joku idea, niin sä vaan pistät sen niinkun kirjalliseen muotoon ja toimitat sen jollekin henkilölle niinkun selväkielisenä. Kyllä ne niinkun melkeen menee eteenpäin, mutta jos et sä mitään puhu, niin eihän ne edisty.”

”kyllähän noiden tyky-päivien yhteydessäkin, jos jotain niin, sielläkin jotain ideoidaan vapaammassa muodossa ja lennokkaita ajatuksia heitellään. Sitä kautta ja sitten niistä saattaa joku iskeä tuulta tossa ihan oikeasti. Joku saa jonkun ihan hullun ideankin päähän ja sitä lähdetään sitten ihan oikeasti niinkun kehittämään.”

Aktiivisen toimijuuden suurimpana vaikutusmahdollisuutena työntekijät kokivat kuitenkin mahdollisuudet vaikuttaa työpäivän kulkuun sekä aikatauluihin. Niistä vaikutusmahdollisuuksista oli mainintoja kaikissa kahdeksassa haastattelussa. Työntekijöiden oman ammatillisen toimijuuden kokemus ja ilmentyminen näyttäytyi vahvimmin kyseisten vaikutusmahdollisuuksien kautta.

Osassa haastatteluista nousi esiin tekijöitä, joiden he kokivat heikentävän omia vaikutusmahdollisuuksiaan työssä ja osittain rajoittavan ammatillisen toimijuuden aktiivista kokemusta. Haastatteluissa oli mainintoja esimerkiksi organisaatiomuutoksen eli yhtiöittämisen aiheuttamista ongelmista. Yhtiöittämisen mukana toimipisteissä usealla eri osa-alueella tapahtui muutoksia ja tämä hankaloitti muun muassa työn sisältöihin liittyvää päätöksentekoa sekä yleisesti työskentelyä epäselvien käytäntöjen takia. Yksi haastateltavista nosti esille erityisesti sen, että oma työnteko vaikeutui ja hidastui, kun joutui käyttämään aikaa epäselvien asioiden ratkaisemiseen. Kyseiset asiat olivat käytännössä epäoleellisia oman työn suhteen, mutta niiden takia oma normaali työtahti hidastui, kun niitä ei ollut selvitetty toimipisteissä aikaisemmin yhtiöittämisen myötä. Haastateltava mainitsikin puheessaan, että johdon olisi pitänyt selvittää työhön liittyviä prosesseja ennen organisaatiomuutosta.

”Tulee vähän sillain puskista semmosia juttuja, mitä ei ehkä oo osannut sitten odottaakaan. Ne on mun mielestä semmosia, että liittyy tietyllä tapaa tähän yhtiöittämiseen. On jotain käytäntöjä, mitkä tulee vielä ensimmäistä kertaa eteen ja ei ookaan ajateltu, että miten niitä sitten tehdään ja miten menee kaikki.”

Päätöksenteon vaikeutumisen ja epäselvien työkäytäntöjen lisäksi kuusi haastateltavaa mainitsivat kahdessa eri toimipisteessä työskentelyn hankaloittavan vaikutusmahdollisuuksia työssä, työympäristön kautta. Yhtiöittämisessä toimipisteet jaettiin kahteen, jonka seurauksena työntekijät kokivat kommunikaation vaikeutuneen sekä altistuneen enemmän ristiriidoille. He kokivat, että toimipisteiden välinen vuorovaikutus oli osittain takkuilevaa ja monimutkaista ja näin vaikeutti usein asioihin vaikuttamista, erityisesti koko yhtiön tasolla. Haastateltavat nostivat esille sen, että vuorovaikutus toimipisteiden välillä saattoi aiheuttaa ajoittain ristiriitoja sekä kommunikaatio ongelmia, jotka vaikeuttivat omaan työhön liittyvän tiedon saamista.

[...] ”Ehkä se rajoittaa, että kun ollaan kahdessa eri paikassa. Ei oikein tiedä, mitä täällä puhutaan, mitä täällä tapahtuu tai miten pystyisi vaikuttamaan niin kun koko yhtiön asioihin.”

[...] ”Tai pistää sähköpostia, ni tuntuu, että sillä aina mutkistuu asiat. Aattelee, että täähän on mukava posti, niin sit toinen aattelee, että onpa se kärkkäästi kirjoittanut.”

Haastateltavat kuitenkin kokivat, että omaan työhön vaikuttaminen oman toimipisteen sisällä onnistui ja toimipisteen asioihin vaikuttaminen, jossa työskenteli, koettiin helppona. Toimiva työympäristö kokonaisuudessaan koettiin haastateltavien mukaan parantavan vaikutusmahdollisuuksia työssä sekä ammatillisen toimijuuden kokemusta nostattavana tekijänä. Pääosin haastateltavat kuvasivat vaikutusmahdollisuuksiaan työssään positiivisesti ja kokivat pääsevänsä hyödyntämään ja kehittämään ammatillista toimijuuttaan työssään aktiivisen toimijuuden kautta.

Ammatillisen toimijuuden kokemukseen aktiivisessa toimijuudessa haastateltavilla sisältyi vaikuttamisen lisäksi myös kehitysmahdollisuuksia. Näihin kehitysmahdollisuuksiin lukeutui mahdollisuus kehittyä omassa työssä sekä mahdollisuus kehittää omaa ammatillista osaamista, myönteinen asenne ja kokemus omasta työstä sekä jo vaikuttamismahdollisuuksissa esille tullut ideointimahdollisuus töissä. Mahdollisuus kehittyä omassa työssä ja mahdollisuus kehittää omaa ammatillista osaamista oli työntekijöistä yksi merkittävimmistä keinoista myönteisen ammatillisen toimijuuden kokemuksessa. Seitsemän haastateltavan puheessa nousi esille se, kuinka tärkeää työntekijälle oli saada mahdollisuus päivittää omaa osaamistaan kursseilla, kouluttaa itseään tarvittaessa lisää tai jopa kokonaan uudelleen kouluttautua. He kokivat, että oman ammatillisen osaamisen kehittäminen lisäsi työskentelymotivaatiota ja innostusta työhön sekä työn mielekkyyttä. Myönteistä kokemusta kehittymisen osalla lisäsi myös työpaikan tarjoamat lisäkoulutukset tai kurssit sekä se, että työpaikka useasti mahdollisti lisäkouluttautumisen työn ohella.

”niin mä luen itseasiassa insinööriks niinku samaan aikaan vielä. Sekin tuo vähän lisää, lisää...Että saa niinku insinöörin paperit ja sitte varmaa jotain...jotain ehkä ylempi AMK vielä jossain kohtaa.”

”Juu, ihan sillain motivoitunut kuitenkin opiskelee vielä. Samalla ku pystyy hyvin.”

”kyllähän niitä kehittää pystyy. Ja meillä on hyvä mahdollisuus niinkun tavallaan käydä jossain koulutuksissa, kursseilla ja tämmösissä ja kehittyä sitä kautta myös ja muuta.”

Osa haastateltavista kuvasi myös oman ammatillisen osaamisen kehittämisen avartavan mahdollisuuksia tulevaisuuden työelämän suhteen.

”En voi sanoa, että näistäkään hommista välttämättä eläkkeelle jäädään, mutta katotaan nyt, vuosi kerrallaan mennään eteenpäin ja kuulostellaan, mitä maailmalla tulee tuulia tullessaan, että avoimin silmin.”

Haastateltavat kokivat kehittymisen myös mahdollisuutena viedä eteenpäin työpaikan sisäisiä toimintoja ja käytäntöjä sekä kehittää niitä. He mainitsivat, että näiden avulla voitiin helpottaa ja sujuvoittaa työntekoa sekä tehdä siitä tehokkaampaa. Omalla aktiivisella otteella pienilläkin asioilla pystyi helposti kehittämään toimintaa työpaikalla.

”Välillä huomaa, että sitten kun ne millä pystyy sitä toimintaa kehittämään on aika pieniäkin asioita, että kun vaan ottaa niitä esille tai joku niinku vie niitä asioita eteenpäin.”

Kokemus omassa työssä kehittymisestä jakoi haastateltavat kahtia. Osa oli sitä mieltä, että kehittymiselle on työn ohella tarpeeksi aikaa, kun taas osa koki asian niin, että työnteon lisäksi ei ole aikaa muulle aktiivisuudelle. Kahtiajakoa kosketti työntekijän oma aktiivisuus sekä työmäärän suuruus.

”ite on mielummin siellä niinkun suorittavassa osapuolella, tekemässä näitä hommia ja muuta, niin kyllä joka hommassa tulee aina mietittyä mielummin sillain päin, että miten tän vois tehdä itsekin vielä helpommin ja paremmin tän homman,”

”Mutta sitä mä just meinaan, että kun olis vähän niinkun hiljennystä tohon hommaan tai jotain semmosia seesteisempiä jaksoja, niin kerkeis vähän jotain kehittelemään ja sitten sitä kautta tuomaan esille asioita.”

Yleisesti haastateltavien puhe kehittymismahdollisuuksista omassa työssä ja oman ammatillisen osaamisen kehittämisestä oli myönteistä niin yksilö- kuin organisaatiotasollakin. Työntekijät kokivat pääosin positiivisina omat mahdollisuutensa kehittää itseään ja ammatillista osaamistaan työntekijänä sekä organisaatio tuki tätä toimintaa. Myös yhtiöittämisellä oli kehitysmahdollisuuksien osalta myönteinen vaikutus työntekijöiden kokemuksessa. Työntekijät kokivat kykenevänsä kehittämään oman työn lisäksi koko organisaatiota koskevia käytäntöjä. Heidän mukaansa kehittäminen nähtiin koko organisaation yhteisenä asiana, jossa jokaisella oli mahdollisuus saada äänensä kuuluviin, erityisesti järjestettyjen työpajojen ja kehittämishankkeiden kautta. Seitsemän työntekijää koki työkäytäntöjen kehittämisen helpommaksi yhtiöittämisen jälkeen. Onnistuneet ja myönteiset kokemukset kehittämisestä lisäsivät ammatillisen toimijuuden myönteistä kokemusta työntekijöissä.

Myönteinen asenne ja kokemus työstä kuului myös osaksi aktiivisen toimijan kehitysmahdollisuuksia. Kehitysmahdollisuuksien myötä työntekijöiden motivaatio työtä kohtaan kasvoi ja työntekijät kuvasivat saavansa kehittämisestä energiaa, joka taas osaltaan lisäsi heidän myönteistä asennettansa ja kokemusta työstä. Haastatteluista nousi esiin myönteisiä mainintoja, kuten tyytyväisyys, innostus ja hyvän olon tunne.

Kehitysmahdollisuuksiin lukeutui viimeisenä ideointimahdollisuus, joka avattiin jo vaikuttamismahdollisuuksien alaluokkana. Haastateltavat kokivat ideointimahdollisuuden lisäävän omaa kuuluvuuden tunnetta työpaikalla sekä myönteistä osallisuutta työyhteisössä. Ideointi yhdessä työkavereiden kanssa toi mukanaan työntekijöille lisää mahdollisuuksia kehittää työpaikan yleisiä asioita sekä omaa ammatillista toimijuutta. Työntekijöiden puheessa ideoinnista korostui edelleen aktiivinen ote sekä oma-aloitteisuus.

Sosiaalinen toimijuus

Tarkasteltaessa työntekijöiden ammatillisen toimijuuden kokemusta aineistosta rakentui pääluokaksi aktiivisen toimijuuden lisäksi sosiaalinen toimijuus. Sosiaalinen toimijuus piti sisällään kolme yläluokkaa: kuulluksi tuleminen, luottamuksen kulttuuri sekä sosiaalinen tuki (taulukko 8). Seuraavaksi nämä kolme yläluokkaa avataan tarkemmin.

TAULUKKO 8. Sosiaalisen toimijuuden kokemukseen vaikuttavat tekijät

Sosiaalinen toimijuus
- Kuulluksi tuleminen
- Luottamuksen kulttuuri
- Sosiaalinen tuki

Suurin osa haastateltavista koki, että he tulevat kuulluksi työpaikallaan. Kuulluksi tuleminen koettiin erittäin tärkeänä tekijänä, joka nostatti työntekijän kokemaa arvostusta ja yhteisöllisyyden tunnetta työpaikalla, työyhteisön keskuudessa. He kokivat, että parhaiten työpaikalla tulee kuulluksi ottamalla itse asioita puheeksi sekä osoittamalla kiinnostusta kuuntelemalla työkavereita. Puheessa korostui myös rentous ja helppous keskustelutilanteissa. Työntekijät kokivat, että esimerkiksi kahvikupin ääressä, rennoissa olosuhteissa keskustelu sujui hyvin ja vaivattomasti eteenpäin.

”Niin kyllä siinä tulee aina kuulluksi”

”Joo ääneen pääsee kyllä tuota niin... En oo koskaan sanonut missään kyselyissä sillain, ett-eikö sais sanottua sitä, mitä ajattelee.”

Kuusi haastateltavaa nostivat puheessaan esiin keskustelun ja kuuntelemisen taidon työpaikalla. He korostivat sen tärkeyttä osana kuulluksi tulemistä ja ammatillista toimijuutta. Puheessaan työntekijät toivat esille sitä, kuinka tärkeä osa toimivaa keskustelua on ottaa aikaa toisen kuuntelemiselle, ilman keskeytyksiä tai muita häiriötekijöitä. Kuuntelemisen teema nosti työntekijöissä esiin tunteita ja suurin osa oli sitä mieltä, että kuunteleminen on toimivan kommunikaation avaintekijä.

”kuuntelen sitä, mitä toisella on, mihin hän on koittanut perehtyä erityisesti.”

”mutta se myös, ettei keskeytetä koko ajan, kun toinen puhuu.”

”Mutta mä oon yrittänyt kiinnittää siihen huomiota, että jos jollakin on juttu kesken, niin mä en mene siihen väliin kysymään mitään. Mua ärsyttää se niin helvetisti, kun ”mulla on vaan tämmönen pikku asia tässä välissä” ja sitten se roihahtaakin se ja vie minuuttikaupalla.”

Työntekijöiden kokemuksissa nousi myös esiin työyhteisön yhtenäisyys ja yhteisöllisyys keskustelussa. He korostivat, että työasioiden pohtiminen yhdessä työporukalla tuntui ajoittain helpommalta ja porukalla saatiin edistettyä nopeallakin aikataululla tiettyjä asioita.

”me siellä porukalla pähkäillään ja todetaan hyviä asioita, että saatais ne sitten eteenpäinkin.”

”Nii niin, ei siihen tarvi semmosia erityisiä tilanteita, vaan se tulee niinku luonnostaan. Sitten ihmetellään porukalla ja käydään kysymässä tai jotain...tai mietitään. Se menee aika normaalin oloesti.”

Seitsemän työntekijää mainitsi haastatteluissa kokevansa haasteita kommunikaatiossa työpaikalla.

”Tai, että jos olisi enemmän suurempi kanava, niin sitten tota...”

”On myös haasteellista. Varsinkin se just se ehkä tiedon saaminen itselle, mitä voi sitten viestiä eteenpäin (naurua). Nii... se on välillä ehkä semmosta haasteellista.”

[...] ”No eihän se tieto aina nytkään kulje,”

Työntekijät kokivat, että kommunikointi tietyissä tilanteissa oli ajoittain vaikeaa ja takkuilevaa. He mainitsivat, että joitain työtehtäviä oli hitaampaa ja hankalampaa viedä eteenpäin, kun suora kommunikointikanava puuttui. He kokivat tarvitsevansa apua työtehtävän suorittamiseen juuri sillä hetkellä, ja kyseenomaista kanavaa tälle toiminnolle ei ollut saatavilla. Tieto kulki työntekijöiden mielestä liian monen mutkan ja henkilön kautta, joka hidasti yksilön työntekoa. Työtehtävän vaatiman tiedon saaminen itselle saattoi kestää ja näin ollen tietyt työt tai projektit saattoivat jäädä roikkumaan. Organisaatiomuutos eli yhtiöittäminen ei osaltaan tuonut helpotusta työntekijöiden väliseen kommunikointiin, vaan päinvastoin lisäsi kielteistä kokemusta kommunikoinnin sekä vuorovaikutuksen osalta suurimassa osassa työntekijöitä. Nämä tekijät osittain vähensivät työntekijän motivaatiota ja myönteistä kokemusta ammatillisesta toimijuudesta. Epäkohdista huolimatta enemmistö haastateltavista koki tulevansa kuulluksi työssään sekä pystyvänsä esittämään mielipiteensä työhön liittyvissä asioissa.

Sosiaalinen toimijuus pääluokkana piti sisällään kuulluksi tulemisen lisäksi luottamuksen kulttuurin. Luottamuksen muodostumiseen kuului vahvana osana sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutus työpaikalla. Kun työntekijä koki luottamusta ja kunnioitusta työpaikallaan, lisäsi tämä työntekijöissä myönteistä kokemusta siitä, että he pääsivät harjoittamaan omaa ammatillista toimijuuttaan työssään. Luottamus työntekijöissä rakentui muun muassa mahdollisuudesta vaikuttaa omiin työaikatauluihin sekä työpäivien kulkuun, itsenäisestä työskentelystä, työyhteisön ja esihenkilöiden tarjoamasta tuesta sekä myönteisestä asenteesta ja kokemuksesta omaan työhön. Eniten mainintoja luottamuksesta puheessa esiintyi itsenäiseen ja vapaaseen työskentelyyn liittyen ja luottamuksen konkreettiseen ilmenemiseen työpaikalla.

”Mutta nyt varsinkaan ei oo tullut mun mielestä mitään epäilyjä mistään taholta, että missä sä kuljet milloinkin. Että kyllä se siihen luottamukseen perustuu.”

”hyvin itsenäisesti saa päättää, mihinkä menee ja missä on.”

”asiat kestäis 100 vuotta ratkaistakin, jos aina joutuis kysyy uuteen tilanteeseen vastausta jostain muualta, kun niitä tulee koko ajan. Se on ihan hyvä, että on annettu sitä vastuuta sitten.”

Kuten yllä olevista aineistositaateista käy ilmi, työntekijät kokivat, että esihenkilö- ja johtajatasolta sekä muulta työyhteisöltä saatiin tarpeeksi luottamusta. Luottamuksen kokemus edellytti usein vastuun saamista, esimerkiksi tietyn projektin tai muun työtehtävän suhteen sekä riittävää itsenäistä työskentelyä, ilman liiallista valvomista tai raportointia omasta työskentelystä. Viimeisestä sitaatista ilmenee myös, että kun työntekijät kokivat saavansa riittävää luottamusta ja vastuuta, työtehtävät sujuivat mutkattomammin ja tulivat hoidettua ajallisesti nopeammin.

Viimeisenä yläluokkana sosiaalisen toimijuuden pääluokassa oli sosiaalinen tuki. Tuen saanti erilaisissa muodoissa esihenkilöiltä ja työkavereilta koettiin erittäin tärkeäksi osaksi sosiaalisen toimijuuden toteutumisessa. Kuusi haastateltavaa kokivat saavansa riittävää tukea työpaikallaan. Sosiaalisen tuen kokeminen ilmeni työntekijöissä muun muassa avun kysymisen, saannin ja antamisen mahdollisuutena, rentouden kokemisena sosiaalisissa suhteissa työpaikalla, kuunteluna, ymmärryksenä, ongelmien jakamisen mahdollisuutena sekä rohkaisuna.

[...] ”Ja ne aamupalaveritkaan ei oo niin kauheen jäykkiä sillain, etteikö siellä uskalla jokainen kertoo, mikä niinkun ahistaa hankkeissa ja muuta.”

”että voi käytännössä keltä tahansa mennä kysyy mitä vaan ja aina autetaan.”

”Ja kyllä se rohkaseminen ja se kuunteleminen, että keskitytään siihen.”

”kun saa vaan jaettua sen ongelman ja saa ehkä jonkun toisen näkökannan siihen.”

Lisäksi puhuessaan sosiaalisen tuen kokemuksesta muutama työntekijä korosti erityisesti toimivaa ja myönteistä suhdetta ylempään johtoon tai esihenkilöön

työpaikalla. He kokivat, että johtoasemassa olevalla henkilöllä ja hänen asenteellaan on suuri vaikutus koko työyhteisön ilmapiiriin ja toimivuuteen. Työntekijät mainitsivat myös, että johdolta tuleva rohkaisu ja kannustaminen vaikuttivat positiivisesti sosiaalisen tuen kokemiseen.

”mutta nyt entistä enemmän niinkun toimitusjohtaja oikeen tuntuu, että se on niin rento kaveri tossa. Että se itte jo sillä olemuksellaan tekee semmosen ilmapiirin, että tässä voi niinkun itte vaikuttaa ja hyvillä perusteilla kaikki me niinkun suostuu (?) läpi.”

”Ja kyllä työnantaja tukee sitä hommaa kyllä hyvin.”

”mulla on tällä hetkellä maailman paras esimies, mitä mulla on ollu, että niin kun homma toimii tosi hyvin. Ei oo mitään, ja jos tulee joku ongelma tai joku, niin me ollaan käytävän toisella puolen, niin pääsee aina juttelemaan siihen.”

Aktiivinen ja sosiaalinen toimijuus kokonaisuudessaan sisälsivät suurimmaksi osaksi myönteisiä kokemuksia ja toimintoja työntekijöissä, mutta mainintoja epäkohdista ja ongelmista oli molemmissa pääluokissa. Maininnat liittyivät eniten kommunikoinnin ja viestinnän ongelmiin, organisaatiomuutoksen myötä tapahtuneen yhtiöittämisen tuomiin vaikeuksiin, kuten päätöksentekoon ja epäselviin yleisiin työkäytäntöihin sekä kahden eri toimipisteen tuomiin haasteisiin. Yhtiöittäminen koettiin myönteiseksi vaikuttamismahdollisuuksien kautta, koska työntekijät mainitsivat, että yhtiöittämisen jälkeen oli helpompaa päästä vaikuttamaan koko organisaatiota koskeviin työkäytäntöihin. Työntekijöiden puhe tuotti arvokasta tietoa koskien mahdollisuuksista vaikuttaa ja kehittyä omassa työssä sekä kuulluksi tulemisesta, luottamuksen kulttuurista työpaikalla sekä sosiaalisen tuen saannista työyhteisöltä. Nämä kaikki aineistosta muodostuneet luokat edesauttoivat ammatillisen toimijuuden positiivista kokemusta ja toteutumista. Osa haastateltavien puheesta oli konkreettisempaa ja osa taas abstraktimpaa pohdintaa ammatillisesta toimijuudesta, tämän huomaa tulososion aineistositaateista.

6.2 Koettu työhyvinvointi työssä

Kohdeorganisaation työntekijöille työhyvinvoinnin kokemus oli ristiriitaisempi ja hieman negatiivissävyttyneempi kuin ammatillisen toimijuuden kokemus. Se sisälsi kuitenkin enemmän myönteisiä ja positiivisia kokemuksia, kuin negatiivisia. Maininnat hyvinvoinnista ja sen kokemuksesta työntekijöiden puheessa vaihtelivat. Pääluokkia työhyvinvoinnin kokemukselle aineiston analyysissä muodostui kolme: psyykkinen hyvinvointi, sosiaalinen hyvinvointi ja fyysinen hyvinvointi. Psyykkiseen hyvinvointiin sisältyi kokemus työyhteisön tuesta, työn mielekkyydestä sekä työn kuormittavuudesta. Sosiaalisen hyvinvoinnin pääluokka käsitti kokemuksen sosiaalisista suhteista työyhteisössä, kommunikoinnista työyhteisössä ja työyhteisön avoimuudesta. Viimeinen muodostunut pääluokka, fyysinen hyvinvointi piti sisällään työntekijän kokemukset fyysisestä työympäristöstä ja turvallisesta työskentelyilmapiiristä. Fyysisestä hyvinvoinnista oli määrällisesti vähemmän mainintoja aineistossa verraten psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Seuraavaksi muodostuneet pääluokat on kirjoitettu auki yläluokkien ja kokemuksia havainnollistavien esimerkkisitaattien avulla.

TAULUKKO 9. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Psyykkinen hyvinvointi	Sosiaalinen hyvinvointi	Fyysinen hyvinvointi
<ul style="list-style-type: none"> - Työyhteisön tuki - Työn mielekkyys - Työn kuormittavuus 	<ul style="list-style-type: none"> - Sosiaaliset suhteet työyhteisössä - Kommunikointi työyhteisössä - Työyhteisön avoimuus 	<ul style="list-style-type: none"> - Fyysinen työympäristö - Turvallinen työskentelyilmapiiri

Psyykkinen hyvinvointi

Työntekijöiden maininnat työhyvinvoinnin kokemuksesta rajautui aineistossa koskemaan psyykkistä hyvinvointia. Psyykkinen hyvinvointi kattaa työntekijän kokemuksia omasta mielen hyvinvoinnista ja tasapainosta. Psyykkisen hyvinvoinnin kokemus koostui työntekijöiden mainintojen perusteella työyhteisön tuesta, työn mielekkyydestä sekä työn kuormittavuudesta.

Työyhteisön tuki oli hyvin merkittävä tekijä psyykkisen hyvinvoinnin kokemuksessa. Seitsemän kahdeksasta haastateltavasta mainitsi tuen saamisen osana työhyvinvoinnin kokemusta. Tuen saanti työyhteisöltä kattoi niin muut työntekijät, kuin esihenkilöt ja johtajat. Tukea saatiin muun muassa keskustelun kautta, jolloin työntekijät pääsivät jakamaan työasioita keskenään, esimerkiksi kokouksen yhteydessä tai kahvitauolla. Tuen kokemus syntyi vuorovaikutuksellisen ja myönteisen kommunikoinnin myötä.

”Öö...Just eilen meillä oli yks kokous, joka aloitettiin sillä, että kaikki kertoivat siitä, että tota mitä hyvää on nyt tehty, tai mikä menee hyvin tällä hetkellä. Et semmosta ei oo aikasemmin ollut.”

Puheessa oli mainintoja esihenkilöiden vaikutuksesta tuen saantiin. Muutama työntekijä toi esille puheessaan tuen saannin kokemuksen esihenkilöiltä heikentyneen yhtiöittämisessä. Yhtiöittäminen toi mukanaan epäselvyyttä työrooleihin sekä -tehtäviin ja näihin muutoksiin muutama työntekijä olisi kaivannut tukea. Suurin osa haastateltavista kuitenkin koki saavansa tarvittavaa tukea esihenkilöltään. Tuki näyttäytyi luottamuksena esihenkilön toimintatapoihin, avoimena, sallivana ja huomioivana vuorovaikutussuhteena. Työntekijät kokivat saavansa riittävästi aikaa esihenkilöltään, erityisesti ongelmatilanteessa.

”esimiehelle pääsee aina juttelee, kun tarvii.”

”Uskon, että oma esimies tekee voitavansa niille asioille.”

”joo salliva, et ei niin ku... Kyllä siellä saa käydä purkautumassa esimiehellä, jos harmittaa jokin asia.”

Työyhteisöltä saatuun tukeen vaikutti myös ilmapiiri työpaikalla. Kannustava ja positiivinen ilmapiiri lisäsi työntekijän kokemusta tukevasta työyhteisöstä, joka taas vaikutti psyykkisen hyvinvoinnin kokemukseen työssä. Työntekijät kertoivat esimerkiksi kehujen ja kannustamisen piristävän työpäivää huomattavasti ja tuovan energiaa työntekoon. Iloinen ilmapiiri lisäsi työntekijöiden psyykkisen hyvinvoinnin kokemusta.

”Se antaa energiaa, et kyllähän sen huomaa tossa, että kun jostain oikein ilostuu, taikka saa kehuja jostain taikka joku ihan pikku juttukin voi olla semmonen, että onhan siinä ihan eri energia,”

”loppujen lopuks avoin tämmönen ja kannustava tää ilmapiiri täällä kyllä.”

Työntekijät pitivät työyhteisön tarjoamaa tukea kolmesta vaikuttavasta tekijästä merkittävimpänä.

Psyykkiseen hyvinvointiin liitettiin puheessa myös työn mielekkyys. Työn mielekkyydestä ei ollut aineistossa mainintoja kuin neljässä haastattelussa, mutta kyseiset maininnat olivat sisällöltään merkittäviä ja rikkaita, jolloin ne olivat osaltaan mukana kokemuksessa. Työn mielekkyyden kokeminen työntekijöissä sisälsi mainintoja erittäin myönteisistä tunnetiloista, kuten innostus, ilo, onnistuminen sekä ilahtuneisuus. Puolet työntekijöistä kokivat tasaisesti onnistumisen tunnetta omassa työssään, havaitsivat kehitystä sekä motivaation kasvua, jotka vaikuttivat kokemukseen työn mielekkyydestä.

”No sitten on myös niitä ilosia, semmosia onnistumisen tuomia tunteita.”

”Näkyä kyllä päälle päinkin sitten, että jes tämä nyt onnistui, nyt tää on tehty ja jotain muuta.”

Viimeisenä psyykkisen hyvinvoinnin kokemuksessa oli osana työn kuormittavuus. Työn kuormittavuudesta oli mainintoja jokaisessa haastattelussa ja mainintoja oli useita. Työntekijät mainitsivat puheessaan kokevansa työn aika ajoin väsyttävänä, uuvuttavana sekä kuormittavana. Nämä kielteiset tuntemukset syntyivät työntekijöillä muun muassa projektien kasaantumisesta tai päällekkäisyyksistä. Kasaantuminen ja päällekkäisyys lisäsivät stressin tunnetta, ja tämä heikensi työhyvinvoinnin kokemusta työntekijöissä.

[...] ”et tällä hetkellä on vähän turhan kuormittunut,”

Työn kuormittavuuden maininnoissa korostui myös kiireen tuntu, joka vaikutti myös negatiivisesti psyykkisen hyvinvoinnin kokemukseen. Ilmeni, että kiirettä aiheutti työntekijöissä tuuraukset ja ylimääräinen asioiden selvittely. Ylimääräinen asioiden selvittely oli yhteydessä organisaatiomuutokseen, jossa yhtiöittäminen takia syntyi ongelmia työpaikalla epäselvien käytäntöjen vuoksi. Ylimääräisten asioiden selvittelyyn kului työntekijöiltä energiaa ja aikaa. Tämä vei ajoittain huomiota ja keskittymistä pois omista, alkuperäisistä työtehtävistä. Muutamat työntekijät mainitsivat kokeneensa esihenkilöiden tuen puutteelliseksi, erityisesti vaativissa työtilanteissa. Tämän koettiin henkisesti kuormittavana.

”No tällä hetkellä mulla on yks tuuraus päällä, joka kestää sen pari kuukautta. Niin se on aika (naurua)...et tällä hetkellä on vähän turhan kuormittunut,”

”Ei oo ollu alkuvuos mitenkään kovin rauhallinen, et täs on saanu ihan mennä ja ihan riittävästi.”

Sosiaalinen hyvinvointi

Tutkimuskysymykseen työntekijöiden kokemasta työhyvinvoinnista kuului myös sosiaalinen hyvinvointi. Sosiaalinen hyvinvointi työssä tarkoitti työntekijöiden omaavia sosiaalisia suhteita työpaikalla ja niiden vaikutusta omaan mieleen ja työhyvinvoinnin kokemukseen. Myönteiset ihmissuhteet synnyttivät positiivisia tunnetiloja työntekijöissä ja ne kasvattivat sosiaalista hyvinvointia. Tämä lisäsi työntekijän työhyvinvoinnin kokemusta. Sosiaalisen hyvinvoinnin kokemus näkyi työntekijöissä sosiaalisissa suhteissa, työyhteisön kommunikoinnissa sekä työyhteisön avoimuutena. Pääosin sosiaalisen hyvinvoinnin kokemus sisälsi myönteisiä mainintoja, mutta joukosta löytyi myös epäkohtia tai ongelmia, esimerkiksi negatiivisävytteisestä työilmapiiristä.

Sosiaaliset suhteet työyhteisössä pitivät sisällään muun muassa huumoria, iloisuutta ja hauskuutta. Seitsemän haastateltavaa kertoivat, että heillä on sellaisia sosiaalisia suhteita työpaikalla, jotka sisältävät positiivisia tunteita ja kokemuksia, kuten alla olevista aineistositateista käy ilmi. Puhetta oli myös työpaikalla muodostuneesta porukasta, jotka kuuluivat niin sanotusti sisäpiiriin, joiden kesken ymmärrettiin samantyylistä huumoria. Samanlainen huumori yhdisti ja loi kuuluvuuden tunnetta, joka taas loi ja ylläpiti sosiaalisia suhteita sekä turvallisuuden tunnetta.

”on iloa ja naurua. Semmosta niinku pidetään hauskaa ja on mukavaa tavallaan olla töissä tai jutella työkavereille. On semmosia tunteita. Ööö, on kyllä myös sitten turhautumista.”

”No tota meillä on yllättävän hauskaa siellä (naurua). Meillä on ihan oma huumorintaju siellä, niin tota me itse asiassa nauretaan ittelemme välillä siellä, että voi että me revitään ihan tyhmistä asioista. Ulkopuolinen kun tulis, niin ei ymmärrä, että mitä hauskaa siinä on.”

Jokainen haastateltava kertoi kokevansa negatiivisempia tunteita työyhteisön sosiaalisissa suhteissa ja ilmapiirissä. Työntekijät kertoivat, että usein työpaikalla keskitytään helposti enemmän negatiivisiin seikkoihin ja valittamiseen, kuin siihen, että oltaisiin iloisia tai tyytyväisiä tietyn asian onnistumisesta tai projektin päättymisestä. Huomio kiinnittyi helpommin epäkohtiin ja ongelmiin, ja

tämä tuotti kielteistä ilmapiiriä työpaikalle. Lisäksi työntekijöiden turhautuneisuus vaikutti negatiivisesti suhteisiin sekä ilmapiiriin. Turhautuneisuus näkyi pieninä purkauksina, esimerkiksi tiuskimisena, kiroiluna, päivittelynä, ärtymyksenä tai murahteluna. Työntekijät nostivat kuitenkin esille, että asioista pystytään myös sanomaan ja puhumaan suoraan työyhteisön kesken, jolloin ne ovat helpommin selvitettävissä ja ratkaistavissa.

Kommunikointi työyhteisössä tuotti hyvin erilaista puhetta. Jokaisessa haastattelussa oli mainintoja kommunikoinnista ja puhetavoista työyhteisössä, osa niistä sisälsi myönteistä kokemusta ja osa negatiivisempaa. Enemmistö maininnoista sisälsi myönteistä kokemusta sujuvasta, avoimesta ja kuuntelevasta kommunikaatiosta. He kokivat, että työasiat tulivat hoidettua nopeasti ja mutkattomasti suoran ja avoimen kommunikoinnin seurauksena. Kuuntelua pidettiin hyvin tärkeänä osana toimivaa kommunikointia ja työntekijät kokivat, että sen avulla pääsee hyvin osoittamaan arvostusta työkavereille. Negatiivisemmat maininnat sisälsivät asioita, kuten keskustelemisen välttelyä, arkuutta, kiirettä tai liiallista impulsiivisuutta. Osa työntekijöistä koki, että työyhteisössä on välillä haastavaa puhua asioista suoraan arempien ihmistyyppien vuoksi, jotka pyrkivät välttelemään keskustelua mahdollisten konfliktitilanteiden takia. Osa taas koki, että työyhteisössä on muutamia liian impulsiivisia ihmistyyppisiä, jotka sanovat asiat välillä turhankin suoraan. Lisäksi muutama työntekijä mainitsi ongelmakohdaksi kommunikoinnin kahden toimipisteen välillä, joka oli seurausta yhtiöittämisestä. Sama ongelma nousi esiin jo aiemmin tuloksissa, ammatillisen toimijuuden aktiivisessa kokemuksessa. Toimipisteiden välinen kommunikointi koettiin ajoittain haastavana, takkuilevana ja ristiriitaisena. Myönteiset kokemukset kommunikaatiosta lisäsivät työntekijöiden sosiaalista hyvinvointia, kun taas negatiivisemmat vähensivät sitä.

Positiivisia mainintoja työyhteisön avoimuudesta löytyi jokaisesta kahdeksasta haastattelussa. Jokainen haastateltava koki työyhteisön avoimuuden erittäin myönteisenä asiana, ja sen kautta he kokivat sosiaalista hyvinvointia. Rento ja avoin meininki työpaikalla lisäsi työntekijöiden viihtyvyyttä. Maininnoissa nousi esille nauru, ilo, hymyily, hyvä fiilis sekä hyvä henki työyhteisön kesken. Työntekijät kokivat, että avoin tunnelma työpaikalla edesauttoi heitä esiintymään

omana itsenään työyhteisössä. Muutamissa haastatteluissa nostettiin myös esille työskentelyajan vaikutus organisaatiossa. Kun työntekijät olivat työskennelleet pidemmän aikaa yhdessä ja tutustuneet toisiinsa ajan kanssa, oli heidän helpompi käyttäytyä tuttavallisemmin toisiaan kohtaan ja kommunikoida avoimemmin.

Fyysinen hyvinvointi

Tutkimuksessa fyysinen hyvinvointi kattoi työntekijän fyysisen toimintaympäristön ja sen terveellisyyden sekä kokemuksen fyysisestä kunnosta.

Fyysisestä hyvinvoinnista oli määrällisestä vähemmän mainintoja, kuin psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin kokemuksissa. Maininnat olivat kuitenkin merkittäviä ja viittasivat selkeästi fyysiseen olemukseen työpaikalla tai työntekijässä, joten oli loogista muodostaa kolmas pääluokka työhyvinvoinnin kokemuksessa. Fyysisen hyvinvoinnin muodostivat maininnat fyysisestä työympäristöstä ja turvallisesta työskentelyilmapiiristä. Positiivisia mainintoja tuli erityisesti työpaikan fyysisten tilojen avoimuudesta ja turvallisesta ilmapiiristä. Negatiivisemmat maininnat sisälsivät kokemusta liiallisesta kiireestä tai työn fyysisestä kuormittavuudesta.

Fyysinen työympäristö tarkoitti työntekijöille esimerkiksi työtilojen avoimuutta, jolloin he kokivat työyhteisön olevan helpommin saatavilla ja enemmän läsnä. Ratkaisut tilojen suhteen, kuten ovien auki pitäminen työhuoneissa lisäsi työntekijän kokemusta avoimuudesta ja helposti lähestyttävyydestä. Työasioiden jakaminen koettiin helpompana ja sitä tehtiin matalammalla kynnyksellä, kun tilat eivät olleet liian rajatut. Epämieluiden työtehtävien suorittaminen ei tuntunut loppupeleissä niin raskaalta, kun ensireaktion, ärsytyksen sai jakaa nopeasti lähellä olevan työkaverin kanssa. Työntekijät mainitsivat myös avointen tilaratkaisuiden eduksi avunsaannin ja avunannon. Jos kesken työnteon tuli vastaan ongelma tai kysymys, oli heidän mukaansa helpompaa kysyä apua työkaareilta huikkaamalla käytävälle tai naapurihuoneeseen. Työntekijät kokivat, että työskentely-ympäristö tuki heidän fyysistä jaksamistaan työssä. Tilaratkai-

sut toimipisteillä tukivat myös fyysistä turvallisuuden tunnetta, esimerkiksi lukkojen asennuksella oviin. Työntekijät vaikuttivat olevan tyytyväisiä fyysiseen työympäristöönsä ja se tuki fyysisen hyvinvoinnin kokemusta työpaikalla.

”Mutta kyllä meillä hyvä henki on ja semmonen avoin. Ovet on auki huoneista ja tota, siellä on hyvä olla.”

”ja itselle tulee joku työtehtävä, joka ärsyttää vaikka. Sit kun sen voi sanoa sille kaverille, niin kyllä se niinkun mun mielestä auttaa.”

Turvallinen työskentely ilmapiiri syntyi työntekijöiden omista asenteista ja toimintatavoista. Jokaisessa kahdeksassa haastattelussa oli mainintoja työpaikalla vallitsevasta myönteisestä ja turvallisesta ilmapiiristä. Työntekijät ilmaisivat, että toisia työntekijöitä tukeva, erilaiset tunteet salliva ja avulias toiminta muodostivat organisaatiossa hyväntuulisen ja turvallisen ympäristön, jossa työskennellä. Lisäksi muutamassa haastattelussa oli maininta esihenkilöiden ja johtoportaana tarjoamasta tuesta ja avusta. Työntekijät kokivat, että he pystyivät matalalla kynnyksellä lähestyä esihenkilöä ja käydä kysymässä apua tai purkamassa harmituksia ja ongelmia. Turvallinen työilmapiiri tuki työntekijöiden fyysisen hyvinvoinnin kokemusta. Negatiivisemmat maininnat, jotka vähensivät fyysisen hyvinvoinnin kokemusta työntekijöissä, koskivat työn fyysistä rasittavuutta tai kuormittavuutta sekä liiallisen kiireen tunnetta. Työ saattoi tuntua fyysisesti raskavalta esimerkiksi oman terveydentilan heikentymisen vuoksi, jolloin ergonominen työskentelyasento kärsi ja vaikutti kielteisesti fyysisen hyvinvoinnin kokemukseen.

[...] ”sit meni terveyskin siinä jossain vaiheessa, et oli pakko niinkun jättää kaikki ylimääräinen istuminen ja muuta,”

Jatkuvasti päällä oleva kiire rasittaa fyysisesti ja voi pitkittyneenä aiheuttaa loppuun palamista. Lisäksi liiallinen kiire saattaa häiritä keskittymistä yhteen työtehtävään kerrallaan ja loppupeleissä hidastaa työskentelyä. Osa työntekijöistä

koki, että heillä ei riittänyt aika onnistumisten fiilistelyyn ja juhlistamiseen. Onnistumisiin ja myönteisiin kokemuksiin keskittyminen lisäsi energiaa ja motivaatiota työtä kohtaan ja, kun tälle ei löytynyt riittävästi aikaa, saattoi kokemus fyysisestä hyvinvoinnista kärsiä.

”Se antaa energiaa, et kyllähän sen huomaa tossa, että kun jostain oikein ilostuu, taikka saa kehuja jostain taikka joku ihan pikku juttukin voi olla semmonen, että onhan siinä ihan eri energia,”

”ei siinä ehdi jäädä tuulettamaan, että nyt meni hyvin.”

”Ehkä pitäis juhlistaa onnistumisia ja muita, mutta kun ei aika riitä, niin ei...Ne täytyy sit juhlistaa kerralla joskus (naurua).”

7 POHDINTA

7.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella kohdeorganisaation työntekijöiden kokemuksia ammatillisesta toimijuudesta ja työhyvinvoinnista organisaatiomuutoksen aikana. Yrityksen rakenteellinen organisaatiomuutos tutkimuksessa tarkoitti yhtiöittämistä ja toimi tutkimuksen kontekstina. Tutkimuksessa pyrittiin tunnistamaan aineistosta työntekijöiden puheessa ilmeneviä henkilökohtaisia kokemuksia ammatillisen toimijuuden sekä työhyvinvoinnin kokemisesta ja toteutumisesta. Tarkoituksena oli nostaa aineistosta esiin niitä kokemuksia, jotka työntekijät kokivat merkityksellisiksi ja, jotka edistivät tai rajoittivat ammatillista toimijuutta ja työhyvinvointia.

Pohdinnassa ammatillisen toimijuuden kokemusta peilataan tutkimuksen teoriaosuudessa esiteltyihin aiempiin määritelmiin ammatillisesta toimijuudesta. Lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan ammatillista toimijuutta Eteläpellon ja kollegoiden (2014) teoretisoimasta subjektikeskeisestä sosiokulttuurisesta näkökulmasta. Tämä näkökulma voidaan osittain nähdä tutkimusprosessia ohjanneena teoreettisena näkökulmana. Työhyvinvoinnin kokemusta avattiin tulososassa melko laajojen tutkimustuloksien kautta, mutta sitä oli tukemassa työhyvinvoinnin käsitteen laaja määritelmä tutkimuksen teoriaosuudessa. Erityisesti työhyvinvoinnin kokemusta peilattiin Mangan (2008) mallin avulla, joka kokosi ja selkeytti kattavia tutkimustuloksia.

Tässä luvussa tiivistetään tutkimuksen keskeiset tulokset tutkimuskysymyksittäin sekä pohditaan niiden merkitystä aikaisempaan tutkimukseen nojautuen. Lisäksi kuvataan mitä uutta tämän tutkimuksen tulokset tuottivat ammatillisen toimijuuden ja työhyvinvoinnin tarkasteluun aikuiskasvatustieteen kentällä. Viimeisessä alaluvussa tarkastellaan tutkimuksen luotettavuutta ja mahdollisia, kiinnostavia jatkotutkimushaasteita.

7.1.1 Koettu ammatillinen toimijuus työssä

Tutkimuksessa kohdeorganisaation työntekijät kokivat ammatillisen toimijuutensa melko vahvana ja pääosin myönteisenä. Tuloksissa ilmeni ammatillista toimijuutta sallivia ja edistäviä tekijöitä, mutta myös sitä rajoittavia tekijöitä. Tulosten mukaan työntekijät kokivat ammatillista toimijuutta aktiivisen ja sosiaalisen toimijuuden kautta. Aktiivinen toimijuus käsitti työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa ja kehittyä. Näitä mahdollisuuksia oli muun muassa mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviin, työpäivän kulkuun ja aikatauluihin sekä mahdollisuus kehittyä omassa työssä ja kehittää omaa ammatillista osaamista. Sosiaalinen toimijuus käsitti kokemuksen kuulluksi tulemisesta, luottamuksesta sekä sosiaalisesta tuesta työpaikalla. Tutkimuksessa muodostuneet tulokset ovat osittain samansuuntaisia Eteläpellon ja kollegoiden (2014, 2013) sekä Vähäsantasen (2017) ammatillisen toimijuuden määritelmien kanssa. Syynä tähän voi olla tutkimuksessa käytetty teemahaastattelurunko ja ammatillisen toimijuuden määrittely, jotka on voinut johdatella haastateltavan kokempuhetta tiettyihin teemoihin ammatillisessa toimijuudessa. Aktiivisen ja sosiaalisen toimijuuden käsitteet ovat tämän tutkimuksen tuottamia tuloksia, eikä niitä ole avattu erikseen teoreettisina käsitteinä tutkimuksen teoriaosuudessa. Käsitteiden sisältö mukaili kuitenkin aiempia tutkimustuloksia, korostaen ammatillista toimijuutta aktiivisena toimintana ja osallistumisena (esim. Biesta & Tedder, 2007).

Tutkimustuloksista havaittiin, että työntekijöiden ammatillista toimijuutta sallivia ja edistäviä tekijöitä olivat erityisesti mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikatauluihin ja työpäivän kulkuun. Lisäksi omaan työnkuvaan vaikuttaminen, esimerkiksi työtehtävien jakamisen kautta koettiin helpoksi. Näissä kaikissa tekijöissä korostui työntekijän itseohjautuvuus, aktiivinen ote sekä yksilön oma aloitteellisuus, joka korostui myös Eteläpellon ja kumppaneiden (2014) tutkimuksessa. Päätösten tekeminen koskien omaa työtä lisäsi työntekijöiden kokemusta hallinnan tunteesta ja korosti heidän omaa asemaansa työssä, joka vaikutti myönteisesti toimijuuden kokemukseen.

Kuten tutkimuksen alussa todettiin, on nykypäivän työelämän rakenne kokenut suurta murrosta (Shankar & Bhatnagar, 2010). Murros on vaatinut uudenlaista osaamista työntekijöiltä ja joustamista muutoksien edessä (Manka &

Manka, 2016). Tämän tutkimuksen tulokset vahvistivat aiempia tutkimustuloksia myös sen suhteen, että työntekijän on pyrittävä olemaan ammattimainen toimija nykypäivän muuttuneilla työmarkkinoilla. Tulokset syvensivät ajatusta siitä, että esimerkiksi uudelleen- ja lisäkoulutuksella sekä työn ohella käytävillä kursseilla on merkittävä vaikutus työntekijän myönteiseen kokemukseen toimijuudesta. Itsensä kehittäminen ja ammatillisen osaamisen kasvattaminen lisäsivät työntekijöiden työmahdollisuuksia, työskentely tapoja, innostusta ja ylpeyttä. Ammatillisen toimijuuden onnistuttua työntekijät aktiivisesti rakensivat ja uudelleen neuvottelivat omia ammatillisia identiteettejään, asemiaan organisaatiossa, työympäristöään sekä työuraansa (Vähäsantanen ym., 2021). Lisäksi tuloksista tunnistettiin yhtäläisyyksiä organisaation ilmapiirin ja ammatillisen toimijuuden kokemuksen välillä. Työyhteisössä kuvattiin työpaikan ilmapiiriä pääosin hyvin myönteisenä. Työntekijät toivat kokemuspuheessaan esiin positiivisuutta sosiaalisessa toimijuudessa, kuten kuulluksi tuleminen työpaikalla, vallitseva luottamus ja turvallisuus sekä tuen saanti työyhteisöltä. Ilmapiiri työpaikalla koettiin avoimeksi ja sallivaksi. Wallin, Russelin ja Mooren (2017) mukaan myönteinen ilmapiiri organisaatiossa vaikuttaa työntekijän motivaatioon ja rohkeuteen asettaa omia tavoitteita ja pyrkiä konkreettisesti niitä kohti. Tutkimuksessa työntekijöiden kokemus myönteisestä ilmapiiristä ja sosiaalisesta toimijuudesta nostattivat heidän asemaansa ammatillisena toimijana, joka kykenee kehittymään. Tämä ruokki työntekijän kokemaa ammatillista toimijuutta.

Verraten tähän tutkimustulokseen, jossa sosiaalinen toimijuus ja työyhteisön ilmapiiri olivat yhteydessä ammatillisen toimijuuden kokemukseen, on subjekti-keskeinen sosiokulttuurinen näkökulma hieman ristiriidassa. Toimijuus rakentuu aktiivisten toimijoiden välisissä sosiaalisissa suhteissa, eikä sen voida nähdä oleva pelkästään ympärillä olevien sosiokulttuuristen olosuhteiden tuotos (Tourish, 2014; Biesta & Tedder, 2007). Työntekijät toivat esille kokemuspuheessaan sosiaalisen ympäristön, sosiaalisten suhteiden ja työpaikalla vallitsevien rakenteiden merkityksen ammatillisessa toimijuudessa. Tällöin ammatillisen toimijuuden ei voida nähdä korostuvan vain yksilön itsenäisessä toiminnassa ja, että se olisi riippumaton sosiaalisten rakenteiden rajoituksista (Calhoun, 2002).

Organisaatiomuutos

Yksi kiinnostava tutkimustulos oli organisaatiomuutoksen, eli yhtiöittämisen rajoittava vaikutus työntekijöiden ammatilliseen toimijuuteen. Työntekijöiden kokemuspuheen negatiivisävytteisemmät maininnat koskivat pääosin yhtiöittämisestä koituneita haasteita. Tulokset osoittivat, että osalle työntekijöistä yhtiöittäminen toi mukanaan epäselvyyttä yleisiin työkäytäntöihin, hidastuneen päätöksenteon sekä epäselkeän ja hieman hankalan vuorovaikutuksen toimipisteiden välille. Nämä tekijät rajoittivat osittain ammatillisen toimijuuden toteutumista. Aikaisemmat tutkimustulokset tukevat tätä tulosta. Niiden mukaan organisaation sosiokulttuuriset tekijät, kuten johtamistavat, työkuulttuuri ja ammatilliset roolit usein joko rajaavat, tai tukevat ammatillista toimijuutta (Eteläpelto ym., 2014a, s. 13). Yhtiöittämisen koettiin kuitenkin helpottaneen työntekijöiden mahdollisuuksia päästä vaikuttamaan työkäytäntöihin koko organisaation tasolla. Erityisesti erilaiset työpajat sekä kehittämishankkeet lisäsivät mahdollisuuksia vaikuttaa ja saada äänensä kuuluviin.

Yhtiöittäminen vaikutti myös osaltaan työntekijöiden kokemaan kiireeseen. Muutoksesta kummunneet epäselvät työkäytännöt ja toimintatavat työpaikalla hidastivat joidenkin työntekijöiden työntekoa. Heillä kului energiaa ylimääräisten asioiden selvittelyyn ja tämä aiheutti omien, vakituisten työtehtävien kasaantumista, josta aiheutui heille kiirettä. Osa työntekijöistä koki, että heillä ei ollut riittävästi aikaa töiden ohella kehittää ja muokata ammatillista osaamistaan ja -identiteettiään, jota olisi tarvittu erityisesti muutostilanteessa (Vähäsantanen, 2015). Ihannetilanteessa ammatillinen toimijuus käsittää myös itse työntekijän muutoksen tekijänä. Ammatillinen toimijuus koetaan ilmiönä, jossa työntekijät ovat kykeneviä tekemään valintoja työssään ja toimimaan näiden valintojen mukaisesti hallitakseen omaa ympäristöään ja tämä toteutuisi myös muutostilanteiden, kuten tutkimuksessa yhtiöittämisen aikana (Goller & Paloniemi, 2017, s. 1).

7.1.2 Koettu työhyvinvointi työssä

Työhyvinvointi on itsessään käsitteenä erittäin laaja ja sitä voidaan määritellä monella eri tavalla. Tutkimusaineisto tuotti tuloksia laajasti, jonka seurauksena työhyvinvoinnista muodostui kolme pääluokkaa: psyykkinen, sosiaalinen ja fyysinen hyvinvoinnin kokemus. Työntekijöiden kokemuspuhe työhyvinvoinnista oli rikasta, informatiivista sekä pääosin myönteistä. Jokainen luokka sisälsi kuitenkin myös kielteisempiä mainintoja. Työhyvinvoinnin kokemus sisälsi määrällisesti enemmän kielteistä puhetta kuin ammatillisen toimijuuden kokemus.

Psyykkinen hyvinvointi sisälsi kokemuksen työn henkisestä kuormittavuudesta. Sosiaalisen hyvinvoinnin kokemukseen vaikutti kielteisesti työpaikalla vallitseva negatiivinen ilmapiiri ja kommunikaatio ongelmat. Fyysinen hyvinvointi piti sisällään työn fyysisen kuormittavuuden ja liiallisen kiireen.

Tutkimuksen teoriaosuudessa työhyvinvointia tarkasteltiin monen eri määritelmän kautta. Tämä sopikin hyvin tukemaan laajojen tuloksien kokonaisuutta. Robertson ja Cooper (2011) määrittelevät työhyvinvoinnin myös laajana kokonaisuutena, joka koostuu sosiaalisesta, psyykkisestä ja fyysisestä ulottuvuudesta. Hyvät sosiaaliset suhteet työkavereihin, mahdollisuus onnistumisen ja saavuttamisen tunteeseen säännöllisin väliajoin sekä hyvä fyysinen terveydentila ovat keskeiset tekijät työhyvinvoinnin kokemuksessa (Robertson & Cooper, 2011, s. 3). Tämä määritelmä on yhteneväinen tutkimuksen tuloksien kanssa, vaikka fyysisen hyvinvoinnin kokemuksesta ei mainintoja tuotettu määrällisesti niin paljon.

Tutkimuksesta oli myös mielenkiintoista huomata, kuinka työhyvinvoinnin myönteiset maininnat olivat rikkaampia ja kuvailevampia kuin negatiivissävytteisempi puhe. Vaikutti kuitenkin ajoittain siltä, että työntekijöiden oli helpompaa tuottaa puhetta negatiivisemmista kokemuksista ja heidän oli helpompaa antaa konkreettisia esimerkkejä tilanteissa, joissa tunnelma oli kielteisen puolella. Nämä molemmat tulokset myötäilevät aiempia tutkimustuloksia. Todella pitkään työhyvinvointia kuvailtiin ja määriteltiin kielteisten ja negatiivisten kokemusten sekä tunteiden kautta (Laine, 2013; Hakanen 2005; Hottinen 2000) ja voi olla, että tämä tapa on jäänyt osittain varjostamaan työhyvinvoinnin määrittelyä. Kuitenkin myönteiset kokemukset ovat saaneet hyvin jalansijaa työhyvinvoinnin määrittelyssä, esimerkiksi työtyytyväisyyden ja työn imun kautta (Mäkikangas

& Hakanen, 2017). Käsite on laajentunut ajan saatossa niin paljon, että sieltä on mahdollista tunnistaa monia voimavaratekijöitä, jotka kasvattavat työhyvinvoinnin kokemusta. Tässäkin tutkimuksessa työntekijät mainitsivat voimavaratekijöitä, kuten työyhteisön tarjoama tuki, työn mielekkyys, myönteiset sosiaaliset suhteet ja turvallinen ilmapiiri työpaikalla sekä fyysinen työympäristö.

On myös oleellista tarkastella tämän tutkimuksen monisyisiä tuloksia peilaten niitä Mangan (2008) työhyvinvoinnin malliin, joka osittain edusti abduktiivista, eli teoriaohjaavaa lähestymistapaa tässä tutkimuksessa. Mangan malli esittelee laaja-alaisesti työelämään ja työhyvinvointiin liittyviä lähestymiskulmia ja valikoitui kattavuutensa takia tutkimuksen teoriaosuuteen. Tutkimuksen tulokset mukailevat suurelta osin Mangan (2008) mallia organisaation, työyhteisön, työn sekä omien asenteiden kautta. Mallissa esiintyvistä, työhyvinvointiin vaikuttavasta tekijästä ”johtaminen”, on myös muutamia mainintoja tuloksissa, mutta niitä ei voida pitää täysin perusteltuina tuloksina, koska johtajat ja esihenkilöt eivät olleet tässä tutkimuksessa keskiössä.

Tuloksissa nousseet kielteisemmät kokemukset työhyvinvoinnin toteutumisesta olivat myös yhteneväisiä Mangan (2008) mallin tekijöiden kanssa. Esimerkiksi mallissa olevat tekijät, omat asenteet (psykologinen pääoma sekä terveys ja fyysinen kunto) sekä työyhteisö eivät toteudu täysin työntekijöissä tuloksien mukaan, kielteisempien mainintojen takia. Omaan asenteisiin vaikutti kielteisesti työntekijöiden kokemukset kiireen tunnusta ja työyhteisöön ajoittainen, negatiivissävytteinen työilmapiiri sekä takkuileva kommunikaatio.

Lisäksi organisaatiomuutoksella eli yhtiöittämisellä oli myös työhyvinvoinnin kokemukseen vaikutus. Kuten Raffertyn ja Griffinin (2006) määritelmän mukaan, tutkimustuloksissakin työntekijät kokivat yhtiöittämisen osittain stressaavana aikana, jolloin he tunsivat itsensä enemmän kuormittuneiksi ja kiireellisiksi työstä. Tutkimuksen tuloksissa korostui yhtiöittämisen tuomat vaikeudet erityisesti kommunikaatiossa ja vuorovaikutussuhteissa. Nämä vaikeudet vähensivät työntekijän kokemusta hyvinvoinnista. Lisäksi yhtiöittämisellä oli yhteys kiireen lisääntymiseen työssä, koska työntekijöillä kului aikaa ja energiaa turhien asioiden selvittelyyn, jotka olivat seurausta yhtiöittämisestä. Jatkossa olisikin eduk-

kaampaa, että johto ja esihenkilöt selvittäisivät yksityiskohdat ja mahdolliset uudet työkäytännöt etukäteen ennen muutosta, jotta ongelmat eivät kasaantuisi työntekijöiden harteille.

Edelleen muutostilanteiden haasteet ja pulmat vaikuttavat organisaatioiden toimintakykyyn ja -kapasiteettiin. Etenkin organisaation muutostilanteessa olisi keskeistä tavoitella jaettava yhteisymmärrystä, läpinäkyvyyttä ja oppimista, jotta olisi mahdollista tunnistaa työntekijät organisaatiossa ensisijaisesti voimavarana (Jäppinen, 2017; Hökkä & Vähäsantanen, 2014; Tourish, 2014).

7.2 Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelu on yksi keskeisimmistä osista kvalitatiivisessa, eli laadullisessa tutkimusprosessissa (Metsämuuronen, 2011, s. 259). Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa on keskeistä kuvata tutkimusprosessin eri vaiheita mahdollisimman tarkasti ja läpinäkyvästi lukijalle. Tutkijan tulee kyetä avaamaan, mihin hän perustaa tulkintansa ja päätelmänsä (Hirsjärvi ym., 2013, s. 232–233). Puhuttaessa tutkimuksen luotettavuudesta on myös tärkeää huomioida tutkimusprosessin eettisiä ratkaisuja (van Deventer, 2009). Tässä tutkimuksessa eettiset ratkaisut on esitelty luvussa 5.4, *Eettiset ratkaisut*.

Eskolan ja Suorannan (1998, s. 160) mukaan tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa on erittäin tärkeää, että tutkija pystyy osoittamaan tutkimuksensa uskottavuuden ja perustelemaan tekemänsä ratkaisut johdonmukaisella tavalla. Tässä tutkimuksessa tähän on pyritty raportoimalla yksityiskohtaisesti koko tutkimusprosessi, aina aineiston keruusta tulosten analysointiin ja esittämiseen. Lisäksi erityistä huomiota on kiinnitetty raportoinnin läpinäkyvyyteen. Läpinäkyvyyttä ja avoimuutta korostettiin erityisesti *tutkittavat ja aineiston keruu* (5.2) luvussa, koska tämän tutkimuksen tutkija ei kerännyt aineistoa itse. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää, että tutkimusaineiston alkuperästä ja sen saannista raportoitiin kaikki vaiheet tarkasti. Tutkimuksen toteutus -luvun tarikan dokumentoinnin avulla pyrittiin takaamaan tutkimuksen siirrettävyys. Siir-

rettävyyden avulla joku toinen tutkija pystyisi toistamaan tutkimuksen vastaavalla tavalla. On kuitenkin huomioitava, että siirrettävyyteen voi vaikuttaa tutkimuksen konteksti, organisaatiomuutos. Muutos loi organisaatiossa isoja rakenteellisia muutoksia ja kuvaukset työntekijöiden henkilökohtaisista kokemuksista on taltioitu nimenomaan muutoksen hetkellä. Tämä vaikuttaa kyseisen tutkimusasetelman suoraan siirrettävyyteen. On hyvä tiedostaa, että laadullisen tutkimuksen tuloksia ei ole tarkoitettukaan yleistettäväksi (Eskola & Suoranta, 1998, s. 49). Yleistettävyyden sijaan tällä tutkimuksella pyrittiin antamaan viitteitä ammatillisen toimijuuden ja työhyvinvoinnin kokemuksesta sekä miten ja millä keinoin niiden myönteistä kokemusta voitaisiin tukea paremmin organisaatioissa.

Läpinäkyvän ja johdonmukaisen raportoinnin lisäksi luotettavuutta laadullisessa tutkimuksessa lisää myös sen aitouden ja totuudenmukaisuuden perusteleminen (Fossey, Harvey, McDermott & Davidson, 2002). Työntekijöiden kokemusten autenttisuus näkyi tutkimuksen tulososiossa suorien aineistokatkelmien muodossa. Näin tutkimuksessa pystyttiin myös osoittamaan haastatteluaineiston sekä tutkijan omien tulkintojen linkittyminen toisiinsa. Tämän nähtiin lisäävän tutkimuksen luotettavuutta. Luotettavuusarvioinnissa on myös tarpeen pohdita aineiston riittävyttä, jota mitataan saturaation eli kylläntymisen avulla (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 73). Saturaatiolla viitataan tilanteeseen, jossa aineisto alkaa toistaa itseään, eikä tuota enää tutkimuskysymyksiin varsinaisesti uutta tietoa (Eskola & Suoranta, 1998, s. 62–63). Tässä tutkimuksessa havaittiin aineiston toistuvuutta työntekijöiden puheen kytkeytymisenä haastattelurungon samoihin teemoihin. Kuitenkin työntekijöiden tuottama puhe perustui omiin henkilökohtaisiin kokemuksiin ja jokainen haastattelu sisälsi uutta, erilaista ja toisistaan poikkeavaa tietoa, eikä varsinaista aineiston kylläntymistä tapahtunut. Tutkimuksessa keskityttiin työntekijöiden henkilökohtaisiin kokemuksiin nimenomaan tutkimuksen teon hetkellä, joten on haastavaa arvioida, olisiko laajempi aineisto lisännyt tutkimustuloksia ja ymmärrystä tutkimusaiheesta erityisesti tässä tutkimuskontekstissa.

Tutkimuksen luotettavuuden arviointiin liittyy myös vahvasti objektiivisuuden säilyttäminen läpi koko tutkimusprosessin ajan, ja siten tutkijan subjektiivisuuden tiedostaminen (Eskola & Suoranta, 1998, s. 152). Yhtenä tutkimuksen

teon lähtökohtana on siis tehdä tutkimusta mahdollisimman objektiivisesti, antamatta aiempien havaintojen vaikuttaa tutkimusprosessiin. Tämä on kuitenkin mahdotonta, koska tutkijan havainnot pohjautuvat väistämättä jo aiempaan ymmärrykseen ilmiöstä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 81). Lisäksi tässä tutkimuksessa on huomioitu abduktiivisen eli teoriaohjaavan lähestymistavan mukanaolo. Tutkimusprosessissa on kiinnitetty erityistä huomiota tutkijan itsereflektioon, jotta aiempi esiyymmärrys ilmiöstä ei vaikuttanut liikaa tutkimustulosten muodostumiseen (Eskola & Suoranta, 1998, s. 152). Tutkijan aiempi ymmärrys pyrittiin tiedostamaan kirjoittamalla esiyymmärrys paperille ja vertaamalla sitä aineistosta syntyneen kokemuspuheen kanssa kriittisesti. Vertailun lisäksi objektiivisuutta tarkkailtiin tutkimuksessa palaamalla ajoittain alkuperäiseen aineistoon, jotta kokemuspuheesta muodostuneet havainnot olivat samassa linjassa tutkijan havaintojen kanssa.

Aiemmin mainittujen keinojen lisäksi tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella vielä vahvistettavuuden avulla, peilaamalla tutkimustuloksia aiempaan tutkimukseen (Eskola & Suoranta, 1998, s. 153). Tämän tutkimuksen tulokset ammatillisen toimijuuden ja työhyvinvoinnin kokemuksesta sekä ilmenemistavoista olivat yhteneväisiä aiempien tutkimustuloksien kanssa, eikä tutkimus itsessään tuottanut täysin uusia tutkimustuloksia. Tutkimusta ei voida pitää tutkijan subjektiivisen tulkinnan tuotteena, koska tulokset nojaavat aiempaan tutkimukseen. Tämä lisää tutkimuksen luotettavuutta sekä vahvistaa sen asemaa samojen ilmiöiden ympärille sijoittuvalla tutkimuskentällä.

Tutkimuksen pohdintaosuus herätti muutamia mielenkiintoisia jatkotutkimusehdotuksia aiheesta. Tämän tutkimuksen tuloksien perusteella, olisi kiinnostavaa tutkia, onko ammatillisen toimijuuden toteutumisella ja työhyvinvoinnin välillä yhteys. Jos on, niin minkälainen yhteys on ja millä tavoilla se ilmenee työssä. Tutkimuksen teoriaosuudessa painottui vahvasti ajatus siitä, että työhyvinvointi toimii organisaatioiden menestystekijänä, kilpailuetuna ja voimavarana. Työntekijöiden hyvinvoinnin kokemus sekä organisaation menestys nähdään kulkevan käsikkäin (esim. Pyöriä, 2012). Olisikin kiinnostavaa tutkia tarkemmin, millä tavoilla tämä ilmenee yrityksissä ja organisaatioissa. Työhyvin-

voinnin vaikutusta organisaation menestykseen voitaisiin tutkia esimerkiksi erilaisten johtamistyylien kautta. Olisi mielenkiintoista tietää, vaikuttavatko erilaiset johtamistyyli työntekijöiden hyvinvoinnin kokemukseen, ja onko tällä vaikutusta organisaation tuottavuuteen. Jatkotutkimuksen tutkimusjoukko saisi olla määrällisesti suurempi, ja mukana voisi olla useampi eri organisaatio, jolloin tuloksista saataisiin enemmän yleistettävempiä. Näiden jatkotutkimusehdotuksien kautta voitaisiin syventyä vielä enemmän ammatilliseen toimijuuteen, joka on merkittävä käsite erityisesti aikuiskasvatustieteen kentällä, mutta samalla vielä vähän tunnettu ja arvoituksellinen. Lisäksi saataisiin lisättyä ja vahvistettua tietoisuutta työhyvinvoinnin kiistattomasta tärkeydestä. Ilmiö on ollut kasvusuhdanteessa jo pitkään, mutta erityisesti nyt pandemian aikana, joka aiheutti räjähdysmäisen muutoksen työskentelytapoihin etätöiden merkeissä.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli syventää ymmärrystä ammatillisen toimijuuden kokemuksesta organisaatiomuutoksessa, sen konkreettisista toteutumistavoista työntekijöiden työssä. Lisäksi tarkasteltiin työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemusta, heidän kokemuspuheensa sisältävien esimerkkien kautta. Vaikka tutkimuksessa tarkasteltiin vain yhtä organisaatiota, voidaan tutkimustuloksia hyödyntää ”peilinä” muissa työyhteisöissä. Tulosten avulla muissa työyhteisöissä voidaan tunnistaa ammatillisen toimijuuden sekä työhyvinvoinnin toteutumisen keinoja. Voidaan tiedostaa, onko toteutuminen myönteistä ja säännöllistä vai kenties negatiivisävytteisempää ja puutteellista. Lisäksi tutkimuksessa kontekstina toiminut organisaatiomuutos voi tarjota samaistuspintaa muille organisaatioille, jotka ovat samojen muutoksien edessä, edelleen muuttuvan työelämän kentällä.

LÄHTEET

- Alasuutari, P. & Alasuutari, P. (2012). *Laadullinen tutkimus 2.0*. Vastapaino.
- Aura, O., Ahonen, G., Hussi, T. & Ilmarinen, J. (2016). *Strateginen hyvinvointi*. Helsinki: Ossi Aura Consulting Oy
- Bateh, J., Castaneda, M. E., & Farah, J. E. (2013). Employee Resistance To Organizational Change. *International Journal of Management & Information Systems (IJMIS)*, 17(2), 113–116. <https://doi.org/10.19030/ijmis.v17i2.7715>
- Biesta, G., & Tedder, M. (2007). Agency and learning in the lifecourse: Towards an ecological perspective. *Studies in the Education of Adults*, 39, 132–149. <https://doi.org/10.1080/02660830.2007.11661545>
- Billett, S. (2006). Relational Interdependence between Social and Individual Agency in Work and Working Life. *Mind, Culture and Activity* 13 (1): 53–69.
- Biron, C., Burke, R. J. & Cooper, C. L. (2014). *Creating healthy workplaces: Stress reduction, improved well-being, and organizational effectiveness*. Ashgate Publishing Ltd.
- Burnes, B. & Jackson, P. (2011). Success and Failure In Organizational Change: An Exploration of the Role of Values, *Journal of Change Management*, 11:2, 133-162, <https://doi.org/10.1080/14697017.2010.524655>
- Burke, R. J. & Cooper, C. L. (2013). *The fulfilling workplace: The organization's role in achieving individual and organizational health*. Gower.
- Bouckenoghe, D. and Devos, G. (2007). Psychological Change Climate as a Crucial Catalyst of Readiness for Change: A Dominance Analysis, *Vlerick Leuven Gent Working Paper Series 2007/27* (Gent, Belgium: Vlerick Leuven Gent Management School). [10.5465/AMBPP.2008.33661178](https://doi.org/10.5465/AMBPP.2008.33661178)
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* 3(2), 77–101.
- Calhoun, C. J. (2002). *Dictionary of the social sciences*. Oxford University Press.
- van Deventer, J. P. (2009). Ethical considerations during human centred overt and covert research. *Quality & Quantity* 43 (1), 45–57.

- Downe-Wamboldt, B. (1992). Content analysis: Method, applications, and issues. *Health Care for Women. International*, 13, 313–321.
<https://doi.org/10.1080/07399339209516006>
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino. E-kirja.
- Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. 2011. Vallan ja toimijuuden monisäikeisyys. Teoksessa A. Eteläpelto, T. Heiskanen & K. Collin (toim.) *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*. Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura, 9–30.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2013). *What is agency? Conceptualizing professional agency at work*. Elsevier.
- Eteläpelto, A., Hökkä, P., Paloniemi S. & Vähäsantanen, K. (2014a.) Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: Hankkeen taustaa ja lähtökohtia. Teoksessa P. Hökkä, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen, S. Herranen, M. Manninen & A. Eteläpelto (toim.) *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen - Luovia voimavaroja työhön!* Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 17–31.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2014b). Identity and agency in professional learning. Teoksessa S. Billett, C. Harteis & H. Gruber (toim.) *International handbook of research in professional and practice-based learning*. Dordrecht: Springer, 645–672.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P., & Paloniemi, S. (2014). Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta työssä?. *Aikuiskasvatus*, 34 (3), 202–214. <https://doi.org/10.33336/aik.94100>
- Eteläpelto, A. (2017). Emerging conceptualizations on professional agency and learning. Teoksessa M. Goller & S. Paloniemi (toim.) *Agency at work: An agentic perspective on professional learning and development*. Cham: Springer, 183–201.
- Fossey, E., Harvey, C., McDermott, F. & Davidson, L. (2002). Understanding and evaluating qualitative research. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry* 36 (6), 717–732.

- Goller, M., & Billett, S. (2014). Agentic behaviour at work: Crafting learning experiences. Teoksessa C. Harteis, A. Rausch & J. Seifried (eds.) *Discourses on professional learning: On the boundary between learning and working*. Dordrecht: Springer, pp. 25–44.
- Goller, M. & Paloniemi, S. (2017). *Agency at work: An agentic perspective on professional learning and development*. Springer.
- Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Tampere: Tammerprint Oy.
- Hakanen, J. (2005). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Heiskanen, T. (2011). Innovatiivisuuden ehdot työelämässä. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi, H. Rasku-Putonen & P. Tynjälä (toim.) *Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus: Koulutuksen ja työelämän näkökulmia*. Helsinki: WSOY, 193–209.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2008). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus University Press.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2013). *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. & Sinivuori, E. (2009). *Tutki ja kirjoita* (15. uud. p.). Tammi.
- Hopwood, N. (2010a). Doctoral Experience and Learning from a Sociocultural Perspective. *Studies in Higher Education* 35 (7): 829–843.
- Hottinen, V. (2004). Työhyvinvoinnin johtaminen ja työyhteisön valmentaminen. Työsuojelurahaston loppuraportti. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Huy, Q. N. (2002). Emotional balancing of organizational continuity and radical change: The contribution of middle managers. *Administrative Science Quarterly* 47 (1), 31–69.
- Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Herranen, S., Manninen, M. & Eteläpelto, A. (2014). Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: Luovia voimavaroja työhön! Jyväskylän yliopisto

- Hökkä, P. & Vähäsantanen, K. (2014). Agency-centered coupling – a better way to manage an educational organization? *International Journal of Leadership in Education* 17 (2), 131–153.
- Hökkä P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Herranen, S., & Eteläpelto, A. (2019). Emotions in leaders' enactment of professional agency. *Journal of Workplace Learning*, 31 (2), 143-165.
- Ikävalko, H., Paloniemi, S., Nordling, A., Vähäsantanen, K. & Hökkä, P. (2020b). Tunnetoimijuuden yhteys työn imuun ja organisaation muutokseen. Teoksessa P. Hökkä, H. Ikävalko, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen & A. Nordling (toim.) (2020). *Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. 115-127.
- Jäppinen, A-K. (2017). Analysis of leadership dynamics in educational settings during times of external and internal change. *Educational Research* 59 (4), 460–477.
- Järvensivu, A. (2020). Varieties of Agencies during Working Life Changes. *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults* 11 (2): 151-165.
- Kaski, S. & Kiander, T. (2005). *Tunnejohtajuus: kuuntelua ja vaikuttamista*. Helsinki: Edita.
- Kasvio, A. (2014). *Kestävä työ ja hyvä elämä*. Gaudeamus.
- Kiviniemi, K. 2018. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa R. Valli & J. Aaltola (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-Kustannus, 62–74.
- Klein, K. J., & Sorra, J. S. (1996). The challenge of innovation implementation. *Academy of Management Review*, 21, 1055–1080.
- Kuula, A. (2015). *Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Vastapaino.
- Laine, M., Bamberg, J. & Jokinen, P. (2015). *Tapaustutkimuksen taito* (3. painos.). Gaudeamus Helsinki University Press.

- Laine, P. (2013). *Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdotja tutkimassa*. Turun yliopiston julkaisuja, sarja – ser. C Osa – Tom. 372. Turku: Turun yliopisto.
- Manka, M. (2008). *Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen*. Talentum.
- Manka, M. (2011). *Työnilo*. WSOYpro.
- Manka, M. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*.
- Metsämuuronen, J. (2011). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. Helsinki: International Methelp.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2. painos.). Sage.
- Mäkelä, P. (2002). Tutkimusetiikka vuosituhaten vaihteessa. Tutkijan näkökulma. Teoksessa Karjalainen, S. (2002). *Tutkijan eettiset valinnat*. Gaudeamus.
- Mäkikangas, A. & Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S., Feldt, T., Feldt, T., Feldt, T., Mauno, S., Salonen, K. (2017). *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus.
- Neves, P., & Caetano, A. (2009). Commitment to Change: Contributions to Trust in the Supervisor and Work Outcomes. *Group & Organization Management*, 34(6), 623–644. <https://doi.org/10.1177/1059601109350980>
- Niiniluoto, I. (2002). Tieteen tunnuspiirteet. Teoksessa Karjalainen, S. (2002). *Tutkijan eettiset valinnat*. Gaudeamus.
- Nätti, J. & Anttila, T. (2012). Joustava työaika, organisaation menestys ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa Pyöriä, P., Ojala, S., Vanhala, S., Feldt, T., Nätti, J., Jokivuori, P., Anttila, T. (2012). *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Gaudeamus.
- Ochoa, P., Lepeley, M. T. & Essens, P. (toim.). (2018). *Wellbeing for sustainability in the global workplace*. Routledge.
- Otala, L. & Ahonen, G. (2003). *Työhyvinvointi tuloksen tekijänä*. WSOY.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice*. Thousand Oaks: Sage.

- Priestley, M., R. Edwards, A. Priestley, and K. Miller. (2012). Teacher Agency in Curriculum Making: Agents of Change and Spaces for Manoeuvre. *Curriculum Inquiry* 42 (2): 191–214.
- Puusa, A., Juuti, P. & Aaltio, I. (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Pyöriä, P. (2012). Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Teoksessa Pyöriä, P., Ojala, S., Vanhala, S., Feldt, T., Nätti, J., Jokivuori, P., Anttila, T. (2012). *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Gaudeamus.
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2006). Perceptions of organizational change: A stress and coping perspective. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1154–1162. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1154>
- Robertson, I. & Cooper, C. (2011). *Well-being: Productivity and happiness at work*. Palgrave Macmillan.
- Schlosser, M. (2015). Agency. In E. N. Zalta (toim.), *The Stanford encyclopedia of philosophy* (Vol. Fall 2015). Stanford: Stanford University.
- Shanahan, M. J., & Hood, K. E. (2000). Adolescents in changing social structures: Bounded agency in life course perspective. In L. J. Crockett & R. K. Silbereisen (toim.), *Negotiating adolescence in times of social change* (pp. 123– 134). Cambridge: Cambridge University Press.
- Shankar, T., & Bhatnagar, J. (2010). Work Life Balance, Employee Engagement, Emotional Consonance/Dissonance & Turnover Intention. *Indian Journal of Industrial Relations*, 46(1), 74–87. [10.2307/25741098](https://doi.org/10.2307/25741098)
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. (4.3.2022.) Vastuualueet. Työelämä. Työhyvinvointi. Haettu osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Stake, R. E. (2010). *Qualitative research: Studying how things work*. New York: The Guilford Press.
- Sun, X. & Cheng, M. W. T. (2022). Conceptualising manifestations and shapers of doctoral student agency: A subject-centered approach. *Journal of further and higher education, ahead-of-print*(ahead-of-print), 1-15.
- Sökmen, A., Bitmis, M. & Üner, M. (2015). The mediating role of person-organization fit in the supportive leadership-outcome relationships. *E + M Ökonomie a Management* 18 (3), 62–72.

- Tetrick, L. E., Campbell Quick, J. & Gilmore, P. L. (2012). Research in organizational interventions to improve well-being. Perspectives on organizational change and development. Teoksessa Biron, C., Karanika-Murray, M. & Cooper, C. L. (2012). *Improving organizational interventions for stress and well-being: Addressing process and context*. Routledge/Taylor & Francis.
- Tourish, D. (2014). Leadership, more or less? A processual, communication perspective on the role of agency in leadership theory. *Leadership* 10 (1), 79–98.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos.). Kustannusosakeyhtiö Tammi. Työterveyslaitos. (05.10.2021.) Toimiva työyhteisö. Työhyvinvointi. Haettu osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Valli, R. & Aarnos, E. (2018). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (5., uudistettu painos.). PS-Kustannus.
- Viitala, R. (2014). *Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä*. Helsinki: Edita.
- Vähäsantanen, K. (2015). Professional agency in the stream of change: Understanding educational change and teachers' professional identities. *Teaching and Teacher Education* 47, 1–12.
- Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Paloniemi, S. & Eteläpelto, A. (2017). *Ammatillinen toimijuus: Rakenne, mittari ja tuki*. University of Jyväskylä.
- Vähäsantanen, K., Räikkönen, E., Paloniemi, S., & Hökkä, P. (2021). Acting Agentically at Work : Developing a Short Measure of Professional Agency. *Nordic Journal of Working Life Studies, Early online*. <https://doi.org/10.18291/njwls.127869>
- Wall, T., Russell, J. & Moore, N. (2017). Positive emotion in workplace impact: The case of a work-based learning project utilising appreciative inquiry. *Journal of Work-Applied Management* 9 (2), 129–146.
- Warr, P. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates. New Jersey.

Warr, P.G. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of occupational psychology*, 63, 193–210.
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelurunko

Teema 1. Oma työ

- Mitä teet työkseksi?
- Millaista työ on?
- Mitä työ pitää sisällään?
- Onko työ mielekästä, haasteellista?
- Ammatilliset tavoitteet
- Millainen ilmapiiri työyhteisössä (työkaverien vaikutus)?

Teema 2. Ammatillinen toimijuus

- Millaisena koet vaikutusmahdollisuutesi työssäsi?
- Mitkä asiat edistävät vaikutusmahdollisuuksia?
- Mitkä asiat rajoittavat vaikutusmahdollisuuksia?
- Oman työn kehittäminen
- Työpaikan yhteiset käytännöt
- Esihenkilön tuki ammatillisessa toimijuudessa

Teema 3. Tunnetyöpajat

- Osallistuitko tunnetyöpajoihin?
- Millaisina koit työpajoissa läpikäytyt sisällöt, teemat?
- Onko valmennuksista siirtynyt jotain omaan arkeesi? Jos on, mitä?

Teema 4. Tunteet

- Millaisia tunteita havaitset omalla työpaikallasi?
- Millainen tunneilmasto vallitsee työpaikallasi?
- Miten työpaikalla suhtaudutaan tunteiden ilmaisuun?
- Koeta, että voit itse ilmaista tunteita työssäsi?

Teema 5. Esihiestötyöskentely

- Millainen vuorovaikutus sinulla ja esihenkilölläsi on?
- Miten esihenkilötyöskentelyä voitaisiin kehittää?