

Työhyvinvointitoimijuus esihenkilötyössä Tarinoita uuden toimijuuskäsitteen taustalle



Esihenkilöiden työhyvinvointitoimijuus ulottuu omasta työhyvinvoinnista työntekijöiden työhyvinvointiin ja sen tukemiseen. Narratiivisessa tutkimuksessa kehitetty työhyvinvointitoimijuuden käsite avaa uuden näkökulman työhyvinvoinnin tutkimiseen ja tukemiseen. Esihenkilön ja valmentajan välisessä dialogissa koostetusta tutkimusaineistosta syntyi neljä tyyppitarinaa, jotka ilmentävät edistävää, vastustavaa, epävarmaa ja ulkoistavaa työhyvinvointitoimijuutta.

Abstrakti: <https://doi.org/10.33336/aik.159819>

TYÖHYVINVOINNIN MERKITYS on korostunut 2020-luvun alusta lähtien työelämässä, ja sen kehittämisen tueksi etsitään jatkuvasti uusia keinoja. Työterveyslaitoksen (2023) mukaan suomalaisten työhyvinvointi on heikentynyt kolmen viime vuoden aikana. Tämä trendi näkyy myös työntekijöiden kokemuksissa johtamisesta. Sekä työntekijät että johtotehtävissä työskentelevät hakevat aiempaa vähemmän tukea työhönsä esihenkilöiltään. Työn imu, työtyytyväisyys ja arviot työkyvystä ovat heikentyneet erityisesti johtajilla, minkä takia esihenkilötyön kehittäminen työhyvinvoinnin näkökulmasta on tärkeää (TTL 2023).

Työhyvinvointi kiinnostaa yrityksiä ja organisaatioita niin eettisistä kuin taloudellisista syistä: yhtäältä

työntekijöiden tulee saada työpaikalla hyvää kohtelua ja hyvät työolot, toisaalta hyvinvoiva henkilöstö on tuottavaa ja sitoutunutta (esim. Aura & Ahonen 2016; Litchfield ym. 2016; Laine ym. 2016; Puttonen ym. 2016).

Työhyvinvoinnin kehittämisessä oleellisena pidetään johtamista, jonka on huomattu olevan yhteydessä henkilöstön työhyvinvointiin, työilmapiiriin ja yrityksen kilpailukykyyn (Kerns 2018; Perko 2017). Esihenkilöt ovat ratkaisevassa asemassa työhyvinvoinnin rakentamisessa (Manka & Manka 2016), mutta samalla on oleellista kiinnittää huomio heidänkin työhyvinvointiinsa ja sen tukemiseen.

Esihenkilöiden työhyvinvointia ja sen tukemista on tutkittu Suomessa esimerkiksi johtamiseen liittyvien

TYÖN IMU, TYÖTYTYVÄISYYS JA ARVIOT TYÖKYVYSTÄ OVAT HEIKENTYNEET ERITYISESTI JOHTAJILLA.

huolien (Pirttilä ym. 2020) ja esihenkilötyön intensiteetin (Stenman ym. 2020) näkökulmista. Nämä tutkimukset käsittelevät tunneperäistä työhyvinvointia, joka viittaa työntekijöiden tunnetiloihin ja työhyvinvoinnin kokemuksiin kattaen esimerkiksi työn imun ja työuupumuksen (Luhtinen ym. 2021; Mäkikangas & Hakanen 2017).

Narratiivisessa tutkimuksessamme tarkastelemme esihenkilöiden työhyvinvointia erityisesti sitä koskevana tekoina, päätöksinä ja asenteina. Laajenamme työhyvinvointitutkimusta tarkastelemalla aiheitamme esihenkilöiden työhyvinvointitoimijuuden käsitteen näkökulmasta. Työhyvinvointitoimijuuden käsitteessä 'hyvinvointi' tarkoittaa ennen kaikkea yksilön kokemusta hyvinvoinnista. Kokemus sisältää henkilökohtaiset merkityksenannot psyykkiselle, fyysiselle ja sosiaaliselle hyvinvoinnille työssä (esim. Laine ym. 2016; Manka & Manka 2016). Toimijuuden aikuiskasvatustieteelliseen tutkimusperinteeseen kiinnittyvän 'työhyvinvointitoimijuuden' (esim. Eteläpelto ym. 2013; Vanhalakka-Ruoho 2014) toiminnallinen puoli kattaa esihenkilöiden omaa työhyvinvointia koskevia asenteita ja tekoja.

Tutkimme esihenkilöiden työhyvinvointitoimijuutta heidän tuekseen järjestetyn työhyvinvointivalmennuksen kontekstissa. Valmennuksella pyrittiin edistämään esihenkilöiden työhyvinvointia sekä lisäämään heidän tietoaan ja ymmärrystään siitä. Tutkimme esihenkilöiden työhyvinvointia heidän oman kerrontansa pohjalta ja huomioimme hyvinvointivalmentajan kerronnan valmennuksen aikana. Aineistosta koostimme neljä tyypitarinaa, joista jokainen kuvaa erilaista työhyvinvointitoimijuutta ja sen rakentumista valmentajan kerronnan kehystämänä.

Tutkimuksemme tarjoaa teoretisointia ja käytännön ymmärrystä työhyvinvointitoimijuudesta

esihenkilötyössä. Tuomme aikuiskasvatuksen tutkimuskentällä toimijuuden tarkasteluun uuden näkökulman huomioimalla työhyvinvoinnin. Työhyvinvointitoimijuus tuo samalla tuoreen näkökulman työhyvinvointia käsittelevään kirjallisuuteen, jossa ei ole aiemmin hyödynnetty toimijuuden tarkastelua.

Ymmärrys esihenkilöiden työhyvinvointitoimijuudesta tukee sekä esihenkilötyötä ja esihenkilöiden työhyvinvointia että työntekijöiden työhyvinvointia. Tutkimustulokset voivat osaltaan tukea työhyvinvointivalmennusten vaikuttavuuden ymmärtämistä ja niiden kehittämistyötä.

HYVINVOINTI ESIHENKILÖTYÖSSÄ JA TYÖHYVINVOINTITOIMIJUUS

Johtamistyön muutoksessa olennaiseksi on muodostunut tarve uudentilaisille käytännöille, jotka tukevat työntekijöiden työhyvinvointia, osallisuutta ja oppimista (esim. Heikkilä-Tammi ym. 2015; Kerns 2018). Esihenkilöiden harteilla on henkilöstön tukemista ja kehittämistä koskevia haasteita ja paineita (Pirttilä ym. 2020). He toimivat useissa rooleissa ja jatkuvassa vuorovaikutuksessa eri tahoihin sekä tekevät monimutkaisia päätöksiä työssään (Hökkä ym. 2019). Työn haasteita lisää se, että johtaminen on usein muutoksessa johtamista (Jäppinen 2015). Esihenkilötyö on usein intensiivistä, mikä saattaa pahimmillaan johtaa työuupumukseen ja toiveisiin vähemmän vaativista johtotehtävistä (Stenman ym. 2020).

Työyhteisöissä olisikin kiinnitettävä huomiota johtajien itsensä tietoiseen kehittämiseen esihenkilötyöhön kohdistuvissa haasteissa ja mahdollisuuksissa (Tökkäri & Perttula 2010) sekä johtajien omaan työhyvinvointiin ja sen edistämiseen. Aiemmissa tutkimuksissa työhyvinvoinnin käsitettä on määritelty eri tavoin. Perinteisesti hyvinvointia, kuten työhyvinvointiakin, on tarkasteltu psyykkisestä, sosiaalisesta ja fyysisestä näkökulmasta (esim. Laine ym. 2016; Litchfield ym. 2016; Manka & Manka 2016). Nämä hyvinvoinnin osa-alueet kiinnittyvät läheisesti toisiinsa (Kokko ym. 2013; Laine ym. 2016).

Psyykkisessä hyvinvoinnissa korostuu erityisesti tunneperäinen hyvinvointi. Se kattaa yksilön

TOIMIJUUTEEN LIITETÄÄN VAHVASTI VAIKUTTAMINEN JA AKTIIVISUUS.

kokemat myönteiset ja kielteiset tunteet sekä laajemmat kognitiivisaffektiiviset työhyvinvoinnin tilat mielihyvän ja virittäytyneisyyden ulottuvuuksilla (Mäkikangas & Hakanen 2017; Warr 1990). Suomessa tunneperäistä työhyvinvointia on tarkasteltu työn imuna (esim. Luhtinen ym. 2021) ja työuupumuksena, jota kuvastaa esimerkiksi emotionaalinen uupumus (Hakanen ym. 2018; Stenman ym. 2020). Psykkinen työhyvinvointi kumpuaa työn vaatimusten ja voimavarojen tasapainosta (esim. Bakker & Demerouti 2017) sekä tunteiden tunnistamisesta ja käsittelemisestä (Manka & Manka 2016).

Sosiaalinen hyvinvointi puolestaan muodostuu ihmisten välisissä vuorovaikutussuhteissa ja kiinnittyy sosiaalisiin tehtäviin ja suhteisiin, työpaikan ilmapiiriin ja johtamiskäytäntöihin (Laine 2016; Litchfield ym. 2016). Sillä viitataan erityisesti yksilön mahdollisuuksiin toteuttaa itseään, tuntea itsensä hyödylliseksi sekä kokea kuuluvuutta ja hyväksyntää työyhteisössään (ks. myös Kokko ym. 2013). Fyysinen hyvinvointi viittaa yksilön kokemukseen fyysisestä terveydestä ja kunnosta, kyvykkyydestä ja jaksamisesta (Laine ym. 2016).

Esihenkilöiden työhyvinvointia tukemalla voidaan edistää henkilöstön työhyvinvointia ja organisaation menestystä (Bernerth & Hirschfeld 2016; Kerns 2018; Little ym. 2007). Aiemmissä tutkimuksissa esihenkilöiden työhyvinvoinnin tukemista ei ole kuitenkaan juurikaan tutkittu henkilökohtaisten kokemusten ja merkitystenantojen tai työhyvinvointia koskevan toimijuuden näkökulmasta.

Lähestymme esihenkilöiden työhyvinvointia hyödyntämällä luomaamme työhyvinvointitoimijuuden käsitettä, jolla viitataan työhyvinvointiin liittyviin tekoihin, päätöksiin ja asenteisiin. Käsite perustuu edellä mainittuihin työhyvinvoinnin teoreettisiin lähtökohtiin, jolloin tässä tutkimuksessa 'työhyvinvoinnilla' viitataan esihenkilön omaan kokonaisvaltaiseen kokemukseen omasta työhyvin-

voinnistaan omassa sosiaalisessa ja fyysisessä ympäristössään (Bernerth & Hirschfeld 2016). Käsitteeseen sisältyy ymmärrys esihenkilön tehtävästä työhyvinvoinnin tukemisessa. Lisäksi käytämme käsitteen määrittelyssä ajankohtaisia työhön ja elämänkulkuun liittyviä toimijuustutkimuksia.

'Toimijuudella' viitataan ajattelemaan, ennakoimaan, tuntevaan, osallistuvaan ja aktiiviseen toimijaan, joka vaikuttaa niin uraansa ja identiteettiinsä kuin työhönsä ja työympäristöönsä (Eteläpelto ym. 2013; Hanhimäki ym. 2021; Kerosuo 2014; Vanhalakka-Ruoho 2014). Usein toimijuus ymmärretään konkreettisina valintoina, päätöksinä, kannanottoina ja tekoina, mutta myös asenteina, motivaationa ja kyvykkyytenä (Goller & Paloniemi 2022; LaPointe 2014; Ruponen & Vanhalakka-Ruoho 2013). Toimijuuteen liitetään vahvasti vaikuttaminen ja aktiivisuus: toimijuus on aktiivista reagoimista ympäristöstä tai ihmisestä itsestään nouseviin havaintoihin ja toimimista suhteessa niihin. Toimijuuteen liittyy myös ennakoiva toiminta suhteessa omaan uraan ja työympäristöön (Goller & Paloniemi 2022).

Samalla toimijuuden nähdään kattavan sekä passiivista ja vastustavaa suhtautumista ympäristön muutokseen että asioiden tekemättä jättämistä, vetäytymistä ja reagoimattomuutta (Eteläpelto ym. 2011; Vanhalakka-Ruoho 2014). Työn kehittämistä koskevan toimijuuden on myös havaittu ilmenevän eri vivahtein niin vastustavana kuin uudistavana toimintana (Collin ym. 2015). Yksilöiden työtä koskevat toimijuuden kehityskulut voivat olla erilaisia samassakin ryhmäohjauksessa (Ruponen & Vanhalakka-Ruoho 2013). Toimijuuteen kuuluu lisäksi ajallisuus kehittymisen ja muutoksen sekä elämänkulun näkökulmasta. Osallistumisen ja vaikuttamisen prosessina toimijuus kiinnittyy menneisyyden kokemuksiin, nykytilanteen ehtoihin ja resurssiin sekä tulevaisuuden näkökulmiin (Eteläpelto ym. 2013; Vanhalakka-Ruoho 2014).

Toimijuus työssä ja elämässä ei viittaa kokonaisvaltaiseen vapauteen ja valtaan (Eteläpelto ym. 2011), vaan sitä raamittavat ja resursoivat toimintaympäristön tekijät. Toimijuus ilmenee yksilön ja rakenteiden välisessä suhteessa sekä usein elämän – myös työelämän – käännekohtissa ja muutoksissa

TOIMIJUUS TUO TYÖHYVINVOINTIIN TOIMINNALLISEN ULOTTUVUUDEN.

(LaPointe 2014; Vanhalakka-Ruoho 2014). Erityisesti sosiokulttuurisissa teorioissa ja tutkimuksissa toimijuuden työssä nähdään kiinnittyvän työympäristön sosiokulttuurisiin käytäntöihin, valtasuhteisiin ja sosiaalisiin verkostoihin (esim. Kerosuo 2014; Ruponen & Vanhalakka-Ruoho 2013) sekä yksilöiden identiteettiin ja kokemusmaailmaan (Eteläpelto ym. 2013). Esimerkiksi korkeakoulutettujen uria tutkinut Eija Hanhimäki kollegoineen (2021) kuvaa toimijuuden ja identiteetin yhteenkietoutumista: identiteetti uratavoitteineen ja -unelmineen on kompassi, jonka avulla yksilö suunnistaa eli toteuttaa toimijuuttaan päätöksineen ja valintoineen koulutuksessa ja työelämässä. Uraa koskevia päätöksiä ja valintoja tehdään suhteessa yhteiskunnan ja työelämän tarjoumiin ja ehtoihin.

Aiemmassa aikuiskasvatustieteellisessä toimijuustutkimuksessa tekojen, vaikuttamisen ja päätösten on ajateltu kohdistuvan työhön ja työympäristöön sekä uraan ja ammatilliseen identiteettiin, eikä niinkään työhyvinvointiin. Tarkastellessamme kokonaisvaltaista työhyvinvointitoimijuutta hahmotamme sen työhyvinvoinnin ja toimijuuden yhtymäkohdaksi työelämässä, jossa työhyvinvointi ymmärretään henkilökohtaisena ja kokonaisvaltaisena kokemuksena. Toimijuus tuo työhyvinvointiin toiminnallisen ulottuvuuden ja kattaa erityisesti asenteet, teot ja päätökset.

Aiemman toimijuustutkimuksen (esim. Eteläpelto ym. 2013) perusteella ymmärrämme, että työhyvinvointitoimijuus voi ilmetä erilaisina työhyvinvointitekoina suhteessa itsen ja muihin. Lisäksi se kattaa oman asenteen edistää tai olla edistämättä työhyvinvointia. Työhyvinvointivalmennuksen kontekstissa työhyvinvoinnin tukeminen ei ole pelkästään työhyvinvointia heikentävien asioiden korjaamista, vaan siihen kuuluvat myös aktiivinen

omannäköisen työelämän rakentaminen ja työhyvinvointia tukevien voimavarojen löytäminen (Heikkilä-Tammi ym. 2015).

TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Narratiivisuuteen kiinnittyvässä tutkimuksessamme kertomukset ovat vuorovaikutuksen välineitä, joilla tehdään kokemuksia ymmärrettäviksi ja lisätään kertojan ymmärrystä itsestään sekä suunnataan tulevaa toimintaa.

Tutkimuskysymykset ja narratiivinen lähestymistapa

Tutkimuksemme tavoite on tuottaa ymmärrystä työhyvinvointitoimijuudesta esihenkilötyössä. Narratiiviseen lähestymistapaan kiinnittyvä tutkimuskysymyksemme on, millaisia tarinoita työhyvinvointitoimijuudesta rakentuu esihenkilöiden ja valmentajan välisessä työhyvinvointivalmennuksessa.

Tutkimuksemme kiinnittyy narratiiviseen lähestymistapaan, johon liitettyä tarinallisuutta on sovellettu esimerkiksi aikuisten urapolkujen (Hanhimäki ym. 2021; LaPointe 2014) sekä johtajien työn ja kehityksen tarkasteluissa (Köykkä ym. 2023; Tiitinen ym. 2018; Tökkäri & Perttula 2010). Narratiivisessa lähestymistavassa tiedon ajatellaan rakentuvan ja ilmenevän kertojan luomissa kertomuksissa siinä sosiokulttuurisessa kontekstissa, jossa kertomus tuotetaan (Riessman 2008; Spector-Mersel 2010). Kertomukset ovat merkittäviä elettyjen kokemusten ja tapahtumien kuvaamisessa, ymmärtämisessä ja merkityksellistämässä.

Kertomukset ovat vuorovaikutuksen välineitä, ja niillä on paitsi tarkoitus tehdä kokemuksia ymmärrettäviksi, myös lisätä kertojan ymmärrystä itsestään ja suunnata tulevaa toimintaa (Spector-Mersel 2010; Tiitinen ym. 2018; Tökkäri & Perttula 2010). Kertomuksella kertoja voi myös välittää sanatonta tietoa ja kulttuurisia oletuksia tietyistä asioista (Hyvärinen & Löyttyniemi 2005; Köykkä ym. 2023). Kuten narratiivisen tutkimuksen asiantuntija Johanna Mykkänen (2010, 39) toteaa, kertomukset ovat kuvauksia tapahtumista joissa ihminen ja maailma kohtaavat. Näin ne

VUODEN MITTAINEN VALMENNUS SISÄLSI VIISI RYHMÄVALMENNUSTAPAAMISTA JA VIISI YKSILÖVALMENNUS- TAPAAMISTA.

rakentuvat sosiaalisesti elämän, kokemuksen ja niistä tehtyjen tulkintojen rajapinnassa.

Valmennustapaamiset koostuivat esihenkilön ja hyvinvointivalmentajan vuorovaikutuksellisesta valmennussuhteesta. Yksittäisessä valmennuksessa voidaan kertoa useita kertomuksia tutkittavasta ilmiöstä (vrt. Mykkänen 2010). Esihenkilöiden voidaan nähdä tuottavan valmennuksessa henkilökohtaisia kertomuksia omasta työhyvinvoinnistaan ja työhyvinvointitoimijuudestaan.

Kertomus sisältää subjektiivisen näkemyksen ihmisten kokemasta elämästä, jolloin se voidaan ymmärtää ihmisen sisäisenä tapana jäsenellä asioita sekä kuvata omia kokemuksiaan ja elämäänsä (Hyvärinen 2017). Näin ollen kertomuksissa muodostuvat merkitykset eivät ole pelkästään kertojan itsensä luomia (Spector-Mersel 2010). Siksi huomioimme tutkimuksessamme olennaisena osana kontekstin: valmentajan kerronnan. Kerrontaa ei myöskään voi nähdä irrallisena esihenkilötyöstä, johon kertomukset myös pohjautuvat. Esihenkilöiden kertomusten rakentumista kehystävät dialogin tuomat sosiokulttuuriset ulottuvuudet (ks. Bamberg & Georgakopolou 2008).

Tutkimuksessamme valmentajalla on keskeinen rooli valmennustapaamisten sisältöjen luomisessa, koska hän vastaa valmennuksen suunnittelusta ja toteutuksesta. Valmennustapaamisten dialogissa hyvinvointivalmentajan kerronnan tarkoitus on tukea esihenkilöiden työhyvinvointia ja toimia peilinä heidän työhyvinvointitoimijuudelleen. Samalla valmentajan kertomukset tuottavat oletuksia työhyvinvoinnista ja sen tukemisesta (Tiitinen ym. 2018).

Tutkimukseen osallistujat ja aineisto

Tutkimukseen osallistui yhdeksän julkisessa organisaatiossa työskentelevää esihenkilöä. Osallistujat olivat iältään 44–59-vuotiaita, kun keskiarvo oli 48 vuotta, ja heillä oli ylempi korkeakoulututkinto. Osallistujien työkokemus esihenkilötehtävistä koko työuralla vaihteli alle vuodesta yli 30 vuoteen, kun keskiarvo oli 15 vuotta. Esihenkilö- ja johtotehtävien lisäksi heidän työhönsä kuului oman alan asiantuntijatehtäviä. He osallistuivat tutkimuksen aikana työpaikallaan ulkopuolisen palveluntuottajan järjestämään työhyvinvointivalmennukseen. Hyvinvointivalmentaja oli valmennusta tuottavassa yrityksessä työskentelevä psykologian maisteri.

Valmennuksen tavoitteena oli ensinnäkin lisätä esihenkilöiden tietoisuutta työhyvinvoinnista ja sitä koskevista asioista. Toiseksi tavoite oli kehittää kokonaisvaltaisesti työhyvinvointia koskevia asenteita sekä päivittäisiä valintoja ja käytäntöjä työhyvinvointia tukeviksi. Vuoden mittainen valmennus sisälsi viisi ryhmävalmennustapaamista ja viisi yksilövalmennustapaamista. Kaikki esihenkilöt osallistuivat ryhmävalmennuksiin, joiden aiheita olivat itsensä johtaminen, priorisointi ja ajanhallinta, delegointi ja valmennuksen yhteenveto. Esihenkilöiden ja hyvinvointivalmentajan kahdenkeskisten yksilövalmennustapaamisten aiheita olivat yksilölliset työhyvinvointia parantavat tavoitteet ja niiden arvioiminen, palautuminen, itsensä johtaminen sekä tunteiden hallinta.

Tutkimusaineisto koostui yhdeksästä noin tunnin mittaisesta yksilövalmennustapaamisen nauhoituksesta. Nauhoitukset tallennettiin toiselta yksilövalmennuskerralta, koska sen teemat – palautuminen ja tunteiden hallinta, työyhteisön työhyvinvoinnin haasteet ja kehittäminen, työtehtävät sekä perhe-elämä – olivat tutkimuksen kannalta olennaisia.

Valmennustapaamiset alkoivat ja etenivät vapaasti keskustellen. Ensimmäinen kirjoittaja tallensi valmennukset, mutta poistui nauhoitustilasta tapaamisen ajaksi ja pyrki näin minimoimaan vaikutuksensa tutkittaviin, valmentajaan tai yksilövalmennustapaamisten kulkuun tai sisältöihin. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista, sen saattoi keskeyttää tai peruuttaa milloin tahansa, eikä valmennukseen osallistuminen edellyttänyt tutkimukseen osallistumista.

Taulukko 1. Esihenkilöiden työhyvinvointitoimijuus modalisaation ja fokalisaation tarkastelussa.

		Modalisaatio	
		Heikko varmuus	Vahva varmuus
Fokalisaatio	Subjektiiivisuus	Epävarma työhyvinvointitoimijuus	Edistävä työhyvinvointitoimijuus
	Objektiiivisuus	Ulkoistava työhyvinvointitoimijuus	Vastustava työhyvinvointitoimijuus

Aineiston analyysi

Aineiston analyysi eteni kertomusten luennan kautta niiden sisältöjen teemoitteluun (Lieblich ym. 1998) ja tarinoiden rakentamiseen teemoittelun pohjalta (Hänninen 2002; Mykkänen 2010). 'Tarinalla' tarkoitetaan yleensä tapahtumien ja kokemusten kokonaisvaltaista ja juonellista kuvausta sekä niiden merkityksellistämistä suhteessa kontekstiin (Heikkinen 2018; Köykkä ym. 2023).

Analyysin ensimmäisessä vaiheessa tarkastelimme esihenkilöiden työhyvinvointitoimijuutta. Aluksi luimme aineistoa saadaksemme siitä yleiskuvan ja tunnistaaksemme aineistokatkelmat, joissa esihenkilöt puhuivat työhyvinvointia koskevista asenteista, kokemuksista ja teoista. Tämän jälkeen paneuduimme aineistoon syvällisemmin modalisaation eli toimijuuden varmuuden ja fokalisaation eli puheen subjektuuden tarkastelun näkökulmista (Mykkänen 2010). Modalisaatiotarkastelussa tarkastelimme osaamisen, kykenemisen, voimisen, täytymisen, tahtomisen ja tuntemisen ilmauksia koskien työhyvinvointia (Mykkänen 2010, 44). Analyysi osoitti kerronnan jakautuvan modalisaatiolle tyypillisesti heikosta toimijuudesta vahvaan toimijuuteen.

Fokalisaatiota tutkiessamme syvennyimme subjektuuden ja objektuuden ilmauksiin (Mykkänen 2010, 46) eli siihen, puhuivatko esihenkilöt itsestään vai ulkoistivatko he puheensa muihin ihmisiin tai ulkoisiin työhyvinvoinnin tekijöihin. Lopuksi tarkastelimme modalisaatiota ja fokalisaatiota yhdessä sekä muodostimme niiden tasojen perusteilla nelikentän. Sen avulla luokittelimme esihenkilöiden työhyvinvointitoimijuuden neljään kategoriaan: 1) edistävään,

AINEISTON ANALYYSI ETENI KERTOMUSTEN LUENNASTA NIIDEN SISÄLTÖJEN TEEMOITTELUUN JA TARINOIDEN RAKENTAMISEEN.

2) vastustavaan, 3) epävarmaan ja 4) ulkoistavaan (taulukko 1).

Analyysin toisessa vaiheessa muodostimme narratiivisen tutkimuksen asiantuntijan Vilma Hännisen (2000) tavoin esihenkilöiden kerronnasta tarinoita, jotka pohjautuivat tunnistamiimme työhyvinvointitoimijuutta kuvaaviin kategorioihin. Tarkoitus oli luoda esihenkilöiden kertomuksista tyyppitarinoita, joista jokainen kuvaisi työhyvinvointitoimijuutta jostain näkökulmasta. Tarinoita muodostaessamme huomioimme, millaisessa sosiokulttuurisessa kontekstissa esihenkilöt kertoivat työhyvinvointitoimijuudestaan. Kuvaamme tarinoissa, miten ja mitä valmentaja puhui esihenkilöiden työhyvinvoinnista.

Tyyppitarinoita muodostaessamme jäsentelimme ja erittelimme esihenkilöiden ja valmentajan kertomusten sisältöjä rakentaaksemme eheitä kokonaisuuksia (Hanhimäki ym. 2021; Hyvärinen 2008; Lieblich ym. 1998). Tarinamuodossa esitettyinä tulokset mahdollistavat teemojen välisten yhteyksien juonellistamisen ja kuvaamisen sekä esihenkilön kerronnan suhteuttamisen valmentajan kerrontaan (ks. Riessman 2008).

Yhdistelimme tarinoissa eri esihenkilöiden kertomuksia, joten ne ovat tutkijoiden luomia konstruktioita: saman esihenkilön työhyvinvointitoimijuuden

EDISTÄVÄÄ TYÖHYVINVOINTITOIMIJUUTTA OSOITTAVAA ESIHENKILÖÄ KUVASIVAT KIINNOSTUS JA TOIMIJUUS TYÖHYVINVOINTIIN.

ilmentymiä voi esiintyä useassa tarinatyyppissä. Tyypitarinat hävittävät tunnistettavissa olevia henkilökohtaisia asioita, mikä suojelee haastateltavien anonymiteettiä (Hänninen 2002). Alkuperäisten kertomusten hajottaminen ja tiivistäminen tyypitarinoiksi voi kuitenkin sulkea pois jotain arvokasta kertojan näkökulmasta. Tarinoita tehdessä on hyödynnetty mahdollisimman paljon esihenkilöiden ja valmentajan omia ilmauksia.

TULOKSET: ESIHENKILÖIDEN TYÖHYVINVOINTI- TOIMIJUUTTA KUVAAVAT TARINAT

Tyypitarinat tuovat esiin eri puolia työhyvinvointitoimijuudesta. Edistävän työhyvinvointitoimijuuden tarina esiintyi kaikkien esihenkilöiden kerronnassa, kun taas vastustava työhyvinvointitoimijuus korostui muutamalla esihenkilöllä. Epävarman ja ulkoistavan työhyvinvointitoimijuuden tarinoiden piirteitä esiintyi vain joillakin esihenkilöillä. Jokainen työhyvinvointitoimijuuden ilmentymä kuvataan ensin tyypitarinana, jota tarkastellaan sen jälkeen yksityiskohtaisemmin.

Edistävä hyvinvointitoimijuus

Työhyvinvointitoimijuutta edistävä esihenkilö kertoi haluavansa voida hyvin, olla virkeä ja jaksaa työssä ja kotona – vaikka hyvinvoinnin kehittäminen vaatisikin välillä omien totuttujen tapojen muuttamista. Valmentajan ohjaamana esihenkilö sanoitti oman työhyvinvointisuunnitelman: enemmän itsetuntemusta, vähemmän itselle asetettuja vaatimuksia täydellisyydestä sekä lisää lepoa ja terveellisiä paheita arkeen. Esihenkilö pohti aktiivisesti omaa rooliaan työhyvinvoin-

nin ylläpitäjänä ja kehittäjänä suhteessa valmentajan antamiin työhyvinvoinnin teemoihin. Oman hyvinvointinsa lisäksi esihenkilö osoitti olevansa kiinnostunut ja aktiivinen toimija myös työyhteisön työhyvinvoinnin tukijana ja kehittäjänä.

Edistävää työhyvinvointitoimijuutta osoittavaa esihenkilöä kuvasivat kiinnostus ja toimijuus työhyvinvointiin. Valmennuksessa hän sanoitti kiinnostusta työhyvinvointinsa kehittämiseen. Hän reagoi valmentajan työhyvinvointipuheeseen ja toi aktiivisesti esiin omaa työhyvinvointiaan koskevia asioita, tekoja, haasteita ja kysymyksiä. Näin valmentaja pystyi antamaan esihenkilölle henkilökohtaisia ja kohdennettuja vinkkejä. Samalla valmentaja vahvisti esihenkilön työhyvinvointitoimijuutta kehumalla esihenkilön onnistumisia hyvinvointia tukevista teoista. Esihenkilö esimerkiksi kertoi seuraavaa:

”Hengittelin sitten [valmentajan antaman] ohjeen mukaan. Ehkä se semmonen auttaa jo, että hei, mulla on keinoja.”

Esihenkilön työhyvinvointitoimijuus tuli modalisaation ja fokalisaation näkökulmista vahvasti esiin puheessa omasta työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä. Esihenkilö kertoi halustaan voida hyvin ja parantaa työhyvinvointiaan, mahdollisuuksistaan toteuttaa työhyvinvointitekoja sekä velvollisuudestaan pitää itsestä huolta. Samalla hän ymmärsi ratkaisukeskeisestä näkökulmasta, että omasta työhyvinvoinnista huolehtiminen voi tuntua välillä haasteelliselta:

”Et se on niin kun ihan ymmärrettävää, et ei se yhtäkkiä se ihminen muutu. Etenkään rutiinit eivät muutu. Niitä pitää pikkuhiljaa vaan toteuttaa, niin sitten ne uudet tavat vähitellen alkavat toimimaan.”

Esihenkilö reflektoi runsaasti omaa työhyvinvointiaan, jolloin fokalisaation voi nähdä kallistuvan henkilökohtaiselle tasolle, mutta hän pohti myös työyhteisön työhyvinvointia. Valmentajan avulla esihenkilö sanoitti omaa rooliaan työyhteisön työhyvinvoinnin ylläpitäjänä ja kehittäjänä:

”Jo se, että jos mä itse koen sitä uupumusta, niin se on huono juttu sitten tälle porukalle. Mun pitää saada itteni kondikseen.”

TYÖHYVINVOINTITOIMIJUUTTAAN VASTUSTAVA ESIHENKILÖ PUHUI TYÖHYVINVOINNISTA ENEMMÄN YLEISESTI KUIN OMASTA KOKEMUKSESTAAN.

Hän mietti erilaisia käytäntöjä työhyvinvoinnin lisäämiseksi työpaikalla. Työhyvinvoinnin yleisen tason pohdinta eteni usein taas kohti esihenkilön omaa työhyvinvointitoimijuutta.

Vastustava hyvinvointitoimijuus

Työhyvinvointitoimijuutta vastustava esihenkilö ei osoittanut pitävänsä työhyvinvoinnin kehittämistä tarpeellisena. Hänellä ei ole aikaa tai halua hyvinvointihöppään, jota ilmankin pärjää. Esihenkilö reagoi valmentajan hyvinvointiin liittyvistä vinkeistä niihin, joita hän kertomansa mukaan ei ainakaan koe tarvitsevansa tai aikovansa toteuttaa, ja vitsaili hyvinvointia haittaavilla teoillaan. Esihenkilö koki voivansa jo riittävän hyvin ja puhuikin mieluummin oman hyvinvointinsa sijaan esimerkiksi työyhteisön työhyvinvoinnista.

Vastustavaa työhyvinvointitoimijuutta edustava esihenkilö ei sanoittanut tai perustellut työhyvinvoinnin merkitystä tai kehittämisen tarpeellisuutta. Valmennustapaamisissa hän oli valmentajaa enemmän äänessä ja keskeytti tämän useita kertoja. Esihenkilö antoi valmentajan kuitenkin määritellä keskustelun teemoja. Hän poimi omaan puheeseensa valmentajan teemoista itselleen sopivia näkökulmia, jotka koskivat hyvinvointia yleisemmin tai eivät liittyneet varsinaisesti työhyvinvointiin vaan ennemmin työssä tapahtuviin asioihin ja ilmiöihin.

Työhyvinvointitoimijuuden taso voitiin modalisatiota tarkastellessa kuitenkin nähdä vahvana: esihenkilö toi esiin asioita, joilla hän ylläpiti työhyvinvointiaan ilman valmentajan tai hyvinvointivalmennuksen apua. Hän myös tunnisti valmentajan puheesta, mitä ei ainakaan ollut valmis tekemään työhyvinvointinsa hyväksi.

Esihenkilö esimerkiksi otti kantaa siihen, ettei valmennuksessa kannattanut puhua liikunnasta, koska hän koki jo liikkuvansa tarpeeksi:

”Mut mun mielestä meidän ei tohon liikkumiseen. Kyllä mä sen. Mä oon niin paljon aikanaan liikkunu.”

Vastauksena valmentajan työhyvinvointivinkkeihin esihenkilö toi esiin työhyvinvointiaan haittaavia tekojaan – naurun saattelemana. Hän ei kysellyt työhyvinvointia koskevista asioista eikä reflektoinut toteumuksia pidemmälle omaa rooliaan työhyvinvointinsa ylläpitäjänä ja kehittäjänä. Hän jopa väheksyi valmennuksen merkitystä hyvinvoinnilleen:

”Itse asiassa tässä viime aikoina olen nukkunut vähän paremmin. En tiedä, mistä se johtuu. Sinä valmentaja voisit ajatella, et tämä johtuu ihan tästä [valmennuksesta], mutta tuskin.”

”Joo, olen minä sitä [hengitysharjoituksia] koittanut ja minun mielestä se on naurettavaa pelleilyä.”

Fokalisaation näkökulmasta työhyvinvointitoimijuutta vastustava esihenkilö puhui työhyvinvoinnista enemmän yleisellä tasolla kuin omasta kokemuksestaan. Hän kertoi työyhteisön työhyvinvointihaasteista, eikä osoittanut voivansa itse juurikaan vaikuttaa niihin: ne kuuluivat kaikkiin työyhteisöihin, eikä niihin kannattanut kiinnittää sen suurempaa huomiota. Toki työhön vaikuttavat ongelmat tuli ratkaista, mutta esihenkilö ei osoittanut niiden olevan suoranaisesti yhteydessä työhyvinvointiin.

Epävarma hyvinvointitoimijuus

Työhyvinvointitoimijuudeltaan epävarma esihenkilö ei selkeästi tuonut esiin, miten hän suhtautui työhyvinvointiin tai sen kehittämiseen. Hän kuunteli valmentajan hyvinvointivinkkejä tarttumatta niihin, eikä juurikaan sanoittanut hyvinvointiin liittyviä asioita. Vähäisetkin työhyvinvointitekoihin liittyvät puheeksiotot koskivat valmentajan antamista hyvinvointivinkeistä lipsumisia tai epävarmuutta toteuttaa niitä. Omasta työhyvinvoinnista huolehtiminen oli esihenkilön mukaan hankalaa.

ULKOISTAVAA

TYÖHYVINVOINTITOIMIJUUTTA ILMENTÄVÄLLÄ ESIHENKILÖLLÄ KOROSTUIVAT TYÖHYVINVOINTIA HAASTAVAT ULKOISET TEKIJÄT.

Epävarmaa hyvinvointitoimijuutta osoittavalla esihenkilöllä valmennustapaamisen keskustelu työhyvinvoinnista jäi pinnalliseksi. Ylipäänsä keskustelu työhyvinvoinnista oli vähäistä ja siirtyi herkästi työasioihin. Keskustelua piti yllä lähinnä valmentaja, joka jakoi esimerkinomaisesti sekä tutkittua tietoa että omia työhyvinvointitekojaan. Esihenkilö ei ottanut selkeästi kantaa valmentajan puheeseen ja oli epävarma hyvinvointitekojen, kuten hengitysharjoitusten, vaikutuksesta omaan hyvinvointiinsa:

”Minä en tiedä. [--] En suurempaa diagnoosia osaa vielä tehdä, et vaikuttaako ne hengitysharjoitukset kuinka.”

Esihenkilön työhyvinvointitoimijuus oli modalisaation näkökulmasta heikkoa. Hänen oli kertomansa mukaan vaikea sitoutua työhyvinvointitekojen toteuttamiseen. Keskustelussa jäi epäselväksi, minkä verran hän niitä ylipäänsä yritti. Esihenkilö ei myöskään juurikaan reflektoinut omaa työhyvinvointiaan. Pariin otteeseen hän otti oman työhyvinvointinsa puheeksi, mutta epävarmasti ja kierrellen, ilman selkeitä kysymyksiä tai tuen pyytämistä.

”Mutta tota kyllä mä oon nyt itse asiassa vähän yrittäny [mennä aiemmin nukkumaan], mutta se välillä lipsahtaa sitten.”

Valmennustapaamisessa epävarmaa työhyvinvointitoimijuutta ilmentävä esihenkilö ei fokalisaatiota tarkastellessa puhunut juurikaan omasta työhyvinvoinnistaan. Hän ei myöskään puhunut työhyvinvoinnista työyhteisössä, vaikka valmentaja tätä aihetta keskustelussa ylläpitikin.

Ulkoistava hyvinvointitoimijuus

Ulkoistavaa työhyvinvointitoimijuutta edustava esihenkilö siirsi puheessaan vastuun omasta ja muiden työhyvinvoinnista muille ihmisille, organisaatiolle tai vaikka ajanpuutteelle. Esihenkilö kertoi, ettei juurikaan pysty vaikuttamaan omaan tai muiden hyvinvointiin ulkoisista syistä johtuen. Esihenkilö kyllä tunnisti työhyvinvoinnin merkityksen ja keskusteli aiheesta laajasti yleisellä tasolla, mutta valmentajan ohjatessa keskustelua henkilökohtaiseen hyvinvointiin, esihenkilö pysyi vai tai vastaili hyvin niukasti.

Ulkoistavaa työhyvinvointitoimijuutta ilmentävän esihenkilön valmennustapaamisessa korostuivat työhyvinvointia haastavat ulkoiset tekijät, kuten työyhteisö, organisaatorakenne, ajanpuute tai perheenjäsenten käyttäytyminen. Dialogi valmentajan kanssa sujui tasapuolisesti, kunhan työhyvinvoinnista puhuttiin yleisellä tasolla. Jos valmentaja yritti ottaa puheeksi esihenkilön henkilökohtaisen työhyvinvoinnin, tämä vastasi niukasti tai palautti keskustelun takaisin yleiselle tasolle.

Seuraava keskustelunote osoittaa, miten valmentaja tarjoaa esihenkilölle mahdollisuuden itsereflektioon, mutta esihenkilö siirtää huomion – ja samalla vastuun hyvinvoinnin edistämisestä työyhteisön muille jäsenille. Jos esihenkilön kuvaamien negatiivisten ihmisten kanssa ei menisi niin paljon aikaa, hänelle jäisi enemmän aikaa ihmisten kanssa olemiseen ja hyvinvoinnin laajempaan kehittämiseen:

Valmentaja: ”Et siitähän puhuttiin silloin koulutuksessa tästä tunteiden tarttumisesta, et jos on työyhteisössä se yks negatiivinen, miten paljon ylimääräistä energiaa jokaisella menee ihan siihen, et täytyy sitä omaa hermostoa säädellä.”

Esihenkilö: ”Niin. Nää muutamat henkilöt vie sen. Ja sitten just joskus puhuttiin kollegan kanssa, kun meilläkin on ollu tämmösiä negatiivisia henkilöitä ... Nää muutamat henkilöt vie sen kaiken ajan, mikä on käytettävissä niinku henkilöstöjohtamiseen. Et kun sen ajan pystyis tällaiseen positiiviseen niinkun ihmisten parissa olemiseen ja kaikkien semmoiseen kehittämiseen.”

TYÖHYVINVOINTITOIMIJUUS VOI OLLA TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISEEN TÄHTÄÄVÄÄ TAI JOPA SITÄ HAITTAAVAA TOIMINTAA.

Esihenkilö ei kokenut voivansa lopulta vaikuttaa omaan tai muiden työhyvinvointiin, vaikka valmentaja pyrki nostamaan esiin hänen vastuutaan työhyvinvointitoimijuudessa. Jos esihenkilö reflektoi omaa tai muiden työhyvinvointia, siihen liittyivät enimmäkseen ulkoiset, haittaavat tekijät. Esihenkilöllä oli joitain ratkaisuja työhyvinvoinnin kehittämiseksi yleisellä tasolla. Hän ei kuitenkaan uskonut, että niitä päästäisiin toteuttamaan tai että hänellä olisi niissä sen suurempaa työhyvinvointitoimijuutta, ellei tarjolla olisi ulkopuolista apua.

”Kun mä saisin apua siihen, että millä tavalla se tehdään hyvässä hengessä.”

Ulkoistavaa työhyvinvointitoimijuutta ilmentävä esihenkilö ei juuri puhunut omasta työhyvinvoinnistaan, vaan fokalisaation näkökulmasta hänen suhtautumisensa työhyvinvointiin oli objektiivista. Kuitenkin työhyvinvoinnin reflektointi jäi vähäisemmäksi kuin työhyvinvointiin suoraan liittyvien toimintamien organisatoristen haasteiden pohdinta.

POHDINTA

Tarkastelimme esihenkilöiden työhyvinvointitoimijuutta työhyvinvointivalmennuksessa. Tutkimus tarjoaa neljä esihenkilöiden kerrontaan pohjautuvaa tarinaa esihenkilöiden työhyvinvointitoimijuudesta. Edistävä ja vastustava työhyvinvointitoimijuus olivat tyypittarinoista hallitsevimpiä.

Eniten tarinoista tunnistettiin edistävää työhyvinvointitoimijuutta, jossa korostuivat työhyvinvoinnin tärkeys sekä vahva toimijuus kiinnostuksena ja työhyvinvointitekoina omaa ja työntekijöiden työhyvinvointia kohtaan. Samoin vastustava

työhyvinvointitoimijuus ilmensi vahvaa toimijuutta: esihenkilö tiesi, mitä halusi ja teki. Toisin kuin edistävällä työhyvinvointitoimijuudessa, työhyvinvoinnin kehittämistä ei kuitenkaan oikein pidetty tärkeänä ja tarpeellisena. Epävarma ja ulkoistava työhyvinvointitoimijuus kuvastivat heikohkoa toimijuutta omasta työhyvinvoinnista. Epävarmassa työhyvinvointitoimijuudessa esihenkilön haasteena oli tunnistaa omaa työhyvinvointiaan ja sen ulottuvuuksia, kun taas ulkoistava työhyvinvointitoimijuus heijasti kokemusta heikoista vaikutusmahdollisuuksista omaan tai muiden työhyvinvointiin.

Aiemman toimijuustutkimuksen (esim. Collin ym. 2015) osoittamalla tavalla esihenkilöiden työhyvinvointitoimijuus sai tutkimuksessamme vahvuuksia ja ilmenemismuotoja. Työhyvinvointitoimijuutta voidaan pitää hyvin moniulotteisena ilmiönä. Edistävä ja vastustava työhyvinvointitoimijuus heijastelevat ammatillisen toimijuuden ytimessä olevaa ajatusta aktiivisesta, omaan toimintaansa ja ympäristöönsä vaikuttavasta ihmisestä, joka voi omalla toiminnallaan kehittää ajattelu- ja toimintamalleja aiempaa paremmiksi – tai huonommiksi (Eteläpelto ym. 2013).

Työhyvinvointitoimijuus voi olla työhyvinvoinnin kehittämiseen tähtäävää tai jopa sitä haittaavaa toimintaa. Samalla tavoin toimijuuteen ja ohjaukseen perehtyneet Ritva Ruponen ja Marjatta Vanhalakka-Ruoho (2013) ovat havainneet, että yksilöiden toimijuuskehityskulut voivat olla ryhmävalmennuksissa erilaisia, kuten edistävää, epäilevää ja irtaantuvaa. Vaikka tutkimuksemme ei tavoittanut kattavasti työhyvinvointitoimijuuden moninaisia sidonnaisuuksia, voimme ajatella sillä olevan relationaaliset kytkeytymänsä, kuten toimijuudella (Ruponen & Vanhalakka-Ruoho 2013). Esihenkilöiden työhyvinvointitoimijuudella näkyy olevan yhtymäkohtansa osallistujan arjen esihenkilötyöhön sekä osallistujan halukkuuteen ja sitoutumiseen työhyvinvoinnin äärellä työskentelyyn.

Valmentaja raamitti valmennustapaamisia omilla kertomuksillaan työhyvinvoinnista. Hänen puheessaan erottuivat työhyvinvoinnin kaikki osa-alueet. Psykkisessä hyvinvoinnissa korostuivat tunnetaidot sekä työn vaatimusten ja voimavarojen että työn ja levon tasapaino (Bakker & Demerouti 2017; Manka & Manka 2016). Fyysinen ilmensi kehon toiminto-

TYÖHYVINVOINTITOIMIJUUS KUVAA, MILLAISENA IHMINEN KOOKEE TYÖHYVINVOINNIN ELÄMÄSSÄÄN JA MITEN HÄN SITÄ EDISTÄÄ.

jen merkitystä työhyvinvoinnille sekä konkreettisia tapoja fysiologisten tarpeiden, kuten levon ja tunteiden, tunnistamiseen ja hallintaan (Manka & Manka 2016). Sosiaalisessa työhyvinvoinnissa painottuivat esimerkiksi vuorovaikutussuhteet ja johtamiskäytännöt (Laine ym. 2016). Nämä teemat olivat eriasteisesti esillä valmentajan kerronnassa, ja ne elivät myös suhteessa esihenkilöiden ilmentämään työhyvinvointitoimijuuteen.

Kiteytämme työhyvinvointitoimijuuden perustuvan kokemuksiin työhyvinvoinnista, kehollisiin tarpeisiin ja asenteisiin sekä ilmenevän tekoina, valintoina ja päätöksinä. Työhyvinvointitoimijuus kuvaa, millaisena ihminen kokee työhyvinvoinnin elämässään ja miten hän sitä edistää. Työhyvinvointitoimijuudessa yhtyvät työhyvinvoinnin kokemus ja toimijuuteen liittyvät teot.

Työhyvinvointitoimijuus rakentuu ja ilmenee aina suhteessa muihin ihmisiin, työhön ja työympäristöön rajoitteineen ja resursseineen. Samoin toimijuus työssä nähdään sosiokulttuuriseen kontekstiin kiinnittyvänä, vaikka se saakin yksilöllisiä ilmeneismuotoja ja on yhteydessä yksilön asenteisiin ja arvoihin (Goller & Paloniemi 2022; Ruponen & Vanhalakka-Ruoho 2013). Esihenkilöiden työhyvinvointitoimijuuden voi nähdä rakentuvan sosiokulttuurisessa kontekstissa valmentajan kerronnan ja esihenkilön kokemusten kietoutuessa yhteen.

Esihenkilöiden työhyvinvoinnin on ajateltu olevan yhteydessä työntekijöiden työhyvinvointiin (Little 2007). Tutkimuksessamme esihenkilöiden edistävä työhyvinvointitoimijuus heijasti heidän asennettaan ja tekojaan myös työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemiseen. Toisten työhyvinvoinnin tukeminen ei kuitenkaan ollut kerronnan keskiössä,

kun esihenkilöt eivät tunnistanee keinoja sen tukemiseen (epävarma työhyvinvointitoimijuus) tai näkivät vain sen tukemiseen liittyvät ulkoiset haasteet (ulkoistava hyvinvointitoimijuus). Edistävä työhyvinvointitoimijuuden tyyppitarinasta voi kuitenkin päätellä, että työntekijöiden työhyvinvoinnin tukeminen edellyttää esihenkilön kiinnostusta sekä omaan että muiden työhyvinvointiin.

Aineistonkeruun aikana tuotettuja esihenkilöiden kertomuksia voidaan pitää varsin autenttisina (Spector-Mersel 2010, 213). Esihenkilöt eivät osallistuneet valmennukseen tutkimuksen vuoksi vaan ensisijaisesti yksilöllisen ja työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämisen takia. Kuitenkin valmentajan tiedot, asenteet ja kokemukset olivat keskeisiä valmennustapaamisissa ja sen myötä esihenkilön työhyvinvointitoimijuuden ilmenemisessä. Tutkimuksen sosiokulttuuriseen kontekstiin peilaten toisessa ajassa ja paikassa esihenkilöt olisivat voineet ilmentää toisenlaista työhyvinvointitoimijuutta (Hänninen 2002; Riessman 2008).

Kertomukset ovat aina henkilökohtaisia, tilannesidonnaisia totuuksia. Esimerkiksi edistävä työhyvinvointitoimijuuden korostuminen on luontevaa työhyvinvointivalmennuksen yhteydessä, muttei kerro välttämättä esihenkilöiden suhteesta työhyvinvointiin valmennuksen ulkopuolella. Vastaisuudessa esihenkilöiden työhyvinvointitoimijuutta olisikin syytä tutkia autenttisissa työympäristöissä. Samalla esihenkilöiden kerronnan voi ajatella pohjautuvan heidän kokemuksiinsa omasta hyvinvoinnistaan ja työstään, jolloin tarinoitakaan ei voi nähdä täysin irrallisina esihenkilöiden työstä ja johtamisesta.

Vaikka työhyvinvointitoimijuutta kuvaavat tarinat eivät täysin kuvaa työhyvinvoinnin moniulotteista kenttää, ne antavat tärkeää tietoa esihenkilöiden asenteista ja teoista suhteessa omaan työhyvinvointiin. tarinat voivat toimia myös reflektoinnin välineinä muille esihenkilöille. Työhyvinvointitoimijuuden näkökulmasta työhyvinvoinnin kehittäminen tarkoittaa ihmisten aitoa kohtaamista ja heidän henkilökohtaisesta kokemuksestaan liikkeelle lähtemistä. Samalla se tarjoaa työhyvinvointia tukevia työkaluja kunkin yksilöllisiin tarpeisiin.

OLEELLISTA ON TUKEA JA VAHVISTAA YKSILÖLLISTÄ TYÖHYVINVOINTIA KOSKEVAA TOIMIJUUTTA EIKÄ VAIN TARJOTA TEKNISTÄ TYÖKALUPAKKIA.

Oleellista on tukea ja vahvistaa yksilöllistä työhyvinvointia koskevaa toimijuutta eikä vain tarjota teknistä työkalupakkia. Tutkimuksemme osoittaa esihenkilöiden erilaisuuden työhyvinvoinnin ja sen tukemisen tarpeiden osalta. Edistävässä työhyvinvointitoimijuudessa keskeistä on hyvän suunnan ylläpitämisen tukeminen. Vastustavassa työhyvinvointitoimijuudessa esihenkilö puolestaan kaipaa apua oman asenteensa kohtaamisessa ja ylittämässä. Vastaavasti epävarmaa työhyvinvointitoimijuutta ilmentävä esihenkilö tarvitsee tukea oman työhyvinvointinsa tunnistamiseen ja sanoittamiseen sekä sen tiedostamiseen, mihin oikeastaan tukea tarvitsee ja miten sitä saa. Ulkoistava työhyvinvointitoimija puolestaan kaipaa tukea työhyvinvointiin liittyvän toimijuutensa vahvistamisessa.

Tutkimuksen keskiössä oli yksilövalmennus työhyvinvoinnin tukena, mikä luo toisenlaiset raamit työhyvinvoinnin ilmentymiselle ja rakentumiselle kuin vaikkapa ryhmämuotoiset ohjausmuodot. Esimerkiksi toimijuuden ja johtamisen kehittymisen tukemisessa ryhmämuotoinen ohjaus luo parhaimmillaan tiloja, joissa on vertaisuuteen perustuvaa työskentelyä sekä itsehavainnoinnin ja toisten havainnoinnin virittämistä (Ruponen & Vanhalakka-Ruoho 2013; Tiitinen ym. 2018). Yksilöohjauksessa korostuvat puolestaan valmentajan rooli sekä hänen kokemuksensa ja näkemyksensä. Ohjausta toteutettaessa on syytä miettiä, millaisia reaktioita valmentajan kerronta herättää osallistujissa ja millaisia tarinoita kannattaa tarjota missäkin tilanteessa.

Aikuiskasvatuksen kentällä ohjauksessa on korostunut toimijuuden tukemisen merkitys ja oman toiminnan kriittinen reflektointi (Tiitinen ym. 2018;


Vanhalakka-Ruoho 2013; Vehviläinen 2021). Samoin työhyvinvointia edistävässä interventioissa työhyvinvointia koskeva toimijuus sekä sen reflektointi ja edistäminen tulisi nostaa keskiöön kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin tukemisen mahdollistamiseksi.

Työhyvinvointitoimijuuden käsite tarjoaa uudenlaista näkökulmaa niin työhyvinvoinnin käsitteellistämiseen ja tutkimiseen kuin sen tukemiseen työssä, työnohjauksissa ja työelämävalmennuksissa. Kokonaisvaltainen työhyvinvoinnin ymmärtäminen ja tukeminen mahdollistuvat, kun huomioidaan yksilöiden kokemukset ja niille annetut merkitykset fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta työhyvinvoinnista. Lisäksi tulee tukea sellaisia tekoja, valintoja ja päätöksiä, jotka vahvistavat kunkin työhyvinvointia kulloisessakin tilanteessa. Erilaisia työhyvinvointitoimijuuden muotoja tunnistamalla erilaiset tukikeinot ja valmennukset voidaan sopeuttaa kullekin työntehtäjälle sopiviksi.




MERIANNA ROSSI
KM, yrittäjä
Jyväskylän yliopisto



KATJA VÄHÄSANTANEN
KT, dosentti, tutkijayliopettaja
HAMK Edu -tutkimusyksikkö
Hämeen ammattikorkeakoulu
 <https://orcid.org/0000-0003-3521-4802>



SAARA PYYKKÖNEN
KM
Jyväskylän yliopisto
 <https://orcid.org/0000-0003-3125-0646>

- Aura, O. & Ahonen, G. (2016). *Strategisen hyvinvoinnin johtaminen*. Helsinki: Talentum Pro.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bamberg, M. & Georgakopoulou, A. (2008). Small stories as a new perspective in narrative and identity analysis. *Text & Talk*, 28(3), 377–396. <https://doi.org/10.1515/TEXT.2008.018>
- Bernerth, J. & Hirschfeld, R. (2016). The subjective well-being of group leaders as explained by the quality of leader-member exchange. *The Leadership Quarterly*, 27(4), 697–710. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.04.003>
- Collin, K., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. (2015). Multiple forms of professional agency for (non)crafting of work practices in a hospital organization. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 5(3a), 63–83. <https://doi.org/10.19154/njwls.v5i3a.4834>
- Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. (toim., 2011). *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*. Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatustieteen tutkimusseura.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2013). What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review*, 10, 45–65. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2013.05.001>
- Goller, M. & Paloniemi, S. (2022). Agency: Taking stock of workplace learning research. Teoksessa C. Harteis, D. Gijbels & E. Kyndt (toim.) *Research Approaches on Workplace Learning*. Insights from a Growing Field. Springer, 3–28. https://doi.org/10.1007/978-3-030-89582-2_1
- Hakanen, J. J., Peeters, M. C. W. & Schaufeli, W. B. (2018). Different types of employee well-being across time and their relationships with job crafting. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 289–301. <https://doi.org/10.1037/ocp0000081>
- Hanhimäki, E., Vähäsantanen, K. & Rantanen, J. (2021). Toimijuuden ja identiteetin yksilölliset ja sosiaaliset painotukset korkeakoulutettujen urapoluilla. *Aikuiskasvatus*, 41(4), 319–332. <https://doi.org/10.33336/aik.112753>
- Heikkilä-Tammi, K., Nuutinen, S., Bordi, L. & Manka, M.-L. (2015). Eri-ikäisten työssä jatkamista ja työhyvinvointia tukevat esimiestyön käytännöt. *Hallinnon tutkimus*, 34(2), 143–161. <https://elektra.helsinki.fi/se/h/0359-6680/34/2/eriikais.pdf>
- 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. <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2018-0086>
- Hyvärinen, M. (2008). Analyzing narratives and storytelling. Teoksessa P. Alasuutari, L. Bickman & J. Branen (toim.) *The SAGE Handbook of Social Research Methods*. London: SAGE, 447–460.
- Hyvärinen, M. (2017). Kertomushaastattelu. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvoori (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino, 174–192.
- Hänninen, V. (2002). *Sisäinen tarina, elämä ja muutos*. 5. painos. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Jäppinen, A.-K. (2015). Odottamattoman johtaminen ja käännetty muutos. *Tiedepolitiikka*, 40(4), 13–16.
- Kerns, C. (2018). Impacting well-being at work: A key managerial leader action role. *Journal of Management Policy and Practice*, 19(1), 73–91.
- Kerosuo, H. (2014). Kollektiivinen muutostoimijuus: esimerkinä solmutyöskentely rakennusalan kehittämishankkeessa. *Aikuiskasvatus*, 34(3), 178–191.
- Kokko, K., Korkalainen, A., Lyra, A.-L. & Feldt, T. (2013). Structure and continuity of well-being in mid-adulthood: A longitudinal study. *Journal of Happiness Studies*, 14(1), 99–114. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10902-011-9318-y>
- Laine, P., Laine, P. & Silvennoinen, H. (2016). Työhyvinvoinnista tarvitaan väestötason seurantatietoa – Työhyvinvoinnin käsite ja mittaamisen problematisointia ja kehittelyä. *Hallinnon tutkimus*, 35(4), 287–303.
- LaPointe, K. (2014). Tilaa mielekkäälle työlle. *Aikuiskasvatus*, 34(1), 17–28. <https://doi.org/10.33336/aik.94071>
- Lieblich, A., Tuval-Mashiach, R. & Zilbert, T. (1998). *Narrative Research: Reading, Analysis and Interpretation*. London: SAGE.
- Litchfield, P., Cooper, C., Hancock, C. & Watt, P. (2016). Work and wellbeing in the 21st century. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(11), 1065. <https://doi.org/10.3390/ijerph13111065>
- Little, L. M., Simmons, B. L. & Nelson, D. L. (2007). Health among leaders: Positive and negative affect, engagement and burnout, forgiveness and revenge. *Journal of Management Studies*, 44(2), 243–260. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00687.x>
- Luhtinen, V., Immonen, A., Mäkipangas, A., Huhtala, M. & Feldt, T. (2021). Työn tuunaamisen profiilit sosiaali- ja terveysalan organisaatioissa: yhteydet työhyvinvointiin. *Työelämän tutkimus*, 19(2), 197–221. <https://doi.org/10.37455/ft.99646>

- Manka, M.-L. & Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Mykkänen, J. (2010). *Isäksi tulon tarinat, tunteet ja toimijuus*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Mäkikangas, A. & Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.) Tykkää työstä: *Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 103–125.
- Perko, K. (2017). *Leadership and employee well-being: A psychological perspective based on resource theories*. Väitöskirja. Tampereen Yliopisto: Tampere University Press. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0463-8>
- Pirttilä, M., Hiltunen, K., Huhtala, M. & Feldt, T. (2019). Mikä johtamisessa huolestuttaa? Johtajien kokemuksia fokusryhmäkeskusteluissa. *Työelämän tutkimus*, 17(1), 39–55. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87107>
- Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. (2016). *Työhyvinvointi paremmaksi: Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Riessman, C. (2008). *Narrative Methods for the Human Sciences*. Los Angeles: SAGE.
- Ruponen, R. & Vanhalakka-Ruoho, M. (2013). Ryhmäohjaus työtoimijuuden tukena? Tapaustutkimus IT-alalta. *Työelämän tutkimus*, 11(1), 50–65.
- Spector-Mersel, G. (2010). Narrative research: Time for a paradigm. *Narrative Inquiry*, 20(1), 204–224. <https://doi.org/10.1075/ni.20.1.10spe>
- Stenman, J., Itkonen, H., Auvinen, E., Huhtala, M., Mauno, S. & Feldt, T. (2020). Työn intensifikaation profiilit suomalaisilla johtajilla: Yhteydet työhyvinvointiin ja työnkuvan vaihtoajatuksiin. *Työelämän tutkimus*, 18(2), 135–153. <https://doi.org/10.37455/ft.94882>
- Tiitinen, S., Weiste, E., Vehviläinen, S., Ruusuvoori, J., Lusa, S. & Laitinen, J. (2018). Reflektoinnin välttämistä ja vertaistukea: Tarinoiden tehtävät palo- ja pelastusalan lähijohtajien ryhmäohjauksessa. *Aikuiskasvatus*, 38(3), 208–222. <https://doi.org/10.33336/aik.88350>
- Työterveyslaitos (2023). Miten Suomi voi? <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi> (23.11.2023).
- Tökkäri, V. & Perttula, J. (2010). Itsensä kehittäminen johtajien kertomuksissa. *Aikuiskasvatus*, 30(2), 120–129. <https://doi.org/10.33336/aik.93869>
- Vanhalakka-Ruoho, M. (2014). Toimijuus elämäntulussa – ohjaustyön perusta? *Aikuiskasvatus*, 34(3), 192–201. <https://doi.org/10.33336/aik.94099>
- Valtioneuvosto (2019). *Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta*. <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma> (luettu 7.12.2022)
- Vehviläinen, S. (2021). Itseohjautuvuudesta osallisuuden: Ohjaus Aikuiskasvatuksessa vuosina 1996–2021. *Aikuiskasvatus*, 41(4), 355–365. <https://doi.org/10.33336/aik.112757>
- Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *An International Journal of Work, Health & Organisations*, 8(2), 84–97. <https://doi.org/10.1080/02678379408259982>