

Pauliina Marjala  
**Työhyvinvoinnin  
 kokemukset  
 kertomuksellisin  
 prosesseina –  
 narratiivinen  
 arviointitutkimus\***

Työhyvinvointi. Kun lausun sanan työhyvinvointi, mitä se tuo mieleesi? Tuosta kysymyksestä sai alkunsa tämä väitöskirja – ihmetyksestä, syvästä kiinnostuksesta ja ymmärryksen halusta; halusta ymmärtää sen edistämisen merkityksiä.

Kymmenen vuotta sitten kasvatustieteen pro gradu -työni aihevalinta oli helppo: syvennyin fenomenologisesti opettajien stressiin ja siitä selviytymiseen. Stressin käsitettä, syntymekanismia, ilmenemismuotoja ja mahdollista kehittymistä työuupumukseksi on tutkittu pitkään. Mutta ratkaiseeko stressin ja työuupumuksen tutkiminen ja hoitaminen täysin esimerkiksi masennuksesta aiheutuvia ongelmia? Nykyisin masennus on yleisin työkyvyttömyyseläkkeiden syy Suomessa.

Tultaessa 2000-luvulle kiinnostus työhyvinvoinnin tutkimista kohtaan on alkanut lisääntyä. Työkyky-käsite on työhyvinvointia edeltävä käsite – työkyvyn käsitettä käytetään tosin vielä yhtä aikaa työhyvinvoinnin käsitteen kanssa eli käsitteiden käyttö ei ole vaikiintunut selkeäksi. Työkyky on monitieteisesti tutkittu käsite ja sitä on lähestytty fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta näkökulmasta. Työkyky -käsitteen monimuotoisuus tekee sen arvioinnista ja mittaamisesta haastavaa; erityisesti siitä näkökulmasta, kenen arvio työkyvyn tilasta on lähimpänä totuutta.

Alun perin tutkimuksissa pohdittiin, onko työhyvinvointi työuupumusoireiden puuttumista eli energisyyttä, sitoutumista, ammatillista itsetuntoa ja pystyvyyttä. Myöhemmin tutkimuksissa on päädytty ajatukseen, jonka mukaan työhyvinvointi ja työuupumus ovat toistensa vastakohtia, mutta niitä tulee tutkia toisistaan riippumatta ja erillisillä menetelmillä. Työhyvinvointia on tutkimuksellisesti lähestytty kokonaisvaltaisen määrittelyin, joissa on pyritty saamaan haltuun työhyvinvoinnin käsite kokonaisuudessaan. Toisaalta työhyvinvointia on tarkasteltu muun muassa käsitteiden työtyytyväisyys, työsitoutuneisuus, flow, työn imu, voimaantumisen ja työn ilo avulla. Tämän tutkimuksen pohdintaosassa olen pyrkinyt tuomaan esille työhyvinvoinnin eri ilmenemismuotoja, joita peilaan tutkimustuloksiini.

Työhyvinvoinnin tutkimuksessa näkyy toistaiseksi subjektin puute, koska työhyvinvointia on tutkittu etenkin kvantitatiivisesti deduktiivisin kyselytutkimuksin. Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia tarkastellaan ihmisten omien kokemusten, merkitysten antamisen ja käsitysten näkökulmasta. Tavoitteena on ymmärtää työhyvinvoinnin ilmiötä syvällisemmin ja kehittää siihen soveltuva uuden-

lainen narratiivinen lähestymistapa. Tutkimukseen osallistuneita ihmisiä yhdistää yli 55 vuoden ikä ja osallistuminen työhyvinvointia edistävään pilottiprojektiin, jonka keskeisenä kehittämiskohteena oli niin sanottu Hyvinvointiprofiili -prosessi.

Tutkimuksen päätavoitteena oli kasvattaa ymmärrystä ja tietoa työhyvinvoinnista yksilöllisesti koettuna ja kerrottuna ilmiönä. Narratiivisella arviointitutkimuksella

haettiin vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Mitä työhyvinvointi ilmiönä on tutkimukseen osallistuvien yli 55-vuotiaiden ihmisten kertomana?
2. Mitkä ovat Hyvinvointiprofiili -prosessin työhyvinvointia edistävät merkitykset?

Tutkimuksen narratiivinen aineisto on kerätty yksilöllisin prosesseina vuosina 2004–2006. Tiedonhankinnan tapoina tutkimuksessa olivat tutkimukseen osallistuneiden ihmisten pitämät päiväkirjat sekä kaksi aktiivihaastattelua. Olennaista on, että osallistujat saivat kertoa omat käsityksensä työhyvinvoinnistaan sekä Hyvinvointiprofiilin merkityksestä ilman tutkijan konstruointia valmista ohjaavaa mallia. Tutkimukseen osallistui yhteensä 12 ihmistä (10 naista ja 2 miestä, joista esimiesasemassa oli 5 henkilöä).

Väitöskirjatyössäni keskeisimpiä käsitteitä työhyvinvoinnin lisäksi ovat narratiivinen tutkimus, narratiivinen arviointitutkimus, kokemukset ja Hyvinvointiprofiili. Seuraavaksi määrittelen lyhyesti näiden käsitteiden merkitykset.

Väitöskirjatyössäni arvioin Hyvinvointiprofiili -prosessin merkityksiä työhyvinvoinnille. Hyvinvointiprofiililla (Hyprolla) tarkoitetaan hyvinvointia edistävän kokonaisvaltaisen toimintamuodon merkitystä yksilön työhyvinvoinnille. Hyvinvointiprofiili -termi tarkoittaa sekä koko toiminnan kokonaisuutta että yksilön näkökulmaa. Hyvinvointiprofiili -prosessin tavoitteena on käynnistää ja erityisesti innostaa osallistujia oman hyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen kehittämiseen ja ylläpitoon.

Hyvinvointiprofiilin luomisen taustalla oli ESR-rahoitteinen Oulun Diakonissalaitoksen vuosina 2004–2006 toteuttama koulutus- ja kehittämisshanke ”Timmi” (Tytyväinen ihminen matkalla muuttuvaan ikään). Hyvinvointiprofiilia kehittämään perustettiin moniammatillinen työryhmä, johon kuului asiantuntijoita psykologian, terveystieteen, lääketieteen, kasvatustieteen ja teologian alalta. Jokaisella moniammatillisen työryhmän jäsenellä oli laaja kokemus toimimisesta hyvinvointiasioiden parissa.

\* Pauliina Marjalan työtieteen väitöskirja Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisin prosesseina – narratiivinen arviointitutkimus tarkastettiin Oulun yliopistossa 20.2.2009 (Acta Universitatis Ouluensis Technica C 315).

Kehittämishankkeessa hyvinvointi määriteltiin siten, että se pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen, kulttuurisen ja henkisen näkökulman – holistisen ihmiskäsityksen mukaisesti. Holistinen ihmiskäsitys tarkastelee ihmistä eri olemuspuolien kokonaisuutena. Hyvinvointiprofiilin käytännön lähestymistapa hyvinvointiin on ratkaisu- ja voimavarakeskeistä (mikä tarkoittaa asiakasta subjektina oman hyvinvointinsa tunnustajana, rakentajana, tuottajana ja pohtijana), refleksiivistä ja dialogista. Refleksiivisyys ja dialogisuus ilmentävät ihmisen kykyä ja halua itsensä tarkkailuun sekä sen jakamista sekä sisäisessä (eli itsensä kanssa tapahtuva) että ulkoisessa (eli ympäristön keskinäisessä) moniäänisessä, vastavuoroisessa ja kehittyvässä dialogissa. Lisäksi narratiivinen lähestymistapa hyvinvointiin tarkoittaa oman hyvinvoinnin käsitysten ja kokemusten merkitystyön kerronnallista ilmaisemista.

Narratiivisen metodin soveltuvuus työhyvinvoinnin tutkimiseen on perusteltavissa muun muassa siten, että ihmiselämä tulee näkyväksi elettyjen, koettujen ja kerrottujen kertomusten kudelmana, koska kertomus on ilmeisesti tärkein kielen keino välittää tunnetta ja kokemusta. Ihmisten kokemusten ymmärtämisen rikas tapa on tarkastella ihmistä tarinoita kertovana. Tämä ei välttämättä tarkoita ”ehjää tapahtumasarjaa” eli alku, keskikohta, loppu -kertomusta, vaan kokemusten välittämistä. Narratiivisuudessa ollaan kiinnostuneita kertomuksista, niihin sisältyvistä prosesseista ja niissä tapahtuvista muutoksista. Narratiivisuudessa huomioidaan ajallisuus ja paikallisuus ihmisten kertoessa kontekstilähtöisesti kokemuksistaan. Narratiivinen ajattelu on narratiivisen tutkimuksen perusedellytys ja kieli on väline tuoda ajattelua esille sekä ymmärrettäväksi itselle ja muille. Subjektivisuus narratiivisessa lähestymistavassa viittaa siihen, että kerrottu kertomus on kokemuksen tärkeä välittäjä.

Narratiivisuus liittyy postmoderniin tiedonkäsitykseen. Postmodernit todellisuudet jäsentyvät, säilyvät ja muuttuvat kertomusten avulla. Narratiivinen tutkimus ja narratiivinen tutkija eivät pyri löytämään yhtä ainoaa objektiivista totuutta ja suurta kertomusta, vaan pyrkivät selittämään ja kuvaamaan ihmisten kokemuksia monipuolisesti esimerkiksi useiden ristiriitaisten pienten kertomusten avulla. Vuorovaikutuksellisuuteen liittyy halu kertoa kokemuksistamme toisille. Ymmärrys toiseen ihmiseen rakentuu oman elämän ymmärtämisestä ja elämisestä kertomuksen muodossa.

Kertomus ei voi olla koskaan vain yksityinen ja subjektiivinen, vaan se on kulttuurisesti jäsentynyttä jopa silloinkin, kun kerrotaan yksityisimmistä kokemuksista. Kerrotuissa kokemuksissa olennaiseksi nousevat niiden monet ”sosiaaliset äänet”. Kertoessaan kokemuksistaan ihminen samalla luo minäänsä (kerronnallista identiteettiään); sitä kuinka hän haluaa tulla kuulluksi ja ymmärretyksi. Tässä tutkimuksessa tuli esille, että

tutkimukseen osallistuneet ihmiset loivat kerronnallista identiteettiään kertoessaan (puhuessaan ja kirjoittaessaan) työhyvinvoinnin kokemuksistaan suhteessa itsensä ja työhönsä. Tutkimuksessa tuli esiin, että kerronnallinen identiteetti jäsentyy ja jopa muuttuu myös prosessissa ja dialogissa tutkijan kanssa.

Narratiivisuuden toteuttamisen näkökulmat tässä tutkimuksessa ovat prosessimaisuus, dialogisuus ja aktiivihaastattelu. Tulkintaprosessin ensimmäistä eli työhyvinvointitarinoiden vaihetta kutsun prosessimaisesti eteneväksi temaattiseksi sisältöjen luvuksi. Siinä teemojen erittely ja poiminta liitetään työhyvinvointitarinoin. Vuorovaikutuksellisuuden ja kokemuksellisuuden halusin säilyttää yksilöllisillä aineiston keruun ja tulkinnan prosesseilla.

Seuraavassa ydintarinoiden vaiheessa edetään metodisesti kertomukselliseen tulkintaan. Ydintarinoiden muotoutumista ja tulkintaa ohjasivat tutkimuskysymykset. Halusin ydintarinoissa säilyttää yksilöllisten prosessien etenemisen ja kokemusten rikkauden. Kertomuksellisen tulkinnan kautta rakentuvan juonen kautta näkyvät yksilökohtaisesti tarkasteltuna työhyvinvoinnin ilmiön rakentuminen ja Hyprosta saadut merkitykset. Ydintarinat ovat tutkijan konstruoimia ja kertomia, eli ne eivät ole autenttisesti elettyjä ja koettuja. Ydintarinoiden tarkoituksena on tuoda esille sitä, miten ihmiset muodostavat työhyvinvointiaan ja kuvata myös sitä, millaisia odotuksia he asettavat Hypro -prosessille ja kuinka nämä odotukset lopulta toteutuvat. Kertomuksellisessa tulkinnassa olennaista on juonellisuus ja ajallisuus tutkimuskysymysten ohjaamana.

Kolmannessa metatason tutkimustulosten vaiheessa palataan kertomusten tulkintaan, jossa temaattisella työhyvinvointi- ja ydintarinoiden sisältöjen luvulla pyritään saamaan koko aineistosta metatason tutkimustuloksia. Työhyvinvointia ilmiönä ja Hyvinvointiprofiili -prosessin merkityksiä työhyvinvoinnille tarkastellaan yhteisten, spesifien ja sukupuoliominaisten tarinoiden kautta. Tarkastelunäkökulmana koko tulkinnan tekemisessä on ollut se, mitä ja miksi kerrottiin.

Tutkimustuloksissa työhyvinvointi hahmottui yksilöllisenä, kokonaisvaltaisesti koettuna hyvinvoinnin tilana. Työhyvinvoinnin tilan muodostavat jatkuvasti liikkeessä olevat tajunnalliset, situationaaliset ja keholliset tekijät. Tässä tutkimuksessa yhteiset kerrotut työhyvinvoinnin muodostavat tekijät ovat seuraavat: työsitoutuneisuus, kokonaiselämän hyvinvointi, vastuullisuus itsestä, dialoginen yhteisöllisyys, koettu työn haasteellisuus, yksilöllinen ja arvostava esimiestyö, ilon ja onnistumisen kokemukset työssä, tunne arvostettavan työn tekemisestä, osaaminen asiakastyössä ja yksilöllisten tarpeiden huomiointi työnkuvassa.

Hyvinvointiprofiili -prosessi on antanut ymmärrystä, tietoa ja vertaistukea siihen, että ihmisen työ-

hyvinvointi on laaja-alainen tarina. Sen mukaan on mahdollista hahmottaa, kuinka monin tavoin siihen voi sekä itse vaikuttaa että edistää työyhteisön työhyvinvointia. Lisäksi se antaa ajantasaisen kuvan ihmisen kokemasta työhyvinvoinnista ja on käynnistänyt sekä innostanut oman työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen kehittämiseen ja ylläpitoon. Hyvinvointiprofiili -prosessin yhteiset merkitykset työhyvinvoinnille tulkittiin tässä tutkimuksessa toiminnallisuudeksi, asiantuntijuudeksi, kokonaisvaltaisuudeksi, ryhmien vertaistueksi ja tueksi muutostilanteissa.

Tulosten pohjalta keskeisimpinä johtopäätöksinä voidaan nostaa esille työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuus, dynaamisuus ja yksilöllisyys. Työhyvinvoinnin edistämistyössä tarvitaankin laajaa omat tavoitteet ja vastualueet tiedostavaa yhteistoimintaa. Työhyvinvoinnin edistämässä sekä yksilö- että organisaatiotasolla on suotavaa kuunnella ihmisen ääntä, hänen kertomaa kokemustaan, koska työhyvinvoinnin ollessa kokemuksellinen ilmiö, sen edistäminen alkaa kuuntelemisesta ja ymmärtämisestä. Dialogi, prosessimaisuus ja reflektio esimerkiksi aktiivihaastattelun muodossa eri konteksteissaan rakentavat puitteita tälle ymmärtämiselle. Työhyvinvoinnin edistäminen on kielellisen kertomuksen rakentamista, jossa keskeisenä huomion kohteena on kertomuksen muodostamisen prosessi eli keskustelu. Haasteena

esimiestyölle on työn räätälöinti ihmisen osaamisen, toimintakyvyn ja toiveiden mukaan.

Henkisen turvallisuuden luominen työyhteisöissä tarkoittaa avointa, rehellistä tiedottamista tulevista muutoksista sekä riittävän ajan antamista muutosprosessien toteuttamiselle. Dialoginen yhteisöllisyys tarkoittaa mahdollisuutta saada ja antaa palautetta, johon tarvitaan kuulemisen ja kertomisen tiloja ja paikkoja arkipäivän työssä. Nämä kertomisen ja kuulemisen paikat tulee sitoa työhön ja työn tavoitteisiin. Ihmisten kertomusten kuunteleminen ja ymmärtäminen on työhyvinvoinnin ilmiön ymmärtämisessä ja kehittämisessä merkittävää.

Hypro -prosessin merkitysten arviointi työhyvinvoinnille tuotti keskeisenä johtopäätöksenä haasteen siitä, kuinka ennaltaehkäisevään työhyvinvointia edistävään toimintaan saadaan aktivoitua ihmiset, jotka ovat esimerkiksi eläkehaluisia, pahoinvoiviaikin. Voiko tai pitääkö tulevaisuudessa työhyvinvointia edistävään toimintaan velvoittaa – ja jos pitää niin millä perusteella? Hypro -prosessin kehittämisessä ja työhyvinvointihankkeissa yleensäkin on tärkeää ymmärtää hankkeen loputtua työhyvinvoinnin edistämisen elämään jättäminen työyhteisöihin, esimerkiksi konkreettisten jatkotavoitteiden ja -tapaamisten puitteissa. Tässä prosessissa esimiesten on ehdottoman tärkeää olla mukana.