

Sofia Lähde

**ERITYISHERKYYS JOUSTAVASSA
TYÖELÄMÄSSÄ**
Kriittisen diskursiivisen psykologian analyysi

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Pro Gradu
Huhtikuu 2022

TIIVISTELMÄ

Sofia Lähde: ”Eryitysherkkyys joustavassa työelämässä. Kriittisen diskursiivisen psykologian analyysi.”

Pro Gradu -tutkielma

Tampereen yliopisto

Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelma

Ohjaaja: Pasi Pyöriä

Huhtikuu 2022

Tässä Pro Gradu -tutkielmassa tutkin, millaisten tulkintarepertuaarien avulla erityisherkkät työntekijät merkityksellistävät työelämää ja työelämän joustavuutta suhteessa erityisherkkyyteen. Lisäksi mielenkiinnonkohteena on erityisherkkien vastaajien positioituminen joustavaa työelämää koskevassa puheessa. Tutkimukseni aineistona on keräämäni sähköisen kyselylomakkeen vastaukset, jotka on kerätty *Eryitysherkät – HSP* Facebook-ryhmästä. Kyselyyn vastasi 47 ryhmän jäsentä. Aineiston tulokset on analysoitu diskurssianalyysin keinoin, ja tarkempaan metodina on hyödynnetty kriittistä diskursiivista psykologiaa. Tutkimuksen keskiössä ovat puheessa rakentuvat ja aktivoituvat tulkintarepertuaarit ja niiden tarjoamat puheen mahdollisuudet ja rajoitteet. Sosiaaliseen konstruktionismiin pohjautuvassa diskurssianalyysissä oletuksena on, että todellisuus on sosiaalisesti rakentunutta, eli sitä rakennetaan kielen avulla. Tässä tutkimuksessa tarkoituksena on selvittää, millaisia merkityksiä erityisherkkät työntekijät uusintavat ja rakentavat puheessa, ja millaisiin positioihin he puheellaan asettuvat joustavan työelämän kontekstissa. Tutkielman teoreettisena viitekehyksenä toimii työn vaatimusten ja voimavarojen malli.

Tutkimukseni tuloksena on kolme tulkintarepertuaaria: kuormituksen, voimavarojen ja yksilöllisyyden tulkintarepertuaari. Kuormituksen tulkintarepertuaarissa erityisherkkyyden rakentuu puheessa yksilöä kuormittavana tekijänä, ja herkkyys rakentuu työelämään kuulumattomana tekijänä. Tässä tulkintarepertuaarissa rakentuu hyvän työntekijän subjektipositio, ankaran työntekijän positio, uhrin positio ja marttyyrin subjektipositio. Voimavarojen tulkintarepertuaarissa rakennettiin kilpailevaa merkitystä erityisherkkyydestä työn voimavarana, joka mahdollistaa työn tekemisen hyvin. Voimavarojen tulkintarepertuaarissa uusiutui hyvän työntekijän subjektipositio, mutta siinä tuotettiin myös empaattisen työntekijän positio, reflektioiva positio, ja autonomisen työntekijän positio. Yksilöllisyyden tulkintarepertuaarissa erityisherkkyyden ja työntekijöiden erilaisuus rakentui rikkautena, ja puhe rakentui armolliseen sävyyn. Myös tässä tulkintarepertuaarissa uusinnettiin osaltaan hyvän työntekijän subjektipositiota, mutta myös armollisen työntekijän positiota.

Avainsanat: erityisherkkyyden, työelämä, joustavuus, diskurssianalyysi, tulkintarepertuaari, kriittinen diskursiivinen psykologia

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

Sisällysluettelo

1. Johdanto.....	1
2. Työelämän joustavuus.....	4
2.1 Liukuva työ ja työaikapankki	5
2.2 Etätyö.....	7
3. Työn vaatimusten ja voimavarojen malli	11
4. Erityisherkkyyks.....	14
4.1 Erityisherkkyyden käsite ja aiempi tutkimus.....	14
4.2 Erityisherkkät ihmiset – millaisia he ovat?	16
4.3 Erityisherkkyyks työelämässä	18
5. Tutkimusasetelma.....	22
5.1 Tutkimuskysymys.....	22
5.2 Tutkimusaineisto	22
5.3 Sähköinen kyselylomake aineistonkeruumenetelmänä	23
5.4 Tutkimusetiikka.....	24
5.5 Tutkimusmenetelmä.....	25
5.5.1 Sosiaalinen konstruktionismi.....	25
5.5.2 Diskurssianalyysi ja kriittinen diskursiivinen psykologia	26
6. Aineiston analyysi	30
6.1 Kuormituksen tulkintarepertuaari.....	30
6.2 Voimavarojen tulkintarepertuaari.....	40
6.3 Yksilöllisyyden tulkintarepertuaari	45
7. Johtopäätökset ja pohdinta.....	52
7.1 Yhteenveto tuloksista	52
7.2 Tulosten suhde aiempaan tutkimukseen.....	54
7.3 Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimusehdotukset	58
8. Lopuksi.....	60
Lähteet.....	62
Liitteet	69

1. Johdanto

Nykytyöelämää ja erityisesti tietotyötä kuvailee rajattomuus ja joustavuus. Työ ei ole tiukasti aikaan ja paikkaan sijoittunutta, ja erilaiset joustavan työn mallit ovat laajalti käytössä. (Melin & Mamia 2006; Nätti & Anttila 2012.) Siinä missä esimerkiksi 1950-luvulla työntekijältä on oletettu erityisesti pätevää ammattitaitoa ja ahkeruutta, ovat 2000-luvun työelämän yksilölle asettamat vaatimukset kytköksissä ennemminkin esimerkiksi joustavuuteen ja hyviin vuorovaikutustaitoihin (Kuokkanen, Varje & Väänänen 2013). Tässä tutkielmassa pyrin selvittämään diskurssianalyysin avulla miten erityishervät työntekijät käsitteellistävät ja merkityksellistävät työelämää ja työelämän joustavuutta.

Suomessa on jo pitkään ollut käytössä erilaisia työaikajoustoja, kuten liukuva työaika ja työaikapankki. Joustavat työaikajärjestelyt voidaan jakaa yksinkertaiseen ja moderniin malliin; yksinkertaisemmassa mallissa työntekijä voi vaikuttaa työn alkamis- ja päättymisaikaan, kun taas modernissa mallissa työntekijä voi tämän lisäksi hyödyntää työaikapankkia. (esim. Nätti & Anttila 2012, 155–156.) Työaikapankki mahdollistaa työntekijälle järjestelyn, jossa työaika voidaan säädellä saldojen avulla. Usein kertyneitä saldoja voidaan myös pitää kokonaisina vapaapäivinä. (Uhmavaara 2006, 67–68.) Mahdollisuus etätöön tekoon on yksi joustavuuden muoto. Koronapandemian myötä etätöön tekeminen kaksinkertaistui pandemiaa edeltävään aikaan (Sutela & Pärnänen 2021, 11; Ruohomäki 2020, 24–25), mutta etätöön teko on yleistynyt jo aiemmin 2010-luvulla (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 251).

Erityisherkkyyks on tohtori ja psykoterapeutti Elaine N. Aronin kehittämä teoria ja termi henkilöille, joilla on monia samanlaisia synnynnäisiä temperamentin piirteitä. Erityisherkillä ominaista on emotionaalinen herkkyys, tavallista voimakkaampi reagointi erilaisiin ulkoisiin ärsykkeisiin, syvällinen tiedonkäsittely ja kyky huomata pienienkin vivahteiden välisiä eroja. (Aron & Aron 1997; Aron 2010; Aron 2013.) Erityisherkkyyks ei ole tutkimuskentällä yhtä vakiintunut ja yksiselitteinen persoonallisuuden piirre kuten esimerkiksi ujous, joten termiä käytettäessä tulee selvittää käsitteen asiayhteys (Airaksinen & Satri 2021, 79). Tutkimukseni on ensisijaisesti yhteiskuntatieteellinen, ja kvalitatiivinen. Tutkimukseni keskiössä ei myöskään ole esimerkiksi persoonallisuus itsessään psykologisesti tarkasteltuna, vaan kyselyyni vastanneiden erityisherkkien *itse* määrittelemät kategoriat ja näiden kategorioiden tarjoamat puheen mahdollisuudet. Tästä syystä käytän tutkimuksessani käsitettä erityisherkkyyks, enkä esimerkiksi aistitiedon prosessoinnin herkkyys, joka taas voisi sopia paremmin psykologiseen tutkimukseen. Psykologiassa erityisherkkyyttä on tutkittu

osana temperamenttia jo pitkään esimerkiksi ujouden ja sisäänpäin suuntautuneisuuden avulla. Yhteiskuntatieteellistä tutkimusta on aiheesta hyvin vähän, mutta Suomessa erityisherkkyyttä on tutkittu muutamissa opinnäytetöissä osana työelämän kontekstia (ks. esim. Paanasalo 2017; Karppinen 2017).

Tässä tutkielmassa tarkastelen erityisherkkien antamia merkityksenantoja työelämän joustavuudelle. Pyrin vastaamaan kahteen asettamaani tutkimuskysymykseen:

1. *Millaisten tulkintarepertuaarien avulla erityisherkkät merkityksellistävät työelämää ja työelämän joustavuutta suhteessa erityisherkkyyteen?*
2. *Millaisia positioita erityisherkkät ottavat ja tuottavat suhteessa työelämään?*

Mielenkiinnonkohteenani on, miten erityisherkkät positioivat itseään joustavan työelämän kentälle ja miten he tuottavat joustavan työelämän merkityksiä. Pro Gradu -tutkielmani tarkoituksena on tuoda arvokasta lisätietoa erityisherkkyydestä ja erityisherkkien luomista merkityksistä työelämään liittyen. Kuten Anne Airaksinen ja Janna Satri (2021, 66) tuovat esiin, on herkkyyttä tutkittu pääsääntöisesti psykologisesta näkökulmasta, ja usein kvantitatiivisin menetelmin. Pro Gradu -tutkielmallani pyrin täyttämään tätä tutkimusaukkoa tuottamalla yhteiskuntatieteellistä kvalitatiivista tutkimusta erityisherkkyyteen liittyen Suomen työelämäkontekstissa.

Olen kerännyt tutkimusaineistoni Facebookin Erityisherkkät – HSP ryhmästä. Ennen kyselyn suunnittelua ja julkaisua pyysin ryhmän ylläpidolta luvan tutkimuskyselyn julkaisemiseen. Julkaisin Facebook-ryhmässä saateviesteineen sähköisen kyselylomakkeen, johon halukkaat ryhmän jäsenet pystyivät anonyymisti vastaamaan. Kyselylomakkeessa oli yhteensä kahdeksan avokysymystä, joihin vastaajat saivat vastata haluamallaan tavalla. Kaikkiin kysymyksiin oli pakollista vastata, mutta kysely oli mahdollista myös keskeyttää, mikäli vastaaminen ei tuntunut enää mielekkäältä. Sähköiseen kyselylomakkeeseen vastasi 47 Facebook-ryhmän jäsentä, ja otin kaikki vastaukset huomioon analyysiä tehdessäni. Tutkimuksen kysely löytyy saateviesteineen tutkielman liitteet-osiosta.

Tutkielmassani hyödynnän tutkimusmetodinani diskurssianalyysiä, sillä erityisenä mielenkiinnonkohteena ovat erityisherkkien antamat merkityksenannot sekä kielenkäytön vaihtelevuus. Diskurssianalyysi ei kuitenkaan ole yksiselitteinen tutkimusmetodi, vaan se on ennemminkin väljä teoreettinen viitekehys, jolla on useita tarkempia alasuuntauksia. Tässä tutkielmassa hyödynnän erityisesti Wetherellin ja Potterin (1987) kriittisen diskursiivisen psykologian metodologiaa, jossa pääoletuksena on, että vallalla olevat suuremmat diskurssit uusiintuvat ja toisaalta rakentuvat myös arkikielissä puheissa.

Tutkimukseni teoreettisena viitekehystenä hyödynnän Arnold Bakkerin ja Evangelia Demeroutin (2007) työn vaatimusten ja voimavarojen mallia, sillä se tarjoaa hyvät lähtökohdat tarkastella analyysini tuloksia. Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin mukaan kaikki työhön liittyvät tekijät voidaan jakaa työn vaatimuksiin ja voimavaroihin. (Bakker & Demerouti 2007, 312.) Työn vaatimuksilla tarkoitetaan työn kuormittavia ominaisuuksia, jotka voivat olla niin fyysisiä kuin psyykkisiäkin. Nämä vaatimukset aiheuttavat työntekijälle ponnisteluja esimerkiksi kiireisenä työtahtina. (Crawford, LePine & Rich 2010, 835.) Työn voimavarat sen sijaan ovat niitä tekijöitä, jotka antavat työntekijälle voimaa työtehtävien suorittamiseen, ja auttavat jaksamaan työn vaatimusten aiheuttamaa kuormaa (Bakker & Demerouti 2007, 312.) Käytän tätä työn vaatimusten ja voimavarojen teoriaa soveltuvien osin tutkimukseni analyysissä, kun tarkastelussa ovat työn aiheuttama kuorma ja omat voimavarat suhteessa työhön ja muuhun elämään.

Taustoitin tutkielmaani työelämän joustavuuden määrittelyllä ja esittelemällä yleisimpiä joustavuuden muotoja, joita Suomessa käytetään. Tämän jälkeen siirryn avaamaan tutkielmani teoreettista viitekehystä, työn vaatimusten ja voimavarojen mallia, ja siihen liittyvää aiempaa tutkimusta. Viimeisenä taustoittavana osuutena on erityisherkkyyttä käsittelevä luku, jossa syvennyn esittelemään erityisherkkyyden ominaispiirteitä, kritiikkiä, aiempaa tutkimusta ja erityisherkkyyden ja työelämän välistä suhdetta. Luvussa 5 esittelen yksityiskohtaisesti tutkielmani metodiset valinnat, jonka jälkeen siirryn itse analyysiin. Lopuksi vielä tiivistän tutkimukseni tulokset, ja esittelen tutkimukseni johtopäätökset.

2. Työelämän joustavuus

Taustoitin tutkielmaani työelämän joustavuuden avulla, ja kerron yleisimmistä joustavuuden muodoista työpaikoilla. Keskityn palkansaajien joustavuuden muotoihin: liukuvaan työaikaan, työaikapankkiin ja etätööhön. Suomessa työaika määrittelee työaikalaki, jota päivitettiin modernin työelämän tarpeita vastaavaksi vuonna 2020. Työaikalakia sovelletaan sekä työ- että virkasuhteissa. Laissa määritellään muun muassa työajaksi luettava aika ja varallaolo, yleissäännön mukainen työaika, säännöllisen työajan ylittäminen ja lepoajat. Myös erilaiset työn joustavuuden muodot, kuten liukuva työaika tai työaikapankki, määritellään työaikalaisa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020.) Työaikalainsäädännön uudistuksella tavoitellaan työn joustavuuden helpottumista sekä työntekijän että yrityksen näkökulmasta (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 231).

Työelämän joustavuutta ei ole helppo määritellä yksiselitteisesti. Sosiologi Richard Sennett (2002, 45) kuvailee, kuinka alkuperäismerkityksessään joustavuutta on kuvailtu tuulessa heiluvan puun oksan taipuisuudella. Tämä taipuisuus koettelee sekä puun ulkoista kuorta, sekä sen palautumista vanhaan muotoonsa. Käytännössä joustavuudella viitataan kykyyn joustaa muuttuvissa olosuhteissa siten, ettei ihmisen sisin kärsi. (Sennett 2002, 45.) Oleellista on kuitenkin huomata, että käsite ”joustavuus” ei sinällään ole positiivinen eikä negatiivinen (Mamia & Melin 2006, 4).

Tero Mamian ja Harri Melinin (2006, 4) mukaan työelämän joustavuus pitää sisällään hyvin monenlaista joustavuutta: työ voi joustaa työntekijän tai työnantajan eduksi esimerkiksi etätöyöskentelyllä tai vuokratyövoiman avulla. Erilaisia työaikajärjestelyjä ja niiden variaatioita on useita, ja ne ovat kiinteästi yhteydessä työn luonteeseen. Siinä missä tietotyöläisen työpaikalla voidaan hyödyntää hyvinkin joustavasti liukuvaa työaika ja työaikapankkia, voi linja-autokuljettajan työssä joustavuus ilmetä ennemminkin esimerkiksi työn tuunaamisena.

Muuhun Eurooppaan verrattuna Suomessa hyödynnetään työelämän joustoja paljon (Nätti & Anttila 2012, 155). Joustavat työaika ja -paikkajärjestelyt helpottavat usein työntekijän arkea. Nykyinen työelämä kuitenkin tunkeutuu yhä enemmän myös vapaa-ajalle. Työstä irtaantuminen voi olla vaikeaa, ja itsensä johtamisen taidot nousevat tärkeään rooliin. (Melin & Saari 2019, 35.) Etätö on tuonut omat haasteensa työstä irtaantumiseen työn ja vapaa-ajan häilyvyyden vuoksi. Kotoa käsin työskentely aiheuttaa päänvaivaa työntekijän lisäksi myös esimiehelle: voiko työntekijän täyteen työpanokseen luottaa myös silloin, kun häntä ei pystytä ”valvomaan”? Käytetäänkö tätä etätöyöskentelyn vapautta väärin? (Sennett 2002, 59–60.) Ulla Kinnusen ynnä muiden (2016) tutkimuksessa pyrittiin selvittämään työn ja yksityiselämän välisen rajan hallintaa. Tutkimuksessa

huomattiin, että mitä korkeammassa ammattiasemassa työntekijä työskentelee, sitä helpommin työ tunkeutuu myös vapaa-ajalle. Usein joustava ja rajaton ylempään toimihenkilön tietotyö mahdollistaa työn ja vapaa-ajan limittymisen. Lapset myös lisäsivät tällaisen integroinnin tarvetta. Iäkkäämmillä työntekijöillä sen sijaan saattoi olla erilainen elämäntilanne lapsien ollessa vanhempia, jolloin työn tekoon jäi enemmän aikaa ja tämän vuoksi työhön käytettiin enemmän aikaa kuin silloin, jos lapset asuivat vielä kotona. Miten siis estää työn tunkeutuminen vapaa-ajalle? Tutkimuksessa merkittävänä tekijänä esiin nousi ammattiaseman myötä saavutettu autonomia työssä, joka estää sekä vapaa-ajan tunkeutumisen työhön että työn tunkeutumisen vapaa-ajalle. Vähäisemmät työn vaatimukset myös vapauttavat vapaa-ajan työasioiden hoitamisesta. (Kinnunen ym. 2016, 253–254.)

Vuoden 2020 työolobarometrissä työn joustavuutta on kysytty palkansaajilta kysymällä heidän mahdollisuuksistaan hoitaa omia tai perheensä asioita työajalla. Suurin osa, 63 % palkansaajista, pystyi aina hoitamaan omia asioitaan työajalla. Sukupuolten välillä oli kuitenkin eroja: siinä missä miehistä 68 % pystyi aina hoitamaan omia asioitaan työajalla, naisilla vastaava luku oli 58 %. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 72–73.) Näin ollen naisten vaikutusmahdollisuudet omiin työaikoihinsa ja omien asioidensa hoitamiseen työaikana ovat keskimäärin miehiä heikommat. Kuitenkin vuodesta 2018 vuoteen 2021 erityisesti etätyötä tekevien naisten mahdollisuus käyttää työaikajoustoja omiin asioihin on parantunut (Sutela & Pärnänen 2021, 102).

Joustavista työaikajärjestelyistä puhuttaessa on hyvä huomioida myös aikakausi, jota elämme. Nykyiset joustavan työn mallit eivät olisi mahdollisia ilman kehittynyttä digitaalista teknologiaa. Suomalainen työelämän kenttä onkin digitalisoitunut läpikotaisin: lähes kaikki palkansaajat käyttävät jotakin digivälinettä työssään. Digitalisaatiolla on monia etuja työn arjessa, kuten tehokkuuden lisääntyminen ja nopeampi työtempo. Haittoina voidaan nähdä digitalisoitumisen aiheuttama työn kuormittavuuden lisääntyminen. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 102–103.)

2.1 Liukuva työ ja työaikapankki

Heikki Uhmavaara (2006, 67) määrittelee liukuvan työajan sellaiseksi järjestelyksi, jossa työntekijä voi itse määritellä tietyissä rajoissa oman työnsä alkamis- ja päättymisajankohdan. Jouko Nätti ja Timo Anttila (2012, 156) jaottelevat joustavat työaikajärjestelyt kahteen ryhmään. Yksinkertaisemmassa järjestelyssä työntekijä voi päättää joustavammin työn alkamis- ja päättymisajankohdan, mutta työajan pituus on kuitenkin aina sama. Modernimmassa järjestelyssä työntekijä pystyy myös kerryttämään yli mennyttä työaikaa työaikapankkiin. (Nätti & Anttila 2012,

156.) Liukuva työaika voi käytännössä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työntekijän tulee aloittaa työt klo 6–10 välillä aamulla ja lopettaa klo 14–18 välillä iltapäivällä. Tällöin työaika tulee kertyä vähintään klo 10–14 välisenä aikana.

Työaikapankkijärjestelyt ovat yleisiä. Tavallisimmillaan työaikapankilla viitataan järjestelyyn, jossa työntekijä voi joustavasti tehdä työtä pankkiin ja säästää sitä, ja pitää myöhemmin vapaana. Työaikalaki ja työnantaja määrittelevät kuinka paljon työaika saa olla pankissa plus- ja miinusmerkkisenä saldona. Usein tietyllä tasausjaksolla nämä saldot myös tasataan. Työaikapankkia ja liukuvaa työaika useinkin käytetään samanaikaisesti. Työaikapankkia voi kuitenkin hyödyntää pelkiltäänkin, jolloin ylityöt menevät pankkiin ja niitä voidaan hyödyntää esimerkiksi lyhennettynä työaikana. (Uhmavaara 2006, 67–68.) Vuonna 2020 yli puolet palkansaajista ilmoittivat, että heillä on työpaikallaan käytössä joustava työaikajärjestelmä sekä työaikapankki (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 70). Työajan säästäminen työaikapankkiin onkin nykyisin hyvin yleistä (Nätti & Anttila 2012, 156).

Tomi Oinaan (2009) yhdeksän organisaatiota käsittävässä tutkimuksessa selvitettiin palkansaajien tyytyväisyyttä työaikapankkiin. Kaiken kaikkiaan yli 70 % kyselyyn vastanneista oli tyytyväisiä työaikapankin toimintaan. (Oinas 2009, 83–84.) Vaikka järjestelyihin oltiin keskimäärin hyvin tyytyväisiä, jäi järjestelyihin myös kehittämisen varaa. Joissain organisaatioissa vain osa henkilöstöstä pystyi hyödyntämään työaikapankkia, ja kaksi kolmesta myös toivoi enemmän autonomiaa säästettyjen tuntien pitämisestä vapaana (em. 86). Tyytyväisyyttä työaikapankkeihin ennusti korkea asema organisaatiossa, hyvät mahdollisuudet vapaapäivän viettämiseen sekä riittävä mitoitus saldorajoissa. Myös organisaation johdolta saatu tuki lisäsi tyytyväisyyttä työaikapankkiin. (Em. 90.)

Mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin on myös noussut merkittävästi viime vuosikymmeninä. Hanna Sutela, Anna Pärnänen ja Marianne Keyriläinen (2019) kokosivat Tilastokeskuksen tutkimusraportissaan yhteen työolotutkimuksen tuloksia vuosien 1977–2018 ajalta. Vuonna 2018 noin 60 %:lla naispalkansaajista oli vaikutusmahdollisuuksia työn alkamis- ja päättymisajankohtaan. Miehillä vastaava luku oli 70 %. Yleisemmällä tasolla melkein puolet (47 %) palkansaajista koki, että he pystyivät joustamaan työajoissaan haluamallaan tavalla. (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 235–236.) Tilastokeskus toteutti keväällä 2021 Koronakriisin vaikutukset työelämään - verkkotiedonkeruun ja laadulliset haastattelut, joiden tulokset Hanna Sutela ja Anna Pärnänen (2021) analysoivat ja kokosivat yhteen. Tutkimuksessa havaittiin, että vaikka naisilla on vähemmän vaikutusvaltaa työaikoihinsa kuin miehillä, työajoissa joustaminen on kuitenkin yhtä yleistä sekä

miehille että naisille. (Sutela & Pärnänen 2021, 101). Yleisesti voidaan kuitenkin todeta, että suomalaisilla on melko hyvät mahdollisuudet vaikuttaa omiin työaikoihinsa ja joustaa niiden suhteen.

2.2 Etätyö

Tietoyhteiskunnan mukanaan tuoma tietotyö on lisännyt työn joustavuutta sen suhteen missä ja milloin työtä tehdään (Melin & Mamia 2006, 18). Tilastokeskuksen (2022) määritelmän mukaan etätyö on sellaista ansiotyötä, joka suoritetaan pääosin jossain muualla kuin varsinaisella työpaikalla, ja siitä on sovittu työnantajan kanssa. Suurin osa palkansaajista käyttää työssään tietotekniikkaa (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 83), joka on myös helpottanut etätyön tekemistä. Vaikka etätyölle on ollut olemassa erinomaiset edellytykset jo vuosikymmeniä sitten (Melin, Blom & Mamia 2006, 246), etätyö on yleistynyt vasta 2010-luvulla. Vuosien 2008 ja 2013 välillä etätyötä tekevien palkansaajien osuus kaksinkertaistui, ja vuoteen 2018 tultaessa etätyön teko yleistyi edelleen (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 251). Koronapandemian kiihdyttyä etätyön teko kaksinkertaistui pandemiaa edeltävään aikaan (Sutela & Pärnänen 2021, 11; Ruohomäki 2020, 24–25). Etätyötä ei olla aiemmin vältelty niinkään sen toimimattomuuden tai muun vastaavan vuoksi, vaan enemmän on ollut kiinni ihmisten asenteista. (Mamia & Melin 2006, 19–20; Melin, Blom & Mamia 2006, 247.) Etätyöstä puhuttaessa on tärkeää erottaa etätyön tekeminen korvauksettomasta ylityöstä, jolloin työpaikalla kesken jäänyt työ tuodaan kotiin (Malo 2006, 37). Hyvä on myös huomata, että kaikkea työtä ei joustaa työn tekemisen paikan suhteen, kuten esimerkiksi siivoojan tai sairaanhoitajan työ (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 81).

Suurin osa palkansaajista työskentelee useimmiten työpaikalla (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 248). Jos tarkastellaan etätyötä edes osittaisena työmuotona, teki vuonna 2018 etätyötä vähintään yhden päivän viikossa jo 28 % palkansaajista (em. 252). Ennen koronapandemian leviämistä etätyötä teki pääsääntöisesti noin 21 % palkansaajista, mutta koronan levittyä Suomeen palkansaajista jo 48 % oli tehnyt etätyötä vuonna 2020. Etätyötä tekevistä 86 % kertoi tehneensä etätyötä enemmän vallitsevan koronatilanteen vuoksi. (Työ ja elinkeinoministeriö 2021, 78–79). Keväällä 2021 ne, jotka tekivät etätyötä, tekivät sitä pääasiallisesti kotona (76 %) (Sutela & Pärnänen 2021, 35). Suurin osa etätyön aloittaneista tai sitä lisänneistä oli erittäin tyytyväisiä tai melko tyytyväisiä etätyön sujumiseen (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 80).

Etätyötä on kuitenkin tehty kokoaikaisesti myös ennen koronapandemiaa. Pasi Pyöriän, Tiina Saaren ja Satu Ojalan (2016) kokoaikaista kotietätyötä koskeva tutkimus toteutettiin yhdistämällä Tilastokeskuksen työoloaineistot vuosilta 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013 poikkileikkausaineistoksi. Tutkimukseen lisättiin myös laadulliseksi osuudeksi teemahaastattelu. (Pyöriä, Saari & Ojala 2016, 188–189.) Kokoaikaisessa palkkatyösuhteessa etätyön tekeminen päätoimisesti oli harvinaista: tarkastelujaksolla vain 1–2 % teki pääosin töitä kotoaan käsin (em. 192). Tutkimuksesta käy ilmi, että kokoaikaista etätyötä tekevät olivat tyytyväisiä esimiehen toimintaan ja oman työnsä tuloksellisuuteen. Myös laadullisen analyysin haastateltavat olivat erittäin tyytyväisiä etätyönsä sujumiseen. (Em. 199.) Tutkimuksen laadullisessa osuudessa keskiöön nousi työntekijän ja esimiehen välinen luottamus ja vastavuoroisuus sekä työn autonomisuus (em. 196). Pyöriä, Saari ja Ojala (2016, 199) selittävät näitä positiivisia tuloksia sillä, että kokoaikaista kotietätyötä tekevät ovat todennäköisesti valikoitunut ryhmä, ja heidän työnsä on myös itsenäistä, jolloin työyhteisön jatkuvalle tuelle ei ole suurta tarvetta. Tutkimuksen valossa näyttäisi myös siltä, että kotietätyö voi tarjota mahdollisuudet entistä tehokkaampaan ja tuloksellisempaan työskentelyyn. (Em. 199–200.)

Korona-aika on tuonut etätyön lähemmäs erittäin monen suomalaisen työntekijän arkea. Jari Hakasen ja Janne Kaltiaisen (2021) raportoimassa, Työterveyslaitoksen, Miten Suomi voi? - tutkimushankkeessa tutkittiin suomalaisten palkansaajien työhyvinvointia joulukuussa 2019, kesäkuussa 2020 ja joulukuussa 2020. Tutkimuksessa huomattiin, että etätyötä tekevien työssä tylsistyminen lisääntyi seurantajaksolla. Etätyö, joka oli pakollista eikä omavalintaista, saattaa olla myös erityisen riskialtista yksinasuville: yksinasuvien työhyvinvointi oli heikompi jo seurantajakson alussa, mutta koronan myötä se heikentyi edelleen. Toisaalta taas ne palkansaajat, jotka asuivat yhdessä jonkun kanssa, kokivat entistä enemmän työn imua kuin ennen koronaa, ja työssä tylsistyminen oli entistä harvinaisempaa. Etätyöläiset myös kokivat ”läsnätyöläisiä” useammin tehneensä enemmän työhön liittyviä itsenäisiä päätöksiä. (Hakanen & Kaltiainen 2021.) Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että etätyö voi parhaimmillaan parantaa työntekijän autonomiaa, mutta jos etätyö on pakotettua ja työntekijä elää yksin, on riski työuupumukselle ja työssä tylsistymiselle suurempi. Samankaltaisia tuloksia on saatu myös Sutelan ja Pärnäsen (2021) koronakriisin vaikutukset työelämään -tutkimuksesta. Mikäli etätyö on pakollista ja pitkäjaksoista, jäävät työhön liittyvät sosiaaliset suhteet vajavaisiksi mikä taas vaikuttaa kielteisesti työntekijän työhyvinvointiin. (Sutela & Pärnäsen 2021, 139.)

Työnteon ajan ja paikan joustavoittaminen voi myös helpottaa työn ja vapaa-ajan yhdistämistä. Toisaalta taas vaarana on, että työ tunkeutuu myös työntekijän vapaa-ajalle kohtuuttomasti. (Sutela,

Pärnänen & Keyriläinen 2019, 231.) Etätyössä työn ja perhe-elämän yhteensulautuminen voi tulla tarpeen esimerkiksi lapsen ollessa kipeä, jolloin kotona työskentelevän vanhemman on helpompi hoitaa lastaan. Etätyön eduiksi katsotaan myös erityisesti ajan säästäminen työmatkoissa. Myös avoimissa toimistotiloissa tai monitilatoimistoissa työskentely voidaan kokea meluisaksi, jolloin työhön keskittyminen on hankalampaa. Esimerkiksi vuoden 2018 työolotutkimuksessa niillä ylemmillä toimihenkilöillä, joilla ei ollut työpaikallaan omaa työpistettä, etätyötä tekevien osuus oli peräti 83 %. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 253.) Mielenkiintoista olisikin selvittää, millä tavoin koti vaikuttaa suhtautumiseen etätyöstä. Muun muassa asunnon pieni koko ja työhön sopimattomat tilat voivat hankaloittaa etätyön tekemistä, ja varsinaiseksi etätyön tekemisen esteeksi voivat muodostua myös muut perheenjäsenet (Ruohomäki 2020, 24).

Etätyö ei välttämättä sovi kuitenkaan kaikille. Yleisin syy etätyön karttelemiseen on halu erottaa työaika ja vapaa-aika selkeämmin toisistaan. Työn ja vapaa-ajan hämärtyminen voidaan kokea stressaavana ja kuormittavana. Useille työntekijöille tärkeäksi tekijäksi nousee myös työpaikan ihmissuhteet ja työyhteisön tuki. Myös työhön lähteminen voi olla tärkeä rutiini. (Työ ja elinkeinoministeriö 2021, 253; Anttila, Nätti, Ojala & Tammelin 2009, 21.) Virpi Ruohomäen (2020) Eurofoundin vuoden 2020 kyselydataan perustuvassa tutkimuksessa noin joka kuudes suomalainen vastaaja koki työn haitanneen vapaa-ajan viettoa viimeisen kahden viikon aikana. Työ myös näytti tunkeutuvan osalla vastaajista vapaa-ajalle, kun 18 % vastaajista huolehti jatkuvasti tai jopa usein työasioista vapaa-ajallaan. (Ruohomäki 2020, 24–25.) Myös Milla Salinin, Katri Otonkorpi-Lehtorannan, Mia Hakovirran ja Anniina Kaittilan (2021) suomalaisia äitejä koskevassa tutkimuksessa tehtiin samankaltaisia havaintoja. Suurin osa kyselyyn vastanneista jakoi kokemuksen siitä, että korona oli hälventänyt työn ja perhe-elämän välistä rajaa. Monissa tapauksissa näytti myös siltä, että rajat olivat hälventyneet sekä tilallisesti että ajallisesti työ tunkeutuessa sekä kotiin, että vapaa-ajalle. (Em. 578.) Mira Karjalainen (2021) on myös tutkinut työn rajojen hämärtymistä. Syksyllä 2020 jaeltuun kyselyyn vastasi 87 tietyn tietotyöyrityksen työntekijää. Työntekijät jakoivat kokemuksen siitä, että työ vaati jatkuvaa läsnäoloa. Etätyö oli vienyt luonnolliset työpaikkasiirtymät, ja toisaalta työssä käytettävät teknologiset laitteet mahdollistivat jatkuvan tavoitettavissa olon. 29 % vastaajista kertoi, että etätyöskentelyn alettua myös työpäivät olivat pidentyneet. (Karjalainen 2021, 552; 559–560.)

Vuoden 2020 työolobarometrin mukaan noin neljännes palkansaajista saa työajan ulkopuolella työhön liittyviä yhteydenottoja vähintään viikoittain (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 75). Esimerkiksi vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan noin 15 % palkansaajista lukee

työsähköpostejaan päivittäin tai lähes päivittäin myös lomallaan (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 254). Myös Ruohomäen (2020, 25) tutkimuksessa huomattiin, että joka kuudes suomalaisista oli viimeisen kahden viikon aikana tehnyt työtä myös vapaa-ajallaan, koska työn vaatimukset olivat liian suuret suhteessa käytettävissä oleviin resursseihin. Myös joka viides palkansaaja oli viimeisen kahden viikon aikana tuntenut itsensä niin väsyneeksi, että ei ollut jaksanut tehdä tarvittavia kotitöitä. (Ruohomäki 2020, 25.) Tulokset ovat huolestuttavia, koska liiallinen työn tunkeutuminen vapaa-ajalle voi vaikeuttaa työstä palautumista.

Työaika- ja paikkajoustot vaihtelevat paljon työn luonteen mukaan, ja kaikki työntekijäryhmät eivät pysty hyödyntämään joustavia työaikajärjestelyjä. Työaikajoustot tuottavat etua niin työntekijälle kuin työnantajallekin. Parhaassa tapauksessa molemminpuolinen luottamus lisääntyy. (Nätti & Anttila 2012, 171.) Vaikka työn tekeminen on vapautunut, jatkuva tavoitettavissa olo ja itsensä johtaminen ovat uudenlaisia työelämän haasteita (Melin & Saari 2019, 38). Työn ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtyminen vaatii nykyajan työntekijältä uudenlaisia itsensä johtamisen taitoja.

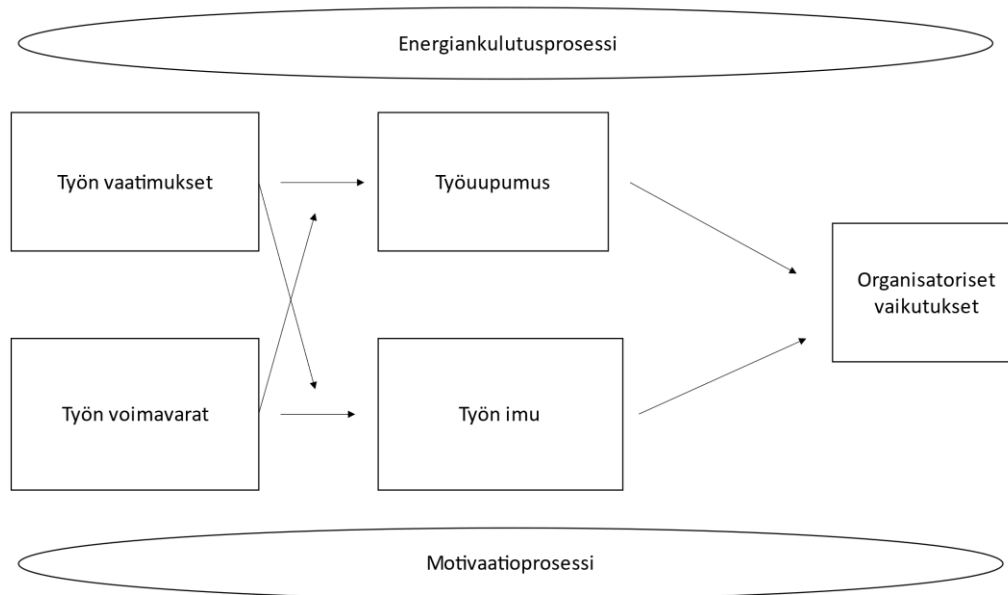
3. Työn vaatimusten ja voimavarojen malli

Hyödynnän tutkielmani teoreettisena viitekehyksenä Evangelia Demeroutin, Arnold Bakkerin, Friedhelm Nachreinerin ja Wilmar Schaufelin (2001) työn vaatimusten ja voimavarojen mallia, jonka avulla pyrin esittelemään työelämän vaatimusten ja toisaalta yksilön voimavarojen välistä tasapainoilua. Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin avulla pohjustan aineistoni analyysiä ja sen tuloksia.

Työn vaatimusten ja voimavarojen malli pohjautuu ajatukselle, että riippumatta eri ammatteihin liittyvistä perinteisistä riskitekijöistä kaikki työhön liittyvät tekijät voidaan jaotella kahteen kategoriaan: työn vaatimuksiin ja työn voimavaroihin. Näitä kategorioita taas voidaan soveltaa mihin työhön tahansa. Työn vaatimukset ovat niitä tekijöitä, jotka kuormittavat työntekijää psyykkisellä tai fyysisellä tavalla. (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli 2001, 499; Bakker & Demerouti 2007, 312.) Työn vaatimukset ovat yleisesti ottaen sellaisia työn ominaisuuksia, jotka vaativat työntekijältä ponnisteluja ja kuormittavat työntekijää. Ponnistelut voivat liittyä työntekijän sekä psyykkiseen että fyysiseen tilaan, ja ponnistelut voivat aiheuttaa uupumusta. Työn vaatimustekijöitä voivat olla esimerkiksi työn aikapaineet tai huono fyysinen työympäristö. (Crawford, LePine & Rich 2010, 835.) Työn voimavaroilla viitataan sellaisiin fyysisiin, psykologisiin, sosiaalisiin tai organisatorisiin tekijöihin, jotka auttavat jaksamisessa ja työtehtävien suorittamisessa. Lisäksi ne tukevat työntekijän henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä työssä. Työn voimavarat auttavat myös selviytymään työn vaatimuksista, mutta ne ovat myös arvokkaita itsessään. (Bakker & Demerouti 2007, 312.) Työn voimavaroja voivat olla esimerkiksi työn kontrolli ja kehittymismahdollisuudet, työtehtävien monipuolisuus ja sosiaalinen tuki työpaikalla (Crawford & LePine 2010, 835).

Työn vaatimusten ja voimavarojen mallit sisältävät kahdenlaisia työhyvinvoinnin polkuja. Työn vaatimukset voivat toimia ikään kuin energiankulutusprosessina, joka voi pahimmillaan johtaa työuupumukseen. Työuupumus taas voi johtaa terveyden heikkenemiseen ja muihin negatiivisiin seurauksiin yksilön elämässä, ja myös organisatorisella tasolla esimerkiksi sairauspoissaolojen lisääntymiseen. Sen sijaan työn voimavarat voivat toimia motivaatioprosessina, joka tekee työstä palkitsevampaa. Tämä taas voi edistää työn imua, jolla on lopulta myönteisiä vaikutuksia sekä yksilölle että koko organisaatiolle esimerkiksi hyvillä työsuorituksilla ja sitoutumisella organisaatioon. Työn voimavaratekijät myös sitouttavat työntekijää työhönsä. (Crawford, LePine & Rich 2010, 836; Schaufeli & Bakker 2004; Hakanen 2009a, 17; Hakanen 2009b, 48.) Jos työntekijällä on esimerkiksi paljon työn vaatimuksia ja voimavarat ovat vähäiset, on työuupumuksen riski korkea (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli 2001, 508). Useat eri empiiriset tutkimukset ovat

vahvistaneet, että työn vaatimukset ovat yhteydessä työuupumukseen ja työn voimavarat taas työn imuun. Työn vaatimukset eivät kuitenkaan ennusta vähäisempää sitoutumista työhön. (Crawford, LePine & Rich 2010, 836). Schaufelin ja Bakkerin (2004) tutkimus myös vahvisti jo aiemmin tutkittua tietoa, että työuupumus ja työn imu kumuloivat toisensa. Työntekijä ei siis voi olla samaan aikaan uupunut työssään, ja kokea työn imua.



Kuvio 1. Työn vaatimusten ja voimavarojen malli työhyvinvoinnin kehityspolkujen mukaan. Mukaelma perustuen Bakker & Demerouti 2007, 313; Hakanen 2004, 269.

Demerouti, Bakker, Nachreiner ja Schaufeli (2001) tutkivat pohjoissaksalaisten työuupumusta työn vaatimusten ja voimavarojen mallin avulla hyödyntämällä itsearviointikyselyä. Tutkimuksessa huomattiin, että työn vaatimusten ollessa korkeita oli työntekijöillä työuupumuksen oireita, mutta ei sitoutumattomuutta työhön. Sen sijaan, jos työn voimavarat olivat vähäiset, sitoutumattomuus työhön kasvoi, mutta työuupumus taas ei. (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli 2001, 508.) Samankaltaisia tuloksia on saatu myös muualta: Eean Crawford, Jeffery LePine ja Bruce Rich (2010) tutkivat meta-analyysin avulla työn vaatimusten ja voimavarojen sekä työuupumuksen ja työn imun välistä suhdetta. Tutkimuksessa havaittiin, että siinä missä työn voimavarat olivat yhteydessä lisääntyneeseen työn imuun ja työuupumisen vähenemiseen, niin työn vaatimukset taas olivat yhteydessä työuupumukseen. Ei ole kuitenkaan yksiselitteistä, missä vaiheessa työn vaatimukset muuttuvat kuormittaviksi. Mikäli jokin vaatimus näyttäytyy ennemminkin haasteena, voi työntekijän työn imu kasvaa, mutta mikäli vaatimus toimii esteellisenä, voi siitä olla haittaa työn imun

näkökulmasta. (Crawford, LePine & Rich 2010, 846.) Demeroutin, Bakkerin, Nachreinerin ja Schaufelin (2001, 508) tutkimuksessa työn korkeat vaatimukset ja vähäiset voimavarat ennustivat sekä sitoutumattomuutta työhön että työuupumusta. Tutkimuksessa huomattiin, että vaikka työuupumus ja sitoutumattomuus työhön korreloivatkin keskenään, ne eivät kuitenkaan ole kausaaliosuudessa yhteydessä. (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli 2001, 508.)

Työn imua on tutkittu paljon työn vaatimusten ja voimavarojen mallin avulla. Helsinkiläisiä ala-aste-, yläaste- ja ammattikouluopettajia tutkineet Arnold Bakker, Evangelia Demerouti, Jari Hakanen ja Despoina Xanthopoulou (2007) huomasivat tutkimuksessaan työn voimavarojen tärkeyden. Tutkimuksesta käy ilmi, kuinka opettajat selviytyvät oppilaiden huonon käytöksen aiheuttamasta stressistä paremmin, jos heillä on työn voimavaroinaan esimiehen tuki. Myös innovatiivisuus, hyvä tiedonkulku, arvostus ja organisaation yleinen ilmapiiri vaikuttavat myönteisesti stressaavissa olosuhteissa. Työn vaatimusten ja voimavarojen välinen vuorovaikutus myös ennustaa suurempaa työn imua. (Bakker, Demerouti, Hakanen & Xanthopoulou 2007, 280–281.)

Jari Hakanen, Wilmar Schaufeli ja Kirsi Ahola (2008) tutkivat Suomen hammaslääkärien psykososiaalisia työoloja ja muun muassa työuupumusta. Keskeisimpinä tuloksina tutkimuksesta saatiin selville, kuinka työn vaatimukset, kuten huono fyysinen työympäristö, ennustivat työuupumusta seuraavan kolmen vuoden aikana. Työuupumus myös ennusti masennusta, mutta masennus sen sijaan ei ennustanut työuupumusta. Tosin, tutkimuksessa nostettiin myös esiin, kuinka työuupumusta ja masennusta voi olla vaikea erottaa toisistaan. Tässä tutkimuksessa työn vaatimukset näyttivät myös heikentävän työntekijän omistautumista työlleen. (Hakanen, Schaufeli & Ahola 2008, 235–236.)

Bakker ja Xanthopoulou (2013) tutkivat Hollannin naisrehtorien luovuutta ja karismaattista johtamista suhteessa työn voimavaroihin ja työn imuun. Tuloksista on nähtävissä, kuinka rehtoreilla, joilla työn voimavaroja oli riittävästi, oli myös korkeampi minäpystyvyys ja joustavuuden taso. Minäpystyvyysuskomukset olivat taas positiivisesti yhteydessä työn imuun. Opettajat myös arvioivat työn imua kokevat rehtorit luovemmiksi ja karismaattisemmiksi. (Em. 2773.) Tämänkaltainen tutkimustulos on ensimmäinen laatuaan; työn imusta voi seurata karismaattista johtajuutta. Tuloksista voi myös päätellä, että johtajien työn imu ja karismaattisen johtamisen käytännöt vaikuttavat positiivisesti alaisten työn imuun. (Em. 2774.) Bakker ja Xanthopoulou (2013, 2773) nostavatkin esiin, kuinka tärkeää on, että työntekijä pystyy työskentelemään sellaisessa työympäristössä, jossa on riittävästi voimavaroja. Työn voimavarat paitsi edistävät hyvinvointia, niin myös helpottavat niiden ylläpitoa ja uusien voimavarojen hankintaa (Lesener, Guys & Wolter 2019, 93).

4. Erityisherkkyyys

Tässä luvussa käsittelen erityisherkkyyden taustaa, kritiikkiä ja aiempaa tutkimusta. Lisäksi kuvailen yleisesti, millaisia piirteitä erityisherkillä usein on. Lopuksi käsittelen, miten erityisherkkyyys voi näyttäytyä ja vaikuttaa työelämässä.

4.1 Erityisherkkyyden käsite ja aiempi tutkimus

Yhdysvaltalainen psykologian tohtori ja psykoterapeutti Elaine N. Aron on tutkinut vuodesta 1991 lähtien erityisen herkkiä ihmisiä, kenet hän on luokitellut käsitteellä *Highly Sensitive Person* (HSP) eli suomeksi yleisimmin käännettynä erityisherkkä. Mikäli herkkyyttä tutkitaan hermostollisena ominaisuutena, käytetään käsitettä aistitiedon prosessoinnin herkkyys (engl. *sensory processing sensitivity* eli SPS) jolloin viitataan yksilön herkkyyteen ärsykeitä kohtaan (mm. Bakker & Moulding 2012, 341). Anne Airaksisen ja Janna Satrin (2021, 66) erityisherkkyyden taustaa kuvaavasta artikkelista käy ilmi, kuinka tutkimuskentällä herkkyys on kulkenut useimmiten SPS:n käsitteellä, mutta uudemmissa psykologisissa tutkimuksissa *environmental sensitivity* käsite on myös yleinen. Suomessa herkkyyttä ympäristölle on tutkittu verrattain vähän, mikä voi osaltaan johtua käsitteen hajanaisuudesta ja suomenkielisten herkkyyden käsitteiden puutteista. Erityisherkkyyden käsitettä tulisikin siis käyttää varoen, ja tilanne ja tarve huomioon ottaen. (Airaksinen & Satri 2021, 78–79.)

Tässä tutkimuksessa käytän käsitettä erityisherkkä, sillä käsitteen ja teorian popularisoituminen tarjoaa aiheen yhteiskuntatieteelliselle tutkimukselle hyvät lähtökohdat. Jo pelkkä tutkimusaineistoni lähde, erityisherkkien Facebook-ryhmä, kertoo suuruudellaan (yli 23 000 jäsentä 21.3.2022), kuinka erityisherkkyyden termi on valtavirtaistunut ja arkipäiväistynyt. Jos tutkimukseni olisi psykologinen, voisi käsitteeksi sopia paremmin jokin muu, kuten aistitiedon prosessoinnin herkkyys. Taustoitan kuitenkin tässä luvussa myös lyhyesti käsitteen psykologista taustaa, jotta lukija saa yleiskäsityksen erityisherkkyyden aiemmasta tutkimuksesta.

Elaine Aronin ja Arthur Aronin (1997) seitsemän sarjan tutkimuksessa huomattiin, että aistitiedon prosessoinnin herkkyys voitiin erottaa sisäänpäin kääntyneisyydestä ja emotionaalisuudesta. Tulos oli oleellinen siksi, että aiemmassa persoonallisuuden teoretisoinnissa käsitteet oli sekoitettu keskenään. Samaisessa tutkimussarjassa nousi esiin useita toistuvia ja keskeisiä havaintoja: vaikka herkkyys näytti liittyvän sisäänpäin kääntyneisyyteen ja emotionaalisuuteen, ei herkkyys kuitenkaan

ollut identtistä tai yksiselitteistä niiden kanssa. Herkkyys ei myöskään ollut vain yhdistelmä emotionaalisuutta ja sisäänpäin kääntyneisyyttä. (Aron & Aron 1997, 361.)

Tutkimussarjan lisäksi Aron ja Aron (1997, 361) kehittivät 27 yksikköä käsittävän erityisherkkyyden mittarin, *Highly Sensitive Person Scales* eli HSPS:n, jota voidaan hyödyntää erityisherkkyyden tutkimuksessa. HSPS on Likert-tyyppinen itsearviointikysely, jonka asteikko on yhdestä seitsemään. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 5 minuuttia, ja sen tuloksia voidaan arvioida joko yksiulotteisesti tai moniulotteisesti. Yksiulotteisessa pisteytyksessä kaikki 27 kysymyksen numeeriset vastaukset lasketaan yhteen ja jaetaan 27:llä, jolloin saadaan laskettua HSPS-pistemäärä. Sen sijaan moniulotteisessa mallissa hyödynnetään 25:den kysymyksen vastauksia, ja niillä mitataan kolmea tekijää: esteettistä herkkyyttä (*aesthetic sensitivity* eli AES), taipumusta ylivilittymiseen (*ease of excitation* eli EOE) ja matalaa aistiärsykekyynnystä (*low-sensory threshold* eli LST). (Gearhart 2018, 299–300.) Nämä moniulotteisen mallin kategoriat toimivat ikään kuin erityisherkkyyden eri ”laatuina” ja mittareina. HSP-mittaria on kritisoitu siitä, että itsearvioinnilla on haastavaa, ellei mahdotonta mitata todellista aistitiedon prosessointia (mm. Gearhart 2018, 302). Myös Aron, Aron ja Jagiellowicz (2012, 277) ovat tunnistaneeet, että HSP-mittari vaatii uudelleenarviointia, sillä se ei välttämättä kuvaa tarpeeksi aistitiedon prosessoinnin syvyyttä, joka heijastuisi yksilön käyttäytymiseen. HSP-mittari ei myöskään välttämättä kata aistitiedon prosessin herkkyyden tutkimuksessa kaikkia tarvittavia puolia, koska se on kehitetty empirian pohjalta. Erityisherkkyyden tutkijat nostavatkin esiin, kuinka HSP-mittarin lisäksi tutkimuksessa voi olla hyödyllistä käyttää myös jotakin tiettyyn aistitiedon prosessoinnin osaan liittyvää mittaria. (Aron, Aron & Jagiellowicz 2012, 276–277.) Näistä syistä HSP-mittarin moniulotteinen käyttö onkin yleistynyt sen korkeamman luotettavuuden vuoksi (ks. Smolewska, McCabe & Woody 2006; Grimen & Åge 2016; Evers, Rasche & Schabracq 2008).

Erityisherkkyyden ja persoonallisuuden välistä suhdetta on tutkittu paljon. Kathy Smolewska, Scott McCabe ja Erik Woody (2006) hyödynsivät tutkimuksessaan moniulotteista HSP-mittaria, ja sen suhdetta psykologisiin teorioihin, kuten tunnettuun persoonallisuusteoriaan Big Fiveen. Tutkimuksessa huomattiin, että neuroottisuus oli kytköksissä eniten taipumukseen ylivilittymä, ja matalaan aistiärsykekyynnukseen. Esteettinen herkkyys taas liittyi eniten avoimuuteen, mutta myös neuroottisuuteen. Vaikka aistitiedon prosessoinnin herkkyyden ja ekstroversion välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä, tutkijat tunnistivat tarpeen lisätutkimukselle, jossa tehdään selkeämpi jaottelu herkkyyden, ujouden ja sisäänpäin kääntyneisyyden välille. (Em. 1275–1277.) Tutkimus antoi arvokkaan pohjan erityisherkkyyden moniulotteiselle tutkimiselle. Hanne Listou Grimenin ja Diseth Ågen (2016) norjalainen tutkimus on antanut samankaltaisia tuloksia. Kuten

Smolewskan ja kumppanien (2006) tutkimuksessa, myös Grimenin ja Ågen (2016, 648) tuloksissa oli nähtävissä, kuinka taipuminen ylivirittymiseen ja matala aistiärsykekyky olivat yhteydessä neuroottisuuteen, ja esteettinen herkkyys taas oli yhteydessä avoimuuteen. Tutkimuksessa myös havaittiin, että neuroottisuus ennusti paitsi psyykkisiä, niin myös somaattisia terveysvaivoja. (Grimen & Åge 2016, 649.) Tutkimuksen valossa näyttääkin siltä, että persoonallisuuden piirteistä erityisesti neuroottisuus voi olla yksilölle varsinainen terveysuhka.

Benham Grant (2006) on tutkinut aistitiedon prosessoinnin herkkyyden ja fyysisten terveysongelmien ja koetun stressin välistä suhdetta. HSPS:n lisäksi tutkimuksessa käytettiin myös muita Likert-tyyppisiä asteikkokyselyitä mittaamaan koettua stressiä ja fyysisiä terveysongelmia. (Grant 2006, 1434–1435.) Tulokset osoittivat, että mikäli aistitiedon prosessoinnin herkkyys oli korkea HSP-asteikolla, oli se yhteydessä myös lisääntyneeseen koettuun stressiin ja yleisempiin huonomman terveyden oireisiin. Aistitiedon prosessoinnin herkkyyden ja terveyden välinen suhde ei ollut riippuvainen stressin tasosta, sillä aistiprosessoinnin herkkyys toimi tehokkaampana ennustajana huonoon terveyteen kuin stressi. (Em. 1438.) Selvää syytä tutkimuksen tuloksille ei ole. Grant (2006, 1439) kuitenkin pohtii, että mikäli herkän ihmisen yleinen fysiologinen kiihottuminen on korkeampi, hän voi myös olla kroonisesti stressaantunut, joka taas voi vaikuttaa terveyteen. Toisena mahdollisena selittävänä tekijänä esiin nostetaan herkkien ihmisten tietoisuus: herkät ihmiset voivat olla tietoisempia kehonsa toiminnasta ja sen fysiologisista tuntemuksista. Tutkimuksen valossa näyttäisi siis siltä, että liiallinen aistitiedon prosessoinnin herkkyys voi vaikuttaa jopa terveyteen, mutta kausaalisuhdetta aistiprosessoinnin herkkyyden mittareiden ja terveyden välillä ei voida yksiselitteisesti vahvistaa. (Grant 2006, 1439.) Aihe vaatiikin lisätutkimusta.

4.2 Erityishervät ihmiset – millaisia he ovat?

Aron (2013) kuvaa erityisherkkien yleisiä persoonallisuudenpiirteitä ja käytösmaalleja pitkälti oman empiirisen psykoterapiatutkimuksensa pohjalta. Tässä luvussa esiintyvät Aronin erityisherkkiin liittyvät kuvaukset eivät siis välttämättä ole tilastollisesti tunnistettuja ja tutkittuja. Vaikka lähestyn erityisherkkyyttä yhteiskuntatieteellisestä näkökulmasta, esittelen Aronin (2013) kuvailuja erityisherkkyydestä suurpiirteittäin, jotta lukija saa käsityksen tästä temperamentin piirteestä ennen analyysiin siirtymistä. Aron (2013) on kategorisoinut erityisherkkyyttä EVÄS-termin avulla, jossa E viittaa emotionaaliseen reaktiokykyyn, V vivahteiden vaistoamiseen, Ä ärsykkeiden liiallisuuteen ja S syvälliseen käsittelyyn (em. 10–16). EVÄS-termi onkin hyvä lähtökohta erityisherkkyyteen liitettävien piirteiden tarkempaa tarkastelua varten.

Temperamentti on Kristalin (2005, 8) mukaan yhdistelmä erilaisia synnynnäisiä piirteitä, jotka määrittelevät käyttäytymistä ja tapoja reagoida ympäristöön. Erityisherkkyyks on synnynnäinen osa yksilön temperamenttia, ja temperamentin tapaan myös pysyvä ominaisuus, jota ilmenee noin 15–20 %:lla ihmisistä (Aron 2010, 3–4; Aron 2013, 23). Koska erityisherkkyyks on osa temperamenttia, eikä esimerkiksi diagnoosi tai sairaus, ei siitä ole syytä myöskään päästä eroon. Suurin osa erityisherkkistä (noin 70 %) on introvertteja (Aron 2010, v). Herkkyyteen ja introversioon saatetaan usein liittää arkuus ja pelko uusia asioita kohtaan. Erityisherkkät kuitenkin voivat olla myös erittäin elämishakuisia. Herkkyyden vastakohtana ei siis ole uutuuden pelko, vaan impulsiivisuus. (Aron 2010, 15.)

Erityisherkkyydellä on lukuisia ominaispiirteitä. Kaikki piirteet eivät välttämättä esiinny yhdellä ihmisellä, mutta useimmat piirteet ovat erityisherkkille tuttuja. Koska suurin osa ihmisistä ei ole erityisherkkiä, heidän voi olla vaikea ymmärtää piirteiden kokonaisvaltaisuutta. Erityisherkkät voivat muille näyttäytyä ujoina ja epäsosiaalisina, ja pelätessään leimatuksi tulemista erityisherkkät voivat yrittää olla erilaisia kuin oikeasti ovatkaan. Tämä taas voi johtaa ylivirittyneisyyteen ja ahdistukseen. Erityisherkkien ahdistus voikin kasvaa, jos he kokevat, että heidän voimakkaat reaktionsa ovat vääränlaisia. Liialliset ympäristön ärsykkeet voivat myös pelkästään aiheuttaa ylivirittyneen tilan. (Aron 2013, 35, 37.)

Aronin (2013, 39) mukaan useimmiten erityisherkkät eivät osaa tarkasti sanoa mistä heidän (yli)virittyneisyytensä johtuu, mutta usein taustalla voivat olla erilaiset äännet tai muut aistihavainnot tai yksinkertaisesti jokin uusi tilanne. Virittyneisyys voi ilmetä punastuksena, vapisemisena, kehon fyysisenä jännittymisenä tai hikoiluna. On kuitenkin hyvin yksilöllistä, miten virittyneisyys ilmenee. Virittyneisyys ei kuitenkaan liity pelkoon, sillä vaikka pelko luontaisesti aiheuttaakin virittyneisyyttä, niin myös muut tunteet voivat saada aikaan virittyneen tilan. Tärkeää on myös huomata, etteivät erityisherkkät ole kroonisesti virittyneitä – virittyneisyys liittyy ennemminkin pitkittyneeseen aistiärsytykseen (em. 39–41).

Erityisherkkiä kuvailee myös tietynlainen intuitiivisuus, joka johtuu heidän tarkkaavaisesta tavastaan tarkastella maailmaa. Vaikka intuitiivisuus voi tuntua kuin kuudennelta aistilta, todellisuudessa siinä on kyse vain pitkään jatkuneesta yksityiskohtien tarkkailusta, joiden pohjalta erityisherkki on alitajuisesti tehnyt tulkintoja ja päätelmiä. (Aron 2013, 37.) Suurelle osalle erityisherkkistä tiedon syvällinen käsittely ja tiedostamaton oppiminen ovatkin yleisiä piirteitä (em. 40).

Myös erityisherkkien keho voi toimia erityisellä tavalla, sillä hermosto ja keho reagoivat hienovaraisiinkin ärsykkeisiin ja kokemuksiin. Usein paikallaan olo tai aikaiset aamuhätykset eivät

ole erityisherkillä hankalia, mutta heidän ihonsa voi olla herkkä esimerkiksi ihottumalle. Erityisherkit ovat myös alttiimpia erilaisille ärsykeille. Esimerkiksi henkilölle, joka ei ole tottunut kofeiiniin, voi kahvin vaikutus olla turhan vahva. (Aron 2013, 40.)

Monet erityisherkkien piirteet tulevat nähtäväksi sosiaalisissa tilanteissa: he pysyttelevät mieluummin taka-alalla ja tarkkailevat tilanteita etäältä, ennen kuin lähtevät itse mukaan. He myös aistivat muiden tunteita tarkasti, ja ovat hyvin tietoisia muiden ajatuksista ja tunteista, koska he tulkitsevat jatkuvasti muiden nonverbaalisia merkkejä. He kokevat myös herkästi sympatiaa muita kohtaan. (Aron 2010, 6–7.) Erityisherkkä ei siis välttämättä jaksa olla esimerkiksi juhlissa pitkään, koska ärsykeitä on paljon ja kaikkien läsnäolijoiden tarkkailu, kuunteleminen ja sympatisointi voi olla uuvuttavaa.

Erityisherkkä punnitsee eri lopputuloksien ja yksityiskohtien kautta omia päätöksiään, mikä usein johtaa hitaaseen päätöksentekoon. Toisaalta erityisherkkä tiedostaa päätöksensä riskit ja hyödyt tarkasti, jolloin päätökset useimmiten ovat erittäin onnistuneita. Tunnollisuus ja korkea sosiaalisen oikeudenmukaisuuden taju ovat myös usein osa erityisherkkän temperamenttia. Erityisherkit myös huomaavat herkästi ympäristön ärsykkeet ja muutokset, olivatpa ne sitten ystävän kodissa vaihtuneet verhot tai meluisa konttori. Erityisherkkien kuvaillaan myös olevan usein taiteellisia, tai ainakin taiteesta nauttivia. Heillä on myös taipumusta hengellisyyteen, ja luonnolla on poikkeuksellisen elvyttävä ja rauhoittava vaikutus heihin. (Aron 2010, 6–7.)

Erityisherkit voivat myös kaikista hyvistä piirteistään huolimatta olla ärsyttäviä ja kriittisiä itseään ja muita kohtaan, ja voivat olla vastaamatta puhelimeensa tai sähköposteihinsa pitkiäkin aikoja. Erityisherkit eivät välttämättä aina annakaan itsestään parasta ensivaikutelmaa, mutta ajan myötä heistä kehkeytyy arvostettuja ystäviä läheisilleen. (Aron 2010, 17.)

4.3 Erityisherkkyyys työelämässä

Ei ole olemassa mitään tiettyä ammattiryhmää tai professiota, jota erityisherkit harjoittaisivat erityisen paljon. Heidät voi löytää miltei mistä ammatista tahansa – enemmän on kuitenkin kiinni siitä, saavatko he työstään tyydytystä, ja saavatko he tehdä työtä omalla tavallaan. Erityisherkkälle elantoa tärkeämpää on merkityksellisen työn löytäminen. Toisaalta tärkeää on myös, ettei työ stimuloi liikaa, jotta erityisherkkä ei kuormitu työstään. (Aron 2010, 174–175.)

Uravalinnat voivat olla erityisherkillä erityisen haastavia. Urapolku saattaa olla hyvin moninainen, ja merkityksellisen työn löytäminen voi kestää kauankin. (Aron 2010, 174; Aron 2013, 132.) Toisinaan työ voi olla vain tapa ansaita rahaa, ja vapaa-aika pyhitetään oman kutsumuksen tavoitteluun. Joillekin erityisherkillä oman kutsumuksen löytäminen voi olla todella haasteellista, ja se voi turhauttaa. Erityisherkin oma intuitio voi myös olla kutsumustyön löytämisen esteenä, sillä liiallinen intuitiivisuus voi saada ihmisen tiedostamaan liikaa useita sisäisiä ääniä, jolloin mahdollisuuksien määrä kasvaa liialliseksi. (Aron 2013, 135–136.)

Suurin osa erityisherkestä työskentelee sellaisissa työympäristöissä, jotka kuormittavat heitä. Avokonttorissa työskentely hälyineen, kirkkaine valoineen ja työskentelykoppeineen voi kuormittaa erityisherkkää niin paljon, että työn tekeminen ja keskittyminen hankaloituu. Tästä syystä hiljaisemmat toimistoajat ja taukojen hyödyntäminen ulkona liikkumiseen voivat olla erityisherkin kuormittuneille aisteille hyviä vaihtoehtoja. Sinänsä nämä ovat hyviä keinoja työssä jaksamiseen, mutta ne saattavat vahingoittaa myös työn sosiaalista ulottuvuutta. Eristäytyneisyys ei pitkän aikavälin tähtämällä ole kestävin ratkaisu kuormittavuuden hoitamiseen. (Aron 2010, 178–179.) Mielenkiintoista onkin pohtia, voisiko etätö työskentelymuotona olla erityisherkillä sopivampi vaihtoehto ulkoisten ärsykkeiden ja häiriöiden minimoimiseksi.

Tinne Vander Elst ja kumppanit (2019) tutkivat, miten SPS-mittareilla herkät ihmiset reagoivat työympäristöön hyödyntämällä työn vaatimusten ja voimavarojen mallia. Tutkimuksessa hyödynnettiin erityisherkkyyden moniulotteista mittaria, eli herkkyyttä mitattiin taipumuksella ylivilittymiseen (EOE), esteettisellä herkkyydellä (AES) ja matalalla aistiärsykekyynnyksellä (LST). Tutkimuksessa huomattiin, että ne työntekijät, joilla työn vaatimukset olivat korkeat ja he olivat saaneet korkeammat pisteet taipumuksesta ylivilittymiseen ja matalaan aistiärsykekyynnykseen, kokivat myös enemmän emotionaalista uupumusta. Sen sijaan, mikäli työntekijän voimavarat olivat suuremmat ja matalan aistiärsykekyynnyksen pisteet korkeat, työntekijät olivat avuliaampia muita kohtaan työssään. (Vander Elst ym. 2019, 13.) Erityisherkin työssä oleellista onkin, että työn vaatimukset ja voimavarat ovat tasapainossa. Mikäli voimavaroja on riittävästi, voi erityisherkkä myös antaa koko työyhteisölle enemmän panostaan. Krystyna Golonkan ja Gulla Bozenan (2021) tutkimuksessa herkkyyden vaikutus työuupumukseen oli vaihtelevaa. Työntekijän korkea emotionaalinen reaktiokyky oli yhteydessä työuupumusoireisiin, mutta pienien vivahteiden aistiminen taas näytti olevan päinvastoin suojaava tekijä työuupumusta vastaan. Tutkijat selittävät tulosta sillä, että herkin kyky analysoida ärsykeitä voi auttaa rakentamaan kokonaisvaltaisemman ja eheämmän kuvan eri tilanteista, jolloin myös päätöksenteko on rationaalisempaa. (Golonka &

Bozena 2021, 9.) Toisaalta myös tilanteiden monipuolinen ymmärtäminen voi auttaa käsittelemään työssä esiin nousevia asioita syvemmin.

Työelämässä erityisherkälle haasteellista voi olla myös kritiikin vastaanottaminen ja omien ajatusten ja ideoiden sanominen ääneen. Vaikka erityisherkällä olisi mielessään ratkaisu johonkin työpaikan ongelmaan, voi hänen olla hyvin vaikeaa sanoa sitä ääneen. Esillä oleminen ei ole erityisherkälle useinkaan luontaista, mutta työelämässä se on jossain määrin välttämätöntä, jos he haluavat olla osana ongelmanratkaisutilanteita ja jos he haluavat tulla kuulluksi. (Aron 2010, 176–178.)

Erityisherkän eduksi työelämässä nousevat tunnollisuus, hyvä keskittymiskyky (työympäristön sen salliessa) ja hyvä suoriutuminen tarkkuutta ja nopeutta vaativissa tehtävissä. Uudessa työpaikassa aloittaessaan erityisherkällä voi kestää uuden tiedon omaksumisessa pidempään kuin muilla, mutta syvällisen tiedonkäsittelyn avulla he myös oppivat uudet asiat perusteellisemmin. Erityisherkän voi olla kuitenkin vaikeaa suoriutua työstä hyvin, jos häntä tarkkaillaan tai seurataan. (Aron 2013, 40). Erityisherkän perfektionismi voi työelämässä kuormittaa häntä, mikäli työpäivät venyvät turhan pitkiksi, jonka vuoksi erityisherkän tuleekin kiinnittää erityistä huomiota työn ja vapaa-ajan selkeään erottamiseen (Aron 2010, 179).

Seija Ollila ja Anne Kujala (2020) toteuttivat vuonna 2018 tutkimuksen erityisherkkyiden tunnistamisesta ja huomioonottamisesta työelämässä. Mielenkiinnonkohteena tutkimuksessa oli myös erityisherkän johtajan kokemukset ja haasteet työyhteisön johtamisessa. Aineiston avovastaukset analysoitiin kvalitatiivisin ja soveltuvilta osin myös kvantitatiivisin menetelmin. (Ollila & Kujala 2020, 94–95, 97.) Keskeinen tutkimustulos oli, että erityisherkkyyttä ei juurikaan tunneta ja tunnisteta työelämässä. Oman erityisherkkyiden esiin tuominen ei myöskään ole itsestäänselvyys, vaan sitä ennemminkin kartetaan. Vastaajat kokivat omiksi vahvuuksikseen muun muassa tunnollisen työtöteensa ja luovuutensa. (Em. 95–96.)

Miten erityisherkkiä tulisi sitten johtaa työpaikalla? Ollilan ja Kujalan (2020) tutkimustulosten mukaan erityisherkät kaipaavat esimieheltään moninaisuuden tunnistamista, hyväksymistä ja huomioimista. Kuuntelutaidot nousivat erityisen tärkeiksi tekijöiksi, sekä yleinen ihmistuntemus ja empaattisuus. Vastaajat korostivat myös rauhallisen työympäristön merkitystä ja hyvää työilmapiiriä. Vastaajista 33 % oli sitä mieltä, että työelämässä kaivattaisiin lisää tuntemusta erityisherkkydestä esimerkiksi lisäämällä johtajakoulutuksia. (Ollila & Kujala 2020, 97.) Golonkan ja Bozenan (2021, 12) mukaan työn suunnittelu, herkälle sopiva työympäristö, sosiaalinen tuki ja sopiva työmäärä ovat myös tärkeitä elementtejä erityisherkän työelämässä. Erityisherkän on myös itse reflektoitava omaa

reagointiaan ja käytöstään työssä, ja tuunattava sitä itselleen sopivammaksi, jotta työstä ei tulisi liian kuormittavaa (Golonka & Bozena 2021, 1).

Vaikka erityisherät eivät välttämättä hakeudu helposti johtotehtäviin, on heillä monia piirteitä, joiden vuoksi he soveltuvat niihin hyvin. Ollilan ja Kujalan (2020) tutkimuksessa vastaajat nostivat esiin, kuinka oma erityisherkyys voi auttaa johtamistaidoissa. Työntekijöiden aito kuunteleminen, tunneilyn hyödyntäminen johtamisessa ja muiden tunnetilojen herkkä aistiminen tekevät erityisherästä tarkkaavaisen johtajan. Luovuus ja tunnollisuus voivat myös parhaimmillaan tuoda työpaikalle kehittämisinnovaatioita. Haasteeksi erityisherällä johtajalla kuitenkin on työn kuormittavuus. Mikäli erityisherä johtaja ei saa riittävästi arvostusta työssään ja hänellä on paljon vastuuta, voi esimiestyö muuttua uuvuttavaksi. Vertaistuki on tärkeässä asemassa työssä jaksamisen kannalta. (Ollila & Kujala 2020, 97–98.)

Erityisherän ihmisen positio työntekijänä on pitkälti kiinni sekä ihmisen temperamentista, että työnantajasta ja työnantajan tarjoamista työolosuhteista. Vaikka erityisherä ei juurikaan tunneta työelämässä, erilaisten ihmisten tarpeet huomioiden myös erityisherä paitsi voi paremmin työpaikallaan, niin myös suoriutuu työstään paremmin.

5. Tutkimusasetelma

Tässä luvussa erittelen tutkimukseni metodiset lähtökohdat ja valinnat. Aluksi esittelen tutkimukseni tutkimuskysymykset, jonka jälkeen esittelen keräämäni aineiston ja aineistonkeruutavan. Lopuksi avaan käyttämäni analyysimetodia eli diskurssianalyysiä tarkemmin.

5.1 Tutkimuskysymys

Tutkimukseni tarkoituksena on vastata seuraaviin kysymyksiin:

- 1. Millaisten tulkintarepertuaarien avulla erityishervät merkityksellistävät työelämää ja työelämän joustavuutta suhteessa erityisherkkyyteen?*
- 2. Millaisia positioita erityishervät ottavat ja tuottavat suhteessa työelämään?*

5.2 Tutkimusaineisto

Keräsin tutkimukseni aineiston *Erityishervät – HSP* Facebook-ryhmästä hyödyntäen avoimia kysymyksiä. Pyysin kyselyn julkaisuun ryhmän ylläpidolta luvan, ja julkaisin Google Forms -kyselylomakkeen saateviesteineen 5.3.2021 ja kyselyyn pystyi vastaamaan 26.3.2021 saakka. Vastauksia kyselyyn tuli 47. Kyselyyn vastaaminen oli täysin vapaaehtoista. Kyselyn ainoat edellytykset olivat, että vastaaja oli vähintään 18-vuotias ja oli nyt tai oli aiemmin ollut työsuhteessa. En kysynyt esimerkiksi sukupuolta tai ikää, sillä tällaisilla taustatekijöillä ei ollut merkitystä tutkimukseni näkökulmasta. Kaikki vastaajat vastasivat samanlaisiin avoimiin kysymyksiin. Jokaiseen kysymykseen tuli vastata, jotta vastaus oli mahdollista lähettää.

Kysely koostui kolmesta osa-alueesta: taustoituksesta, erityisherkkyyteen liittyvästä osiosta ja työn joustavuuden osiosta. Taustoituksessa kysyin vastaajan ammattinimikettä, koska kyselyn onnistumisen kannalta oli tärkeää, että vastaaja oli tai oli ollut työsuhteessa kyselyyn vastatessaan. En siis tarvinnut ammattinimikettä tutkimuksellisesti, vaan varmistaakseni, että vastaaja oli työelämässä. Erityisherkkyyteen liittyvässä kyselyosiossa pyysin vastaajia kertomaan, mitä oma erityisherkkyyks heille merkitsee ja miten se ilmenee. Lisäksi kysyin, miten erityisherkkyyks näkyy heidän työarjessaan, ja onko vastaaja kertonut omasta erityisherkkyydestään työpaikallaan. Lopuksi kysyin, miten erityisherkkyyks tulisi ottaa huomioon työpaikoilla. Kyselyn viimeisessä osiossa kysyin työelämän joustavuudesta ja mitä se vastaajille merkitsee. Kysyin myös, miten joustavuus näkyy

heidän omassa työarjessaan. Lopuksi kysyin, millaisina nämä joustavuuden muodot näyttäytyvät vastaajan työarjessa, eli onko niistä esimerkiksi hyötyä. Kyselylomake löytyy saateviesteineen tutkielman liitteet-osiosta.

5.3 Sähköinen kyselylomake aineistonkeruumenetelmänä

Paperinen kyselylomake on yksi perinteisimmistä tavoista kerätä tutkimusaineisto. Paperisestakin kyselylomakkeesta voi kuitenkin olla erilaisia muotoja: tutkimuksen tekijä voi olla itse paikalla johtamassa lomakkeeseen vastaamista, lomake voi tulla postissa, tai siihen voidaan vastata ryhmänä. Tutkijan ei tule lähettää lomaketta ilman kattavaa ja monipuolista tarkistusta, sillä lopulta kyselylomake määrittelee, onnistuuko tutkimus halutulla tavalla vai ei. Kysymyksenasettelut ja sanavalintojen onnistumiset ovat äärimmäisen tärkeitä, jotta kyselyyn vastaavat eivät ymmärrä kysymyksiä väärin. Myöskään johdattelevat kysymykset eivät tuota haluttua lopputulosta. (Valli 2018, 92–93.) Tästä syystä tutkijan tulee perehtyä mahdollisimman paljon aineistonkeruumenetelmään ennen varsinaisen kyselyn toteuttamista.

Tutkimusaineiston kerääminen sähköisellä kyselylomakkeella on kaikessa kattavuudessaan nopea ja melko luotettava aineistonkeruumenetelmä. Sähköinen kyselylomake on tutkijalle myös melko vaivaton aineistonkeruumenetelmä. Taloudelliset kustannukset ovat olemattomia tai niitä ei ole, ja vaikka kyselyn tekoon saattaakin kulua aikaa, vastaukset saadaan erityisesti sosiaalisen median alustoilta hyvinkin nopeasti. (Valli & Perkkilä 2018, 117–120.) Sähköisen kyselylomakkeen hyödyntäminen myös tarjoaa tutkijalle mahdollisuuden hyödyntää lomakkeessaan visuaalisuutta, joka taas voi edistää tutkimukseen vastanneiden määrää. Toisin sanoen, kyselylomakkeen ulkoasu voidaan räätälöidä tutkimuskohteelle sopivaksi. Verkkokyselyt myös vähentävät tutkijan omaa työtaakkaa: litteroinnit, syötöt (tietokoneelle) ja lyöntivirheet ynnä muut huolimattomuudesta johtuvat tekijät jäävät pois, jotka voivat tutkimuksen myöhemmässä vaiheessa tuottaa lisätyötä. Etuna on myös se, että aineisto on heti sellaisessa muodossa, jossa kyselyyn vastannut on sen halunnut palauttaa, sekä sähköisessä muodossa, jolloin tutkijalta jää useampi, usein työläs, työvaihe pois. Sähköisen kyselylomakkeen yksi merkittävimmistä eduista on kuitenkin se, että käyttämällä valmista järjestelmää, kuten Google Drive -ohjelmaa, kyselyn vastaukset kerääntyvät automaattisesti niille varattuun kansioon. Tällöin tutkimusaineiston luotettavuus on myös korkea. (Valli & Perkkilä 2018, 117–120.)

Sosiaalisen median alustalta kerätty tutkimusaineisto tulee asettaa tarkastelun alle monestakin syystä. Tutkijan tulee huomioida, että kyseessä ei ole kvantitatiivisesti edustava otos, vaan näyte (Valli & Perkkilä 2018, 120). Millaiset ryhmät jäävät Facebook-ryhmän ulkopuolelle? Miten tämä tulisi huomioida tutkimuksessa? Onko aineisto valikoitunut sosiaalisen median alustan vuoksi liikaa ja voiko se vaikuttaa tutkimustuloksiin? Olen omassa tutkimuksessani perustellut valintaani niin, että tutkimukselleni tärkeässä osassa on erityisherkkien itsetietoisuus ja -reflektio omasta erityisherkkyydestään. En voisi tehdä samankaltaista tutkimusta johonkin muuhun aiheeseen keskittyvästä Facebook-ryhmästä tai haastatteleamalla satunnaisia ihmisiä, vaan tarvitsin tutkimukseeni ihmisiä, jotka ovat tietoisia omasta erityisherkkyydestään. Liittymällä yhden Facebook-ryhmän jäseneksi, jossa on peräti 21 700 jäsentä (16.9.2020), tutkimukseni saavutti mahdollisimman monta erityisherkkää yhdellä julkaisulla. Valintaani tukee myös se, että vaikka useimmat Facebook-ryhmän jäsenet näkisivätkin julkaisemani kyselyn, heidän ei ole pakko vastata siihen. Näin tutkimukseen osallistuvat vain ne, joilta myös saan laadultaan korkeat vastaukset. Näin ollen Facebook-ryhmän hyödyntäminen tutkimusaineiston keruussa on perusteltua.

5.4 Tutkimusetiikka

Tutkimusaineiston keruuta suunniteltaessa ja kerätessä tutkijan on tärkeää ottaa huomioon tutkimusetiikka. Tutkimukseni sähköistä kyselylomaketta suunniteltaessa pyrin ottamaan mahdollisimman laajasti vastaajan anonymiteetin huomioon, ja kysymään vain tarkoitustani palvelevia kysymyksiä. Tutkimukseni aineisto on kerätty vain tätä tutkielmaa varten, eikä aineistoa käytetä muuhun tarkoitukseen.

Tutkimuseettisesti oli tärkeää, että vastaajat tiesivät, mihin he ovat vastaamassa. Pohjustin tutkielmaani kyselylomakkeessa näin: ”Pro gradu -tutkielmani mielenkiinnonkohteena ovat erityisherkkien antamat merkityksenannot työelämän joustavuudelle. Aihe on tärkeä, sillä Suomessa erityisherkkyyttä on tutkittu hyvin vähän etenkin työelämänäkökulmasta. Tutkimuksen tulokset analysoidaan diskurssianalyysin keinoin.” Koko sähköinen kyselylomake löytyy tutkielman liitteet-osiosta.

Olen huomionnut omassa tutkielmani aineistonkeruussa, että vastaajan anonymiteetti säilyy koko tutkimuksen ajan. En ole kysynyt vastaajilta heidän taustatietojaan, kuten ikää tai sukupuolta, sillä ne eivät ole relevantteja tietoja laadullisen tutkimukseni näkökulmasta. Sen sijaan kysyin vastaajilta heidän ammattinimikettään, jolla varmistin, että vastaaja on työelämässä. En kuitenkaan pysty

mitenkään tunnistamaan vastaajien henkilöisyyksiä pelkkien ammattinimikkeiden perusteella. Pyrin myös kyselyä luodessani siihen, että kysyn vain tarkoituksenmukaisia kysymyksiä – en siis mitään ylimääräistä tai irrelevanttia oman tutkimukseni kannalta.

Tutkittaville tiedotettiin kyselyn yhteydessä heidän henkilötietojensa käsittelystä. Kyselyn tulokset ovat olleet tallessa pilvipalvelussa siten, että vain minulla on ollut niihin pääsy. Lisäksi tutkittavat ovat saaneet tiedon siitä, että kyselyn vastaukset tuhoataan välittömästi tutkielman valmistuttua. Kuten sanottu, sähköiseen kyselylomakkeeseen vastaaminen oli paitsi vapaaehtoista, niin myös anonyymiä. Lisäksi vastaajat saivat varata aikaa vastaamiseen niin kauan kuin halusivat, ilman aikapaineita.

5.5 Tutkimusmenetelmä

Tässä luvussa avaan käyttämäni tutkimusmenetelmää ja siihen liittyviä käsitteitä. Tutkielmani tutkimusmenetelmä on diskurssianalyysi, ja tarkempaan analyysimenetelmänä hyödynnän kriittistä diskursiivista psykologiaa. Pohjustan menetelmäni ensin sosiaalisen konstruktionismin käsitteellä, joka on diskurssianalyysin teoreettinen viitekehys.

5.5.1 Sosiaalinen konstruktionismi

Vivien Burrin (2003, 1) mukaan sosiaalinen konstruktionismi toimii teoreettisena pohjana monille muille tieteellisille menetelmille, kuten diskurssianalyysille. Sosiaalisen konstruktionismin mukaan ilman kieltä ihmisillä ei olisi samankaltaista todellisuudentajua, mutta todellisuuskäsitykset rakentuvat vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa, eli toisin sanoen kielen kautta. Kielen avulla ihmiset pystyvät nivomaan subjektiiviset kokemuksensa osaksi objektiivista ja kollektiivisesti jaettua arkitodellisuutta. (Berger & Luckmann 1994.) Kieli on sosiaalisen konstruktionismin mukaan ajattelun ja tiedon lähtökohta. Kieli arkimerkityksessä usein vain kuvaa maailmaa, mutta sosiaalisessa konstruktionismissa kielen ajatellaan ennen kaikkea rakentavan maailmaa – sillä on siis aktiivinen rooli todellisuuden luomisessa. (Burr 2003, 3–5, 62.) Kieli on merkkijärjestelmä, jonka avulla elämää, asioita ja ilmiöitä merkityksellistetään ja kategorisoidaan. Jaettu todellisuuskäsitys perustuu kielelle ja sen ymmärtämiselle. (Berger & Luckmann 1994, 47–48; Burr 2003, 62.) Sosiaalisen konstruktionismin mukaan myös ihmisen minuus syntyy vuorovaikutuksessa muiden kanssa, ja ympäristölliset tekijät, kuten yhteiskunta ja kulttuuri, vaikuttavat ja jättävät siihen jälkensä. (Berger & Luckmann 1994; Burr 2003.)

Sosiaalinen konstruktionismi kytkeytyykin aina vahvasti kulttuuriin ja yhteiskuntaan. Tutkimuksenteossa tuleekin ottaa huomioon, kuinka tutkija on itse myös tietyn aikakauden ja kulttuurin edustaja, ja tarkastelee tutkimusaineistoaan tietyistä lähtökohdista käsin. Diskursiivinen maailma tuleekin ymmärrettäväksi vain kontekstin kautta. (Suoninen 2016a, 238.)

5.5.2 Diskurssianalyysi ja kriittinen diskursiivinen psykologia

Diskurssianalyysi kytkeytyy vahvasti sosiaaliseen konstruktionismiin, koska kielen ajatellaan olevan oleellinen osa todellisuuden rakentamisessa. Arja Jokisen, Kirsi Juhilan ja Eero Suonisen (2016a, 25–26) mukaan diskurssianalyysiä usein luonnehditaan väljäksi teoreettiseksi viitekehyyksi. Diskurssianalyysissä mielenkiinnonkohteena ei ole varsinaisesti puheen sisältö tai sen kategorisointi, vaan se, *miten* asioita tehdään ymmärrettäväksi ja mitä seurauksia eli funktioita puheella on (Suoninen 2016a, 231–232). Jonathan Potter ja Margaret Wetherell (1987, 168) toteavatkin, että siinä missä esimerkiksi sisällönanalyttisessä tutkimuksessa aineistosta pyritään löytämään ydin ja tärkeimmät viestit, diskurssianalyysissä ollaan kiinnostuneempia diskurssien yksityiskohdista. Vaikka diskurssianalyysi jättää tutkijalle paljon tulkinnanvaraa analyysin teossa, on diskurssianalyysillä tiettyjä lähtökohtaoletuksia.

Diskurssianalyysissä ajatellaan, että kaikki kielen toiminnot saavat aikaan jonkinlaisia seurauksia, eli kieli on funktionaalista. Puheen funktionaalisuudella voidaan viitata sekä tilannekohtaisiin että ideologisiin funktioihin. Tilannekohtainen funktio rakentuu vuorovaikutuksen ja kontekstin alaisena, kun taas ideologiset funktiot syntyvät vallalla olevien diskurssien puitteissa. (Jokinen, Juhila & Suoninen 2016a, 48–49.) Samalla kieli on kuitenkin myös konstruoitunutta, eli siihen vaikuttavat yhteiskunnan, kulttuurin ja aikakauden diskurssit. Kielellä siis paitsi rakennetaan, niin myös uusinnetaan ja hyväksytään erilaisia merkityksiä, diskursseja ja valtakäsityksiä. Tämä todellisuuden rakentaminen ei välttämättä ole puheessa tietoista, mutta selonteolla pyritään järkeistämään erilaisia tapahtumia ja ilmiöitä. (Potter & Wetherell 1987, 34–36; Suoninen 2016a, 233–236). Selonteot pohjautuvat puhujan omiin merkityksenantoihin ja ymmärrykseen maailmasta (Suoninen 2016a, 233).

Selonteot pohjautuvat usein arkikielessä tehdyille kategorioille. Ihmiset käyttävät arjessa jatkuvasti erilaisia kuvailevia kategorioita; talvipäivä voi olla aurinkoinen ja kaunis – joka taas poissulkee sen, ettei päivä voi olla sateinen ja harmaa. Kategorisoinnissa oleelliseen rooliin nouseekin paitsi se, mitä sanotaan, niin myös se, mitä ei sanota, ja mitä rajoituksia kategoriat luovat. Erilaiset kuvailut voisivat

myös aina olla erilaisia riippuen siitä, mistä (diskursiivisista) lähtökohdista puhuja aihetta tarkastelee. (Potter 1996, 183, 187.) Diskurssianalyyssissä mielenkiinnonkohteena eivät kuitenkaan ole itse kategoriat, vaan miten niitä uusinnetaan ja rakennetaan puheessa, ja mitä seurauksia niillä on. Sosiaalipsykologiassa on tunnistettu jo pitkään kategorisoinnin vaarat, sillä niillä voi olla tuhoisiakin seurauksia esimerkiksi rasismina. Kategoriat muovaantuvat diskursseissa erilaisiin muotoihin, ja niitä käytetään puheessa monin eri tavoin. (Potter & Wetherell 1987, 116–118, 137.)

Konstruktivisuuden ajatus linkittyy vahvasti kielen sosiaaliseen jäsentämiseen merkityssysteemeinä. Merkitysten ajatellaankin muodostuvan aina suhteessa toisiinsa, ja rakentuvan osana erilaisia sosiaalisia käytäntöjä. (Jokinen, Juhila & Suoninen 2016a, 27–29.) Merkityssysteemien sijasta voidaan käyttää myös diskurssin tai tulkintarepertuaarin käsitettä. Diskurssit ja tulkintarepertuaarit sekä rakentuvat että rakentavat sosiaalista todellisuutta esimerkiksi arkikielisessä puheessa. Diskurssin käsite on kuitenkin mielekkäämpi tutkimuksessa, jossa tutkitaan ilmiöiden historiallisuutta, valtasuhteita tai institutionaalisia käytäntöjä. Tulkintarepertuaarin käsite taas sopii paremmin sellaisiin tutkimuksiin, jossa mielenkiinnonkohteena on arkisemman kielenkäytön vaihtelevuus. (Jokinen, Juhila & Suoninen 2016a, 34–35.) Tulkintarepertuaarit muodostuvat toistuvien ja rajallisten merkkijärjestelmien ympärille, ja niitä usein kuvailee muun muassa samankaltaisten metaforien käyttö (Potter & Wetherell 1987, 149; Wetherell & Potter 1988, 172). Oleellista on huomata, että erilaiset repertuaarit eivät ole ominaisia jollekin tietylle ryhmälle, kuten opettajille, vaan niiden avulla voidaan tehdä ymmärrettäväksi useita eri teemoja. Puhuja voi ottaa käyttöönsä erilaisia repertuaareja riippuen siitä, missä tilanteessa hän on, millaisia ”tavoitteita” hänellä puhetoiminnossaan on ja millaisia merkityssysteemejä puhujalla on käytettävissään. (Potter & Wetherell 1987, 156; Suoninen 2016b, 53.) Ihmiset ottavat puheessaan aina huomioon sosiaalisen kontekstin, ja muovaavat puhettaan eli toimintaansa suhteessa siihen (Potter & Wetherell 1987, 37). Merkityssysteemit tai tulkintarepertuaarit eivät näyttäyty tutkimusaineistossa selkeinä, helposti jaoteltavissa olevina kokonaisuuksina, vaan ne usein koostuvat pienistä vihjeistä ja sävyistä. Tutkijan tuleekin nähdä aineistonsa tietynlaisten diskursiivisten lasien läpi, jotta merkityssysteemien identifiointi olisi tarkoituksenmukaista. (Suoninen 2016b, 53.)

Kielenkäytön vaihtelu on seurausta useista rinnakkaisten ja kilpailevien merkityssysteemien taistosta – tietyissä tilanteissa ihmiset käyttävät tietynlaisia repertuaareja. Samalla he rakentavat tietynlaista kuvaa itsestään muille ihmisille, eli toisin sanoen konstruoivat omaa identiteettiään. Siihen, millaisia repertuaareja hyödynnetään, vaikuttaa muun muassa aika, paikka, muut ihmiset, oma historia ja jaetun todellisuuden kuva. Puheella kuitenkin tullaan aina tehneeksi jotain, kuten esimerkiksi suojataan omia kasvoja häpeältä. (Potter & Wetherell 1987, 37; Potter 1996, 129.) Huomionarvoista

kuitenkin on myös, että ihmiset eivät aina tietoisesti tee puheellaan jotakin, vaan sanovat, mikä tuntuu sopivalta tietyssä tilanteessa (Wetherell & Potter 1988, 171).

Ihmiset hyödyntävät puheessaan jatkuvasti erilaisia repertuaareja ja diskursseja. Eri tilanteissa myös asetetaan erilaisiin positioihin, jolloin aiheita ja teemoja käsitellään näistä positioista käsin. Esimerkiksi äidin positiossa puhe lapsen korvatulehduksesta on hyvin erilainen kuin lääkärin positiossa. Positiot eivät kuitenkaan läheskään aina tule esimerkin tavoin annettuina ja selkeinä, vaan ne kytkeytyvät osaksi vallitsevia diskursseja ja niihin voi liittyä myös erilaisia valta-asemia. Diskurssianalyyseissä käytetään subjektiposition käsitettä silloin, kun tarkastellaan toimijan eli puhujan rajoituksia; esimerkiksi ammattiroolissa ollessaan toimijan mahdollisuudet puheessa ovat rajatut. Subjektipositioita voi siis jossain määrin ennustaa vallitsevien diskurssien avulla. Sen sijaan diskurssin käyttäjän käsitettä käytetään silloin, kun toimijalla on enemmän mahdollisuuksia puheessaan ottaa eri diskursseja käyttöönsä. (Suoninen 2016b, 63; Wetherell 1998, 401.) Käytän tässä tutkimuksessa diskurssin käyttäjän sijaan termiä positio, jolla viitataan sellaisiin positioihin, joihin toimijalla on kohtalaisen vapaa pääsy. Mikäli taas nostan esiin puhujan rajoituksia, käytän termiä subjektipositio.

Kriittinen diskursiivinen psykologia on Wetherellin (1998, 405) mukaan tieteenala, joka käsittelee selontekojen rakentumista ja puheen avulla konstruoituneita, usein normatiivisia, käsityksiä. Tarkastelun kohteena on siis paitsi kieli itsessään, niin myös kielen seurauksia tuottava luonne. Lisäksi siinä huomioidaan kulttuurinen ja ajallinen konteksti, ja pyritään näkemään myös valta-asetelmalliset lähtökohdat. Mielenkiinnonkohteena eivät ole diskurssit sinänsä, vaan niiden tarjoamat puheen mahdollisuudet ja seuraukset yhdistettynä kontekstiin. (Wetherell 1998.) Toisin sanoen, kriittisessä diskursiivisessa psykologiassa nähdään, että arkinen kielenkäyttö on tietyn kontekstin ja ympäristön diskurssien vaikutuksen alaista, jossa toisia repertuaareja tarjotaan vahvemmin kuin toisia. Puhuja myös paitsi valitsee, niin myös tuottaa erilaisia positioita suhteessa näihin repertuaareihin. Repertuaarien ja positioiden käyttö taas tuottaa tietynlaista todellisuuden kuvaa.

Hyödynnän tutkielmassani kriittistä diskursiivista psykologiaa, ja suhtaudun aineistooni ensisijaisesti tulkitsijana. Kirsi Juhilan (2016, 423) mukaan ottaessaan tulkitsijan position tutkimusaineisto nähdään lukuisten mahdollisuuksien kautta. Tutkijan tulee myös hyväksyä omien lähtökohtiensa, kuten yhteiskunnallisen aseman ja kulttuurin, vaikutukset tutkimuksentekoon; eli esimerkiksi miten paljon omat ennakkokäsitykset vaikuttavat siihen, mitä asioita tutkija nostaa esiin aineistostaan. (Juhila 2016, 423–425.) Tutkijalle onkin riski, että hän tulee valinneeksi analyysiinsä sellaisia aineisto-otteita, jotka tukevat hänen omia ennakko-oletuksiaan (Potter & Wetherell 1987, 42). Tästä syystä tutkijan tulee jatkuvasti reflektoida omaa aineistonkäsittelyään ja kyseenalaistaa tekemiään

valintoja. Tutkimusaineiston äänen esiin saamiseksi tutkija voi hyödyntää erilaisia menetelmiä, joiden avulla voidaan vahvistaa tutkimustulosten täsmällisyys. Analyysinteon tärkeä vaihe on aineiston lukeminen useaan kertaan, jotta tutkija voi löytää aineistostaan sekä puheen vaihtelevuutta että pysyvyyttä erilaisten kuvioiden kautta. Tutustuttuaan aineistoonsa perusteellisesti, pystyy tutkija jo arvioimaan puheen toimintaa ja seurauksia, ja muodostamaan hypoteeseja puheen vaikutuksista. Analyysissä tutkija voi myös hyödyntää ”koodaamista”, eli aineiston kategorisointia, joka tarkentuu ja täydellistyy analyysin edetessä. Analyysi ei kuitenkaan ole puheen eri osien kategorisointia, vaan analyysin tekijän tehtävänä on tarkastella puhetta osana kontekstia. Jotta tutkimukseen tutustuva pystyy arvioimaan tutkimuksen luotettavuutta, tulee analyysissä hyödyntää useita aineistolainauksia. Näin lukija pystyy arvioimaan, ovatko tutkijan tekemät tulkinnat luotettavia. (Potter & Wetherell 1987, 33, 168–172.)

6. Aineiston analyysi

Ennen varsinaisen diskurssianalyysin tekoa tutkijan täytyy sulkeistaa omat ennakko-oletuksensa aineistosta, ja olen osaltani näin tehnyt myös tutkielmani kanssa. Olen pyrkinyt kokoamaan kyselylomakkeeni ja tutkimuskysymykseni ilman ennakko-oletuksia mahdollisista vastauksista, mutta toisaalta myös hyväksynyt sen, että analyysiä tehdessä täysi itsensä sulkeistaminen on käytännössä mahdotonta. Olen pyrkinyt täten näkemään tämän aineistoa rikastuttavana ominaisuutena, joka kertoo osaltaan jotakin oleellista tutkimuksesta ja sen teemoista.

Aloitin analyysini teon lukemalla kyselyni vastaukset läpi. Pysin ensin hahmottamaan aineiston kokonaiskuvaa ja esiin nostettuja teemoja, enkä kiinnittänyt liialti huomiota yksityiskohtiin. Toisella lukukerralla aloin jäsentelemään tapaa, jolla vastaukset oli kirjoitettu. Pysin sulkemaan omat ennakko-oletukseni aineistoa lukiessa täysin pois, ja keskittymään niihin ”ääniin”, joita aineistosta nousi esiin. Analyysin edetessä kuitenkin huomasin, että itsen täysi sulkeistaminen aineiston ulkopuolelle on erittäin vaikeaa – olen itse rakentanut kyselyn omista lähtökohdistani käsin, ja tulosten tarkastelu objektiivisesti ei ole sinällään mahdollista. Pysin kuitenkin huomioimaan tutkijan roolini aineiston analyysissä, ja koenkin, että myös omat tulkintani ja roolini kertovat tutkimusaiheestani jotakin oleellista. Syvennyttyäni aineistooni värikoodasin aineisto-otteita erilaisiin kategorioihin, ja pyysin jäsentämään sitä, miten vastaajat konstruoivat todellisuutta erityisherkkyydestä ja työelämästä. Analyysiä tehdessäni palasin moneen otteeseen takaisin tutkimusaineiston pariin pyrkiessäni hahmottamaan pieniä sävyeroja ja vivahteita.

Aineisto-otteet on yhdenmukaistettu siten, että niistä on poistettu yksittäisiä kirjoitusvirheitä. Mikäli aineisto-otetta on katkaistu, on se merkitty -- merkein lainauksen yhteyteen.

6.1 Kuormituksen tulkintarepertuaari

Kuormituksen tulkintarepertuaarissa rakennetaan sekä erityisherkkyydestä että työelämän joustavuuden muodoista merkitystä yksilöä kuormittavana tekijänä. Kuormituksen tulkintarepertuaarissa itsestään selvään asemaan rakennetaan kuva erityisherkästä, jolle kuormittuminen on väistämätöntä. Tulkintarepertuaarissa rakennetaan kuormituksen merkityksiä puheella epäonnistumisesta, palautteesta, joustamattomuudesta ja palautumisesta. Kuormituksen tulkintarepertuaarissa perinteisen hyvän työntekijän positio on uhattuna ja sitä haastaa armollisen työntekijän positio, jolle ominaisempaa on itsensä hyväksyntään liittyvä puhe ja monipuoliset työstä

palautumisprosessit. Nyky-yhteiskunnan työelämädiskurssissa ja tässä tulkintarepertuaarissa kuormitus näyttäytyy normalisoituna. Tästä syystä on tärkeää tarkastella lähemmin, mitä ”itsestään selvällä” kuormitukseen liittyvällä puheella uusinnetaan ja tullaan tuottaneeksi, ja millaisia kilpailevia merkityssysteemejä puheen tuottajilla on käytössään.

Seuraavissa selonteoissa kuormittuminen rakentuu osaksi yksilön luonnetta ja persoonaa.

Ote 1: *”Erityisherkkyyys merkitsee minulle sitä, että minun on huolehdittava palautumisestani ja jaksamisestani enemmän kuin muiden. Hermostun, jos en saa tehdä työtäni rauhassa, vaan minua tarkkaillaan tai hoputetaan. Kuormitun siitä, että ihmiset keskeyttävät työtäni, tai ovat joka suunnasta tarvitsemassa apuani.--”*

Ote 2: *”--Auttamisammattissa haasteena on oman työn rajaaminen. Vaikka tunnollisuuteni, empaattisuuteni ja kiltteyteni ovat vahvuuksia työssäni, lisäävät ne toisaalta esimerkiksi uupumisriskiä.”*

Näissä selonteoissa vastaajat rakentavat erityisherkkyydestä kuvaa luonteenpiirteensä, joka altistaa erilaisille kuormitustekijöille. Oma persoona rakentuu ikään kuin riskitekijäksi työuupumukselle. Puheessa yksilön persoonallisuudenpiirteet asetetaan vastuurooliin työhyvinvoinnin näkökulmasta – ensimmäisessä otteessa tätä merkitystä tuotetaan epäsuorasti, ns. ”rivien välissä”, kun taas toisessa otteessa tämä merkitys rakennetaan suoraviivaisesti. Sama asiaa voidaan tehdä ymmärrettäväksi monella eri puheen tavalla. Kielenkäytön funktionaalisuus tulee kuitenkin puheesta ilmi, kun kiinnitetään huomio siihen, mikä rakentuu puheessa itsestäänselvytenä, eli tässä tapauksessa se, että työntekijä on itse vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan ja työstä palautumisestaan. Työtä ei esimerkiksi tuunata tai muovata siten, että työntekijä saisi työrauhan, tai että työntekijällä olisi riittävästi palautumisaikaa työstään. Puheen funktionaalisuus onkin käsitys siitä, että työntekijä on itse vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan.

Puheen ideologisen seurauksena on käsitys, jossa uusinnetaan työntekijän vastuuta työelämässä, ja jossa esimerkiksi organisaatio näyttäytyy vain työn tarjoajana, ja jonka ei tarvitse joustaa työntekijän suuntaan tai auttaa työntekijää esimerkiksi työstä palautumisessa. Puheen taustalla näyttäytyvät yhteiskunnalliset ja kulttuuriset tekijät tuovat puhetoiminnolle kontekstin: suorituskeskeinen ja individualistinen yhteiskunta ja ahkeran työn tekemisen kulttuuri asettavat tiettyjä rajoja sille, miten työelämässä toimitaan, miten siitä puhutaan ja miten sitä uusinnetaan puheessa. Tällaisissa

diskursiivisissa puitteissa vastaajilla ei ole käytössään rajattomasti erilaisia tulkintarepertuaareja ja positioita. Tulkitsem, että näissä aineistolainauksissa vastaajien positio hyvänä työntekijänä on uhattuna, ja käytettävissä ei ole sosiaalisesti hyväksyttävää toista mielekästä tai positiivissävytteistä positiota.

Otteista nousevat esiin myös työn sosiaaliset vaatimukset, kun työtä ei voida mekaanisesti suorittaa itsenäisesti, vaan siihen kytkeytyy myös sosiaalinen ulottuvuus. Nämä työn sosiaaliset vaatimukset vievät työntekijän voimavaroja, ja ne kuormittavat. Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin näkökulmasta mielenkiintoista onkin selonteokojen ristiriitaisuus: toisaalta oma luonne nähdään voimavarana, toisaalta kuormitustekijänä työssä. Mihin vaakakuppi tällöin kallistuu, ja mitkä asiat siihen vaikuttavat? Millaisissa tilanteissa luonne toimii uhkana, ja milloin suojana työhyvinvoinnille? (ks. esim. Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli 2001.)

Alla olevissa selonteoissa vastaajat merkityksellistävät työn kuormitusta työn joustamattomuuden kautta.

Ote 3: ”Työni ei ole kovin joustavaa. Ei mahdollisuutta etätöihin, suunnilleen tiettyyn aikaan pitää olla paikalla. Pitkät päivät kuormittavat ja juuri se, että joustoa on kovin vähän. Oman menon järjestäminen on työn takana ja työtunnit on korvattava.”

Ote 4: ”Joustamattomuudet ovat aiheuttaneet muutaman työuupumuksen minulle. En luota enää ollenkaan -- työpaikkoihin niin, että uskoisin muutokseen byrokratian vähentämiseksi.”

Näissä selonteoissa vastaajat vastuuttavat työpaikan joustamattomuuden osaksi huonontunutta työhyvinvointia. Toisin kuin otteissa 1 ja 2, näissä otteissa vastaajat argumentoivat organisaation vastuun puolesta, eivätkä individualistisesta näkökulmasta. Tämä puhetapa haastaakin käsitystä siitä, että yksilö olisi yksin vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan ja jaksamisestaan, ja nostaa esiin kilpailevan merkityksen siitä, että myös organisaatiolla on tärkeä rooli työhyvinvoinnista puhuttaessa. Puheessa aktivoituu armollisempi funktio, jolla tuotetaan kilpailevaa merkitystä työelämästä ja työhyvinvoinnista; yksilön vastuu omasta työhyvinvoinnista ja jaksamisesta jaetaan myös organisaatiolle.

Vastaajat asemoituvat puheessa tulkintani mukaan uhrin positioon, jossa olosuhteet ovat luoneet tilan, jossa työhyvinvointi on uhattuna, ja kuormitus ja jopa työuupuminen ovat mahdollisia lopputulemia.

Otteessa 3 tuotetaan esimerkkien avulla kuvaa vanhanaikaisesta, joustamattomasta organisaatiosta, jossa työntekijä joutuu taistelemaan omien oikeuksiensa puolesta. Luettelemalla asioita, joita työssä ei ole, toimija tuottaa näkemystä siitä, että mainittuja joustavuuden muotoja pitäisi olla – puheella siis rakennetaan kuvaa työelämästä, jossa tiettyjen joustavuuden muotojen tulisi olla itsestään selviä, eikä esimerkiksi omien menojen järjestelystä tulisi taistella. Puheessa myös rakennetaan todellisuutta, jossa työn autonomia on merkityksellistä työntekijän työhyvinvoinnin näkökulmasta. Puheessa rakentuu kuva epäilevästä organisaatiosta, joka ei luota työntekijään, vaan ”hökii” tämän niskaan – ennemminkin teollisuusyhteiskunnan mallisesta työnteon tavasta, kuin nykypäivänä yleistyneen tietotyön tuomasta joustavasta työstä.

Joustamattomuutta käsitteellistetään myös byrokratian käsitteen avulla. Byrokraattisuuden liitetään usein kankeus, hitaus ja joustamattomuus. Modernissa yhteiskunnassa ja työelämässä byrokraattisuus rakentuu tässä selonteossa vanhanaikaisten toimintatapojen ja hierarkioiden ympärille, jossa ei riitä tilaa joustavuudelle ja nopeille muutoksille. Näissä selonteoissa tätä byrokratian määritelmää uusinnetaan argumentoimalla, että byrokraattisuudesta on yksilölle vakavia terveydellisiä seurauksia. Näissä selonteoissa rakennetaan suoralla ilmaisutavalla merkitystä, että työn joustamattomuus saa aikaan yksilön elämässä negatiivisia seurauksia, eikä toimijoilla ole kontrollia omaan hyvinvointiinsa tai työnsä järjestelyihin. Otteessa 4 alleviivataan omaa kokemusta epäluottamuksesta vahvalla ilmaisutavalla, ja tehdään ymmärrettäväksi myös, että muutosta on yritetty viedä eteenpäin, mutta luvatut muutokset eivät ole kuitenkaan toteutuneet. Puheen tuottaja merkityksellistääkin epäsuorasti omaa toimijuuttaan suhteessa työuupumukseen – että kontrollia omaan hyvinvointiin on yritetty järjestää, mutta siinä ei olla onnistuttu.

Seuraavissa aineistokatkelmissa työn kuormitusta rakennetaan epäonnistumisen puhetavalla.

Ote 5: ”Reagoin liian voimallisesti saamaani palautteeseen ja kohteluun --”

Ote 6: ”Aistin ja luen rivien välistä muiden tarpeita, olen herkkänahkainen negatiiviselle palautteelle ja ankara itselleni unohduksesta tai virheestä”

Ote 7: ”Stressaannun helposti. Myös positiivisesta stressistä - innostun liikaa kun menee hyvin ja on mielekäästä työtä. Negatiivinen palaute pelottaa. Epäonnistumisen pelko. Teen kaikkeni etten sitä saa”

Näissä selonteoissa rakentuu ankaran työntekijän positio, jossa oma emotionaalisuus, reaktiot ja palautteen saanti jäsentyvät negatiivissävytteisen puheen kautta. Oteessa 5 *liian voimallinen reagointi* kytkeytyy sosiaaliseen viitekehukseen, jossa oletuksena on, että suurien tunteiden kokeminen ei kuuluisi työelämään. Puheessa rakentuu kuva ”vääränlaisesta” työntekijästä, ja tässä positiossa asetetaan muita työntekijöitä heikompaan asemaan työelämässä. Puheessa tuotetaan ankaraa suhtautumista virheisiin: epäonnistumisia tulee välttää, ja huonoa palautetta ei tulisi vastaanottaa henkilökohtaisesti. Epäonnistuminen merkityksellistyy pelkona, että epäonnistuminen ja huono palaute voivat seurata työntekijää milloin tahansa. Selonteoissa mielenkiintoista on, kuinka vastaajat käsitteellistävät epäonnistumista sanoilla *liikaa* ja *herkkänahkainen*. Millainen on se ”normaali”, ”ideaali” työntekijä, kuka ei reagoi ”liikaa”? Miten herkkänahkaisuus määritellään? Tällaisilla jaotteluilla vastaajat tuottavat itsensä negatiivisella tavalla erilliseen asemaan muista työntekijöistä, ja uusintavat ideologista funktiota siitä, että herkkyydelle ei olisi tilaa työelämässä.

Selonteoissa myös rakennetaan kuvaa, että muiden ihmisten mielipiteet ovat suuressa arvossa verrattuna omaan työhön. Selonteoissa rakentuu kuva ankarasti itseensä suhtautuvasta työntekijästä, joka rankaisee itseään huonosti tehdystä työstä jo ennen saatua negatiivista palautetta. Ote 7 myös valottaa, millaisia merkityksiä oma persoona saa työssä: erityisherkkyyks rakentuu osana persoonaa, jota täytyy häivyttää ja piilottaa työssä. Tulkitsen, että *liiallisella innostumisella* ja *liiallisella reagoinnilla* käsitteellistetään myös häpeää, jota vastaajien kategorisoima, poikkeuksellinen reagointi, aiheuttaa. Innostumisen välttelyä argumentoidaan sillä, että se aiheuttaa yksilölle stressiä.

Mielenkiintoista näissä selonteoissa on, kuinka vastaajat kuvaavat epäonnistumista verbeillä. *Reagoin, aistin* ja *stressaannun* sanoilla vastaajat tuovat esiin omaa toimijuuttaan ja valitsemiaan asetelmia: asettamalla toiminnot osaksi omaa käytöstä eikä esimerkiksi persoonaa toiminta tehdään näkyväksi ikään kuin valinnan kautta. Toisaalta taas vastaajilla ei ole tarvittavaa hallintaa omaan suhtautumiseensa tai esimerkiksi stressiin, jolloin rakentuu kuva, että yksilö ei pysty vaikuttamaan itseensä tai itseen kohdistuviin asioihin, kuten samaansa palautteeseen. Tässä mielessä puhetoiminnot ovatkin ristiriitaisia, koska niissä tuotetaan samanaikaisesti kuvaa kontrollista, mutta myös sen puutteesta.

Selonteot heijastelevat työelämäkäsityksiä, joissa työntekijän tulisi olla mahdollisimman tehokas ja tuottava osa organisaatiota. Anna Kuokkanen, Pekka Varje ja Ari Väänänen (2013) ovat tutkineet suomalaista työntekijäideaalia työnhakuilmoitusten avulla vuosien 1944 ja 2009 välillä. Siinä missä 1940–1950-lukujen työnhakuilmoituksissa korostettiin enemmän työntekijän ammattitaitoa, pätevyyttä ja työkokemusta, 2000-luvun työnhaussa erityisesti toimihenkilöillä korostuvat muun muassa joustavuus, tehokkuus, stressinsietokyky ja motivaatio. Myös vuorovaikutustaidot ovat

saaneet suurempaa roolia nykytyöelämässä. (Kuokkanen, Varje & Väänänen 2013, 223.) Aineistolainauksista tulkittavissa oleva työelämäpuhe kuvastaa sekä vanhempaa, että uudempaa työntekijäideaalia; toisaalta esimerkiksi olemalla *ankara* itselleen *unohduksesta tai virheestä* rakennetaan merkitystä ammattitaidosta ja pätevyydestä epävarmuuden ympärille, ja toisaalta työn sosiaaliset vaatimukset rakentuvat riittämättömän stressinhallintakyvyn kautta. Epäonnistuminen rakentuu puheessa hyvän työntekijän vastuun ja tarkoituksen täyttymisen esteenä, ja toisaalta myös esteenä hyvän työntekijän positioon pääsemiseksi – epäonnistunut työntekijä ei voi olla samaan aikaan myös hyvä työntekijä. Aronin (2010, 179) mukaan perfektionismi voikin kuormittaa erityisherkkiä työelämässä. Selonteissa tuotetaan myös epäsuorasti todellisuutta siitä, että herkkä ihminen joutuu aina kohtaamaan ikäviä tunteita ja seurauksia esimerkiksi työstään, eli selonteossa vahvistetaan vallalla olevaa työelämädiskurssia siitä, että työssä ei saisi näyttää tunteitaan ja kaikkien työntekijöiden tulisi asettua samanlaiseen muottiin.

Seuraavissa aineistokatkelmissa vastaajat tuottavat kilpailevia merkityksiä työn kuormituksen ja palautumisen välisestä yhteydestä.

Ote 8: *”--Kyllä välillä kohdalle osuu toiveistani huolimatta minulle liian pitkiä työputkia joista palautuminen saattaa viedä monta viikkoakin kun vapaata ei ole riittävästi. Se taas sitten heijastuu kotielämään, kun kotona ei jaksa kuin maata sohvalla ja nukkua. Ei jaksa tehdä ruokaa, siivota, ulkoilla, harrastaa tai nähdä ystäviä. Töissä tämä taas näkyy niin että olen aikaansaamaton "zombi". Olen kyllä paikalla fyysisesti mutta päässä ei pysy mikään asia, en muista asioita enkä myöskään pysty sisäistämään ja oppimaan uutta. Työteho kärsii huomattavasti.”*

Ote 9: *”--Toisaalta se myös kuormittaa, kun olen yli empaattinen. Kehoni vaatii paljon palautumista ja siksi on loistavaa, että olen yrittäjä ja voin ottaa tämän kalenterin suunnittelussa huomioon. Vaadin paljon hiljaisuutta ja yksinäisyyttä palautuakseni.”*

Ote 10: *”Tarvitsen tilaa ja hiljaisuutta paljon vastapainoksi työn kiireelle ja melulle. Luonto ja eläimet vapaa-ajalla auttaa minua lataamaan akkuja. Työpäivän aikana taide, musiikki, pienet tauot lapsiryhmästä ja esim ikkunanäkymät auttavat rauhoittamaan mieltä.--”*

Näistä selonteoista voidaan tulkita keskenään ristiriitaisia, tai toisin sanoen kilpailevia, merkityksenantoja. Selonteoissa rakennetaan todellisuutta, jossa kuormittumista selitetään työn järjestelyillä, mutta toisaalta myös erityisherkkyydellä. Autonomian puute työvuorosuunnittelussa liitetään osaksi riittämätöntä palautumista, ja tällä argumentoidaan organisaation vastuun puolesta puhuttaessa työntekijän työstä palautumisesta ja työssä suoriutumisesta. Mahdollisuus vaikuttaa työhönsä esimerkiksi työvuorosuunnittelulla voi olla tärkeä voimavara työssä, ja autonomian puute voikin olla työn suoranainen estevaatimus, joka haittaa sekä työtä että vapaa-aikaa riittämättömän palautumisen vuoksi (ks. Seppälä & Hakanen 2017). Näissä selonteoissa autonomia merkityksellistyykin tärkeänä työntekijän voimavarana, jonka puute tai olemassaolo vaikuttavat työn ja vapaa-ajan väliseen suhteeseen. Otteesta 8 voidaan tulkita, että vaikka työn vaatimukset ovat korkeat, niitä ei ole mahdollista vähentää, eikä toisaalta voimavarojakaan voida lisätä. Tällöin lopputuloksena on epätasapainoinen tila, jossa riskinä on pahimmillaan työuupumus. Sen sijaan otteissa 9 ja 10 rakennetaan vahvempaa toimijuutta, jossa työn vaatimukset pysyvät edelleen samoina, mutta työn voimavaroja lisätään erilaisilla palautumiskeinoilla.

Selonteoissa palautumista tuotetaan paitsi vapaa-ajan prosessina, niin myös työpäivän aikana tapahtuvan palautumisen näkökulmasta. Työpäivän aikana palautumista voi tapahtua esimerkiksi puistokävelyllä tai yhdessä vietetyllä lounaalla (Kinnunen 2017, 131). Aineisto-otteissa myös argumentoidaan siten, että toiminta kohdistuu itsen ulkopuolelta; oman olon aiheuttaja löytyy jostakin muualta, työnantajasta. Näin toimijuus siirretään itsestä työnantajalle, ja puheen tuottaja on vain kohde, eli objekti.

Aineisto-otteessa 9 voidaan nähdä kahdenlaista toimijuutta: *olen yli empaattinen ja kehoni vaatii* rakentavat ristiriitaisia, kilpailevia merkityksiä. Sanomalla ”*olen*” toimijuus kohdistuu itsen, jolloin toimijan kontrolli on vahvempi ja sanottuun asiaan, tässä tapauksessa empaattisuuteen, sitoudutaan ja omaa kuvaa itsestä vahvistetaan tietynlaiseksi. Sen sijaan ”*kehoni vaatii*” omat tarpeet ulkoistetaan, ikään kuin keho ja mieli olisivat erillisiä toisistaan, ja niillä on erilaiset tarpeet. Ulkoistamalla omat tarpeet kehon vaatimuksiksi vahvistetaan näkemystä, että erityisherkkyyks on jotakin yksilön tavoittamattomissa oleva asia, johon yksilö ei voi itse vaikuttaa.

Otteessa 8 mielenkiintoiseen rooliin nousevat merkityksenannot työssä suoriutumisesta. Työtehon laskeminen rakentuu osana merkityssysteemiä, jossa organisaation edun ajaminen, sitoutuminen organisaation tavoitteisiin ja tehokkaaseen työajankäyttöön ovat keskiössä. Tällaisessa puhetoiminnossa kannetaan vastuuta työssä suoriutumisesta ja organisaatiosta, jolloin seurauksena voi olla henkistä kärsimystä, kuten häpeää ja syyllisyyttä. Tällaiseen puheen tuottamiseen ei liity

armollisuutta itseä ja työn tekemistä kohtaan, vaan siinä uusinnetaan hyvän työntekijän subjektipositiota, jossa ahkeruus ja tehokkuus ovat ihanteellisia piirteitä.

Selonteissa nähtäväksi tulevat kaksi kilpailevaa positiota: työn uhrin positio ja armollisen työntekijän positio. Tulkintani mukaan työn uhrin positio on enemmän vallalla oleva positio, ja armollisen työntekijän positio taas tuoreempi ja kilpaileva edellä mainitun kanssa. Työn uhrin positiossa tuotetaan merkityksiä, joissa työstä puuttuva autonomia saa aikaan palautumiseen ja työssä suoriutumiseen liittyviä seurauksia, mutta työntekijällä ei ole niihin kontrollia. Armollisen työntekijän positiossa sen sijaan autonomia töiden suunnitteluun ja palautumisprosessien monipuolisuus rakentuu positiiviseen ja itsen hyväksynnän sävyyn. Oma erityisherkkyyks merkityksellistyy osana itseä, jonka kanssa on opittu elämään. Sen sijaan työn uhrin positiossa erityisherkkyyks rakentuu riittämättömän palautumisen mahdollistajana, jolloin se aiheuttaa yksilölle kuormitusta.

Seuraavissa aineistokatkelmissa työn kuormitusta rakennetaan muiden ihmisten tunnetilojen aistimisen kautta. Selonteissa myös kehollisuutta jäsennetään aistikuormituksen termein.

Ote 11: *”Otan herkästi itseeni muiden mielialat ja koko työyhteisön tunnelmat”*

Ote 12: *”Koodaan työpaikan ilmapiirin ja työkavereiden tunnetilat. tästä olen yrittänyt päästä eroon koska se on vienyt paljon voimiani työpaikalla.--”*

Ote 13: *”--Toisaalta kun huomaan ne ikävätkin tunteet niin yritän välillä myös yli oman jaksamiskykyni auttaa muita. Tuntosarvet pystyssä oleminen on todella väsyttävää joten joinain päivinä uuvun helposti kaikesta siitä ärsykkeiden määrästä—”*

Ote 14: *”--Taakkana sen koen tilanteissa, joissa loukkaannun joka asiasta, ylianalysoin tilanteita ja imen itseeni kaikki ärsykkeet ja muidenkin fiilikset. Silloin toivoisi aivoihin jotakin "filtteriä", joka estäisi turhan pikkuasioista kuormittumisen. Pienikin asia, joka on mielen päällä aiheuttaa myös lähes aina ikäviä fyysisiä tuntemuksia (ahdistus, syke nousee, painava olo rinnassa). Nämä fyysiset oireet voi "jäädä päälle", vaikka tilanne sinänsä olisi ohi ja järjellä ajateltuna ei olisi hätää. Jos tämän mielen ja kehon voimakkaan yhteyden saisi hillittyä, helpottaisi varmasti jo kovasti.--”*

Näissä selonteoissa erityisherkkyyteen liitettävää aistiylikuormitusta jäsennetään negatiivisen puheilmauksen keinoin, ja se merkityksellistyy yksilön elämää kuormittavaksi tekijäksi, *taakaksi*. Ympäristön ja muiden ihmisten tunnetilojen tarkka aistiminen rakentuu taakkana, joka yksilön tulee kantaa – siitä olisi suotavaa *päästä eroon*. Kuormittavuuden tulkintarepertuaarissa aistien tarkkaavaisuus liitetään osaksi riittämätöntä palautumista, jota kuvaillaan myös kehollisena tuntemuksena. Luettelemalla kehon fyysisiä tuntemuksia vahvistetaan omaa argumenttia kuormituksesta, ja validoidaan oma väite perustelluksi: kuormitus ei ole vain päänsisäistä kamppailua, vaan myös fyysistä oireilua.

Aistien tarkkaavaisuuteen viitataan *tuntosarvilla*, mikä on mielenkiintoinen miellelyhtymä. Kielikuvalla rakennetaan erityisherkästä ihmisestä kuvaa, jossa ihminen kerää itseensä ulkopuolelta saatavia ärsykejä, ja toimii näiden ärsykkeiden alaisena. Kuitenkin selonteoissa toimijuus näkyy siten, että vastaaja *ottaa, koodaa* tai *imee* itseensä jotakin; siis valitsee, käyttäytyy ja toimii tietyllä tavalla, vaikka vaihtoehtoisia tapoja olisi myös muitakin. Mielenkiintoista kuitenkin on, että vaikka tämä toimintatapa on ikään kuin valittu, on toimijan kontrolli riittämätön suhteessa haluttuun lopputulokseen. Oteessa 14 kuvataankin, kuinka jokin *filteri* voisi estää kuormittumisen – näin oma toimijuus loitonnetaan tapahtuvasta toiminnasta, ja ulkoistetaan jonkin muun tahon, kuten ympäristön, vastuulle.

Selonteoissa rakentuu tulkintani mukaan marttyyrin subjektipositio, jossa muiden ihmisten taakka otetaan omille harteille – vaikka sitä ei aina haluttaisikaan. Tällaisessa subjektipositiossa vastaaja rakentaa itsestään kuvaa vastuun ja empatian kantajana, jolla ei ole vaihtoehtoisia toimintatapoja. Työpaikan tunnelma otetaan omille hartioille valitusti ja tietoisesti, mutta se on ristiriidassa oman tunnetilan kanssa. Toisaalta tällaisessa positiossa toimija myös nostaa itseään jalustalle, ja alleviivaa oman toimintansa merkityksellisyyttä. Subjektipositiota kuitenkin kuvaa toiminnan rajoittuneisuus.

Selonteoissa myös argumentoidaan, miksi vastaajilla ei ole pääsyä hyvän työntekijän asemaan työssään; sosiaalisen ympäristön jatkuva tarkkailu ja analysointi vaikuttavat siihen, etteivät toimijat voi saavuttaa sellaista asemaa työssä, jossa he positioituisivat hyväksi työntekijäksi. Tässä mielessä muiden tunnetilojen ”skannaaminen” toimii esteenä tavoitteen saavuttamiselle. Tulkitsen, että toimijoilla kuitenkin on halu päästä tällaiseen positioon.

Laajemmasta työelämän diskursiivisesta maailmasta käsin katsottuna nämä selonteot nostavat esiin oletuksen siitä, että ihminen olisi työntekijänä kuin kone, johon eivät vaikuta ulkoiset ärsykkeet ja muiden ihmisten tunnetilat. Puheen ideologinen funktio onkin vanhanaikaisen työelämäkäsityksen uusintaminen, johon liittyy tehokkuus ja (epäinhimillinen) itsensä loitontamisen muista ihmisistä ja

työn sosiaalisista vaatimuksista. Näissä selonteoissa tätä työelämädiskurssia uusinnetaan ja vahvistetaan, vaikka kilpailevana diskurssina olisi myös empaattisempi ja armollisempi työelämädiskurssi.

Seuraavassa selonteossa vastaaja pohtii seikkaperäisesti muiden työntekijöiden suhtautumista häneen itseensä työntekijänä ja työkaverina. Työn kuormittumista rakennetaan työn sosiaalisten vaatimusten kautta.

Ote 15: *”Vaikka olen seurallinen ja tykkään ihmisistä, en jaksu ruoka- ja kahvitauolla höpötellä paljoa työkavereiden kanssa. Työ on niin sosiaalista, että pidän tauot oikeasti taukoina ja koitan ladata itseni. Joskus mietityttää, pidetäänkö minua sen takia välinpitämättömänä ihmisenä tai näytänkö siltä, että minulla ei ole kaikki hyvin. Minulla on korkea moraali ja en osaa olla hiljaa tilanteissa, joissa vanhuksen kanssa toimitaan eettisesti väärin. Sitten saankin ylianalysoida loppupäivän, vihataanko minua nyt kun menin avaamaan suuni, yritänkö hyppiä silmille, olenko pilkunviilaaja... Töissä kuormittaa työkaverit ja kiireinen tunnelma, jos joku kuormittaa. Hyvin harvoin asiakkaat, koska tykkään tosissani vanhuksista ja muiden auttamisesta.--”*

Tässä selonteossa rakentuu mielenkiintoisella tavalla representaatio ihannetyöntekijästä, kuka on sosiaalinen, kiinnostunut muiden asioista sekä pysyy tilanteen niin vaatiessa myös hiljaa. Selonteossa vastaaja tuntee vastuukseen selittää, miksi vuorovaikuttaminen työkavereiden jää tauoilla vähäiseksi. Selonteossa uusinnetaan oletusta, jossa työntekijän tulisi olla työpaikalla sosiaalinen. Toisaalta esiin nousee myös toisenlainen työntekijäideaalista vastaajan tuodessa esiin eettisen velvoitteen puuttua erilaisiin tilanteisiin. Selonteossa kuvataan dilemmaa, jossa vastakkain ovat asiakkaan asiallinen kohtelu ja toisaalta työntekijän sosiaalinen maine työpaikalla esimerkiksi *pilkunviilaajana*. Neuvottelu kritiikin välttämisen ja omien mielipiteiden sanomisesta ääneen on Aronin (2010, 176–178) mukaan luontaista erityisherkille.

Työn vaatimuksia jäsenetään ennen kaikkea sosiaalisesta näkökulmasta mainitsemalla työkavereiden kuormittavuus ja pelko selän takana puhumisesta. Mielenkiintoista on, että vaatimuksiksi listataan myös kiire, mutta kiirekin rakentuu sosiaalisessa kontekstissa *kiireisenä tunnelmana*; kiire ei ole siis mitään objektiivisesti ”todellista”, vaan mielikuva, joka syntyy työn sosiaalisessa ympäristössä. Tulkitsen puheen sävyksi alistuneen sävyn, jossa vastaaja on ikään kuin

puun ja kuoren välissä. Puheessa voimavaraksi merkityksellistyvät *korkea moraal* ja oikea ammattivalinta, jotka suojaavat työn sosiaalisilta vaatimuksilta. *Jos joku kuormittaa* sivulauseella häivytetään työn vaatimusten painoarvoa, kun taas lausumalla *tykkään tosissani* korostetaan työn mielekkyyttä. Tämä selonteko onkin mielenkiintoinen kilpaileva kamppailu työn vaatimusten ja voimavarojen välillä, mutta jossa lopulta, tulkintani mukaan, työn voimavarat ovat suuremmat kuin sosiaaliset vaatimukset.

6.2 Voimavarojen tulkintarepertuaari

Voimavarojen tulkintarepertuaarissa puheelle ominaista on erityisherkkyyden merkityksellistäminen yksilön voimavaraksi, joka edesauttaa työn tekemistä, työstä palautumista ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Tässä tulkintarepertuaarissa erityisherkkyyys rakentuu osana yksilön identiteettiä, joka voi parhaimmillaan voimaannuttaa ja vaikuttaa positiivisesti yksilön suoriutumiseen ja ajatuksiin itsestään.

Voimavarojen tulkintarepertuaari pitää sisällään erilaisia tapoja jäsentää voimavaroja työssä. Esiin nousevia selontekoja tässä tulkintarepertuaarissa ovat itsensä hyväksyntä, itsetuntemuksen merkityksen tuottaminen suhteessa työhön ja ylpeys tehdystä työstä. Itsetuntemusta myös tuotetaan työelämän negatiivisia vaikutuksia estävänä tekijänä. Useimmissa puheen tavoissa tuotetaan ja uusinnetaan hyvän työntekijän subjektipositiota, jonka avulla rakennetaan itsestään kuvaa taitavana työntekijänä. Tässä subjektipositiossa kuitenkin tuotetaan ajatusta siitä, että hyvän työntekijän ominaisuudet lähtevät erityisherkkyyden piirteistä ja niillä on positiivisia vaikutuksia työelämässä. Lisäksi tässä tulkintarepertuaarissa rakentuu empaattisen työntekijän positio, jossa hyvä työntekijyys rakentuu hyvien vuorovaikutustaitojen ja persoonallisuudenpiirteiden kautta.

Puheella on aina seurauksia tuottava luonne, eli se on funktionaalista. Tässä voimavarojen tulkintarepertuaarissa erityisherkkyyttä tuotetaan positiivisessa valossa voimavarana, jolla pyritään myös häivyttämään erityisherkkyyteen liitettyjä negatiivissävyytteisiä olettamuksia ja stigmaa. Puheella rakennetaan kilpailevaa merkitystä vallassa olevalle työelämädiskurssille, jossa korostuvat muun muassa tuottavuus, kilpailukyky ja tehokkuus. Tässä kilpailevassa, individualistisessa, työelämädiskurssissa näkemys työelämästä on joustavampi. Vallalla oleva työelämädiskurssi kuitenkin antaa rajoitteet sille, millaisiin positioihin puheen käyttäjät asettuvat ja millaisia merkityksiä he tuottavat.

Seuraavissa selonteoissa erityisherkkyyden merkityksellistyy itsensä hyväksynnän, ja lisääntyneen itsetuntemuksen kautta. Erityisherkkyyttä tuotetaan tärkeänä osana identiteettiä.

Ote 16: *”Olen ollut koko elämäni vähän hukassa, kuin norsu posliinikaupassa. Vähän hämmentyneenä ihmetellyt, mikä minussa on erilaista kuin valtaosassa ihmisistä. Kun muutamia vuosia sitten ”löysin” erityisherkkä-käsitteen, palaset loksautti paikoilleen. Ymmärrys omaa itseä ja muita kohtaan lisääntyi.--”*

Ote 17: *”Erityisherkkyyden on avannut silmät siitä kuka minä olen. Tunnen itseni paremmin. Tiedän mitkä asiat kuormittaa ja mitkä antavat voimaa. Koen että erityisherkkyyden on suuri voimavara.--”*

Ote 18: *”--Minua helpottaa tieto siitä [erityisherkkyydestä], se on lisännyt omaa ymmärrystäni itseäni kohtaan, osaan itse vetää rajani paremmin ja säädellä kuormitukseni määrää ja laatua.--”*

Näissä selonteoissa vastaajat tuottavat ja uusintavat käsitystä siitä, että hyvällä itsetuntemuksella yksilö voi *ymmärtää* omaa ajatteluaan ja käytöstään paremmin. Itsensä hyväksyminen käsitteellistyykin ymmärtämisen kautta: hyväksymällä omat piirteet yksilö pystyy myös muokkaamaan elämäänsä siihen suuntaan, että voimavaroja voisi kertyä lisää. Selonteoissa merkityksellistyykin omien voimavarojen suhde kuormitukseen, jossa itsensä hyväksyntä ja ymmärtäminen auttavat rakentamaan sellaista elämää, jossa tasapaino säilyy, ja kuormitusta ei kerry liikaa. Oteessa 16 vastaaja myös positioi itsensä ikään kuin muiden ihmisten ulkopuoliseen ryhmään. Tässä ulkopuolisuuden positiossa vastaaja asettaa itsensä eriarvoiseen asemaan muiden ihmisten kanssa, jossa hänellä ei ole vertaisryhmää, meitä, joihin hän kuuluisi. Erityisherkkyyden merkityksellistyykin oman vertaisryhmän löytymisen kautta, jolloin vastaaja on päässyt osaksi jotakin ryhmää, jossa hänen ”erilaisuutensa” ei olekaan enää erilaista, vaan hyväksyttävää.

Myös voimavarojen tulkintarepertuaarissa nähtäväksi tulee kuormitus, jonka kautta vastaajat uusintavat merkitystä, jossa erityisherkkyyden tulee jatkuvasti reflektoida elämänsä kuormitusta. Kuormituksella voidaan tehdä ymmärrettäväksi sekä määrällistä että laadullista kuormaa. Määrällisellä kuormalla voidaan viitata esimerkiksi tilanteeseen, jossa työt, lapsiperheen arjen sujuminen, harrastukset ja muut elämän velvoitteet tekevät arjesta liian kuormittavaa. Laadullisella kuormituksella erityisherkkyydestä puhuttaessa viitataan tulkintani mukaan aistiärsyksiin;

erityisherkkä voi esimerkiksi tietoisesti vältellä kauppakeskuksiin menoa lauantai-iltapäivisin välttääkseen liiallisia aistiärsyksiä. Tässä selonteossa kuormituksen merkitystä rakennetaan sekä määrällisestä että laadullisesta näkökulmasta. Vastajat ottavat puhetoiminnossa käyttöönsä reflektiivisen position, jossa omaa toimintaa pystytään tarkastelemaan objektiivisemmin ja oma toimijuus on vastaajan hallinnassa. Erityisherkkyyden rakentuu voimavarana, joka mahdollistaa tämän reflektiivisen position, jossa toimijan ymmärrys itsestään lisääntyy ja tätä kautta muuttuu myös armollisemmaksi.

Seuraavissa aineistokatkelmassa erityisherkkät vastaajat merkityksellistävät itsetuntemuksen tärkeyttä, jota tuotetaan suhteessa omaan suhtautumiseen itsestään, mutta myös suhteessa työstä suoriutumiseen ja työstä palautumiseen.

Ote 19: *”Itsetuntemus on kaiken perusta. Minulle sopii joustava työaika ja ylikuormittumista tulee välttää.”*

Ote 20: *”Koska sovin itse aikatauluni, suunnittelen päivän niin, että jaksaisin mahdollisimman hyvin tehdä työtäni. Pidän kunnon ruokataulun, asiakkaiden välissä hieman taukoa mahdollisuuksien mukaan.”*

Näissä selonteissa vastaajat tuottavat itsetuntemuksen osaksi työelämää, ja kuinka työ muovautuu oman persoonan ja oman jaksamisen ja kuormittumisen ympärille. Itsetuntemukseen liittyy myös itsensä hyväksyntä, joka taas mahdollistaa työn sovittelun omaan elämään ja jaksamiseen sopivaksi. Itsetuntemus rakentuu voimavarana, jolla voidaan ennaltaehkäistä ylikuormittumista. Lausumalla *”ylikuormittumista tulee välttää”* jäsenetään oman palautumisen haasteellisuutta, ja toisaalta tehdään näkyväksi, että ylikuormittumisesta seuraa jotakin negatiivista yksilön elämään. Ylikuormittuminen rakentuu yksilön vastuulle jääväksi tekijäksi, josta työntekijän tulee itse huolehtia.

Itsetuntemusta käsitteellistetään myös joustavuuden kautta. Työn mielekkyyttä tuotetaan työn joustavuuden ehdoilla: autonomia omaan työhön tuo mukanaan sen, että työ ei ole liian kontrolloitua ja etukäteen määriteltyä. *”Minulle sopii joustava työaika”* lausumalla jäsenetään, kuinka joustava työaika voi toimia työn voimavarana, mutta samalla nostetaan esiin vaihtoehtoinen jäsenystapa, jossa joustava työaika ei sovi kaikille. Työn joustavuutta kuitenkin rajoittaa se, että taukojen pitäminen tapahtuu *mahdollisuuksien mukaan*. Työntekijän toimijuus ja autonomia suhteessa

työpäivän aikana tapahtuvaan palautumiseen on ehdollista, johon vaikuttavat työntekijästä riippumattomat tekijät.

Selonteossa myös tuotetaan autonomisen työntekijän positio, jolloin työntekijä paitsi pystyy, niin hänellä on myös vastuu sovittaa työnsä siten, ettei työn jälki kärsi. Näin puheessa uusinnetaan osaltaan hyvän työntekijän subjektipositiota. Oteessa 20 myös uusinnetaan hyvän työntekijän subjektipositiota, sillä työn tekeminen mahdollisimman hyvin rakentuu tärkeänä arvona, ja omaa toimintaa rakennetaan hyvin tehdyn työn ympärille. Lausuma ”*että jaksaisin mahdollisimman hyvin tehdä työni*” rakentaa puheessa itsestään selvänä realiteettina kuvaa, että työ tulee tehdä aina moitteettomasti ja hyvin.

Seuraavissa aineistokatkelmissa työ ja erityisherkkyyys rakentuvat ylpeän puhetavan avulla.

Ote 21: ”*--Osaan aistia, kuinka lähestyä kutakin ihmistä ja sitten mukauttaa toimintaani sen mukaisesti. Siksi ehkä tulen niin hyvin erilaisten ihmisten kanssa toimeen.*”

Ote 22: ”*Vaikeuksissa olevien ihmisten ymmärtäminen ja tukeminen sujuu herkkyyteni ansiosta luonnostaan. On helppo olla empaattinen ja lohduttaa.*”

Ote 23: ”*Olen huippu-ryhmäyttäjä, huomioin toisten mahdolliset huonot päivät, kuuntelen, kohtaan oikeasti -- Olen "aito", enkä vedä rooleja, enkä kannusta niiden vetämiseen.*”

Ote 24: ”*-- minulla on äärettömän hyvä tilanteen lukutaito ja aistin asiakkaista paljon asioita. Pystyn herkästi pääsemään asiakkaiden kanssa samalle taajuudelle ja saamaan heihin kontaktin.*”

Näissä selonteoissa erityisherkkyyttä rakennetaan puheessa voimavarana ylpeän puhetavan avulla, jolla puhutaan omista ominaisuuksista ja taidoista työssä. Toimijat kiinnittyvät merkityssysteemiin empaattisen työntekijän positiolla, jossa tuotetaan kuvaa itsestä empaattisena työntekijänä ja ihmisenä. Positiossa tuotetaan kilpailevaa merkitystä siitä, millainen on hyvä työntekijä, ja millaisia työntekijän ominaispiirteitä työelämässä toisaalta myös tarvitaan. Näissä selonteoissa myös tuotetaan kuvaa itsestä empaattisena ja muut huomioon ottavana työntekijänä, jonka vuorovaikutustaidot ovat

poikkeukselliset verrattuna muihin. Selonteoissa ylpeys näyttäytyykin arvostuksena omaa työtä kohtaan.

Vaikka puheen sävyä ei voidakaan tulkita puhutusta kielestä aineiston ollessa täysin kirjallinen, tulkitsemisen, että vastaukset on kirjoitettu innostuneeseen sävyyn. Ylpeys omista kyvyistä ja taidoista työelämässä tuovat puheen sävyyn itsevarmuutta. Oteessa 22 nostetaan esiin, kuinka *ihmisten ymmärtäminen ja tukeminen sujuu herkkyyteni ansiosta luonnostaan*. Tällainen puhe on mielenkiintoista, koska siinä tuotetaan suoraan merkitystä, jossa erityisherkkyyksien määräytyy toimijana, ja vastaaja taas kohteena eli objektina. Toisin sanoen, puheessa erityisherkkyyksien representoituu tekijäksi, jolla on suora vaikutus kohteeseensa, eli vastaajaan. Näin erityisherkkyyttä loitonnetaan itsestä, ikään kuin ulkopuoliseksi tekijäksi, jonka toimintoihin ei voida täysin vaikuttaa. Muissa aineisto-otteissa (21, 23, 24) sen sijaan toimijuus määräytyy vastaajalle: verbeillä kuten *osaan, olen, pystyn, aistin* toiminta kiinnitetään osaksi itseä, johon vastaajalla on kontrollia; erityisherkkyyksien on osa henkilöä itseään.

Tässä puheen tavassa joustavuus merkityksellistyy taitona mukautua eri tilanteissa ja eri ihmisten kanssa eri tavoin, jotta päästään haluttuun lopputulokseen. Vastauksissa alleviivataan ihmisten lukutaitoja ja muiden ihmisten ymmärtämistä, ja puheessa se rakentuu ylpeytenä omasta persoonasta ja sen tuomista hyödyistä työelämässä. Oteen 23 lausuma ”*enkä vedä rooleja*” myös erotellaan oma toiminta muista, ja kiinnitytään hyvän työntekijän subjektipositioon. Lausuma voidaan ymmärtää myös siten, että muut ihmiset ottaisivat työelämässä käyttöönsä jonkinlaisen roolin, ja tässä suhteessa erottaudutaan muista.

Näissä selonteoissa erityisherkkyyksien merkityksellistyy ja rakentuu selittäväksi tekijäksi, miksi vastaaja on hyvä työntekijä. Erityisherkkyyksien rakentuu voimavarana työssä, joka tuo onnistumisen tunteita ja positiivisia kokemuksia työstä. Myös työn sosiaalisuus on työn voimavara, koska sen avulla saadaan hyvänolon tunteita. Matala aistiärsykykynnys ja korkeat työn voimavarat voivat Vander Elstin ja kumppaneiden (2019, 13) mukaan ennustaakin avuliaisuutta työssä. Positiiviset kokemukset työssä voivat myös saada aikaan kehän, jossa aiemmat hyvät kokemukset edesauttavat hyvien kokemusten saamista myös jatkossa. Näin työstä saadut positiiviset sosiaaliset kokemukset voivat olla kuin itseään uusintava voimavara, sillä ne kannustavat hyviin kohtaamisiin ja sosiaalisiin tilanteisiin myös jatkossa. (ks. esim. Lesener, Guys & Wolter 2019; Mäkikangas 2007.)

Seuraavassa selonteossa rakennetaan työntekijän aktiivista toimijuutta suhteessa työhön ja työn tuunaukseen.

Ote 25: ”-- En koe että erityisherkkyyteni olisi mitenkään ensisijaisesti muiden asia. Se on minun ominaisuuteni, se ei ole vika enkä tarvitse enkä halua sen vuoksi erityiskohtelua. -- Toki ymmärrän olevani onnellisessa asemassa siinä mielessä, että voin itse paljolti johtaa omaa työtäni. Olen tähän myös itse aktiivisesti pyrkinyt ja omilla valinnoillani ja aktiivisella työotteellani asiaa saanut vietyä eteenpäin.”

Tässä selonteossa rakentuu autonomisen työntekijän positio. Selonteossa erityisherkkyyttä rakennetaan samaan aikaan vahvaan, mutta hyväksyvään sävyyn. Tulkitsen, että puheessa on hieman hyökkäävä tai uhitteleva sävy, jolla vahvistetaan autonomisen työntekijän positiota. Puheen tuottaja asettaa itsensä ainutlaatuisen asemaan verrattuna muihin erityisherkkiin toteamalla *se ei ole vika enkä tarvitse enkä halua sen vuoksi erityiskohtelua*. Vaikka puheessa todetaan päinvastoin, uusinnetaan puheessa näkemystä ja oletusta, että herkkyys liittyisi jonkinlaiseen heikkouteen, joka tässä puheessa konkretisoituu avun tarvitsemisenä tai erityiskohteluna. Puheessa tehdään erottelu itsen ja muiden välille ja annetaan ymmärtää, että jotkut muut erityisherkkät haluaisivat jonkinlaista erityiskohtelua. Erityisherkkyyttä loitonnetaan itsestä myös toteamalla, ettei se ole *muiden asia*. Vaikka piirrettä ei varsinaisesti peitellä, sitä ei kuitenkaan haluta korostaakaan.

Puheessa rakentuu individualistinen mielikuva siitä, kuinka työntekijän omalla vastuulla on pärjätä erilaisissa tilanteissa, mutta samalla selonteossa alleviivataan omaa toimijuutta suhteessa työhön. Puheessa korostetaan oman toimijuuden merkitystä toistamalla puheessa minämuotoa (*voin itse, olen tähän myös itse aktiivisesti, omilla valinnoillani, työotteellani*). Puheessa itsensä johtaminen merkityksellistyy tarkoituksenmukaisesti haettuna työn tuunauksen tuotteena, joka on myös voimavara työssä. Työn tuunaus onkin tehokas tapa lisätä työntekijöiden voimavaroja pitkälläkin aikavälillä, ja se myös lisää työntekijän hyvinvointia. (Tims, Bakker & Daantje 2013.)

6.3 Yksilöllisyyden tulkintarepertuaari

Yksilöllisyyden tulkintarepertuaarissa puhe rakentuu työntekijöiden yksilöllisistä lähtökohdista käsin, ja puheessa on erilaisia tapoja jäsentää ja käsitteellistää yksilöllisyyttä työelämässä. Yksilöllisyyden tulkintarepertuaarissa rakentuu nimensäkin mukaisesti individualistinen ja työntekijälähtöinen näkökulma työelämään. Tulkintarepertuaarissa korostuvat arvot, joiden mukaan jokaista työntekijää arvostetaan ja kunnioitetaan, ja annetaan työntekijöille joustavammin mahdollisuudet myös menestyä työssä esimerkiksi tarjoamalla työntekijälle sopivat työtilat.

Yksilöllisyyden tulkintarepertuaarissa haastetaan vallitsevaa työelämädiskurssia ja uusinnetaan toisaalta tuoreempaa näkökulmaa työntekijän roolista työelämässä. Yksilöllisyyden tulkintarepertuaarissa rakentuu kuva työelämästä, jossa työntekijä on arvokas sinänsä, ja erilaiset työntekijät rikastuttavat myös organisaatiota.

Tutkimuskyselyssäni kysyin vastaajilta, miten heidän mielestään erityisherkkyyks tulisi ottaa työpaikoilla huomioon. Erityisesti tämä kysymys kirvoitti vastaajat pohtimaan niitä asioita, joita työelämässä tulisi heidän mielestään muuttaa. Myös muiden kysymysten vastauksissa vastaajat rakensivat sekä kuvaa nykyisestä työelämästä, mutta myös siitä, millaista sen tulisi olla.

Yksilöllisyyden tulkintarepertuaarissa puhetta tehdään ymmärrettäväksi neljän eri selonteon kautta. Nämä selonteot rakentuvat ehdollisuuden, joustavuuden, autonomian ja vaikutusmahdollisuuksien sekä erilaisten työntekijöiden arvostamisen kautta. Seuraavissa selonteoissa yksilöllisyyttä rakennetaan ehdollisuuden puhettavalla.

Ote 26: *”--Toki liukuva työaika tekee sen, että välillä käytännössä pakollisista ylitöistä ei saa ylimääräistä korvausta vaan korvaus tulee tunti tunnista -logiikalla. Mutta muutoin työssäni on niin paljon joustoa ja omaa vapautta että koen, että itsekin jouston mielelläni. Työnantajallani olisi mahdollisuus tehdä työstäni paljon jäykempää ja ulkopuolelta johdetumpaa, jos he eivät siihen koe tarvetta, en minäkään koe tarvetta heittäytyä hankalaksi.”*

Ote 27: *”--Olen tunnollinen ja tarkka sekä idearikas saadessani pohtia rauhassa asioita.--”*

Näissä selonteoissa vastaajat tuottavat työn tekemiselleen ehtoja. Otteessa 27 työn laadullinen jälki rakentuu neuvotteluna työtahdin kanssa – liiallisessa kiireessä työn jälki, luovuus ja asenne työtä kohtaan muuttuvat, mutta jos työrauha säilyy, ovat työntekijät hyvät ominaisuudet organisaation käytössä. Otteessa 26 rakennetaan organisaation toimijuudesta kuvaa, jossa heillä olisi *mahdollisuus* muovata työntekijän työtä, mutta koska tätä mahdollisuutta ei käytetä, myös työntekijä on joustavampi työn tekemisen suhteen. Työelämän joustavuus merkityksellistyy kuitenkin ylityön mahdollistajana: *”toki”* ja *”käytännössä pakollisista”* ilmaisuilla tehdään ymmärrettäväksi työpaikan realiteetit ja todellisuus, jossa työntekijä ei pysty vaikuttamaan työn järjestelyihin paljoakaan. Puheen sävystä voidaan tulkita, että tällainen joustavuuden muoto ei ole haluttu, vaan ikään kuin pakollinen

paha muutoin mukavassa työssä. Näissä selonteoissa myös vahvistetaan vallalla olevaa hyvän työntekijän subjektipositiota, jossa työntekijä on *tunnollinen, tarkka* ja ei kerro omia mielipiteitään liian kovaan ääneen.

Mielenkiintoiseen rooliin nouseekin ilmaisu *heittäytyä hankalaksi*. Tämä aineisto-ote 26 on vastaus kyselylomakkeen kysymykseen ”Millaisina koet nämä oman työarkesi joustavuuden muodot? Onko niistä hyötyä, vaivaa, tukevatko ne työtäsi, vaikeuttavatko ne työn tekemistä? Kuvaile omin sanoin.” Tästä syystä tulkitsenkin, että *hankalaksi heittäytyminen* viittaa neuvotteluihin, joissa voitaisiin lisätä työn tuunauksen mahdollisuuksia. On kuitenkin riski, että mikäli tällaisia neuvotteluja lähdetäisiin käymään, muuttuisi työntekijän työ *jäykemmäksi* ja *ulkopuolelta johdetummaksi*. Näissä selonteoissa yksilöllisyyden tulkintarepertuaaria rakennetaan epäsuuralla puhetavalla, mutta kuitenkin antaen ymmärtää, että yksilöllisemmälle lähestymistavalle olisi tarvetta.

Seuraavissa aineisto-otteissa yksilöllisyyttä jäsennetään armollisen työntekijän position tarjoamalla joustavuuden puheella, jota kuitenkin haastaa hyvän työntekijän subjektipositiolle ominaista oleva tehokkuuden puhe.

Ote 28: ”--Jos yksi kaipaa rauhaa työskentelylleen niin sallittaisiin se tai jos toinen suoriutuu paremmin tietyn tyyppisistä tehtävistä niin huomioitaisiin tämäkin.--”

Ote 29: ”-- Joustavuuden myönteisenä puolena koen mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhön esimerkiksi omien voimavarojen mukaan. Olen huomannut esimerkiksi omassa jaksamisessani olevan aika paljon päiväkohtaista vaihtelua. Siksi on mielestäni hyvä, että vähemmän tehokkaina päivinä voin tehdä hiukan lyhyemmän työpäivän, kun taas energisempinä päivinä voin olla töissä pidempään.--”

Ote 30: ”Joustavuus on mielestäni sitä, että työelämä mukautuu työntekijän elämäntilanteen mukaan. Myös se, että työntekijän osaaminen otetaan huomioon, annetaan mahdollisuus kokeilla työtehtäviä, jotka kokee mielekkäänä.”

Yksilöllisen tulkintarepertuaarin tarjoamalla puhetavalla luodaan uusia käsityksiä siitä, kuinka työ voi muovautua yksilön näköiseksi. Oteessa 28 vastaaja rakentaa yksilöllisyyden merkitystä konditionaalissa, *sallittaisiin*, joka viittaa siihen, että vaikka käytäntöä ei vielä ole, se tulisi ottaa käyttöön. Sen sijaan oteessa 29 puhuja käyttää presenssiä, ja tuottaa kuvaa tämänhetkisestä

tilanteesta. Näissä selonteoissa rakentuu armollisen työntekijän positio, jossa työtä voidaan muovata työntekijän toiveiden ja voimavarojen mukaan. Työntekijän ei tarvitse muuttua toisenlaiseksi, vaan työn tulisi päinvastoin muovautua työntekijän ympärille. Tämä puhetapa haastaakin käsitystä työntekijästä, jonka tekemä työ voitaisiin milloin tahansa korvata uudella työntekijällä, ja työntekijän rooli työssä olisi vain suorittava. Otteen 29 puheessa rakentuu puhettavan tarjoama armollisen työntekijän positio, jossa työn tuunaaminen päiväkohtaisesti suhteessa omiin voimavaroihin merkityksellistyy työkykyisyyden ennakkointina. Työn tuunaaminen rakentuu *mahdollisuutena vaikuttaa* omiin työaikoihin. Vaikutusmahdollisuudet työssä ja työtehtävien monipuolisuus voivatkin olla työn tärkeitä voimavaroja, jotka auttavat jaksamaan työn vaatimustekijöitä (Crawford, LePine & Rich 2010, 835–836).

Otteen 28 lause ”*jos yksi kaipaa rauhaa työskentelylleen niin sallittaisiin se*” on erityisen mielenkiintoinen, kun tarkastellaan sitä, mitä *ei* sanota. Puheesta voidaan tulkita, kuinka työrauhan salliminen ei ole itsestäänselvyys työssä, vaan se voi olla neuvottelun varainen asia. Puheella voidaan rakentaa monenlaisia merkityksiä; sillä voidaan viitata esimerkiksi hälyisiin työtiloihin, joissa keskittyminen työhön voi olla vaikeaa, tai sillä voidaan viitata esimerkiksi työn sosiaalisiin vaatimustekijöihin. Otteen 28 puheessa rakennetaan myös joustavuuden merkityksiä *suoriutumisen* näkökulmasta. Tulkitsen, että liittämällä työtehtävien vaihtelun työssä suoriutumiseen puheessa pyritään vahvistamaan omaa argumenttia tarjoamalla siihen tuloksellinen ja organisatorinen näkökulma. Puheessa sen sijaan ei rakenneta työtehtävien vaihtelun merkitystä esimerkiksi suhteessa työntekijän omiin haluihin tai motivaatioon, jotka voisivat vastaavasti olla selontekoja, miksi työtehtävien vaihtelu organisaatiossa voisi olla mielekäästä. Sen sijaan otteessa 30 tarjotaankin juuri tällaista näkökulmaa. Tästä näkökulmasta tulkittuna aineisto-otteessa vahvistetaan myös hyvän työntekijän subjektipositiota, jossa työntekijä ottaa vastuulleen myös organisaation tuloksellisuuden. Myös otteessa 29 vahvistetaan samaista subjektipositiota: *tehokas* ja *energinen* rakentuvat puheessa hyveinä, tavoiteltuina piirteinä, joita pyritään vahvistamaan joustavan työajan keinoin. Näin puheessa rakentuukin kilpailevia merkityssysteemejä erilaisista työntekijän positioista.

Alla olevissa selonteoissa vastaajat jäsentävät yksilöllisyyden tulkintarepertuaarissa autonomiaa ja vaikutusmahdollisuuksia työssä.

Ote 31: ”*Mahdollisuus vaikuttaa itse työn teon tapoihin ja aikatauluihin. Lupa käyttää omaa luovuutta työtä piristääkseen tai keventääkseen. Mahdollisuus suunnitella itse työvuorot.*”

Ote 32: ”*Saan suunnitella oman työaikani täysin itse. Voin tehdä etänä silloin kun se työtehtävien kannalta on mahdollista.*”

Ote 33: ”*Joustavuutta on, että työntekijällä on vapautta oman työnsä järjestämisessä. -- Joustavuutta on, että työntekijällä on mahdollisuutta vaikuttaa työympäristön ja toimintamallien suunnitteluun. Joustavuutta on konkreettisesti esimerkiksi liukuvat työajat ja mahdollisuus etätöiden tekoon.--*”

Ote 34: ”*--Kuuntelen omaa kehoani, enkä pakota itseäni tekemään töitä jos ei henkisesti pysty - sen sijaan otan pienen breikin ja teen jotain josta tulee hyvä mieli, jotta pystyn taas jatkamaan loppupäivän ajan.*”

Näissä selonteoissa puhujat ottavat käyttöönsä yksilöllisen tulkintarepertuaarin puhettavan, jossa arvioidaan nykyistä työelämän joustavuuden mallia. Työelämän joustavuus rakentuu puheessa *mahdollisuutena* ja *vapautena* järjestää työt autonomisesti. Vaikutusmahdollisuudet työvuoro- ja työaikasunnitteluun ja etätöiden tekoon rakentuvat tärkeinä joustavuuden muotoina, joiden avulla työntekijä saa enemmän hallinnan kokemusta työhön.

Otteissa 32 ja 34 työn joustavuutta rakennetaan vahvasta omasta toimijuudesta käsin, ja sitä korostetaan *täysin itse* ja *kuuntelen -- enkä pakota itseäni* ilmaisuilla. Erityisesti otteessa 34 rakentuu yksilöllinen lähestymistapa työpäivän aikana tapahtuvaan työhön ja työstä palautumiseen. Yhteiskunnallinen taustaolettamus toimeliaasta ja tehokkaasta työntekijästä saa kilpailevan merkityssysteemin armollisemmasta lähestymistavasta, jossa työntekijän ei tarvitse puristaa viimeisillä voimillaan työsuorituksiaan, vaan työpäivän aikanakin työstä voi ottaa taukoa ja eheyttää voimavaroja. Tulkitsen, että vaikka otteessa 32 nähtäväksi tuleekin toimijan vaikutusmahdollisuuksien rajallisuus etätöiden tekemisen ehdollisuuden kautta, on puheessa kiitollinen sävy, jossa vaikutusmahdollisuudet oman työn järjestelyihin ovat yksilöllisellä tasolla riittävät. Aineistolainaus on kuitenkin hyvin lyhyt, joten sen pohjalta on haastavampaa tehdä suurempia tulkintoja.

Sen sijaan otteissa 31 ja 33 puhe ei kohdistu omaan toimijuuteen tai toimintaan, vaan joustavuutta käsitteellistetään ihanteellisen työn joustavuuden kautta – millaisia joustavuuden malleja työssä *tulisi* olla. Otteissa rakennetaan kuvaa ihanteellisesta työstä, jossa työntekijällä on vahvat vaikutusmahdollisuudet niin työaikoihin kuin työorganisaation toimintamalleihin. Otteesta 33 voidaan tulkita näkemys, kuinka työn joustavuus usein on ulkopuolelle näkymätöntä ja abstraktia –

sen sijaan liukuva työaika ja etätö ovat *konkreettisia* joustavuuden muotoja työssä. Otteissa 31 ja 33 rakennetaan myös työn tuunaamisesta tärkeä osa työelämän joustavuutta: työntekijä voi omalla toiminnallaan vaikuttaa työnsä sisältöön ja järjestelyihin, jotta työ olisi voimavaroja edistävää. *Lupa käyttää omaa luovuutta* viittauksella uusinnetaan työelämäkontekstissa ajatusta siitä, että työntekijällä ei olisi tarpeeksi vaikutusmahdollisuuksia ja autonomiaa työssään – mutta tällaista autonomiaa *tulisi* olla.

Seuraavissa aineisto-otteissa yksilöllisyyttä rakennetaan puheella, jossa erilaiset persoonat huomioidaan työpaikalla.

Ote 35: *”Lähinnä vuorovaikutustilanteissa; toinen ei välttämättä kaipaa smalltalkia. Tai palaverissa voisi hyväksyä sen, että kaikki eivät halua ottaa kantaa ihan kaikkeen, ja jos joku on hiljaisempi, ei hän välttämättä ole sen huonompi työntekijä.”*

Ote 36: *”--Ensisijaista on, että etenkin esimiestasolla ymmärretään tällaisia yksilöllisiä eroja, ja nähdään työyhteisön erilaiset persoonat rikkautena ja ominaisuuksiltaan toisiaan täydentävinä.”*

Ote 37: *”--Joustavuuteen kuuluu erilaisten persoonien hyväksyminen ja rikkautena näkeminen, ja esimerkiksi myötätuntoinen suhtautuminen siihen, ettei aina ja kaikissa tilanteissa ole mahdollista yltää optimaaliseen työsuoritukseen.”*

Ote 38: *”--Pomojen ois syytä alkaa pikkuhiljaa kuunnella niitä hiljaisia, eikä aina vain niitä äänekkäitä.”*

Näissä selonteoissa haastetaan vallalla olevaa työelämädiskurssia rakentamalla ja uusintamalla armollisempaa suhtautumista työhön ja työntekijöihin yksilöinä. Otteissa 36 ja 37 erilaisten ihmisten huomioon ottaminen ja erilaisuuden näkeminen voimavarana käsitteellistyy *rikkauten* käsitteen avulla. Tällainen yksilöt huomioiva ja armollinen työelämäsuhtautuminen on aineistosta saamani tulkinnan mukaan voimistumassa, ja sen keskiössä ovat individualistiset arvot: jokainen on arvokas sinänsä, ja jokaisella työntekijällä on omat vahvuutensa, jotka ovat tärkeä osa työyhteisön kollektiivista osaamista. Otteista 35 ja 38 sen sijaan voidaan tulkita, että tällainen representaatio todellisuudesta on vain yksi näkökulma, ja kehittämiskohteita on edelleen paljon. Aineisto-otteita tarkasteltaessa voikin tulkita, että nämä näkemykset ovat jossain määrin rinnakkaisia, mutta puhetavoilla on samankaltainen päämäärä, eli työntekijöiden hyväksyminen ja arvostaminen

sellaisina, kuin he ovat. Myös Ollila ja Kujala (2020) ovat saaneet tutkimustuloksia siitä, kuinka erityisherät usein kaipaavatkin esihenkilöltä erilaisten ihmisten tunnistamista, hyväksymistä ja huomioimista. Oteissa 36 ja 38 toimijuus annetaan *pomoille* ja *esimiehille*, kun puhutaan yksilöllisten erojen huomioimisesta. Puheessa rakennetaan merkityksiä organisaation ja esihenkilön vastuulle, ja siirretään vastuuta pois työntekijästä. Työntekijä representoituukin tekojen kohteeksi, objektiksi.

Joustavuutta käsitteellistetään ja rakennetaan mahdollisuuksien kautta: työntekijällä on mahdollisuus olla esimerkiksi kokouksessa hiljaa, eikä ekstroverteille ominaisempi puhetulva ole hyvän työntekijän mitta (ote 35). Myös oteessa 38 rakennetaan todellisuutta, jossa *äänekkäämmät* saavat paremmin äänensä kuuluviin, ja tulkitsenkin, että puheessa tämä rakentuu vähäisempinä vaikutusmahdollisuuksina. Mielenkiintoisen tästä selonteosta tekee se, että siinä tuotetaan oletus työntekijäihanteesta, jolle ominaista on mielipiteiden kovaan ääneen kertominen. Tämä onkin kilpaileva merkitys verrattuna aiemmin tässä tulkintarepertuaarissa esiteltyyn tulkintaan, että hyvä työntekijä ei vaadi ja kerro omia mielipiteitään liian kovaan ääneen. Nämä rinnakkaiset merkitykset eivät kuitenkaan poissulje toisiaan – tilanteisuus ja kontekstin huomioon ottaminen määrittelevät, milloin kutakin puhetapaa on soveliaampaa ja sopivampaa käyttää.

Oteessa 37 käsitteellistyy armollisen työelämän konsepti, jossa suhtaudutaan myötätuntoisesti siihen, *ettei aina ja kaikissa tilanteissa ole mahdollista yltää optimaaliseen työsuoritukseen*. Puheessa rakennetaan yksilöllisempää suhtautumista työsuorituksiin, mutta myös muuhun elämään. Vaikka oteessa ei anneta esimerkkejä tällaisesta tilanteesta, voi puheen tulkitsija pohtia puheen syvempää merkitystä. Ihminen on tunteva ja sosiaalinen, jonka toimintaan ja suorituskykyyn vaikuttavat monet sisäiset ja ulkoiset tekijät, kuten elämäntilanne tai fyysiset työolot. Puheessa rakentuu ymmärtäväinen näkemys työntekijän työssä suoriutumisen suhteesta muuhun elämään; on ymmärrettävää, jos työn jälki kärsii esimerkiksi vaikean elämäntilanteen vuoksi.

7. Johtopäätökset ja pohdinta

Tässä luvussa tiivistän tutkimukseni tulokset, ja pohdin niiden suhdetta muuhun tutkimukseen. Lopuksi arvioin tutkimukseni lähtökohtia ja onnistumista, ja pohdin, millaiselle jatkotutkimukselle olisi tarvetta.

7.1 Yhteenveto tuloksista

Tulkintarepertuaarit	Positio/subjektipositio	Merkityksen tuottaminen	Yhteiskunnallinen uskomus repertuaarin taustalla
Kuormituksen tulkintarepertuaari	<ul style="list-style-type: none"> • Hyvän työntekijän subjektipositio • Ankaran työntekijän positio • Uhrin positio • Marttyyrin subjektipositio 	Eriyisherkkyyys rakentuu kuormitustekijänä, jolle ei ole sijaa työelämässä.	Uskomus, että työtä määrittävät tehokkuus ja hyvä työssä suoriutuminen. Taustalla myös uskomus, että herkkyyys ei kuulu työelämään.
Voimavarojen tulkintarepertuaari	<ul style="list-style-type: none"> • Hyvän työntekijän subjektipositio • Empaattisen työntekijän positio • Reflektioiva positio • Autonomisen työntekijän positio 	Eriyisherkkyyys merkityksellistyy yksilön voimavarana.	Uskomus, että työ voi joustaa myös työntekijän suuntaan. Itsetuntemus on tärkeä taito työelämässä.
Yksilöllisyyden tulkintarepertuaari	<ul style="list-style-type: none"> • Hyvän työntekijän subjektipositio • Armollisen työntekijän positio 	Eri-laisuuden rakentuminen rikkautena. Armollinen työelämäpuhe.	Individualistinen uskomus, että työntekijöillä on erilaisia tarpeita työelämässä ja yksilöiden väliset erot tuovat lisäarvoa työhön.

Taulukko 1. Tutkimuksen tulokset tiivistettynä.

Kuormituksen tulkintarepertuaarissa rakennettiin ensisijaisesti merkitystä, jossa erityisherkkyyys näyttäytyi kuormitustekijänä. Työn joustamattomuuden kuvailuissa ja puheen rakentamisen tavoissa vastaajat ottivat uhrin position, jossa toimijuus loitonnettiin itsestä. Positiossa rakennettiin käsitystä, jossa olosuhteet ovat luoneet huonot edellytykset työhyvinvoinnille. Kuormituksen tulkintarepertuaarissa myös tuotettiin ankaran työntekijän positio, jossa omat tunnereaktiot ja palaute

jäsentyivät negatiiviseen sävyyn ja merkityksellistyivät pelkona epäonnistumisesta. Palautuminen sen sijaan rakentui jännitteisenä neuvotteluna tai kamppailuna, jossa vastakkaisina positioina olivat uhrin positio ja armollisen työntekijän positio. Toisaalta tässä puheentavassa keskiössä oli funktio, jossa uusinnettiin vanhanaikaisempaa työelämäkäsitystä. Kuormituksen tulkintarepertuaarissa myös muiden ihmisten tunnetilojen aistiminen rakennettiin merkittäväksi kuormitustekijäksi omassa työssä ja elämässä. Tässä puheentavassa vastaajat ottivat marttyyrin subjektiposition, jossa kannettiin vastuuta muiden ihmisten kokemista tunteista mutta samalla rakennettiin merkitystä, ettei tätä taakkaa haluttu – näin marttyyrin subjektipositio rakentuikin jännitteisenä. Kuormituksen tulkintarepertuaarissa rakennettiin ja uusinnettiin myös yleistä käsitystä siitä, että työssä työntekijöiden tulisi olla sosiaalisia, ja tämä työn sosiaalinen vaatimus merkityksellistyi työn kuormittavana tekijänä.

Voimavarojen tulkintarepertuaarissa erityisherkkyyttä rakennettiin osana identiteettiä, ja siitä tuotettiin näkemystä voimavarana. Tulkintarepertuaarin puheeseen kytkeytyi itsensä hyväksymisen periaatteet, ja erityisherkkyyks rakentui refleктоivan asenteen mahdollistajana. Voimavarojen tulkintarepertuaarissa itsetuntemus rakentui tärkeänä osana työelämää, joka mahdollistaa työn muovautumisen oman elämän ja käytettävissä olevien voimavarojen ympärille. Voimavarojen tulkintarepertuaarissa rakentui empaattisen työntekijän positio, jonka avulla tuotettiin kilpailevaa merkitystä siitä, millainen on hyvä työntekijä. Muun muassa vuorovaikutustaidot rakentuivat hyvän työntekijän ominaisuuksina. Erityisherkkyyks myös merkityksellistyi tekijänä, joka mahdollistaa työn tekemisen mahdollisimman hyvin. Puheessa tuotettiin sekä autonomisen työntekijän ideaalia, että positioiduttiin autonomiseksi työntekijäksi. Autonomisen työntekijän positiossa uusinnettiin hyvän työntekijän subjektipositiota rakentamalla työntekijän vastuuta tehdystä työstä, ja rakennettiin vahvaa toimijuutta suhteessa työhön.

Yksilöllisyyden tulkintarepertuaarissa työelämää rakennettiin yksilöllisten lähtökohtien kontekstista käsin. Tulkintarepertuaarissa merkityksellistettiin hyvin tehdyn työn ehtoja. Työelämää ja työelämän joustavuutta rakennettiin individualistisesta diskurssista käsin, ja työelämän ihanteellisuutta rakennettiin sekä preesensissä että konditionaalissa – millaista työelämä on, ja millaista sen toisaalta tulisi olla. Tässä puhettavassa rakentui armollisen työntekijän positio, jossa työ rakentui työntekijän ympärille ja työntekijän voimavarojen mukaan. Positiossa puhe itsestä oli nimensäkin mukaisesti armollista, lempeää ja hyväksyvää. Yksilöllisyyden tulkintarepertuaarissa autonomia ja vaikutusmahdollisuudet työssä rakentuivat joustavuuden kautta mahdollisuutena ja vapautena esimerkiksi järjestellä työtä haluamallaan tavalla. Tässä puheentavassa myös rakennettiin yksilöiden erot huomioivaa työstä palautumisnäkökulmaa. Yksilöllisyyden tulkintarepertuaarissa tuotettiin

kilpaileva merkitys siitä, miten erilaiset ihmiset tulisi ottaa huomioon työelämässä. Yksilöiden välisten erojen näkeminen rikkautena merkityksellistyi työyhteisön voimavarana, johon tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Puhetavassa myös rakennettiin kilpailevaa merkitystä siitä, millainen on hyvä työntekijä. Puheessa rakentuikin ennen kaikkea lempeä ja armollinen näkökulma työelämään ja sen asettamiin haasteisiin.

7.2 Tulosten suhde aiempaan tutkimukseen

Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin mukaan on olemassa kahdenlaisia energiapolkuja, jotka joko motivoivat ja antavat työntekijälle voimaa, tai kuluttavat työntekijän voimavaroja ja voivat pahimmillaan johtaa myös organisatorisiin vaikutuksiin, kuten työuupumuksen kautta sairauspoissaoloihin. Työn imu ja työuupumus ovat ääripäät näistä energiapoluista, ja niiden vaikutukset ovat päinvastaisia. (Crawford, LePine & Rich 2010; Schaufeli & Bakker 2004.) Kuormituksen tulkintarepertuaarissa erityisherkkyyks rakentuu puheessa uupumusriskinä, ja joka mahdollistaa esimerkiksi palautumisen haasteellisuuden. Tässä mielessä erityisherkkyyks näyttäytyykin aineistossa työntekijän energiankulutusprosessin mahdollistajana. Työn vaatimusten ja voimavarojen välisen suhteen ollessa epätasapainossa olemassa olevat voimavarat eivät riitä kumuloimaan vaatimusten aiheuttamaa kuormaa. Mielenkiintoista kuitenkin on, että kuormituksen tulkintarepertuaarissa toimijuutta rakennettiin ensisijaisesti itsestä käsin, eli vastuu työn vaatimusten ja voimavarojen välisestä epätasapainotilasta jätettiin työntekijän itsensä harteille. Aineiston analyysistä oleellista on poimia paitsi se, mitä ja miten asioista puhutaan, mutta myös huomioida mitä ei sanota. Kuormituksen tulkintarepertuaarissa oli nähtävissä kilpailevaa merkityksen rakentumista siitä, kenen vastuulla työn vaatimusten suhteuttaminen työn voimavaroihin yksilöittäin on. Toisaalta vastauksissa rakennettiin yksilön vastuun merkitystä, mutta toisaalta myös tuotiin esiin, kuinka esimerkiksi työuupumus on ollut ennemminkin organisaatiosta kuin yksilöstä johtuvaa.

Mielenkiintoista onkin, kuinka voimavarojen tulkintarepertuaarissa sen sijaan erityisherkkyyks rakentui yksilön voimavarana työssä, ja toimijuus liittyi vahvasti omaan itseen – eikä esimerkiksi organisaation tarjoamiin mahdollisuuksiin saada käyttöön joitakin voimavaroja. Voimavarojen tulkintarepertuaarissa nähtäväksi tuli Bakkerin ynnä muiden (2007, 281) tutkimuksessa saatu tieto siitä, kuinka työn vaatimusten ja voimavarojen välinen vuorovaikutus voi ennustaa työn imua. Toisin sanoen, itsetuntemuksella ja oman toiminnan ja tuntemusten reflektoinnilla työntekijä voi mahdollistaa itselleen paremmat työn voimavarat. Voimavarojen tulkintarepertuaarissa myös nähtäväksi nousi Bakkerin ja Xanthopouloun (2013) tutkimustuloksia mukaillen se, kuinka riittävät

työn voimavarat saavat myös aikaan korkeampaa minäpystyvyyttä. Tässä tulkintarepertuaarissa puhe oli refleктоivaa, itsetuntemuksen tärkeyttä korostettiin ja omasta työstä puhuttiin yleellä puhetavalla. Tulkintani mukaan nämä tulokset ovat (tutkimukseni rajoitteet ja luonteen huomioon ottaen) linjassa sen kanssa, että työntekijän voimavarojen ollessa riittävät ja itsetuntemuksen ollessa korkea, on työntekijä myös kykeneväisempi tekemään työtään paremmin. Jo olemassa olevat voimavarat, kuten itsetuntemus, voivat myös edistää uusien voimavarojen hankintaa, kuten suurempaa autonomiaa työssä (ks. Lesener, Guys & Wolter 2019, 93). Myös yksilöllisyyden tulkintarepertuaarissa esimerkiksi vaikutusmahdollisuudet työssä rakentuvat työn voimavarana, jota tulisi kehittää työelämässä. Erilaisten työntekijöiden arvostus voidaan nähdä voimavarana, sillä se kytkeytyy osaksi työpaikan ilmapiiriä, joka taas voi olla suurikin voimavara työpaikalla.

Työn vaatimusten ja voimavarojen välisen tasapainon ylläpitäminen ei ole yksiselitteistä, sillä jokainen yksilö kokee työn eri vaatimukset omalla tavallaan. Kuten yksilöllisyyden tulkintarepertuaarista nousee esiin, työelämässä saattaisi hyötyä sekä yksilö että koko organisaatio siitä, että työntekijöitä ei edes yritettäisi asettaa samanlaiseen muottiin, vaan työntekijä voisi itse vaikuttaa työn tekemisen tapoihinsa ja muovata työtään siten, että työn vaatimukset ja voimavarat olisivat paremmassa tasapainossa. Keskeiseen asemaan tässä tasapainon hallinnassa nousee luonnollisesti myös esihenkilön rooli, sillä esimerkiksi johtamistyytlejä on monia, ja ne voivat parhaimmillaan edistää työntekijän hyvinvointia, mutta pahimmillaan myös lisätä esimerkiksi sairauspoissaolojen määrää (esim. Donaldson-Feilder, Munir & Lewis 2013). Esihenkilön ollessa tietoinen alaistensa työkuormasta ja vaatimuksista ja toisaalta myös voimavaroista työtä voidaan jaotella siten, että tasapaino työn vaatimusten ja voimavarojen välillä säilyisi.

Smolewskan, McCaben ja Woodyn (2006) sekä Grimenin ja Ågen (2016) tutkimuksissa neuroottisuus ennusti taipumusta ylivoimaisuuteen ja matalaan aistiärsykykynnykseen, josta voidaan varovaisesti päätellä, että moni erityisherkkä voi myös olla persoonaltaan neuroottisuuteen taipuvainen. Grimen ja Åge (2016) saivat selville, kuinka neuroottisuus ennusti psyykkisiä ja somaattisia terveysvaivoja. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna neuroottisen erityisherkkän tulisi olla hyvin tarkka siitä, että työn vaatimukset ja voimavarat ovat työssä tasapainossa, sillä liiallinen epätasapaino on heille suurempi riskitekijä, kuin esimerkiksi avoimelle ja ekstrovertille työkollegalle. Esimerkiksi työympäristössä, jossa ulkoisia ärsykeitä on paljon ja työ vaatii tiedon syvällistä prosessointia ja yksityiskohtien huomioimista, voi neuroottinen erityisherkkä kokea työssä liiallista kuormitusta, jonka vaikutukset voivat näkyä esimerkiksi riittämättömässä palautumisessa. Kuormituksen tulkintarepertuaarissa puhe palautumisesta olikin kahtiajakautunutta, jossa kilpailivat sekä yksilön toimijuuden riittämättömyys ja toisaalta itsetuntemus. Puheella riittämättömistä

vaikutusmahdollisuuksista omiin työvuoroihin rakennettiin merkitystä, jossa työ ei mahdollistanut riittävää palautumista. Sen sijaan vahva itsetuntemus ja työn joustavuus näyttäytyivät palautumisen mahdollistajina sekä työn vaatimuksia ja voimavaroja tasapainottavana elementteinä.

Erityisherkillä merkityksellisen työn löytäminen on tärkeää (Aron 2010, 174). Vander Elstin ja kumppaneiden (2019) tutkimuksessa työn vaatimukset, matala aistiärsykekyky ja taipumus ylivirtautumiseen olivat yhteydessä emotionaaliseen uupumukseen. Työn sosiaalinen ulottuvuus voikin olla erityisherkillä työn emotionaalinen vaatimustekijä, jos työ itsessään on sosiaalista, ja sen lisäksi taustaoletuksena on, että esimerkiksi kahvitauot tulisi käyttää työkavereiden kanssa jutteluun. Näitä työn sosiaalisia vaatimuksia voi kuitenkin tasapainottaa merkityksellinen työ, joka taas toimii oleellisena työn voimavarana. Golonkan ja Bozenan (2021) tutkimuksessa nousi esiin mielenkiintoinen havainto siitä, että pienien vivahteiden aistiminen oli työntekijää suojaava tekijä työuupumusta vastaan. Voimavarojen tulkintarepertuaarissa puheessa rakentuikin hyvin suorilla ilmaisuilla merkitys siitä, että toisten ihmisten tunteiden aistiminen ja tilanteidenlukutaito on tärkeä voimavara työssä. Näyttääkin siltä, että on hyvin yksilöllistä, onko pientenkin vivahteiden aistiminen kuormittavaa, vai voiko sillä olla myös positiivisia vaikutuksia työelämässä.

Aronin (2010, 6) mukaan erityisherkillä on korkea sosiaalisen oikeudenmukaisuuden taju, mutta joka aineistoni valossa voi vaatia erityisherkillä sisäisiä neuvotteluja. Siinä missä itseen kohdistuvaa epäoikeudenmukaisuutta voi olla vaikeampaa sanoittaa epäsuotuisan maineen tai mielipiteen muodostumisen vuoksi, uskalletaan tämä maine kuitenkin uhrata sellaisissa tilanteissa, joissa kohteena on esimerkiksi asiakas (ks. esim. ote 15 s. 39). Työn kuormituksen tulkintarepertuaarissa näkyväksi tuli myös Aronin (2010, 7) esiin nostama piirre, joka on yleinen erityisherkillä, eli itsekriittisyys. Puhetavasta mielenkiintoisen teki se, että erityisherkkyyden rakentui epäsuotuisassa valossa, jonka funktiona herkkyyden osana persoonaa rakentui häpeälliseksi piirteeksi, jota tulisi häivyttää. Toisaalta tätä puhetavaa haastoi yksilöllisyyden tulkintarepertuaarissa armollisen työntekijän positio, jossa erityisherkkyyden rakentui osana persoonaa ja identiteettiä, jonka ympärille työtä voitiin muovata omien voimavarojen mukaan.

Tutkimukseni valossa uskallan vetää varovaisen johtopäätöksen, että lisääntynyt itsetuntemus voi toimia tärkeänä voimavarana työssä. Itsetuntemukseen voi kytkeytyä esimerkiksi se, että tiedostaa millaisissa työtehtävissä viihtyy ja pärjää hyvin, millainen työympäristö tukee työn tekemistä ja omaa hyvinvointia, ja millaisia haasteita työ voi aiheuttaa esimerkiksi vapaa-ajalle. Kun työntekijä tuntee itsensä ja tietää omat fyysiset ja psykologiset rajansa, voi työn vaatimusten ja voimavarojen välinen tasapaino pysyä paremmin yllä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että vastuu olisi vain työntekijällä – kuten sanottu, on organisaation ja esihenkilöiden vastuulla myös olla vastuussa töiden järjestelystä

ja työntekijöiden hyvinvoinnista. Vahvan itsetuntemuksen avulla erityisherkkä, tai kuka tahansa, työntekijä voi kuitenkin arvioida jo esimerkiksi työnhakuvaiheessa, että onko työn vaatimusten ja voimavarojen välinen tasapaino edes teoreettisesti työssä mahdollista.

Tutkimuskirjallisuuteen perehdyttyäni ja aineistoa analysoiduttuani jäin pohtimaan, kuinka monet erityisherkkien kuvailut työelämästä voisivat olla mielekkäitä kenen tahansa sanomana. Moni muukin kuin erityisherkkä voi häiriintyä työn sosiaalisista vaatimuksista tai työn joustamattomuudesta. Erityisherkkyyttä ei kuitenkaan tunnusteta työelämässä juurikaan (Ollila & Kujala 2020), eikä ihmisten erilaisia tarpeita välttämättä huomioida riittävällä tavalla. Pohdinkin tutkimukseni valossa, kuinka oletus siitä, että useimmat työntekijät asettuisivat samanlaiseen muottiin ja heillä olisi samankaltaiset tarpeet esimerkiksi työn joustavuuden ja työympäristön suhteen voivat olla pahimmillaan paitsi itse työn tekoa vaikeuttavia, niin myös työntekijän hyvinvointia vahingoittavia tekijöitä työssä. Tutkimukseni puitteissa näyttääkin siltä, että työelämässä kaivattaisiin enemmän yksilöllisten tarpeiden tunnustamista ja huomioimista. Lisäksi erilaisten ihmisten arvostaminen ja huomioonottaminen esimerkiksi vuorovaikutustilanteissa voi olla tärkeä voimavara työssä, jolla voitaisiin vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin. Oteessa 37 esiin nostettu myötätuntoinen suhtautuminen työsuorituksiin voi jo yksinkertaisuudessaan olla työntekijän hyvinvointia edistävä tekijä, jonka avulla työntekijä voi myös itse suhtautua armollisemmin työn tekemiseen ilman kuormittavaa itsekriittisyyttä. Aineistoni valossa myös erityisen tärkeään rooliin nousevat työntekijän vaikutusmahdollisuudet työssä, jotka rakentuvat työn joustavuuden kautta; pelkästään vaikutusmahdollisuus omiin työaikoihin merkityksellistyi voimavarana, joka myös mahdollistaa työn suorittamisen paremmin. Nähdäkseni yksilöllisempään lähestymistapaan siirtyminen työelämässä vaatisi myös jonkinlaista asennemuutosta sen suhteen, mitä esimerkiksi herkkyydestä ajatellaan yleisesti – työhaastattelussa aistiyliherkkyyden mainitseminen voi rakentua ennemminkin heikkoutena kuin vahvuutena havainnoida ja analysoida pieniäkin vivahteita. Tutkimukseni valossa kuitenkin näyttää siltä, että herkkyyden vahvuuksien tunnustamista tapahtuu jo ainakin silloin, kun puhutaan itsestä. Vaikka työelämä voi näyttäytyä substanssi- ja suorituskeskeisenä maailmana, siellä kuitenkin tutkimukseni valossa tarvitaan erilaisia persoonia, armollista suhtautumista työsuorituksiin ja yksilöllistä suhtautumista työntekijöihin.

7.3 Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimusehdotukset

Suunnitellessani tätä tutkimusta aikomukseni ei ollut kerätä aineistoani itse. Hyvin pian kuitenkin huomasin, etten todennäköisesti tulisi löytämään erityisherkkiä ihmisiä ja työelämää koskettavaa aineistoa, ellen keräisi sitä itse. Rakennettuani tutkimussuunnitelman kokosin kyselyn, jonka julkaisin erityisherkkien Facebook-ryhmässä. Tutkimuksen arvioinnin näkökulmasta on tärkeää pohtia, millainen tämä kyseinen Facebook-ryhmä oikeastaan on. Ryhmän jäseniä on kymmeniätuhansia, ja se lienee suurin erityisherkkien sosiaalisen median ryhmä. Millainen kulttuuri ryhmässä on? Millaiset ihmiset hakeutuvat tällaisten ryhmien jäseniksi, ja miksi? Tutkimuksen tulosten valossa tulkitsem, että koska erityisherkkyyttä ei esimerkiksi työelämässä juurikaan tunnisteta, haluavat ihmiset saada vertaistukea ja samankaltaisten ihmisten kysymyksiä ja kommentteja omiin asioihinsa liittyen. Ihmisellä on perustavanlaatuisen tarve kuulua johonkin (ks. esim. Ryan & Deci 2017; Maslow 1943; Tajfel 1981), ja tässä tapauksessa tämä kyseinen Facebook-ryhmä voi tarjota erityisherkkälle kaipaamaansa ryhmän, johon hän kuuluu, ja jossa hän tulee ymmärretyksi. Tulkitsem myös, että ryhmän jäseniksi liittyneet ovat hyvin tietoisia omasta erityisherkkyydestään – miten he olisivat muuten löytäneet ryhmän ja liittyneet sen jäseniksi? Tästä syystä koen, että sähköisen kyselylomakkeen julkaisu Facebook-ryhmässä oli onnistunut. Sen sijaan kyselylomake olisi voitu rakentaa yksinkertaisemmaksi, sillä joistain vastauksista kävi ilmi, että muutamat kysymykset olivat liian samanlaisia keskenään. Kyselyn olisi voinut rakentaa esimerkiksi siten, että vastaaja olisi vastannut vain yhteen kysymykseen, ja kirjoittanut ikään kuin ”tarinan”. Tämä olisi kuitenkin myös muuttanut tutkimukseni luonnetta narratiivisempaan suuntaan. Kaiken kaikkiaan kuitenkin koen, että tutkimukseni aineisto oli rikas, ja kielenkäytön vaihtelua oli runsaasti. Tästä syystä se soveltui myös diskurssianalyttiseen tutkimukseen hyvin.

Diskurssianalyysin näkökulmasta tutkimuksen arviointi on aina haasteellista, sillä oman roolin erottaminen tutkimuksen analyysistä ei ole yksiselitteistä. Tutkimustulokset eivät nouse aineistosta selkeinä kokonaisuuksina, vaan joku toinen tutkija olisi voinut tulkita aineistoa täysin eri tavalla. Tutkijan roolissa diskurssianalyysissä on myös pohtia, näkeekö aineistosta niitä asioita, jotka myös itse koen tärkeiksi tai oleellisiksi (Juhila 2016, 423–425; Potter & Wetherell 1987, 42). Olen tutkimuksessani pyrkinyt, että tulosten esittelyssä käytetään paljon lainauksia ja siten myös tehdään lukijalle helpommaksi arvioida, onko tulkintani puheesta oikeansuuntainen (Potter & Wetherell 1987, 172). Koen myös, että tekemäni tulkinnat esimerkiksi ihanteellisesta työelämästä ovat osaltaan rakentuneet omista työelämätulkinnoistani käsin, mutta se ei tee tuloksistani kuitenkaan

epäluotettavia, vaan päinvastoin – ymmärtämällä työelämädiskurssia pystyn myös jäsentämään pienistäkin vihjeistä puheen sävyä ja puheella olevia seurauksia.

Erityisherkkyyden ja työelämän välistä suhdetta on tutkittu verrattain vähän. Kansainvälinen erityisherkkyyden tutkimus on psykologisesti painottunutta, ja keskittyy vahvasti aistitiedon prosessointiin, kuin erityisherkkyyteen kokonaisvaltaisena piirteenä. Yhteiskuntatieteellistä tutkimusta erityisherkkyydestä on verrattain vähän. Tästä syystä näenkin, että erityisherkkyyttä tulisi tutkia työelämäkontekstissa enemmän yhteiskuntatieteellisesti, jotta herkkyyteen liitettyä stigmaa voitaisiin purkaa. Esimerkiksi sosiaalipsykologian tarjoamilla teorioilla, kuten sosiaalisen identiteetin teoriolla, olisi paljon ammennettavaa erityisherkkyyden yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Mielenkiintoista olisi esimerkiksi tutkia, miten erityisherkkät jäsentävät nuoruutensa ensimmäisiä työelämäkokemuksia, tai miten työyhteisöissä erityisherkkyyteen suhtaudutaan ja millaisia seurauksia sillä on. Myös narratiivisella tutkimusmenetelmällä olisi mielenkiintoista tutkia, miten erityisherkkät jäsentävät omaa tarinaansa ja erityisherkkyyttään suhteessa yhteiskuntaan ja kulttuuriin.

8. Lopuksi

Työelämän kokonaisvaltainen kehittyminen ja muuttuminen on vahvasti kytköksissä yhteiskunnan muutoksiin (esim. Kuokkanen, Varje & Väänänen 2013, 214). Työntekijällä on yksilönä melko rajalliset vaikutusmahdollisuudet suurempien muutoksen tekoon, ja tärkeää olisikin kiinnittää huomio organisaation yhteiskunnalliseen vastuuseen: mitä arvoja organisaatiossa edustetaan ja miksi? Kenen vastuulla työntekijöiden hyvinvointi on, ja annetaanko työhyvinvoinnille parhaat mahdolliset edellytykset? Vaikka organisatoristen muutosten teko ei ole nopeaa, saati helppoa, olisi kuitenkin hyvä pitää mielessä, että hyvinvoiva työntekijä tuottaa myös arvoa koko organisaation toiminnalle. Hyvinvoinnin pitäisi modernissa yhteiskunnassa myös nähdäkseni olla itseisarvo. Armollisempi suhtautuminen työsuorituksiin ja työhön itsessään voisi jo keventää työntekijöiden kokemia työn vaatimuksia. Vaikka mielikuvat hyvästä työntekijyydestä ovat muuttuneet vuosikymmenien aikana (Kuokkanen, Varje & Väänänen 2013), ovat yksilöiden kokemat työn vaatimukset silti alttiita työn vaatimusten ja voimavarojen väliselle epätasapainolle. Tästä syystä olisikin hyvä tarkastella yksilökohtaisesti työkuormaa ja sitä, onko työssä edes teoreettisesti mahdollista kokea esimerkiksi työn imua, joka taas voisi edistää paitsi työntekijän hyvinvointia niin myös edistää koko organisaatiota.

Vaikka nyky-yhteiskunnan asettamat vaatimukset sekä työelämässä että sen ulkopuolella voivat uuvuttaa työntekijää, on työntekijöiden yleinen työhyvinvointi Suomessa melko hyvä. Esimerkiksi uusimman työolobarometrin ennakkotietojen mukaan työn imun tuntemuksia on ”usein” noin puolella palkansaajista (Lyly-Yrjänäinen 2021, 61). Toisaalta kuitenkin haitallista stressiä koki vuonna 2021 ”melko paljon” 12 % palkansaajista, ja työuupumuksen oireista esimerkiksi kroonista väsymystä koki ”usein” 13 % palkansaajista (em. 57–58). Tutkimukseni valossa kuitenkin näyttää siltä, että yksilöllisemmälle johtamiselle ja työn järjestelylle olisi kysyntää. Lisäksi ainakin joustavat työaikajärjestelyt, autonomia työvuorosunnitteluun, itseohjautuva työote ja yksilölliset sosiaaliset vaatimukset nousevat esiin työn voimavaroina, joita useimmilla työpaikoilla voitaisiin hyödyntää enemmän. Yksilöllisemmästä lähestymistavasta työelämässä hyötyisivät kaikki, sillä työn vaatimusten ja voimavarojen ollessa tasapainossa voi työntekijä myös kokea työn imua enemmän, jolla taas on positiivisia vaikutuksia myös organisatorisella tasolla (Crawford, LePine & Rich 2010; Schaufeli & Bakker 2004; Hakanen 2009a; Hakanen 2009b). Työntekijöiden hyvinvointi on koko organisaation asia myös täysin siitä taloudellisesta syystä, että pahoinvoiva työntekijä on myös sairaspöissaoloillaan kallis työnantajalle.

Armollisuus ja positiivisuus eivät välttämättä ole ensimmäisiä adjektiiveja, jotka tulevat mieleen nykytyöelämää kuvaillessa, mutta on sekä työntekijöiden että organisaatioiden vastuulla, että työelämä voisi muuttua sellaiseksi. Muutokseen tarvitaan kuitenkin reflektointia paitsi yksilö- niin myös organisaatiotasolla esimerkiksi siinä, miten puhumme sairaslomista, miten huomioimme yksilölliset perhetilanteet ja olemmeko ottaneet huomioon ympäristön ärsykeille herkät ihmiset.

Haluan päättää tutkielmani siihen positiiviseen ja valoisaan seikkaan, joka nousi esiin aineistostani: vaikka vanhanaikainen työelämämalli ja -ajattelu pitää vielä pintansa ainakin joiltain osin, sitä myös haastetaan ja murretaan puheessa jo paljon. Halu modernimpaan työelämämalliin on siis vähintään puheen tasolla olemassa.

Lopuksi haluan kiittää kaikkia tutkimuskyselyyni vastanneita erityisherkkiä. Ilman teidän vastauksianne tämän tutkielman toteuttaminen ei olisi ollut mahdollista.

Lähteet

Airaksinen, Anne & Satri, Janna (2021) Herkkyys ja yksilölliset olemisen kehykset. *Sosiaalipedagoginen aikakauskirja* 22, 63–84.

Anttila, Timo & Nätti, Jouko & Ojala, Satu & Tammelin, Mia (2009) *Ansiotyö kotona. Yleisyys, ominaispiirteet, seuraukset ja hallinta palkansaajilla. Työsuojelurahaston loppuraportti*. Tampere: Tampereen yliopisto.

Aron, Elaine N. & Aron, Arthur (1997) Sensory-Processing Sensitivity and Its Relation to Introversion and Emotionality. *Journal of Personality and Social Psychology*. 73 (2) 345–368.

Aron, Elaine N. (2010) *Psychotherapy and the highly sensitive person improving outcomes for that minority of people who are the majority of clients*. New York, N.Y.: Routledge.

Aron, Elaine N. & Aron, Arthur & Jagiellowicz, Jadzia (2012) Sensory Processing Sensitivity: A Review in the Light of the Evolution of Biological Responsivity. *Personality and Social Psychology Review* 16 (3) 262–282.

Aron, Elaine N. (2013) *HSP- Erityisherkkä ihminen (2. painos)*. Suomentanut Sini Linteri. Helsinki: Nemo. Englanninkielinen alkuperäisteos *The highly sensitive person: How to thrive when the world overwhelms you* vuodelta 1999.

Bakker, Arnold B. & Demerouti, Evangelia (2007) The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3) 309–328.

Bakker, Arnold B. & Demerouti, Evangelia & Hakanen, Jari J. & Xanthopoulou, Despoina (2007) Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High. *Journal of Educational Psychology* 99 (2) 274–284.

Bakker, K. & Moulding, R. (2012) Sensory-Processing Sensitivity, dispositional mindfulness and negative psychological symptoms. *Personality and Individual Differences* 53 (3) 341–346.

Benham, Grant (2006) The Highly Sensitive Person: Stress and physical symptom reports. *Personality and Individual Differences* 40 (7) 1433–1440.

Berger, Peter & Luckmann, Thomas (1994) *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen*. Suomentanut Vesa Raiskila. Helsinki: Gaudeamus. Englanninkielinen alkuperäisteos *The Social Construction of Reality* vuodelta 1966.

- Burr, Vivien (2003) *Social Constructionism*. 2nd ed. Hove: Routledge.
- Crawford, Eean R. & LePine, Jeffery A. & Rich, Bruce L. (2010) Linking Job Demands and Resources to Employy Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta-Analytical Test. *Journal of Applied Psychology*, 95 (5) 834–848.
- Demerouti, Evangelia & Bakker, Arnold B. & Nachreiner, Friedhelm & Schaufeli, Wilmar B. (2001) The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology* 86 (3) 499–512.
- Donaldson-Feilder, Emma & Munir, Fehmidah & Lewis, Rachel (2013) Leadership and Employee Well-being. Teoksessa L. Skipton & R. Lewis & A. Freedman & J. Passmore (toim.) *The Wiley-Blackwell Handbook of the Psychology of Leadership, Change and Organizational Development*, luku 8.
- Evers, Arne & Rasche, Jochem & Schabracq, Marc J. (2008) High Sensory-Processing Sensitivity at Work. *International Journal of Stress Management* 15 (2) 189–198.
- Gearhart, Christopher C. (2018) Highly Sensitive Person Scale (HSPS). Teoksessa Debra L. Worthington & Graham D. Bodie (toim.) *The Soucrebook of Listening Research. Methology and Measures*. Hoboken, NJ, USA: John Wiley & Sons, Inc, 299–305.
- Golonka, Krystyna & Gulla Bozena (2021) Individual Differences and Susceptibility to Burnout Syndrome: Sensory Processing Sensitivity and Its Relation to Exhaustion and Disengagement. *Frontiers in psychology* 12 (751350) 1–15.
- Grimen, Hanne Listou & Diseth, Åge (2016) Sensory Processing Sensitivity: Factors of the Highly Sensitive Person Scale and Their relationships to Personality and Subjective Health Complaints. *Perceptual and Motor Skills* 123 (3) 637–653.
- Hakanen, Jari (2004) *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, Jari J. & Schaufeli, Wilmar B. & Ahola, Kirsi (2008) The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress* 22 (3) 224–241.
- Hakanen, Jari (2009a) *Työn imun arviointimenetelmä*. Utrecht Work Engagement Scale. Helsinki: Työterveyslaitos.

- Hakanen, Jari (2009b) Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? Kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahaston tilaama selvitys.
- Heiskanen, Tuula & Syvänen, Sirpa & Rissanen, Tapio (toim.) (2019) Mihin työelämä on menossa? Tampere: Tampere University Press.
- Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero (2016a) Diskursiivinen maailma: Teoreettiset lähtökohdat ja analyttiset käsitteet. Teoksessa Arja Jokinen & Kirsi Juhila & Eero Suoninen (toim.) Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö. Tampere: Vastapaino, 25–50.
- Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero (toim.) (2016b) Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö. Tampere: Vastapaino.
- Juhila, Kirsi (2016) Tutkijan positiot. Teoksessa Arja Jokinen & Kirsi Juhila & Eero Suoninen (toim.) Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö. Tampere: Vastapaino, 411–443.
- Karjalainen, Mira (2021) Työn rajojen hämärtyminen koronapandemian aikana: etätyö ja sukupuoli. Työelämän tutkimus 19 (4) 546–569.
- Karppinen, Jenni (2017) Erityisherkkänä työelämässä. Pro Gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto,
- Kinnunen, Ulla & Rantanen, Johanna & de Bloom, Jessica & Mauno, Saija & Feldt, Taru & Korpela, Kalevi (2016) Työn ominaisuuksien merkitys työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinnassa. Työelämän tutkimus 14 (3) 243–256.
- Kinnunen, Ulla (2017) Työstä palautuminen. Teoksessa Anne Mäkikangas & Saija Mauno & Taru Feldt (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 127–147.
- Kristal, Jan (2005) The temperament perspective: Working with children's behavioral styles. Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co.
- Kuokkanen, Anne & Varje, Pekka & Väänänen, Ari (2013) Transformation of the Finnish employee ideal in job advertisements from 1944 to 2009. Acta Sociologica 56 (3) 213–226.
- Lyly-Yrjänäinen, Maija (2022) Työolobarometri 2021. Ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:23. Helsinki.
- Malo, Anita (2006) Etätyö työnantajien näkökulmasta. Teoksessa Tero Mamia & Harri Melin (toim.) Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen tutkimus 314. Helsinki: Työministeriö, 37–66.

- Mamia, Tero & Melin, Harri (toim.) (2006) Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen tutkimus 314. Helsinki: Työministeriö.
- Maslow, Abraham (1943) A Theory of Human Motivation. Alkuperäinen artikkeli julkaistu Psychological Review 50, 370–396. <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm> Viitattu 6.4.2022.
- Melin, Harri & Blom, Raimo & Mamia, Tero (2006) Työelämän joustot: johtopäätöksiä ja pohdintaa. Teoksessa Tero Mamia & Harri Melin (toim.) Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen tutkimus 314. Helsinki: Työministeriö, 245–260
- Melin, Harri & Mamia, Tero (2006) Suomalaiset työpaikat – tutkimustoimipaikkojen peruskuvauus. Teoksessa Tero Mamia & Harri Melin (toim.) Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen tutkimus 314. Helsinki: Työministeriö, 13–36.
- Melin, Harri & Saari, Tiina (2019) Työn ja työelämän tutkimuksen muuttuvat maailmat. Teoksessa Tuula Heiskanen & Sirpa Syvänen & Tapio Rissanen (toim.) (2019) Mihin työelämä on menossa? Tampere: Tampere University Press.
- Mäkikangas, Anne & Mauno, Saija & Feldt, Taru (toim.) (2017) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Mäkikangas, Anne (2007) Personality, well-being and job resources: from negative paradigm towards positive psychology. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.
- Nätti, Jouko & Anttila, Timo (2012) Joustava työaika, organisaation menestys ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 155–173.
- Oinas, Tomi (2009) Tyytyväisyys työaikapankkiin. Työelämän tutkimus 7 (2) 81–91.
- Ollila, Seija & Kujala, Anne (2020) Moninaisuus työelämässä ja johtamisessa – erityisherät persoonat työssä. Hallinnon tutkimus 39 (2) 90–102.
- Paanasalo, Minna (2017) ”Vihdoinkin tälle tavalleni olla ihminen on nimi”: erityisherkyys yksilön ja sosiaalisen rajapinnalla. Pro Gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto.
- Potter, Jonathan (1996) Representing Reality. Discourse, Rhetoric and Social Construction. London, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE Publications.

Potter, Jonathan & Wetherell, Margaret (1987) *Discourse and social psychology. Beyond attitudes and behaviour*. London, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE Publications.

Pyöriä, Pasi (2012) (toim.) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus.

Pyöriä, Pasi & Saari, Tiina & Ojala, Satu (2016) Kokoaikainen kotietäytyö – yleisyys, työn organisoitu tuloksellisuus sekä työyhteisön vastavuoroisuus. *Työelämän tutkimus* 14 (2) 185–203.

Ruohomäki, Virpi (2020). Etätyöoloikka ja hyvinvointi ja koronakriisin alussa. *Työpoliittinen aikakauskirja* 63 (2) 21–28.

Ryan, Richard & Deci, Edward (2017) *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development and Wellness*. New York: Guilford Publications.

Salin, Milla & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri & Hakovirta, Mia & Kaittila, Anniina (2021) Työ ja perhe-elämän hämärtyvät rajat: suomalaisten äitien työ- ja perhe-elämän rajapintojen hallinnan strategiat korona-arjessa. *Työelämän tutkimus* 19 (4) 570–594.

Schaufeli, Wilmar B. & Bakker, Arnold B. (2004) Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 25 (3) 293–315.

Sennett, Richard (2002) *Työn uusi järjestys*. Suomentanut Eine Kivinen ja David Kivinen. Tampere: Vastapaino. Englanninkielinen alkuperäisteos *The Corrosion of Character* vuodelta 1999.

Seppälä, Piia & Hakanen, Jari (2017) Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Teoksessa Mäkikangas, Anne & Mauno, Saija & Feldt, Taru (toim.) *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 149–167.

Smolewska, Kathy A. & McCabe, Scott B. & Woody, Erik Z. (2006) A psychometric evaluation of the Highly Sensitive Person Scale: The components of sensory-processing sensitivity and their relation to the BIS/BAS and “Big Five”. *Personality and Individual Differences* 40 (6) 1269–1279.

Suoninen, Eero (2016a) Näkökulma sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen. Teoksessa Arja Jokinen & Kirsi Juhila & Eero Suoninen (toim.) *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*. Tampere: Vastapaino, 229–247.

Suoninen, Eero (2016b) Kielenkäytön vaihtelevuuden analysoiminen. Teoksessa Arja Jokinen & Kirsi Juhila & Eero Suoninen (toim.) *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*. Tampere: Vastapaino, 51–73.

- Sutela, Hanna, Pärnänen, Anna & Keyriläinen, Marianne (2019) Digiajan työelämä: työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Tilastokeskus.
- Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna (2021) Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin. Tilastokeskus.
- Tajfel, Henri (1981) Human groups and social categories : studies in social psychology. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tilastokeskus (2022) Käsitteet. Etätyö. <https://www.stat.fi/meta/kas/etatyo.html> Viitattu 8.1.2022.
- Tims, Maria & Bakker, Arnold B. & Derks, Daantje (2013) The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources, and Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology* 18 (2) 230–240.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2020) Työaikalaki. TEM oppaat ja muut julkaisut 2020:1.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2021) Työolobarometri 2020. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:36. Helsinki.
- Uhmavaara, Heikki (2006) Liukuva työaika ja työaikajousten vastavuoroisuus. Teoksessa Tero Mamiä, Tero & Harri Melin (toim.) Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen tutkimus 314. Helsinki: Työministeriö, 67–80.
- Valli, Raine (2018) Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalla tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 92–116.
- Valli, Raine (toim.) (2018) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Valli, Raine & Perkkilä, Päivi (2018) Sähköinen kyselylomake ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksessa Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalla tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus. 117–128.
- Vander Elst, Tinne & Sercu, Maarten & Van den Broeck, Anja & Van Hoof, Elke & Baillien, Elfi & Godderis, Lode (2019) Who is more susceptible to job stressors and resources? Sensory-processing sensitivity as a personal resource and vulnerability factor. *PLoS ONE* 14 (11) 1–18
- Wetherell, Margaret (1998) Positioning and interpretative repertoires: conversational analysis and post-structuralism in dialogue. *Discourse and society* 9 (3) 387–412.

Wetherell, Margaret & Potter, Jonathan (1988) Discourse analysis and the identification of interpretative repertoires. Teoksessa Charles Antaki (toim.) *Analysing Everyday Explanation. A Casebook of Methods*. London: SAGE Publications. 168–183.

Liitteet

Liite 1: Sähköinen kyselylomake

Hei!

Pro gradu -tutkielmani mielenkiinnonkohteena ovat erityisherkkien antamat merkityksenannot työelämän joustavuudelle. Aihe on tärkeä, sillä Suomessa erityisherkkyyttä on tutkittu hyvin vähän etenkin työelämänäkökulmasta. Tutkimuksen tulokset analysoidaan diskurssianalyysin keinoin.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista, ja voit keskeyttää kyselyyn vastaamisen milloin tahansa. Ennen kyselyyn vastaamista, luethan huolellisesti tietosuojailmoituksen seuraavasta linkistä: https://docs.google.com/document/d/1LyokikdJmfFmzuSJ6fYbMk_-N5KS4bpkrh2vgN8gMg/edit?usp=sharing

Jos sinulla herää mitä tahansa kysymyksiä tai huomioitavaa tutkimuksesta, älä epäröi ottaa yhteyttä.

Vastaamalla kysymyksiin ja lähettämällä lomakkeen annat suostumuksen materiaalin tutkimukselliseen käyttöön. Kyselyyn vastataan anonyymisti. Vastauksiasi käsitellään luottamuksellisesti, eikä kukaan muu kuin minulla ole niihin pääsyä. Kyselyn vastaukset analysoidaan ja niihin voidaan viitata pro gradu -tutkielmassa. Tutkimuksen valmistuttua kaikki kyselylomakkeen vastaukset tuhoetaan.

Kyselylomake sisältää kolme osiota: taustoituksen, erityisherkkyyttä koskevan osion sekä työelämän joustavuuteen liittyvät kysymykset. Kysymykset ovat avokysymyksiä, ja vastaathan niihin rauhallisesti ja mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Kyselyyn vastaamiseen menee noin 10 minuuttia. Vastaathan kaikkiin kysymyksiin. Kyselyn viimeinen vastauspäivä on 26.3.2021.

Kiitos tutkimukseen osallistumisesta!

Sofia Lähde

Osallistun tutkimukseen vapaaehtoisesti. Olen saanut tietoa tutkimuksesta kirjallisesti, ja minulle on annettu mahdollisuus keskustella ja esittää kysymyksiä tutkimukseen liittyvistä asioista. Antamiani tietoja käsitellään luottamuksellisesti. *

Suostun yllä kuvattuun tutkimukseen ja siihen, että aineisto tallennetaan ja säilytetään opinnäytteen valmistumiseen saakka. *

Minua on informoitu Euroopan unionin tietosuoja-asetuksen mukaisesta henkilötietojen käsittelystä ja sen perusteista koskien yllä kuvattua tutkimusta (erillinen tietosuojailmoitus kyselylomakkeen kuvauksessa). *

Taustoitus

1. Millä ammattinimikkeellä teet työtä?

Eryysherkkyyys

2. Mitä erityisherkkyyys merkitsee sinulle? Miten oma erityisherkkyytesi ilmenee? Kuvaile.
3. Miten erityisherkkyytesi näkyy työarjessasi?
4. Oletko kertonut erityisherkkyydestäsi työpaikallasi? Miten siihen on työyhteisössasi suhtauduttu?
5. Miten erityisherkkyyys pitäisi mielestäsi ottaa työpaikoilla huomioon?

Työelämän joustavuus

6. Mitä työelämän joustavuus mielestäsi on? Millaisia asioita siihen liittyy?
7. Miten joustavuus näkyy oman työsi arjessa? Kuvaile.
8. Millaisina koet nämä oman työarjesi joustavuuden muodot? Onko niistä hyötyä, vaivaa, tukevatko ne työtäsi, vaikeuttavatko ne työn tekemistä? Kuvaile omin sanoin.

Kiitos tutkimukseen osallistumisesta!

Vastauksiasi käsitellään luottamuksellisesti. Mikäli sinulla on kysymyksiä/huomioitavaa opinnäytetyöhön tai kyselyyn liittyen, älä epäröi ottaa yhteyttä minuun Facebookissa tai sähköpostitse.