

Mitä työhyvinvoinnilla ymmärretään?

– diskurssianalyttinen tutkimus työhyvinvoinnin -käsitteestä

Esa Alm
Tampereen yliopisto
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö
Sosiaalipsykologian pro gradu – tutkielma
Maaliskuu 2013 Tampereen yliopisto

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Esa Alm: Mitä työhyvinvoinnilla ymmärretään?

– diskurssianalyttinen tutkimus työhyvinvoinnin -käsitteestä

Pro gradu – tutkielma, 71 s., 1 liitesivu

Sosiaalipsykologia,

ohjaaja Irmeli Järventie

TIIVISTELMÄ

Työhyvinvointi on Suomen mediassa tällä hetkellä hyvin puhuttu aihe ja myös tutkimuksen kannalta siksi mielenkiintoinen. Tämä tutkimus keskittyy *työhyvinvointi* – käsitteen ymmärtämiseen ja määrittelyyn, koska ko. käsitteen merkityksestä ollaan niin montaa eri mieltä. Tutkimuksen aineistona ja runkona olivat valtion työntekijöiden piirissä tehty kysely työhyvinvointi – käsitteen ymmärtämisestä ja eri organisaatioiden määritelmät työhyvinvoinnista sekä näiden kahden aineiston välinen vertailu. Tutkimus on aineistolähtöinen, mutta sen tuloksia peilataan myös kolmen eri teorian kautta. Tutkimusmenetelminä ovat englantilaisen koulukunnan diskurssianalyysi ja Laclau ja Mouffin diskurssianalyysi (diskurssiteoria). Tutkimuksen tulokset tiivistyivät lopulta yhdeksään eri tulkintarepertuaariin, joita sitten verrattiin työhyvinvoinnin määritelmiin, joita poimittiin mm. netistä 21. Työntekijöiden käsitykset työhyvinvoinnista osoittautuivat sopivan paremmin yhteen työhyvinvoinnin määrittelyjen kanssa kuin alun perin odotuksena oli, mutta erojakin oli. Lisäksi työhyvinvointi käsitteen sisällön tulkintaan vaikuttaa paljon se, millä tasolla siitä puhutaan. Onko kyseessä, työntekijä-, organisaatio- vai yhteiskunnallinen taso? Näillä eri tasoilla työhyvinvoinnista puhutaan eri tavalla ja yleensä kunkin tason omasta hyötynäkökulmasta. Esimerkiksi yhteiskunnan tasolla työhyvinvointi-diskurssiin liittyy myös osittainen pyrkimys toteuttaa työurien pidennystä ja eläkeiän pidentämistä sen avulla. Tämä tutkimus lähestyy ongelmaa lähinnä työntekijän näkökulmasta. Tutkimus antoi viitteitä siitä, että työhyvinvointia tulisi toteuttaa yksilöllisemmältä pohjalta eikä ylhäältä alaspäin annettuna. Esimerkiksi työntekijöiden vastaukset erosivat keskenään niin paljon, että jo se yksin viittaisi työhyvinvoinnin yksilöllisemmän toteutuksen suuntaan. Lisäksi yksilöllisempää toteutusta tukivat myös muut seikat. Ehkä hieman yllätys oli myös se, että työmotivaatio sekä haasteellisuus ja yhteisöllisyys eivät nousseet työntekijöiden diskursseissa korkealle. Käsitseroja työhyvinvoinnista voivat aiheuttaa mm. ihmisten ajattelussaan käyttämät eri logiikat.

Avainsanat: työhyvinvointi, diskurssianalyysi, tarvehierarkia, yksilöllisyys

1. JOHDANTO	1
1.1. TYÖHYVINVOINTI NYT JA ENNEN	1
1.2. TYÖHYVINVOINTI -KÄSITTEEN MÄÄRITTELYÄ JA SISÄLTÖÄ.....	3
1.3. TYÖHYVINVOINNIN LÄHIKÄSITTEET	6
1.4. TÄMÄN TUTKIMUKSEN TAVOITE	8
2. TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS	10
2.1. TYÖHYVINVOINTITUTKIMUKSEN EDELLYTYKSIÄ.....	10
2.2. TYÖHYVINVOINTITUTKIMUSTA SUOMESSA.....	11
2.4. HYVINVOINTIIN JA TYÖHYVINVOINTIIN LIITTYVIÄ TEORIOITA	14
2.4.1. Maslowin tarvehierarkia	15
2.4.2. Hertzbergin motivaatio-hygienia teoria ja Aldeferin tarveteoria.....	21
2.4.3. Maslowin tarvehierarkian, Hertzbergin motivaatioteorian ja Alderferin teorian yhtäläisyydet	23
2.4.4. Diskurssista, sen tutkimuksesta ja diskurssianalyysistä	24
2.4.5. Laclau ja Mouffén diskurssiteoria.....	26
3. TUTKIMUSAINEISTO JA TUTKIMUSMENETELMÄT	28
3.1. TUTKIJAN ESIYMMÄRRYS JA KOMPETENSSI.....	28
3.2. AINEISTO I.....	29
3.2.1. Työhyvinvoinnin väittämät	29
3.2.2. Työhyvinvoinnin väittämien analyysia	30
3.3. AINEISTO 2.....	34
3.3.1. Työhyvinvointikysely.....	34
3.3.2. Aineiston sosiodemografinen kuvaus.....	35
3.3.3. Aineiston analyysin tulokset	36
3.3.4. Tulokset repertuaareittain	37
3.3.4.1 Johtajuuden laatu (9).....	38
3.3.4.2 Työympäristö kunnossa (17)	39
3.3.4.3 Yhteisöllisyys (9).....	39
3.3.4.4 Psykkinen ja fyysinen hyvinvointi (21).....	41
3.3.4.5. Motivaatio ja haasteellisuus (5)	42
3.3.4.6. Työssä jaksaminen (7)	44
3.3.4.7. Oma ja työnantajan vastuunkanto (12)	44
3.3.4.8. Eettisyys ja oikeudenmukaisuus (6).....	45
3.3.4.9. Yksilöllisyys (17).....	46
4.1. YLEISTÄ	47
4.2. TYÖNTEKIJÖIDEN VASTAUSTEN VERTAILU MASLOWIN, HERTZBERGIN JA ALDEFERIN TEORIOIHIN	48
4.3. TYÖNTEKIJÖIDEN VASTAUSTEN VERTAILU ORGANISAATIOIDEN MÄÄRITELMIIN	50
4.3.1. Vertailun tausta ja tarkoitus	50
4.3.2. Ylärepertuaarien vertailu määritelmiin.....	51
4.3.3. Yhteenveto edellisestä vertailusta.....	55
5. TUTKIMUSTULOKSIEN YHTEENVETO JA TULKINTA	57
6. TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS, EETTISYYS JA SUHDE MUUHUN TYÖHYVINVOINNIN TUTKIMUKSEEN	60
6.1. TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTI	60

6.2. TUTKIMUKSEN EETTISYYS.....	62
6.3. TUTKIMUKSEN SUHDE MUUHUN TYÖHYVINVOINNIN TUTKIMUKSEEN	62
7. POHDINTA	65

Lähdeluettelo
Liite 1

1. JOHDANTO

1.1. Työhyvinvointi nyt ja ennen

Onko työhyvinvointi kadoksissa? Työhyvinvointi on ollut viime aikoina hyvin näkyvä aihe julkisissa keskusteluissa. Siitä keskustelevat niin poliittiset päättäjät kuin yritysmaailman edustajatkin. Työhyvinvointiin on ottanut kantaa myös pääministeri Mari Kiviniemi lausumalla, että työuria on pidennettävä, mutta ei käskyttämällä, vaan työhyvinvointia kehittämällä (Pääministeri Mari Kiviniemi TV 1:n Ykkösaamussa 22.1.2011). Eri järjestöjen, etenkin ammattiliittojen, edustajat ovat erityisesti siitä huolissaan. Työterveyshuolto ja muu terveydenhuoltojärjestelmä ottaa kantaa työhyvinvointiin. Eri alojen tutkijat tutkivat sitä ja kirjoittavat siitä kirjoja. Päivän lehdissä ja ammattijulkaisuissa kirjoitetaan paljon työhyvinvoinnista. Siitä puhutaan myös työpaikoilla. Johto puhuu siitä ja työntekijät keskustelevat siitä. Kaikki tuntuvat olevan siitä huolissaan ja haluaisivat parantaa sitä. Kukin taho on huolissaan siitä omalla tavallaan. Työhyvinvointi -sanalla löytyy Googlen suomenkielisiltä sivuilta 86 100 hakua (3.7.2010). Tämä luku ja edelliset havainnot kuvaavat konkreettisesti omalta osaltaan sen keskustelun määrää, mitä työhyvinvoinnista tänä päivänä käydään.

Aloitettuani vakinaisen työurani 80-luvun puolivälissä, kukaan ei puhunut työhyvinvoinnista mitään. Työpaikalla oltiin ja viihdyttiin tai sitten ei viihdytty ja vaihdettiin työpaikkaa. Työhyvinvointi -sanaa en edes muista kuulleen käytettävän. Ainakaan siitä ei käyty keskustelua yhtä laajasti kuin nyt. Ei työpaikoilla eikä mediassa. Ei missään. Miksi ei käyty? Oliko työhyvinvointi työpaikoilla kunnossa? Ehkä oli? Miksi sitten työhyvinvointi on noussut nyt keskustelun keskiöön? Onko syynä lama, laajat irtisanomiset, erilaiset ”tuottavuusohjelmat”, työttömyyden kasvaminen, pelot työpaikan menettämisestä, työtahdin kiristyminen ja työelämän teknistyminen. Vai onko taustalla työelämän vaatimusten kasvaminen, ylipäättänsä ihmisen jaksaminen työ- ja perhe-elämän puristuksessa, nykyajan kiire ja työelämän nopea muutosvauhti, työelämän kansainvälistyminen ja erilaiset EU-säännökset, suunnitellut työssäoloajan pidentämiset, työpaikan kiristyneet ihmissuhteet, ihmisen unohtaminen työpaikalla vai joku muu syy? Vai ovatko työntekijät entistä valveentuneempia ja vaativat oikeuksiaan? Kaikkia näitä syistä asian selittämiseksi löytyy, mutta kuka sanoo viimeisen totuuden? Katsoisinkin, että mm. kaikilla edellä mainituilla ja monilla muilla nykyelämän kiireeseen ja muutokseen liittyvillä seikoilla on vaikutuksensa asiaan. Yhtä ja ainutta syytä ei voitane nimetä.

Miksi sitten työhyvinvoinnista kannattaa puhua? Siihen on useita syitä. Ensinnäkin ihminen viettää työssä 24–60 % valveilla oloajastaan, joten ei ole suinkaan yhdentekevää, miten tämän ajan ja minikäläisissä tunnelmissa sen vietämme. Työ on ihmiselle tärkeää. Työtä tekemällä ihminen kokee itsensä tarpeelliseksi, saa toteuttaa itseään ja tuntee kuuluvansa johonkin yhteisöön. Työ on monille

ihmisille tärkeä hyvinvointia ylläpitävä tekijä. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan tässä yhteydessä, yksinkertaisesti sanoen, jokaisen ihmisen henkilökohtaista tunnetilaa työpaikalla. Palaan varsinaisiin työhyvinvoinnin määrittelyihin myöhemmin. Toiseksi, usein unohdetaan se tosiasia, että työhyvinvoinnin hoitaminen on esim. yrityksille jo ainakin osittain lakisääteinen velvollisuus (Ojala & Ahonen 2003, 15–16, 27.). Edelleen on vielä mainittava eräs keskeinen ja monien tahojen mielestä tärkeä seikka sen perusteeksi, miksi työhyvinvointiin myös kiinnitetään huomiota. Se on myös taloudellinen kysymys. Työhyvinvoinnilla on laajoja taloudellisia vaikutuksia yhteiskunnan, yrityksen ja yksilön kohdalla mm. ennen aikaisen eläkelöitymisen, sairauspoissaolojen, ja huonon työmotivaation vuoksi, vain muutamia seikkoja mainitakseni. Toisin sanoen työpahoinvointi maksaa kaikilla edellä mainituilla tasoilla ja siksi siihen aletaan kiinnittää enenevässä määrin huomiota. Positiivisesti ajatellen työhyvinvoinnin katsotaan toimivan tuloksentekijänä ja mm. yrityksen tai organisaation menestys vaatii työhyvinvointia, koska yhä yleisemmin katsotaan, että hyvinvoivat ihmiset tekevät hyvän tuloksen. Sitä osoittavien tutkimusten myötä aletaan ymmärtää, että työhyvinvointiin uhratut rahat saadaan monikertaisesti takaisin (esim. Ojala & Ahonen 2003, Manka & Kaikkonen & Nuutinen 2007.)

Mediassa ja työpaikoilla siis puhutaan työhyvinvoinnista, mutta mitä työhyvinvoinnilla itse asiassa tarkoitetaan? Työhyvinvointia voi lähestyä sekä positiivisessa mielessä että negatiivisessa mielessä eli toisin sanoen analysoida sitä, mikä luo työhyvinvointia ja mikä taas sitä estää. Eri organisaatioilla ja eri ihmisillä on erilainen käsitys sinänsä tuttavallisen ja helpon tuntuisen työhyvinvointi -sanon sisällöstä. Kuitenkin, kun olen seurannut jo vuosien ajan keskustelua työhyvinvoinnista niin mediassa kuin kahvipöydässäkin, olen havainnut, että kaikilla on kuitenkin oma käsityksensä työhyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin täsmällinen määrittelemineen tuntuu olevan vaikeata. Se tuntuu siis olevan subjektiivinen käsite. Oma kiinnostukseni aiheeseen syntyi juuri tästä ristiriidasta. Kuinka työhyvinvointia voidaan toteuttaa, jos jokainen ajattelee siitä eri tavalla? Mielestäni tämän seikan selvittäminen on erittäin tärkeää myös yhteiskunnan tasolla. Jos työhyvinvointia aiotaan viedä eteenpäin yhteiskunnassa ja työpaikoilla, on tärkeää, että organisaatiot, niiden johto ja työntekijät ajattelevat työhyvinvoinnista jokseenkin samalla tavalla. Muutenhan yhteiskunta tai työnantaja yrittää tahtomattaan toteuttaa työhyvinvoinnin nimissä sellaisia asioita, joita työntekijäporras ei katso sen piiriin keskeisesti kuuluvan eikä ehkä edes koe niitä omalta osaltaan mielekkääksi. Työntekijäpuoli odottaa johdolta siis erilaisia toimenpiteitä työhyvinvoinnin suhteen, mutta vastaavatko ne työntekijöiden toiveita? Toisaalta taas työnantaja ihmettelee, miksi heidän työhyvinvoinnin nimissä tekemät parannuksensa eivät saa vastakaikua työntekijöiden silmissä. Käsitteen sisällön pitäisi siis rationaalisuuden nimissä olla kaikille osapuolille suurin piirtein samanlainen, mutta onko se? Tämän tutkimuksen tarkoituksena on juuri selvittää ja tarkastella sitä, mitä työhyvinvointi käsite merkitsee

eri osapuolille kuten organisaatiolle, johdolle ja työntekijöille. Ymmärretäänkö työhyvinvointi - käsite edes jossain määrin samalla tavalla?

1.2. Työhyvinvointi -käsitteen määrittelyä ja sisältöä

Kuten edellisen kappaleen sisällöstä kävi ilmi, työhyvinvoinnista on lähes jokaisella oma käsityksensä. Samoin työhyvinvoinnin tarkka määrittely tuntuu olevan hankalaa. Mieluummin esim. organisaatiot puhuvat siitä, mitä he katsovat työhyvinvoinnin piiriin kuuluvan, kun lähtevät sitä tarkasti määrittelemään. Monia määritelmiä on esitetty ja käsitteiden muutamia niistä jo tässä johdannossa seuraavaksi. Syvällisempi käsittely tapahtuu myöhemmin. Aluksi on kuitenkin syytä määritellä lyhyesti, mitä käsitteellä tarkoitetaan. Käsitteellä tarkoitetaan yksinkertaisesti ilmaistuna ajattelun luomaa abstraktia oliota. Käsitteen voidaan ajatella olevan myös sanan tai termin merkitys. Käsitteen määritelmä on käsitteen kielellinen kuvaus. (Suomisanakirja 2011; Lahden ammattikorkeakoulu 2011.). Työhyvinvoinnin määrittelyn kehykset riippuvat siitä, ajatellaanko sitä esim. tekemisenä, kokemuksena vai kokemuksen kuvauksena, sekä kuka työhyvinvointia määrittelee. Työterveyslaitos koordinoi 1.1.-31.12.2008 EU: n Progress –rahoitusohjelmaa, jonka nimi oli Restructuring, Well-being at Work and Financial Participation. Tämä projekti päättyi määrittelemään työhyvinvoinnin näin:

”työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa” (Työterveyslaitos 2009a, 18 – 19.)

Määritelmä lähtee mielestäni enemmänkin yritysten tarpeista, vaikka se toki huomioi myös työntekijän. Se tavallaan ilmaisee sen yleisesti tunnetun fraasin, että tyytyväinen työntekijä tekee hyvää tulosta. Mm. Mamia (2009) katsoo, että liikkeenjohdon piirissä työhyvinvoinnin vaaliminen nähdään enemmänkin välineenä siihen, että yritys tekee tulosta ja saavuttaa tavoitteensa. Humanistinen asenne ei ole ensisijainen, vaan tavoite on tuottavuuden parantaminen hyvinvoivan työntekijän kautta. Hänen mielestään liike-elämä myös kääntää välillä asian toisin päin ja puolustelee hyvän tuottavuuden tavoitetta sillä, että se tuo hyvinvointia (Mamia 2009, 20.) Edellä mainitussa Työterveyslaitoksen julkaisussa (2009) esitetään myös kirjallisuudessa usein esiintyvä määritelmä työhyvinvoinnille, jonka alkuperää ei sen tarkemmin kerrota. Tällä kilpailevalla määritelmällä haluan tuoda esiin sen alussa mainitsemani tosiseikan, että työhyvinvoinnin määrittely yksiselitteisesti on vaikeaa. Määritelmä kuuluu:

”työhyvinvointia koskevien aloitteiden on tasapainotettava työntekijän ja organisaation tarpeet, mikä tarkoittaa sitä, että on luotava sellainen ympäristö, joka edistää tyytyväisyyden tilaa ja antaa työnte-

kijöiden menestyä ja saavuttaa koko potentiaalinsa sekä heidän omaksi hyödykseen että organisaation eduksi” (Työterveyslaitos 2009a, 18 – 19.)

Työterveyslaitos katsoo, että tämä määritelmä ei sovi pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. Tämä määritelmä on mielestäni kuitenkin jo tasapuolisempi ja katsoo organisaation sekä työntekijän etua tasapuolisemmin. Pohjois-Karjalan sairaanhoitopiiri on määritellyt työhyvinvoinnin lyhyesti ja ytimekkäästi seuraavasti:

”työhyvinvointi tarkoittaa tasapainoa henkilöstön työ- ja toimintakyvyn ja motivaation sekä työn vaatimusten välillä” (Kunnallinen työmarkkinailaitos 2007, 2).

Määritelmä on mielestäni hyvin humaani ja työntekijälähtöinen verrattuna varsinkin ensiksi esitettyyn määritelmään. Näistäkin kolmesta määritelmästä jo näkee, että määritelmät muodostuvat erilaisiksi, kun ne laaditaan eri tahojen näkökulmasta. Työhyvinvoinnin määritelmiä on toki paljon muitakin, mutta katson näiden antavan näin aluksi jo riittävän käsityksen siitä, mistä tässä on kyse. Palaan myöhemmin tutkimuksessani näihin määritelmiin tarkemmin, koska ne muodostavat ensimmäisen tutkimuksessani tarkasteltavan aineiston.

Mamia toteaa, kuten itsekin tavallaan totesin johdannon ensimmäisessä luvussa, että työhyvinvointi on kaikille käsitteenä jo niin tutun oloinen, että useinkaan ei vaivauduta miettimään varsinaisesti, mitä käsite pitää sisällään. Hän esittää seuraavasti, mitä *työhyvinvointi* - käsitteellä saatetaan tarkoittaa:

- *työturvallisuutta ja fyysistä työympäristöä*
- *palkkauksen tasoa*
- *fyysistä terveyttä ja työkykyä*
- *stressin ja uupumuksen välttämistä*
- *tyytyväisyyttä työhön ja työpaikkaan*
- *työpaikan ihmissuhteita ja työilmapiiriä*
- *innostusta omasta työstä*
- *työstä saatavaa henkistä tyydytystä*
- *tasapainoa työn ja muun elämän välillä*

Lisäksi hän toteaa, että jos työhyvinvointia aiotaan tutkia, niin tulisi olla ainakin jonkin tasoinen yhteinen käsitys siitä, mitä työhön liittyvällä hyvinvoinnilla tarkoitetaan, mitkä tekijät siihen vaikuttavat ja mikä yllä mainittujen tekijöiden suhde toisiinsa oikein on (Mamia 2009, s. 20 – 21.) Olen täysin samaa mieltä ja korostan tässä vielä sitä, että samoin mielestäni on työhyvinvoinnin kehittämisen kanssa. Työhyvinvoinnin eri osapuolilla (yhteiskunta, työnantajat ja työntekijät) tulisi siis olla melko samanlainen käsitys työhyvinvoinnin sisällöstä, jotta sitä voidaan yhteisen edun nimissä toteuttaa.

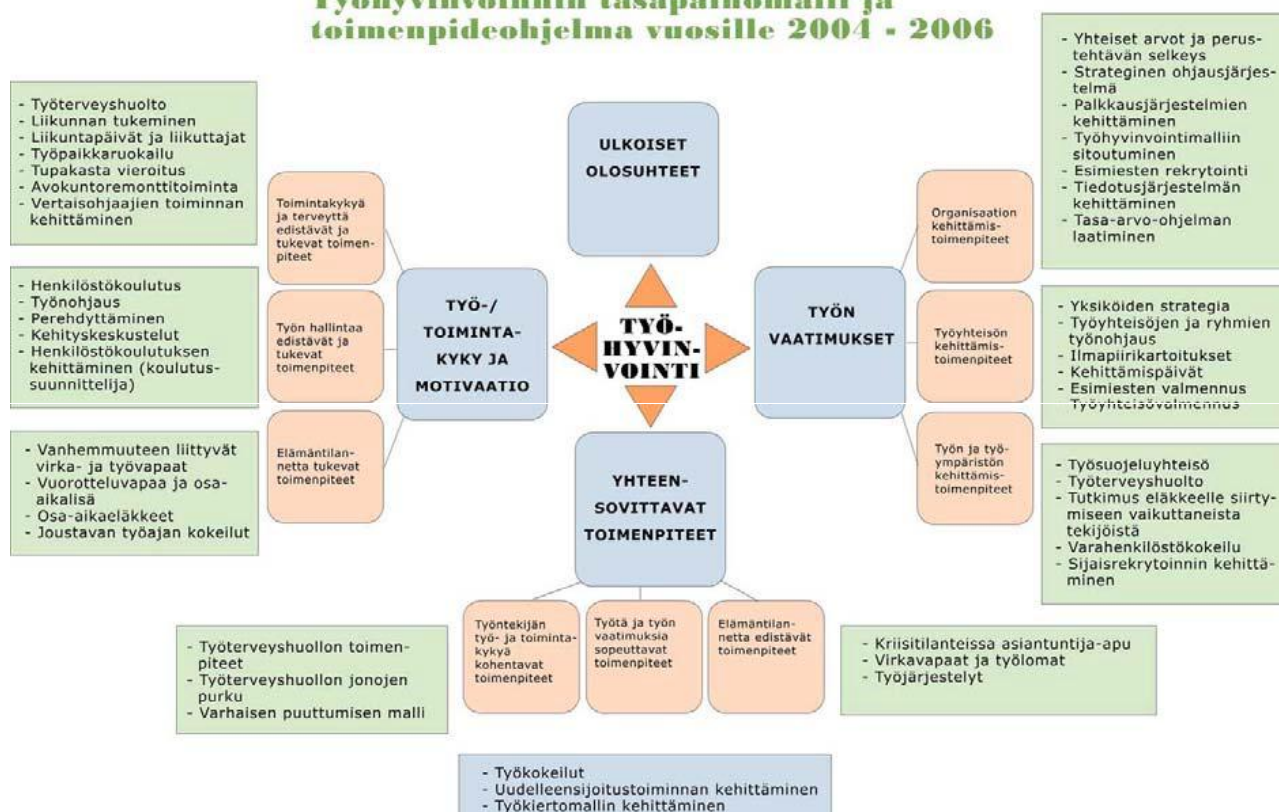
Mamia pitää työhyvinvointia hyvin monitasoisena ilmiönä. Hän myös erottaa objektiivisen hyvinvoinnin eli hyvinvoinnin tekijät ja subjektiivisen hyvinvoinnin eli hyvinvoinnin kokemukset. Subjektiivista hyvinvointia voidaan tutkia kaksisuuntaisesti joko työhyvinvointina (hyvinvointi ja työtyytyväisyys) tai työpahoinvointina (työuupumus ja stressi). Näiden lisäksi hän näkee työhyvinvoinnilla

olevan myös sosiaalisen ulottuvuuden, johon kuuluvat esim. johtamisen käytännöt ja työyhteisön ilmapiiri. Mamian mielestä esiin on myös tuotu eri käsityksiä siitä, mitä kuuluu työhyvinvoinnin tekijöihin ja mitä taas työhyvinvoinnin kokemukseen (Mamia 2009, 21 - 22.)

Työterveyslaitoksen mielestä ihmisen voimavarat työelämässä muodostuvat fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta työkyvystä ja terveydestä, tiedoista, taidoista ja osaamisesta sekä motivaatiosta ja sitoutumisesta (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2007, 3). Tässä työhyvinvoinnin osa-alueiden määrittelyissä on yhtymäkohtia Mamian yllä oleviin työhyvinvoinnin osa-alueisiin. Yleisestikin ottaen näissä kahdessa työhyvinvoinnin osa-alueiden määrittelyssä on jo pitkälti listattu ne alueet, mitä yleensä työhyvinvoinnin piiriin luetaan.

Työhyvinvoinnin toimintaympäristö on siis kaikkienensa ikään kuin ”palapeli”, jossa on monta eri tekijää. Tästä toimintaympäristöstä on monia eri malleja ja esityksiä, mutta olen valinnut tähän lopuksi niistä Kunnallisen työmarkkinalaitoksen mallin, joka mielestäni hyvin kuvaa tätä moninaista kokonaisuutta.

Työhyvinvoinnin tasapainomalli ja toimenpideohjelma vuosille 2004 - 2006



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin tasapainomalli ja toimenpideohjelma vuosille 2004–2005 (Kunnallinen työmarkkinailaitos 2007).

1.3. Työhyvinvoinnin lähikäsitteet

Työhyvinvointi voidaan sekoittaa sen lähikäsitteisiin hyvin helposti, joten on syytä tarkastella niiden eroja. Seuraavassa tarkastelen näitä lähikäsitteitä lähinnä Mamian (2009) mukaan. Kun puhutaan *työhyvinvoinnista*, sillä tarkoitetaan työntekijöiden hyvinvointia. Kun puhutaan työhyvinvoinnista, niin väistämättäkin tulee ilmaisuna myös mieleen *työpahoinvointi*, mitä voidaan pitää työhyvinvoinnin vastakohtana. *Työelämän laadulla* taas tarkoitetaan työelämän tasoa yleisemmästä näkökulmasta. Psykologisemman tason ilmauksia ovat työssä *jaksaminen*, *työkyky* ja *työmotivaatio* ja niiden voisi mielestäni katsoa olevan työhyvinvoinnin osa-alueita. *Työolot* ovat taas osa työelämän laatua ja siten eräänlainen perusta ja pohja työhyvinvoinnille. *Työtyytyväisyys* tulee jo lähelle työhyvinvoinnin käsitettä, mutta se on kuitenkin rajoitetumpi ja sitä voi pitää työhyvinvoinnin osana. Työtyytyväisyys voisi toisin ilmaistuna tarkoittaa työssä viihtymistä. Se on emotionaalinen reaktio ja siten myös onnistuneen toiminnan tulos (Mustonen 2006, 4). Työtyytyväisyys on sinänsä niin laaja ilmaisu, että sitä voisi selittää enemmänkin, mutta en katso sitä tämän työn kannalta tarpeelliseksi. Keskeinen käsite on myös (work engagement), jonka Jari Hakanen on suomentanut työn imuksi. Sillä tarkoitetaan lyhyesti sanoen myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä (Hakanen 2005.)

Eri maat käyttävät työhyvinvointitoiminnoistaan tai siihen läheisesti liittyvistä toiminnoistaan eri termejä, jotka muistuttavat suomalaista työhyvinvointikäsitettä. Näiden maiden työhyvinvointiin liittyvät toimenpiteet mielestäni mukailevat ko. maassa käytettyä nimitystä. Alla on luettelo eri maissa käytetyistä ilmaisuista (Työterveyslaitos 2009a, 7-14, 17):

- Eurooppalaisen Progress- ohjelman mukaisesti tulee käyttää termiä työhyvinvointi = well-being at work.
- Quality and productivity of working life (työelämän laatu ja tuottavuus): Saksa, Suomi
- Workplace as supporting health (työpaikka terveyden tukijana): Irlanti, Alankomaat, Ruotsi (attractive workplace, vetovoimainen työpaikka)
- Well-being (hyvinvointi): Belgia, Ruotsi, Luxemburg, Norja, Puola, Irlanti
- Healthy living (terveellinen elämäntapa): Itävalta, Tanska, UK, Ruotsi
- Decreasing sickness rates (sairauspoissaolojen vähentäminen): Alankomaat, Norja, Puola
- Work ability (työkyky): Suomi
- Inclusive working life (osallistava työelämä): Norja
- Work environment (työympäristö): Tanska, Alankomaat, UK.
- Corporate social responsibility (yrityksen yhteis- kunnallinen vastuu): Tanska, UK.
- Employee involvement in company development (työntekijöiden osallistuminen yrityksen kehittämiseen): Norja, Puola, Romania
- WHP in health at work groups (terveyden edistäminen työpaikoilla työryhmissä): Saksa (health at work, company health report, and health circle).
- Tripartite agreements on WHP (kolmikantasopimukset terveyden edistämiseksi työpaikoilla): Itävalta, Suomi, Luxemburg, Ruotsi
- Prevention (ennaltaehkäisy): Ranska, Luxemburg

Eri maiden määrittelyt on otettu tähän paitsi kansainvälisyyden vuoksi myös etenkin siksi, että niistä näkee, miten eri tavalla työhyvinvoinnista voidaan ajatella eri kulttuureissa. Edellä esitetty tukee tutkimukseni ajatuksia työhyvinvointi -käsitteen määrittelyn monimuotoisuudesta ja kulttuurisidonnaisuudesta. Seuraavassa on mielestäni esitetty keskeisiä kysymyksiä työhyvinvoinnin suhteen. Nämä kysymykset ovat hyvin lähellä oman tutkimukseni keskeisiä tutkimuskysymyksiä ja antavat lisätukea tässä tutkimuksessa esiteltäville ongelmille ja päätelmille:

”Voimme kirjoittaa hyvinvoinnille monenlaisia määritelmiä. Onko kysymys pelkistä kokemuksista ja tunteista, vai riippuvatko tulokset meidän toiminnastamme? Kuka on vastuussa työhyvinvointitoimenpiteistämme, keitä ovat toimijat: ovatko he työntekijöitä, työnantajia, viranomaisia vai työmark-

kinaosapuolia? Miten tämän asian pitäisi liittyä yksittäiseen ihmiseen, työorganisaatioon tai yhteiskuntaan” (Työterveyslaitos 2009a, 17.)

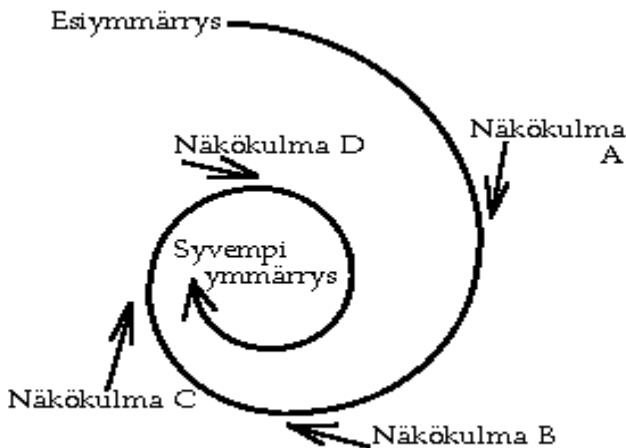
1.4. Tämän tutkimuksen tavoite

Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää ja tarkastella, mitä työhyvinvointi -käsite merkitsee eri osapuolille kuten organisaatiolle, johdolle ja työntekijöille. Ymmärretäänkö työhyvinvointi -käsite edes jossain määrin samalla tavalla? Pyrin kuitenkin tarkastelemaan työhyvinvointia lähinnä työntekijän näkökulmasta. Pyrin myös selvittämään, mikä mahdollisesti estää ja vaikuttaa siihen, ettei tätä yhteisymmärrystä synny riittävässä määrin. Teen tutkimukseni laadullisena tutkimuksena hyödyntäen diskurssianalyttisiä menetelmiä, koska se sopii mielestäni hyvin tämän kaltaiseen tutkimukseen. Tutkimusaineistona on sekä työntekijöiden käsityksiä työhyvinvoinnista että erilaisten organisaatioiden määritelmiä työhyvinvoinnista. Tutkimuksessani keskeistä on kommunikaation, yhteisymmärryksen ja käsitteiden analyysi. Käsittelyni on saanut osin innostusta ”berger & luckmanilaisesta” tiedonsosiologisesta ajattelusta. Esitän parannuskeinojakin työhyvinvointiin, mikäli tutkimustulokset antavat sellaiseen aihetta. Tutkimukseni on aineistolähtöinen mutta kuitenkin löyhästi teoriasidonnainen eli siihen sisältyy abduktiivista päättelyä (esim. Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2011). Ongelmana tässä on se, että diskurssianalyysin taustana on sosiaalinen konstruktionismi, joka eroaa näiden käyttämieni teorioiden (Maslow, Herzberg, Alderfer) maailmasta. Kaikki kolme kuuluvat psykologisten teorioiden luokkaan sisältö- ja tarveteoriat. Maslowin tarvehierarkia on humanistisen psykologian aikakauden ns. ”suuri teoria”. Sitä on arvosteltu, mutta mielestäni sitä voidaan käyttää, kun ymmärtääkseni parempaakaan ei ole keksitty. Herzbergin kaksifaktoriteoria on ollut hyvin suosittu ja siinä lähtökohtana on se, että ihmisellä on kaksi tarvejärjestelmää: välttää kipua ja tarve kasvaa ja kehittyä ihmisenä. Alderferin teorian lähtökohtana on Maslowin tarvehierarkia. Hän kuitenkin vähensi portaikon kolmeen (esim. Wikipedia 1.9.2012.) Teen siis tietoisesti ratkaisun sijoittaessani täysin toisenlaiseen tieteelliseen perustaan sijoittuvia tutkimustuloksia toisenlaisen tieteellisen näemyksen teorioihin. Lisäperusteluna on se, että se näyttäisi antavan lisäarvoa tutkimustulosteni tulkin- nalle. Tässä myös sovelletaan sosiaalipsykologista tutkimusta organisaatiotutkimuksen alueella ja yllä mainitut teoriat ovat hyvin käytettyjä monenlaisissa liike-elämän tutkimuksissa. Etenkin työntekijöiden vastausten analyysissä korostuu hermeneuttinen tutkimusote. Lähdän liikkeelle oman esiympärykseni pohjalta, mutta yritän saada syvällisemmän kuvan työntekijöiden teksteistä ja niitä heijastavista diskurssianalyttisistä tulkintarepertuaareista ja yhdistelen niitä laajemmiksi repertuaareiksi. Palaan aina välillä yksittäisiin vastauksiin, kunnes tunnen saavuttaneeni oivallusteni saturaati- on. Koko ajan tapahtuu siis näkökulman vaihtoa yksittäisten vastausten ja kokonaisuuden välillä eli yksityiskohtaisemmasta tarkastelusta laajempaan ja taas takaisin. Tästähän käytetään nimitystä her-

meneuttinen kehä tai hermeneuttinen spiraali (esim. Takala ja Lämsä 2001, 380.). Puhutaan myös iteroivasta prosessista, jonka tarkempi kuvaus alla:

Iteroiva prosessi

”Iteroiminen tarkoittaa sitä, että hankkeessa toistetaan jo kertaalleen tehtyjä työvaiheita niin monta kertaa, että se lopulta tuottaa tyydyttävän lopputuloksen. Lopputulos paranee kerta kerralta sen ansiosta, että ensiksi tehdyt selvitykset toimivat myöhempien lähtökohtana. Prosessi täten muistuttaa spiraalia, joka asteittain lähestyy tavoitetta.



Iteroivan prosessin avulla voidaan tutkia huonosti tunnettuja ilmiöitä tai kohteita, jolloin tutkimushankkeen vaiheita voi olla mahdotonta tarkkaan suunnitella. Aluksi saattaa olla vaikea päättää edes, mitä seikkoja kohteesta pitäisi merkitä muistiin, sillä se ehkä selviää vasta sen jälkeen kun kohdetta on jonkin verran tutkittu. Täytyy valmistautua muuttamaan tutkimuksen suunnitelmaa sitä mukaa kuin kohdetta aletaan paremmin ymmärtää. Tutkimusprosessia ei täten voida etukäteen suunnitella ainakaan jonomuotoon, vaikka sitäkin voidaan mahdollisesti ensin yrittää ja sitten tarvittaessa siirtyä iteroivaan menetelmään.

Iterointia toistetaan niin kauan kunnes riittävän hyvä tulos saadaan tai hankkeen resurssit loppuvat. Prosessi alkaa yleensä tarkastelemalla kohdetta eri näkökulmista, joko eri tieteenalojen kannalta tai vain erilaisista käytännön näkökulmista ” (Routio 2012).

Tutkimukseni keskeinen elementti on työhyvinvoinnin – käsite, johon koko tutkimuksen ydin viime kädessä kulminoituu. Tutkimuksen hyötynä näkisin olevan sen, että varsin monitahoisen työhyvinvoinnin – käsitteen kokonaiskuva selkiytyy tai dekonstruoidaan. Mitä siitä ajattelevat työntekijät ja miten sitä on pyritty määrittelemään institutionaalisesti? Miten työhyvinvointia voitaisiin käytännössä paremmin toteuttaa nimenomaan työntekijän kannalta katsoen? Lisäksi tutkimustulosten perusteella on todennäköisesti mahdollista pohtia myös työhyvinvointia estäviä tekijöitä. Monissa gradunteko-ohjeissa yms. tutkimusenteko-oppaissa kehoitetaan tutkijaa häivyttämään itsensä taustalle ja käyttämään esim. passiivimuotoa (ns. referentiaalista kielenkäyttöä), jolloin teksti ikään kuin vaikuttaa luotettavammalta. Toisissa taas kehoitetaan tuomaan tekijän persoona esiin. Varsinkin näin voi eräiden mielestä tehdä omintakeisessa tutkimuksessa ja etenkin laadullisessa tutkimuksessa, kunhan se on harkittua (esim. Raunio 2011, 65–67.). Mm. retorisen sosiaalipsykologian isä Michael Billig

arvostelee uudessa kirjassaan sosiaalipsykologien tapaa hävittää toimijuuden ja toiminnan luonnetta ja kirjoittaa passiivissa (ref. Psykologia lehti 05/2011, 377). Tutkielmassa käytän tietoisesti minämuotoa erityisesti kirjoittajalle henkilökohtaisesti tärkeissä kohdissa ja eräissä muissakin kohdissa.

1.5. Tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on etsiä vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- 1) Miten työntekijät tekevät ymmärrettäväksi työhyvinvointia?
- 2) Miten erilaiset instituutiot määrittelevät työhyvinvoinnin?
- 3) Merkityksellistävätkö työntekijät työhyvinvoinnin samoin kuin erilaiset instituutiot?
- 4) Jos työntekijöiden puhuvat (myöhemmin repertuaarit tai ala- ja ylärepertuaarit) työhyvinvoinnista suhteessa toisiinsa ja suhteessa eri instituutioiden käsityksiin osittain tai kokonaan eroavat, mikä tällöin mahdollisesti estää yhteisymmärrystä?
- 5) Jos puhuvat työhyvinvoinnista eroavat, kuinka mahdollisesti työhyvinvoinnin toteuttamista voisi parantaa ottaen huomioon työhyvinvoinnin merkityksen yhteiskunnan eri tasoilla?

2. TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS

2.1. Työhyvinvointitutkimuksen edellytyksiä

Käytän tässä kohdassa tarkoituksellisesti suoria lainauksia sekä sosiaali- ja terveysministeriön, että Tero Mamian kirjoituksista, koska ne ovat keskeisiä työhyvinvointitutkimukselle. Lisäksi ne käsittelevät työhyvinvointinäkemystä eri yhteiskuntatasoilla, mikä on myös relevanttia tutkimukseni kannalta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvitys vuodelta 2005 ”Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta” puhuu työhyvinvointitutkimuksen tavoitteista ja visioista seuraavasti:

Tavoite:

”Työhyvinvointitutkimuksen tavoitteena on tunnistaa, arvioida ja poistaa työympäristössä esiintyvät epäkohdat ja vaaratekijät sekä edistää hyvien työolojen syntymistä ja parantaa yksilöiden työssä selviytymismahdollisuuksia ja työn hallintaa. Tutkimuksen tulee kehittää työyhteisöjä ja työpaikkoja nostamalla esiin ongelmia ja vaaratekijöitä ja tunnistamalla mahdollisia uusia riskitekijöitä sekä tuottamalla niiden hallintaan ja poistamiseen hyviä käytäntöjä työpaikkatason ja valtakunnallisen päätöksenteon tueksi. Lisäksi tutkimuksen tulee parantaa yksilöiden, työyhteisöjen ja yhteiskunnan tuottavuutta ja edistää kansainvälistä kilpailukykyä”.

Työhyvinvointitutkimuksen visio vuoteen 2015:

– ”Yksilötasolla työhyvinvointitutkimus ylläpitää ja edistää työssäkäyvien henkilöiden terveyttä, hyvinvointia, motivoituneisuutta ja innovatiivisuutta. Tavoitteena on elinikäisen työssäoloajan pidentäminen ja työstä aiheutuvien terveyshaittojen kustannusten vähentäminen”.

– ”Työpaikka- ja työyhteisötasolla työhyvinvointitutkimus tuottaa tietoa terveysriskeistä ja vaaratekijöistä, työn aiheuttamasta haitallisesta fyysisestä ja henkisestä kuormituksesta, työkyvyn ylläpitämisestä, todettujen terveysriskien ja kuormitustekijöiden poistamisesta ja hyvistä käytännöistä. Lisäksi tutkimus tuo tietoa mahdollisista uusista riskeistä ja kuormitustekijöistä ja lisää työn tuottavuutta ja taloudellisuutta sekä parantaa palvelujen ja tuotteiden laatua”.

– ”Yhteiskunnallisella tasolla työhyvinvointitutkimus tuottaa tarvittavaa ja riittävää tietoa valtakunnalliseen päätöksentekoon sekä säädösten ja ohjeiden valmisteluun. Lisäksi tavoitteena on huonosta työhyvinvoinnista yhteiskunnalle aiheutuvien haittakustannusten vähentäminen ja työn ja tuotannon tuottavuuden ja taloudellisuuden parantaminen sekä kansantaloudellisen hyvinvoinnin lisääminen. Yksilöihin, työyhteisöihin ja työoloihin suunnattu tutkimus parantaa mahdollisuuksia yhteiskunnan tasolla välttämättömien ja tarpeellisten sosiaali-, terveys- ja muiden palveluiden tuottamiseen.”

Yllä mainitussa selvityksessä työhyvinvointi ymmärretään työssä käyvän yksilön selviytymisenä työtehtävistään, mihin vaikuttavat hänen oma fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kuntonsa, työyhteisön toimivuus sekä työympäristön eri tekijät.

Tero Mamia ymmärtää työhyvinvoinnin tutkimuksen ”niiden työn piirteiden tarkasteluksi, jotka tuottavat tai kuluttavat työntekijöiden hyvinvointia”. Edelleen hänen mielestään työhyvinvointia tulisi ”tarkastella mitattavissa olevana moniulotteisena ilmiönä, johon kuuluvat paitsi objektiiviset työolot ja työstä saatavat palkkiot, myös subjektiivinen hyvinvointikokemus” (Mamia 2009, 24.)

Työterveyslaitos koordinoi Suomessa EU:n Progress- rahoitusohjelmaan liittyvää työhyvinvointihanketta vuonna 2008, jonka tarkoituksena oli tuottaa täysin uusi työpaikan eri osapuolten ja ryhmien yhteistyöhön ja keskusteluun perustuva malli työhyvinvoinnille (Työterveyslaitos 2009, 4).

2.2. Työhyvinvointitutkimusta Suomessa

Helsingin yliopiston nettisivujen mukaan sen organisaatioiden ja ryhmien sosiaalipsykologian viimeaikainen tutkimus on keskittynyt paljon työhyvinvointiin ja työssä koettuun oikeudenmukaisuuteen. Laitoksen tutkimuksen kohteena on tällä hetkellä mm. luottamuksen ja valtaetäisyyden merkitys työorganisaatioiden menestyksessä ja henkilöstön hyvinvoinnissa (2006 >). Helsingin yliopiston valtiotieteellisen tiedekunnan opiskelijoiden tutkielmissa, liseniaatintöissä ja väitöskirjojen tutkimuksissa ei niiden otsikkotietojen perusteella ole tutkittu ensisijaisesti työhyvinvointia vuosina 2008–2010/9. Sama tilanne on Tampereen ja Kuopion yhteiskuntatieteellisen tiedekunnan kohdalla. Muilla tieteenaloilla kuin sosiaalipsykologiassa sen sijaan työhyvinvointia on tutkittu eri näkökulmista. Myös sosiaalipsykologiassa on tutkittu jonkin verran työhyvinvointia, jos aikajanaksi otetaan pitempi kausi

kuin yllä mainittu n. kolme vuotta. (Helsingin Yliopisto 2010, internetsivut, Tampereen yliopisto 2010, internetsivut, Kuopion Yliopisto 2010, internetsivut).

Jari Hakasen sosiaalipsykologian väitöskirjatutkimuksen nimi oli ”Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla”. Tutkimuksessa selvitettiin elämänkulun, työuran rikkonaisuuden, yksityiselämän kriisien ja persoonallisuuden merkitystä työuupumukselle sekä aidosti myönteistä työhyvinvointikokemusta, työn imua, ja sitä edistäviä työn voimavaratekijöitä. Tutkimusaineistoina olivat Arvo Ylpön alun perin toteuttaman Terve lapsi – tutkimuksen 35-vuotis-seurannan osallistujat sekä suuren opetusalan organisaation henkilöstö. Lisäksi tutkimuksessa haastateltiin 35-vuotis-seuranta-aineiston työuupuneimpia. Työn kuormittavat vaatimukset (esim. kireä työtahti ja kuormittavat oppilassuhteet) olivat eräänä selityksenä työuupumusoireiluun, joka oli taas yhteydessä heikentyneeseen työkykyyn. Edellisessä puhutaan ns. työhyvinvoinnin jaksamispolusta. Työn voimavaratekijät (kuten työn itsenäisyys, esimiehen tuki, arvostus) olivat yhteydessä työn imuun, joka edelleen vahvisti sitoutumista opetustyön jatkamiseen. Tässä taas puhutaan työhyvinvoinnin motivaatiopolusta. (Hakanen 2005.)

Maija Soinisen sosiaalipsykologinen pro gradu-tutkielma oli ”*Tapaustutkimus työhyvinvoinnista ja sen edistämisen mahdollisuuksista*”. Tutkimus oli toimintatutkimus ja tapaustutkimus. Tärkeimmiksi kehittämisen kohteiksi nousivat työn määrällisen kuormittavuuden kohtuullistaminen, tiedonkulun parantaminen sekä työn joustojen ja työrauhan lisääminen (Soininen 2006.)

Pirjo Vesan etnografinen väitöskirja ”*Aineistolähtöinen teoria hyvää oloa ja työhyvinvointia edistävästä huumorista hoitajien keskinäisessä vuorovaikutuksessa*” (Tampereen yliopisto 2009, lääketieteellinen tiedekunta). Tutkimuksessa tarkasteltiin hoitajien keskinäistä huumoria erään sairaalan vuodeosastolla. Tutkimustuloksena saatiin aineistolähtöinen teoria hyvää oloa ja työhyvinvointia edistävästä huumorista hoitajien keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Keskeistä oli, tulkittiinko huumori hyväntahtoiseksi vai pahantahtoiseksi (Vesa 2009.)

Marja Kytösalmen tutkielman ”*Myönteisiä kokemuksia ulkoistamisesta; yksilön työhyvinvoinnin näkökulma*” tarkoituksena oli selvittää, miten yksilö kokee ulkoistetun työsuhteensa työhyvinvoinnin näkökulmasta. ”Mm. työntekijöiden autonomisuuden lisääntyminen ja sopimusosapuolten luottamuksen molemminpuolinen kasvu ulkoistamissopimuksen aikana ovat tässä tutkitussa tapauksessa tehneet työhyvinvointikokemukset positiivisemmiksi verrattuna aiempiin palkkatyösuhteisiin, vaikka työhyvinvoinnin pohdinta on ollut sekundaarista pohdintaa niin ulkoistajilla kuin ulkoistetuillakin” (Kytösalmi 2007.)

Lopuksi mainitsen vielä erään tutkimuksen, joka myös sivuaa osittain omaa tutkimustani. Nimittäin Sanna Laakson ja Jenny Uusitalon Tampereen yliopiston johtamisen laitokselle tehdyssä pro gradu työssä *Changes in Well-Being in a Finnish Industrial Company 2001–2010* tutkitaan käsitte-analyysillä työhyvinvointia. Käsittelen tätä tutkimusta tarkemmin pohdinnan yhteydessä.

2.3. Sosiaalinen konstruktionismi

Käytän tutkimuksen viitekehystenä sosiaalista konstruktionismia. Tutkimukseni diskurssianalyytinen ote nojaa sosiaalisen konstruktionismin periaatteille. Sosiaalisen konstruktionismin mukaan sosiaalinen todellisuutemme rakentuu sosiaalisessa ja kielellisessä vuorovaikutuksessa. Sosiaalinen konstruktionismi toimii ikään kuin sateenvarjona monien kielellisten lähestymistapojen viidakossa. Se myös suhtautuu kriittisesti valmiiksi ajateltua maailmanymmärrystä kohtaan ja siihen, miten maailma näyttäisi makaavan. Tämä kriittinen asenne täytyy myös kohdistaa tutkijaan itseensä eli se sisältää myös reflektion tutkijan omaan asenteeseen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2011; Burr 1995, 2-3; Pietikäinen & Mäntynen 2009, 12.). Vivien Burr (1995) on koonnut sosiaalisia konstruktionisteja yhdistävät perusoletukset mielestäni hyvin seuraavasti:

– ”kriittinen suhtautuminen itsestään selvänä pidettyyn tietoon. Havaintomme eivät vain yksinkertaisesti kerro maailmasta, vaan maailmamme on sosiaalisesti luotu. Siksi myös nyt selviöltä näyttävät asiat voisivat olla toisin”.

– ”käsityksemme ovat historiamme ja kulttuurimme tuotteita ja siksi relatiivisia, eli suhteellisia. Ei ole syytä olettaa omia käsityksiämme ilman muuta paremmiksi tai "totuudenmukaisemmiksi" kuin muiden kulttuurien ja aikojen käsitykset, eikä tutkimus voi tuottaa yliajallista, kulttuurin ylittävää tietoa”.

– ”tieto syntyy sosiaalisissa prosesseissa. "Totuus" on se, mikä ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa sellaiseksi tunnustetaan ja tunnistetaan, ei se mikä oletetusti parhaiten vastaa ulkoista todellisuutta (ns. totuuden korrespondenssi-teoria)”.

– ”tieto ja sosiaalinen toiminta kuuluvat yhteen. Sillä, mikä kulloinkin hyväksytään totuudeksi, on monenlaisia seurauksia toiminnalle. Esimerkiksi miten "poikkeavuuteen" suhtaudutaan, liittyy siihen, miten poikkeavuus ymmärretään ja määritellään, ja minkä ajatellaan olevan sen syynä. Täten *tieto on aina myös poliittinen kysymys, eli siihen sisältyy valtaa*. Myös tutkija on vastuullinen tuottamansa tiedon seurauksista”.

Olen tarkoituksella korostanut Burrin esityksestä politiikan ja vallan merkitykset, koska ne liittyvät olennaisesti työhyvinvoinnin ympärillä käytävään keskusteluun. Niitä ei välttämättä heti päältä katsottuna huomaa, mutta kun asiaa penkoo syvemältä, niin sieltä nämä molemmat löytyvät. En keskity tässä tutkimuksessa vallan ja politiikan merkitykseen työhyvinvoinnin puhetoissa, mutta tuon kyllä sitä työhyvinvoinnin määritelmien analyysissä pintaan.

Sosiaalisen konstruktionismin ”sateenvarjon” alla on useita erilaisia tutkimussuuntia kuten esim. diskurssianalyysi, retoriikka (esim. Perelman 2007), argumentaation tutkimus ja narratiivinen tutkimus. Retoriikalla tarkoitetaan ”*sellaista merkitysvälitteistä toimintaa, jossa pyritään vakuuttamaan kuulijat puhujan tarjoaman todellisuuden version paremmuudesta*” (TYT; Pietikäinen A, 1999 - 2002.) Myös seuraavassa ja sitä seuraavassa kappaleessa käsiteltäyn Laclau’n diskurssiteoriaan on liitetty retoriikkaa, joka tosin on enimmäkseen peräisin Quentin Skinnerin historiaan suuntautuvasta ajattelusta (Palonen 2010b, luennot). Olisin voinut käyttää kaikkia yllämainittuja tutkimusmenetelmiä tutkimukseni rakentamiseen, mutta päädyin niistä diskurssianalyysiin.

Kuuselan ja Kejosen mielestä sosiaalinen konstruktionismi on enemmänkin yleinen teoreettinen näkökulma sosiaaliseen vuorovaikutukseen kuin varsinainen tutkimusmenetelmä. Konstruktionismista on heidän mukaansa erilaisia versioita kuten esim. heikko ja vahva konstruktionismi. Vahvan konstruktionistisen näkemyksen mukaan keskeinen tarkastelukohta on kieli, joka luo ja muovaa ja rakentaa todellisuutta ja sen takana ei ole mitään. Heikon konstruktionismin mukaan kielenkäyttö kyllä on osa sosiaalista todellisuutta, mutta se tulee suhteuttaa yhteiskunnallisiin, sosiaalisiin ja ideologisiin valtahierarkioihin. Suppeammassa mielessä konstruktionismin sateenvarjon alla toimiva diskursiivisuus liitetään puheen ja ilmaisujen dialogisuuteen, kun laajemmissa määritelmissä mukaan luetaan myös puhutut ja kirjoitetut tekstit. Organisaatioissa vallitsevat diskurssit vaikuttavat yksilöidenkin ajattelutapaan, maailmanymmärrykseen ja organisaatioiden toiminnan luonteen ymmärrykseen. Konstruktionismin juuret ovat heidän mukaansa Bergerin ja Luckmanin fenomenologisen sosiologian perinteeseen pohjautuvassa tiedon rakentumisen tarkastelussa” (Kuusela ja Kejonen 2008, 25–27.)

Tutkimukseni lähtökohtina ovat heikko konstruktionismi ja laajempi tulkinta, koska tässä tutkimuksessa kurkistetaan kielen taakse ja siellä häämöttää yhteiskunnallisia, sosiaalisia ja ideologisia valtahierarkioita, jotka vaikuttavat tähän kielipeliin. Laajemmalla tulkinnalla viitataan aineistooni, joka koostuu kirjoitetuista teksteistä.

2.4. Hyvinvointiin ja työhyvinvointiin liittyviä teorioita

Työhyvinvointi on luonnollisesti osa ihmisen yleisempää hyvinvointia. Hyvin tunnettu teoria hyvinvoinnista on Erik Allardtin *having, loving, being*. Näiden Allardtin käsitteiden Mamiä katsoo luovan objektiivista pohjaa sille, mille subjektiivinen hyvinvointi (onnellisuus ja tyytyväisyys elämään) rakentuu. *Having* viittaa ihmisen hyvinvoinnin taloudelliseen ulottuvuuteen ja elintasoon. *Loving* viittaa ihmisen kumppanuuteen ja ylipäättävänsäkin sosiaaliseen puoleen. *Being* on käsitteenä epämaa-

räisempi ja sen voisi sanoa käsittävän ihmiselon yhteiskunnallisempaa puolta ja esimerkiksi itsensä toteuttamisen tarvetta. Mamia katsoo Allardtin teorian olevan psykologisen tarveteorian (Mamia 2009, 25 - 26.)

Koska tutkielmassani käsitelen ihmisen hyvinvointia työelämässä ja työelämä tapahtuu yleensä jossakin organisaatiossa, on perusteltu syy myös käsitellä lyhyesti niitä organisaatioteoreettisia näkökulmia, jotka mielestäni liittyvät asiaan. En kuitenkaan käsittele tässä praktisista syistä muita organisaatioteoreettisia näkökulmia kuin ihmissuhteiden koulukunnan näkökulmaa ja sitäkin siten, että olen valinnut sieltä kolme motivaatioteoriaa (Maslow, Herzberg, Alderfer) lähemmän tarkastelun kohteeksi. Toinen perusteltu syy käsitellä näitä kolmea valitsemaani motivaatioteoriaa tässä on se, että huomasin, että niitä vasten on hyvä peilata tutkimustuloksiani lähinnä työhyvinvointikyselyn puolella. Korostan vielä, että nämä kolme motivaatioteoriaa eivät perustu samalle tieteelliselle pohjalle kuin tutkimustulokseni (sosiaalinen konstruktionismi), mutta sijoitan silti tutkimustulokseni niihin yllä mainituista syistä. Myös Mamia katsoo, että esim. Maslowin tarvehierarkiaa on melko helppo soveltaa työhyvinvointiin ja että niin on myös tehtykin (esim. Ojala & Ahonen 2003). Käsitellenkin tässä tarkimmin Maslowin teoriaa, mutta tarkastelen kuitenkin lopuksi myös sitä, kuinka nämä teoriat tukevat ja vahvistavat toisiaan.

Ihmissuhteiden koulukunta siirsi ajattelun painopistettä organisaation muista tekijöistä ihmisiin. Tieteellisen liikkeenjohdon ja klassisen organisaatioteorian ajatuksista siirrettiin näkökulmaa ihmisten toimintaan ja heidän motivaatioihinsa suhteessa organisaatioon. Ihmissuhteiden koulukunta sai alkunsa ns. Hawthorne tutkimuksista Chicagossa 1927–1932. Niissä tutkittiin Elton Mayon johdolla työolojen muutosten ja väsymyksen vaikutusta ihmisten motivaatioon ja jaksamiseen. Nämä tutkimukset johtivat vallankumoukseen organisaatioteoreettisessa ajattelussa ja ihmissuhteiden koulukunnan myötä syntynyt ajattelu on edelleen ajankohtaista ja suosittua. Tämä painopisteen siirtäminen ihmiseen ja ihmisten johtamiseen, on myös edesauttanut mm. organisaatiopsykologian, työelämän suhteiden ja organisaatiokäyttäytymisen nimellä tunnettujen teoriasuuntien kehittämistä (Harisalo 2008, 91,93 96–98.)

2.4.1. Maslowin tarvehierarkia

Abraham Maslow käsittelee kirjassaan *Motivation and Personality* (1970, luku 2) teoriaa ihmisen motivoinnista. Hän luo tarpeista hierarkkisen mallin, jonka portaat järjestyksessä alimmalta ylimmälle ovat (kuviossa hieman eri nimet):

itsensä toteuttamisen tarpeet (self-actualization needs).

arvostuksen tarpeet (esteem needs)

yhteenkuuluvaisuuden ja rakkauten tarpeet (belongingness and love needs)

turvallisuuden tarpeet (safety needs),

fysiologiset tarpeet (physiological needs),

Maslow käsittelee näitä tarpeita laajasti ja sinänsä mielenkiintoisesti, mutta olen ottanut tähän vain tutkielmani kannalta relevantin ydinosan. Mielestäni Maslowin tarvehierarkian perusta ei ole mihinkään muuttunut, vaikka se esitettiin jo puoli vuosisataa sitten. Ainostaan tarpeen tyydytyksen kohteet ovat yhteiskunnan kehittymisen myötä muuttuneet. Tällä tarkoitan sitä, että nykyaikana on tullut paljon uusia keinoja ja muotoja siihen, millä näitä tarvehierarkian tarpeita voidaan tyydyttää.

MASLOWIN TARVEHIERARKIA



Kuvio 2. Maslowin tarvehierarkia (Haaga-Helia).

Fysiologisilla tarpeilla Maslow tarkoittaa homeostoaasia eli ruumiin automaattista yritystä ylläpitää normaalia verenvirtausta mukaan lukien mm. erilaiset mineraalit ja oikea lämpötila. Tutkielmani kannalta tärkeämpää on kuitenkin se, että fysiologisista tarpeista ensisijaista on nälän ja janon tarpeen tyydyttämien. Elleivät nämä tule riittävässä määrin tyydytetyksi, ei muilla tarpeilla ole merkitystä tai ne työnnetään sivuun. Jos henkilöltä puuttuu ruokaa, turvallisuutta, rakkautta ja arvostusta, niin hänen suurin tarpeensa kohdistuu ruokaan ennen muita tarpeita. Jos esim. ruuan tarve tulee jatkuvasti tyydytetyksi, ihmiselle nousee heti tarve muihin asioihin mm. turvallisuuden tarpeeseen ja kun nämä on tyydytetty, taas seuraavaan jne. Tätä Maslow tarkoittaa tarvehierarkialla (Maslow 1954, 15–16.)

Turvallisuuden tarpeisiin Maslow laskee mm. turvallisuuden, vakauden, riippumattomuuden, suoje- lun, pelosta, ahdistuksesta ja kaaoksesta vapaan tilan, lisäksi tarpeen rakenteellisuuteen, järjestykseen, lakiin ja rajoituksiin jne. Nämäkin nyky-yhteiskunnassa yleensä toteutuvat ellei ihminen joudu esim.

vallankumouksen, yhteiskunnan romahduksen tai luonnonilmiöiden keskelle. Nykyihmiselle turvallisuuden tarpeet tarkoittavat Maslowin mukaan mm. pysyvää työpaikkaa tai virkaa, pankkitiliä ja varmuutta lääkäripalveluista, työttömyysturvasta, työeläkkeestä ja vanhuuden turvasta (Maslow 1954, 18.)

Yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeet nousevat motivaation kohteeksi, kun edelliset kaksi on kohtuullisen hyvin tyydytettyjä. Yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeet pitävät sisällään tunteen jakamista ja vastaanottoa. Konkreettisemmin ilmaistuna tätä vajetta läpi kokeva henkilö tuntee voimakkaasti ystävien, kaverien tai lasten puuttumisen elämästään. Tällainen henkilö etsii aktiivisesti ihmisten seuraa yleisesti tai paikkaa ryhmässä tai perheessä. Erityisesti kannattaa mainita, että Maslow näkee, että aliarvioimme esim. tuttujen työkaverien merkityksen tämän tarpeen tyydytykselle. Hän katsoo myös, että mm. jo sen aikainen henkilökohtaisen kasvun ja erilaisten harjoitusryhmien suosio oli osana tätä tarvetta, joka suuntautuu kontakteihin, intiimisyyteen ja yhteenkuuluvuuteen (Maslow 1954, 20.)

Arvostuksen tarvetta kaipaavat kaikki ihmiset yhteiskunnassamme (eräitä patologisia tapauksia lukuun ottamatta). Tähän kuuluvia tarpeita ovat Maslowin mukaan halu vahvuuteen, saavutuksiin, riittävyteen, hallintaan ja pätevyys, luotettavuuteen ihmisten silmissä sekä halu riippumattomuuteen ja vapauteen. Lisäksi meillä on halu muiden ihmisten kunnioitukseen ja arvonantoon, statukseen, maineeseen ja kunniaan, vaikuttavuuteen, tunnettavuuteen, huomioon, tärkeyteen, arvokkuuteen ja arvostukseen. Maslow korostaa vielä, että kaikkein vakain ja kaikkein tervein itsearvostuksen tunne perustuu nimenomaan ansaittuun kunnioitukseen muiden taholta eikä esim. ulkoiseen maineeseen, julkisuuteen tai perusteettomaan ihailuun (Maslow 1954, 21–22.)

Itsensä toteuttamisen tarve tulee eteen, kun kaikki nämä edelliset on tyydytetty, ja sitä voidaan usein odottaa tapahtuvaksi (ehkä ei aina). Tämä tarve ilmenee tyytymättömyytenä ja rauhattomuutena, kunnes voimme tehdä sitä, mihin yksilöinä olemme sopivia. Muusikoiden on soitettava, taiteilijoiden on maalattava ja runoilijoiden on kirjoitettava, jos he haluavat olla äärimmäisessä rauhassa itsensä kanssa. Mitä ihmiset voivat olla, sitä heidän täytyy olla. Heidän täytyy olla rehellisiä omalle luonnolleen. Tätä juuri tarkoitetaan itsensä toteuttamisen tarpeilla. Juuri tämän tarpeen tyydytyksen kohdalla ihmiset eroavat eniten. Tämä tarve syntyy vasta, kun edelliset on oleellisin osin tyydytetty (Maslow 1954, 22.)

Maslowin mukaan tarvehierarkia toimii pääsääntöisesti edellä kerrotun mukaan, mutta yksilöllisiä vaihteluja ja eräitä poikkeuksia toki esiintyy. Joillekin ihmisille voi esim. arvostuksen tarve olla voi-

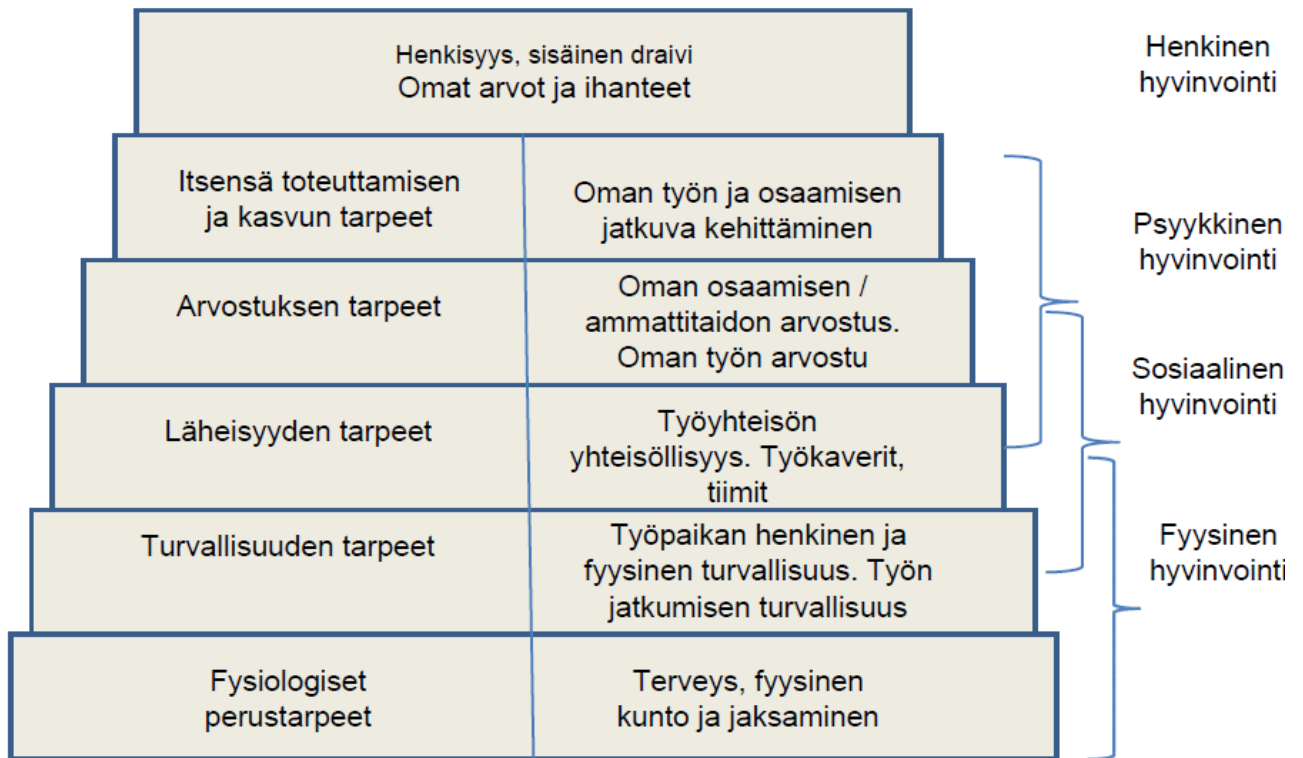
makkaampi kuin rakkauden tarve. Myöskään psykopaattinen persoonallisuus ei ymmärrä rakkauden tarvetta. Lisäksi, jos jotakin tarvetta on tyydytetty jo pitkään, voi tähän tarpeeseen kohdistua aliarvostusta. Esim. sellainen henkilö, joka ei ole koskaan ollut nälässä, voi aliarvostaa ruuan saamisen merkitystä ja nähdä sen melko merkityksettömänä seikkana. Kaikista merkittävimmät poikkeukset syntyvät yleensä siitä, että on ihmisiä, jotka hylkäävät kaiken muun heille hyvin arvokkaan asian tai idean vuoksi. Lopuksi kannattaa myös mainita, että Maslow ei tarkoittanut, että edellinen tarve pitäisi olla tyydyttynyt sataprosenttisesti, ennen kuin halu seuraavaan tarpeeseen herää. Hän esittää esimerkinomaisesti, että tavallisen kansalaisen kohdalla tämä tyydytyksen tarve voi olla esim. 85 prosenttia fysiologisissa tarpeissa, 70 % turvallisuuden tarpeissa, 50 % rakkauden tarpeissa, 40 % arvostuksen tarpeissa ja 10 % itsensä toteuttamisen tarpeissa. Tarve voi myös olla ylikuormittunut tai se koostuu monesta motivaatiosta esim. syöminen voi olla seurausta paitsi nälästä myös mukavuudenhalusta tai se voi toimia parannuksena muiden tarpeiden vajeeseen (Maslow 1954, 26–29.)

Harisalo kritisoi Maslowin tarvehierarkiaa siitä, että sille ei ole löydetty empiirisissä tutkimuksissa tukea. Hän katsoo myös, että ihmiset sukkuloivat vaihtelevan elämäntilanteensa mukaan eri tarpeiden välillä, jolloin tarpeiden tyydytys ei jakautuisi hierarkkisesti. Lisäksi hänen mukaan varsinkin hierarkian korkeimmilla tasoilla ihmisten tarpeet määrittyvät yhä enemmän subjektiivisesti ja ihmisten erilaisen psykologisen logiikan mukaan, jolloin organisaation ja johdon on niitä vaikea tunnistaa (Harisalo 2009, 102.)

Itse en yhdy Harisalon kritiikkiin noin jyrkästi, koska osittain myös Maslow myöntää yksilökohtaiset vaihtelut. Tarvehierarkiateoria on sitä paitsi yleistys, jolloin se ei toteudu sitäkään kautta kaikkien yksilöiden kohdalla. Toisaalta taas Maslowin tarvehierarkia on hyvin käytetty tutkijoiden keskuudessa esim. alla Otalan ja Ahosen (2005) soveltamana, joten kyllä siinä vahvuksiakin on. Lisätukea Maslowin tarvehierarkialle antaa mielestäni myös myöhemmin esiteltävä Maslowin, Hetzbergin ja Alderferin teorioiden vertailu, joka osoittaa, että nämä kolme eri teoriaa kattavat samoja alueita. Lisäksi niiden yhdistämisajattelun kautta mukaan tulee empiiristä tutkimusta.

Seuraavassa on esitetty Maslowin tarvehierarkia sovellettuna nykyaikaiseen työelämään Otalan & Ahosen mukaan (Ojala & Ahonen 2005). Lisäisin alla olevaan kuvioon palkan kuuluvaksi osittain fysiologisiin tarpeisiin, koska sillä ostetaan ruokaa ja sillä voidaan ostaa myös terveystalveluja sikäli kun työpaikka ei niitä maksa. Toisaalta palkan voi katsoa tyydyttävän turvallisuuden tarpeita, koska se luo tiettyä varmuuden tunnetta ainakin jonkin aikaa esim. äkillisissä turvattomuuden tilanteissa (mm. yllättävät menot, työttömäksi joutuminen). Etenkin, jos rahaa on säästettynä tilille (vrt. Maslow kappale 3.1.1. kolmas palsta). Palaan Maslowin tarvehierarkiaan vielä tuonnempana.

TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT



Otala & Ahonen, 2005

Kuvio 3. Työhyvinvoinnin portaat (Otala & Ahonen, 2003, kuvassa virhe vuosiluvussa).

Otalan & Ahosen mukaan kuviossa 3 on vertauskuvallisesti peilattu työhyvinvointia Maslowin tarvehierarkiaan. He katsovat, että näin voidaan tehdä ja itse olen vahvasti samaa mieltä, koska ihmisten tarpeet elämässä peilautuvat heidän tarpeisiinsa työelämässä. Otalan ja Ahosen mukaan alimman tason portaan tarpeisiin voidaan katsoa kuuluvan fysiologiset tarpeet kuten riittävä ravinto, neste ja uni. Työelämän puolella voidaan ajatella näitä vastaavan terveyden ja fyysisen kunnon, jotka ovat työhyvinvoinnin lähtökohtana. Ihmisen turvallisuustarpeisiin työelämän puolella he katsovat kuuluvan fyysisen työympäristön ja työvälineiden turvallisuuden sekä henkisellä puolella turvallisuuden siitä, että ei kiusata eikä töitä tarvitse pelätä, vaan niihin opetetaan ja epäonnistumisiakin sallitaan. He katsovat, että turvallisuutta on myös se, että työn jatkuvuuteen voidaan luottaa (Otala & Ahonen 2003, 20.)

Nykyhetken ihmisten tuntemukset työn suhteen ovat varmasti samansuuntaisia, kun joka päivä saa lukea lehdistä tai kuulee muusta mediasta melko massiivista irtisanomisista. Kuinka voi keskittyä työn tekemiseen tai itsensä kehittämiseen, jos irtisanomisen uhka väijyy koko ajan haamuna taustalla?

Varmasti Maslowin tarvehierarkian ylemmän tason portaat eivät toteudu tällöin ainakaan täysivaltaisesti jos ollenkaan. Tällaiset uutiset vaikuttavat niidenkin ihmisten tuntemuksiin, jotka eivät olisi-kaan irtisanomisuhan alla, ja heikentävät todennäköisesti myös heidän luottamustaan työn pysyvyyteen ja siten työhyvinvointiin. Ojala ja Ahonen tosin toteavat, että tämä ei ehkä päde nykyynoriin, jotka uskovat omaan osaamiseensa ja omaan markkina-arvoonsa (Ojala & Ahonen 2003, 20). Sanoisin kuitenkin, että ehkä tilanne oli sellainen vielä 2003, kun edellä mainitut kirjoittajat tuon totesivat, mutta miten on nyt, kun lama on käyty läpi, nuorisotyöttömyys on kasvanut ja Euroopan rahoituskriisi uhkaa jopa Suomen selviytymistä ja Suomen oma velkaantumisasaste uhkaa viedä mahdollisuuksia eteenpäinmenolta ja kehittämiseltä?

Valtion ns. tuottavuusohjelma (lue: työntekijöiden vähennysohjelma) ja alueellistamisohjelma uhkaavat kyllä kaikkia valtion työntekijöitä ainakin työstressin lisääntymisenä, jopa irtisanomisina (etenkin määräaikaaisia) ja lisäksi pakkosiirtoina kotipaikalta ties minne. Esim. valtion tuottavuusohjelman lopettamisen puolesta on työntekijöiden ja monien muiden tahojen lisäksi (esim. Ylen MOT-ohjelmassa keväällä 2011 puhunut myös valtion oma Valtion talouden tarkastusvirasto 2010). Valtiovarainministeriö on nyt syksyllä 2011 uudistanut ohjelmaa ja asettanut Vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelma -hankkeen, joka pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelman mukaisesti korvaa valtionhallinnon tuottavuusohjelman. Hankkeen määräaika on 1.11.2011–30.4.2015. Sen pitäisi korvata edellisen ohjelman virheet ja parantaa ”aidosti” valtionhallinnon tuottavuutta (Valtiovarainministeriön internetsivut 6.12.2011). Nähtäväksi jää hankkeen tuloksellisuus. Tämä myös tukee sitä, mitä aiemmin puhuin työhyvinvoinnin tuntemusten sidoksista ajankohtaan ja kulttuuriin, joka jopa näyttäisi työkuulttuurin osalta olevan tiettyjen pysyvien muutosten edessä.

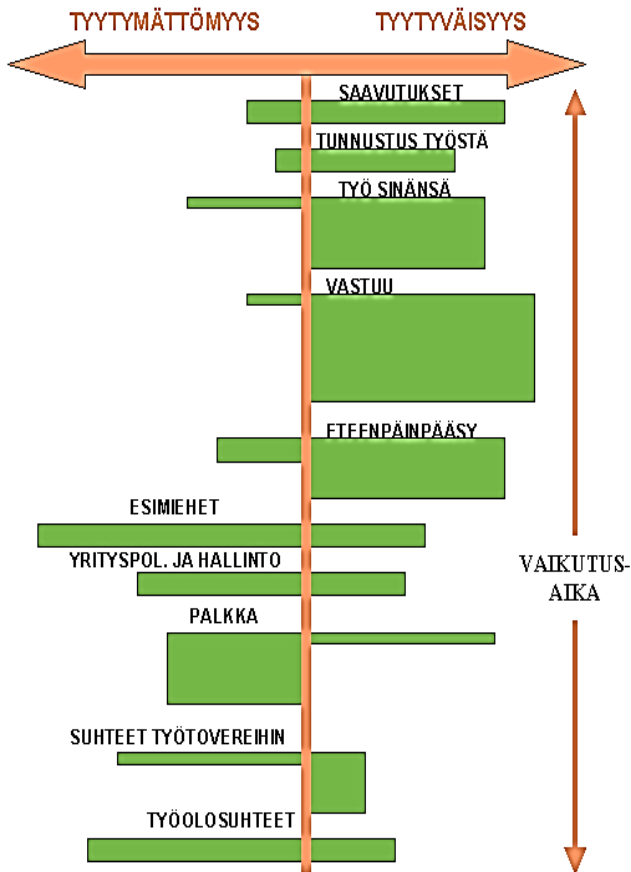
Edelleen Ojala & Ahonen (2003, 21) katsovat, että Maslowin tarvehierarkian kolmannen tason tarpeet ilmenevät haluna kuulua johonkin yhteisöön. Työelämässä se tarkoittaa kuulumista työyhteisöön, ammattiyhteisöön, ammattiliittoon jne. Siihen kuuluvat myös ihmissuhteet työssä ja työn ulkopuolella. Sosiaalisten suhteiden toimivuus tukee työhyvinvointia. Lisäisin tähän, että työkaverien kanssa pitää tulla toimeen työasioissa, vaikka heitä ei aina ”rakastaisikaan”, muuten se tuo särön työhyvinvointiin. Tätä pahimmillaan kuvaa myös työ- ja organisaatiopsykologi Pekka Järvinen kirjassaan ”Onnistu esimiehenä” (2001, 51–68). Maslowin neljäs porras kuvaa Ojalan ja Ahosen mielestä työntekijän arvostamisen tarvetta, joka pitkälti perustuu osaamiseen ja ammattitaitoon. He katsovat osaamisen liittyvän myös muihin tasoihin kuten turvallisuuteen, koska se luo mm. turvallisuuden tunnetta. Osaaminen on myös keskeistä, koska sen mukaan ihminen pätevoityy työmaailman silmissä.

Korkeimman asteen tarpeet tarkoittavat työelämän puolella mm. luovuutta, halua kehittää osaamistaan sekä päämäärähakuisuutta (Ojala & Ahonen 2003, 21.).

Ojala & Ahonen (2003 21–22) lisäävät vielä Maslowin hierarkian huipulle henkisyiden ja sisäisen draivin, johon heidän mielestään kuuluvat omat arvot, motiivit ja oma sisäinen energia. Ne suuntavat ihmisen innostumista ja kiinnostusta eri asioihin, mikä myös vaikuttaa työhyvinvointiin siten, että jos ihminen ei ole itse kiinnostunut työhyvinvoinnista, niin ei työnantajan toimillakaan ole silloin paljon merkitystä. Lisäisin tähän vielä sen, että Maslow (1954, 25–26) ajatteli tämän normaalin tarvehierarkian päälle vielä esim. esteettisiä tarpeita ja jopa kognitiivisia, konatiivisia ja neuroottisia tarpeita, jotka menevät jo lähemmäs Ojalan ja Ahosen ajatuksia. Nämä Maslowin ylimmät tarpeet näköjään usein unohdetaan, vaikka niitä ei ehkä tähän perushierarkiaan laskettaisikaan. Ehkä siitä syystä, että ne ovat jo epämääräisempiä ja vaikeammin hahmotettavia.

2.4.2. Herzbergin motivaatio-hygienia teoria ja Aldeferin tarveteoria

Otan tähän vielä lyhyesti tueksi Aldeferin teorian, jossa myös on ryhmitelty tarpeita. Tosin niitä on vähemmän. Aldeferin kolmeportaiset tarvetasot ovat toimeentulotarpeet, jotka liittyvät olemassa oloon, säilymiseen ja materiaaliseen turvallisuuteen, vuorovaikutuksen tarpeet, jotka liittyvät ihmisten väliseen kanssakäymiseen, sekä kasvutarpeet, joihin kuuluvat ihmisen halu pyrkiä hyödyntämään kykyjään luovasti ja tuottavasti. Aldeferin teoriassa useamman tarvetason pyrkimykset voivat olla käytössä yhtä aikaa. Teoriaan liittyvät myös turhaumat ja taantumet. Jollei ylemmän tason tarpeita pystytä tyydyttämään, niin palataan tyydyttämään alemman tason tarpeita. Esim. kasvusta voidaan palata vuorovaikutuksen tai toimeentulon tyydytykseen (Haaga-Helia nettisivut 5.4.2011.)



Kuvio 4. Herzbergin motivaatio-hygienia teoria (Heikkilä 2010).

Harisaloon mukaan motivaatiotekijät selittävät ihmisten työtyytyväisyydestä 81 % ja työtyytymättömyydestä 31 %. Hygieniaitekijät taas vuorostaan selittävät työtyytymättömyydestä 69 % ja työtyytyväisyydestä 19 %. Näin näiden vastakohtina ovat niiden menetykset eivätkä ne siten ole toistensa vastakohtia eli siis työtyytyväisyyden vastakohtana ei ole työtyytymättömyys vaan työtyytyväisyyden menetys. Herzbergin mielestä negatiivisten pakkokeinojen käyttö ei motivoi ihmistä. Tällä hän tarkoittaa sitä, että fyysisten ja psyykkisten pakkokeinojen käyttö on kyseenalaista motivoitaessa ihmisiä työssä. Niillä on yleensä vain päinvastainen vaikutus. Sen sijaan positiiviset kannustimet kuten aineelliset ja rahalliset palkkiot taas kannustavat ihmisiä, mutta niihinkin liittyy vääriä käsityksiä; esim. työajan lyhentäminen ei motivoi, koska motivoituneet ihmiset haluavat tehdä enemmän työtä. Samoin esim. palkkojen nostaminen motivoi vain lyhyellä tähtämellä. Myöskään työn horisontaalinen muokkaus eli työn laajentaminen tai työkierto ei motivoi ihmistä. Sen sijaan työn vertikaalinen laajentaminen eli työn rikastuttaminen, millä tarkoitetaan sitä, että ihmiselle annetaan haastavampia ja vaativampia töitä, taas motivoi ihmistä (Harisalo 2009, 106–107.)

Harisalon mukaan Herzbergin teoria on esim. Maslowin tarvehierarkiaa vakuuttavampi, koska hän tukee teoriaansa empiirisellä tutkimuksella. Herzbergin teoriaa on myös arvosteltu siitä, että se ei ole niinkään teoria motivaatiosta, vaan työtyytyväisyydestä. Joka tapauksessa Herzbergin teoria on ollut hyvin suosittu (Harisalo 2009, 108.)

2.4.3. Maslowin tarvehierarkian, Herzbergin motivaatioteorian ja Alderferin teorian yhtäläisyydet

Herzbergin tutkimustuloksia voidaan tarkastella myös Maslowin tarvehierarkian pohjalta: toimeentulotekijät liittyvät lähinnä Maslowin hierarkian kolmeen alimpaan portaaseen ja motivaatitekijät ylempiin portaisiin.



Vertailu Maslow/Herzberg

Kuvio 5. Maslowin tarvehierarkia ja Herzbergin motivaatio-hygienia teoria (Salparanta 2012)

Mielestäni yllä oleva kuvio on mielenkiintoinen ja tärkeä, koska se osoittaa, kuinka hyvin Maslowin ja Herzbergin teorit tukevat toisiaan. Molemmathan ovat olleet hyvin suosittuja. Niitä on kuitenkin myös arvosteltu. Teorioiden päällekkäisyys mielestäni vahvistaa kumpaakin teoriaa. Maslowin teoriaa on nimenomaan arvosteltu empirian puutteesta ja Herzbergia keuhutu siitä, että se perustuu nimenomaan empiriaan (Ks. esim. Harisalo 2.4.1 ja 2.4.2), jolloin ne siinä mielessä myös täydentävät toisiaan. Herzbergin teoria on liittynyt läheisemmin työhön kuin Maslowin teoria, joka on yleisempi. Mielestäni kuitenkin myös Maslowin teoriaa voidaan soveltaa aivan hyvin työoloihin, kuten tässäkin on esitetty (esim. Ojala ja Ahonen (Ks. kuvio 3.) ja Salparanta 2012 (kuvio 5).

Seuraavassa on kuvattu nämä kolme aiemmin käsitellyä teoriaa liitettynä yhteen.

MASLOW	HERZBERG	ALDERFER
Itsensä toteuttaminen opiskelu, kehitys	Motivaatiotekijät	Kasvu
Arvostus valta, huomio, status		Vuorovaikutus
Liityntä ystyvyys, suhteet	Toimeentulotekijät	
Turvallisuus ansio, työsuhteen jatkuvuus		
Fysiologiset tarpeet ruoka, vaatteet		

Kolmen teorian mallin vertailu

Kuvio 6. Maslowin, Hertzbergin ja Aldeferin teoriat yhdistettynä (Salparanta 2012)

Kun nämä kolme teoriaa liitetään yllä kuvatulla tavalla yhteen, saadaan yhä vahvempaa tukea motivaatioteorioiden selitysvoimalle.

2.4.4. Diskurssista, sen tutkimuksesta ja diskurssianalyysistä

Mikä tahansa on, se yksinkertaisesti on, mutta heti kun yritämme ilmaista mitä jossakin on, astumme diskurssien maailmaan." (Gergen 1994, 72, ref. Jokinen, Juhila, Suoninen ym. 1999.) Saman voisi sanoa yksinkertaisemmin siten, että aina kun keskustelemme, syntyy diskurssia, joka rakentaa todellisuutta. Diskursiivinen tutkimusmaailma on levinnyt niin laajaksi, että siitä on vaikea saada otetta ja kokonaiskäsitystä. Siihen liittyviä tutkimussuuntia, rajanvetoja ja käsitteitä on nykyään sen verran paljon, että on jopa haasteellista perustella tarkasti itse käyttämiensä tutkimusmenetelmien taustalla olevat traditiot ja perusteet. Tämän vuoksi on aluksi syytä tarkastella ja määritellä diskursiivisen maailman keskeisiä käsitteitä, niin kuin ne tässä ymmärrän.

Itse diskurssikäsitteen merkitys on muuttunut viime vuosikymmeninä. Diskurssilla (ransk. *discours*, engl. *discourse*, ruots. *diskurs*) tarkoitettiin 1960-luvulle saakka lähinnä pohdiskelevaa erittelyä, keskustelua ja mielipiteiden vaihtoa. Sen jälkeen käsitteestä on tullut teoreettisesti latautunut (esim. Foucaultilainen), ja sen merkitys vaihtelee teoreettisesta viitekehyksestä riippuen (Wikipedia 28.8.2010). Ernesto Laclau määrittelee diskurssin sellaisten osasten joukoksi, jolla on rajat (Palonen 2010, 1). Jokinen, Juhila ja Suoninen määrittelevät diskurssi -käsitteen olevan niin lähellä tulkintarepertuaaria,

että he katsovat molempien olevan ”*verrattain eheitä säännönmukaisia systeemeitä, jotka rakentuvat sosiaalisissa käytännöissä ja samalla rakentavat sosiaalista todellisuutta*”. Diskurssin -käsite soveltuu kuitenkin heidän mielestään paremmin sellaisiin tutkimuskohteisiin, joiden tarkastelussa keskiössä ovat historiallisuus, valtasuhteet tai institutionaaliset sosiaaliset käytännöt (Jokinen, Juhila, Suonen 1993, 26 – 27.)

Koskinen, Alasuutari ja Peltonen jakavat diskurssianalyysit makro- ja mikrotason diskurssianalyysiin, jotka eivät ole kuitenkaan toisiaan täysin poissulkevia. Makrotason diskurssianalyysin voi katsoa tarkastelevan mm. yhteiskuntatasoisen tiedon ja länsimaisen kulttuurin muodostumista sekä näiden sidoksia vallankäyttöön. Se pohjautuu paljolti ranskalaisen filosofin ja historioitsijan Michel Foucaultin tiedon arkeologian -nimellä kulkevaan tutkimusotteeseen. Mikrotason diskurssianalyysi, joka pohjautuu englantilaiseen diskurssianalyysin perinteeseen ja jota myös Suomessa paljon käytetään, keskittyy enemmän arkisen ja konkreettisen toiminnan muotoutumiseen kielenkäytössä. Silti mikrotason diskurssianalyysissäkin voidaan ottaa käyttöön kriittinen ote ja tarkastella esim. sitä, miten näissä arjen diskursseissa pyritään ajamaan jonkin henkilön tai ryhmän tavoitteita. Tällöin puhutaan esim. faircloughilaisesta kriittisestä diskurssianalyysistä (Koskinen ym. 2005, 207, 210 - 211, 214.) Pietikäinen ja Mäntynen (2009, 7) määrittelevät diskurssitutkimuksen toiminnaksi, joka on ”*monitieteinen, jatkuvasti kehittyvä ja liikkeessä oleva tieteenala, joka tarkastelee kielenkäytön ja sosiaalisen toiminnan suhdetta*”.

Diskurssin tutkimuksen nykyinen laajuus juontaa juurensa ns. kielellisestä käänteestä, joka sai eri alojen tutkijat kiinnittämään entistä enemmän huomiota kielen avulla rakentuvien merkitysten ja toimintojen tutkimukseen. Diskurssitutkimusta tehdään hyvin monella tieteen alalla kuten esim. humanistisissa tieteissä, yhteiskuntatieteissä, terveys- ja kasvatustieteissä ja myös politiikan tutkimuksessa. Diskurssin tutkimuksen laajempaan viitekehykseenä on, edellä jo mainittu sosiaalinen konstruktionismi, jolla lyhyesti määriteltynä tarkoitetaan todellisuuden rakentumista sosiaalisessa vuorovaikutuksessa (Pietikäinen ja Mäntynen 2009, 7, 12.). Kielellinen käänne tutkimuksessa tapahtui eräiden lähteiden mukaan jo 1960-luvulta alkaen, ehkä se kuitenkin sosiaalipsykologiassa ajoittui lähinnä 1970/1980-luvulle; Suomessa 1980-luvun puoliväliin. Diskurssit tulivat keskeisesti sosiaalipsykologiaan mm. Jonathan Potterin ja Margaret Wetherellin kirjassa "Discourse and social psychology. Beyond Attitudes and Behavior" (1987) (esim. Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2011, Pietikäinen 1999–2002.)

Jokinen, Juhila ja Suoninen (1999, 9-10) määrittelevät diskurssianalyysin ”*sellaisen kielenkäytön ja muun merkitysvälitteisen toiminnan tutkimukseksi, jossa analysoidaan yksityiskohtaisesti sitä, miten sosiaalista todellisuutta tuotetaan erilaisissa sosiaalisissa käytännöissä*”.

Sosiaalipsykologian puolella diskurssianalyysin tutkimus on pitkälti kohdistunut arjen tutkimukseen ja toteutuu siten yleensä mikrotason diskurssianalyysinä. Itse tutkin juuri yllä mainitulla menetelmällä aineistoa 2 eli valtion työntekijöiden käsityksiä työhyvinvoinnista ja keskityn siinä työpaikan arjen tasolla tapahtuviin diskursseihin. Seuraavassa kappaleessa käsittelemäni, Laclaun ja Mouffen poliittisissa ja sosiaalisissa analyyseissaan käyttämä diskurssiteoria/diskurssianalyysi, on enemmänkin yleensä makrotasolla käytetty analyysimuoto, joskin sitä voi tarvittaessa käyttää myös pienempien tapahtumien analyysissä. Käytän itse sitä aineiston 2 analyysiin eli organisaatioiden työhyvinvoinnin määrittelyjen analysointiin ja siis enemmänkin makrotasolla.

2.4.5. Laclaun ja Mouffen diskurssiteoria

Laclaun ja Mouffen diskurssiteoria/diskurssianalyysi on käsitykseni mukaan sen verran tuntemattomampi teoria Suomessa ja etenkin sosiaalipsykologian parissa, että haluan avata sitä tässä tavallista enemmän. Heidän teoriansa on myös laaja-alainen ja ottaa käyttöönsä aineksia monelta muulta ”vaikeaselkoiselta” ajattelijalta, joten tämänkin vuoksi on syytä selittää taustoja.

Ernesto Laclau on argentiinalaissyntyinen poliittinen ajattelija ja tutkija, joka on vaikuttanut sittemmin mm. University of Essex’ssa Englannissa perustamalla esim. ideologia- ja diskurssianalyysiohjelman. Nykyisin hän toimii Northwestern University’ssa Illinoisissa, Yhdysvalloissa (Distinguished Visiting Professor in Rhetoric and the Humanities). Hän kirjoitti vaimonsa Chantal Mouffen (politiikan teorian professori) kanssa 1985 kirjan *Hegemony and Socialist Strategy*, josta tuli alan merkkiteos. Muita tärkeitä teoksia ovat Laclaun *Emansipations* (1996) ja *On Populist Reason* (2005) sekä Mouffen *On the Political* (2005). He käyttävät diskurssiteoriaa poliittisten kysymysten analysointiin ja ovat siten suunnanneet diskursiivista tutkimusta uusille aloille. Suomessa diskurssiteoria soveltaminen tutkimukseen on toistaiseksi ollut vielä melko vähäistä. (Sohlo 2010, 9 – 10, Northwestern University nettisivut 30.8.2010).

Laclaun ja Mouffen *Hegemony and Socialist Strategy* -kirjassa esiin tuotua teoriaa on sittemmin kehitetty artikulaatioteorianä Birminghamin kulttuurintutkimuksessa (Stuart Hall) ja ideologia- ja diskurssianalyysinä (IDA) tai diskurssiteorianä Essexissä (mm. Norval, Horwarth, Stavrakakis, Torfing, Smith; Palonen 2010a, 3–4.) Laclaulaisessa IDA:ssa käsitellään paitsi kirjoituksia ja puheita, myös mm. poliittista ja yhteiskunnallista toimintaa sekä yhteiskunnallisia liikkeitä. Sen tarkasteluskaala voi

ulottua politiikan johdosta työpaikoille ja ympäristön rakentamiseen (Palonen 2010a, 1). Laclaulaisen diskurssiteorian juuret pohjautuvat Lacanin psykoanalyysiin (ja Freudiin), Derridan dekonstruktioon ja Foucaultin tiedon arkeologiaan ja genealologiaan. Sittemmin Laclau ja Mouffe ovat katsoneet Foucaultin ajatusten sopivan huonosti omaan teoriaansa, koska Foucault ei tunnista diskurssin rajoja (Palonen 2010a, 5.) Edelleen teoriaan liittyvän tutkimusmetodin ja -strategian taustalta löytyy myös de Saussuren ja Hjemslevin lingvistiikkaa sekä Gramscin hegemoniaa ja jopa Althusserin ajatuksia (Sohlo 2010, 9,13; Palonen 2010a, 3-4, 6).

Ernesto Laclau kuvaa *Discourse Theory and Political Analysis* –kirjan (toim. Howarth, Norval ja Stavrakakakis 2000) alkusanoissa, että suurin osa edellä mainitun kirjan lukujen sisällöstä on kehitetty Essexin yliopiston Ideologia- ja Diskurssianalyysi -ohjelman puitteissa. Kirjahan käsittelee diskurssiteorian nykyistä ja mahdollista tulevaa soveltamista sosiaalitieteellisessä tutkimuksessa. Laclau kuvaa, kuinka he kehittivät IDA-ohjelman puitteissa vaihtoehtoteoriaa sen aikaiselle sosiaalitieteelliselle tutkimukselle, joka nojasi behavioralismiin, strukturaaliseen funktionalismiin ja rationaaliseen valintaan. Vaihtoehdoksi sosiaalipoliittisten tilojen tutkimiselle luotiin uusi diskurssiteoreettinen konsepti. Se perustui suurien teoreetikkojen ajatuksille kuten jälkiheideggerilaiseen fenomenologiaan, Wittgensteinin kielipeleihin ja poststrukturalismiin, joista viimeisin oli voimakkain vaikuttaja. Jälkistrukturalismi on Laclauun mukaan kuin suuri kirkko, joka kätkee sisäänsä intellektuaalisia trendejä kuten Foucaultin analyysin diskurssin eri muodoista, Lacanin psykoanalyysin, Derridan dekonstruktion ja Barthesin semiologian. Laclau luettelee myös joukon diskurssiteoriaan läheisesti liittyviä teoreettisia tutkimusstrategisia käsitteitä kuten hegemonia, samankaltaisuuksien ja erilaisuuksien logiikka, tyhjät ja kelluvat merkitsijät sekä myytit ja imaginaarit. Kokonaisvaltaisemmin ajateltuna tutkimusstrategiat painottavat myös diskursiivisia rakenteita, poliittisideologisia rajoja ja sosiaalisten avaruuksien/tilojen dikotomioita sekä antagonismia eli vastakkainasettelua. Lisäksi siihen liittyy sellaisia asioita kuten antagonistisia objektiivisia suhteita, positiivisia identiteettejä ja sosiaalisia agenteja. Essexiläinen diskurssiteoreettinen lähestymistapa ei ole siihen liittyvien termien ja käsitteiden paljoudesta huolimatta kuitenkaan vielä valmis teoria, vaan se kehittyy koko ajan (Howarth yms. 2000, x – xi.)

Laclauun ja Mouffin diskurssiteoriassa dekonstruktoidaan myös marxistista ajattelua ja se pyrkii ratkaisemaan siinä esiintyvän ajattelun ongelmia, mutta rajaa sen tarkemman käsittelyn tämän tutkimuksen ulkopuolelle, koska kaikkea ei voi rajatuissa puitteissa käsitellä (Howarth 2000, 85, 126). Samoin rajaa ulkopuolelle erään Laclauun ja Mouffin teorian keskeisen ja vaikean käsitteen eli hegemonian. Hegemoniasta vain sen verran, että Emilia Palonen tiivistää Laclauun ja Mouffin hege-

moniakäsityksen ”*käsitteiden tai ryhmien yhteenliittymänä, jonka merkitys on uudelleenartikuloitu ja jota on yritetty juurruttaa merkitysten kenttiin tiettyjen osasten kautta*” (Palonen 2008, 215). Sohlon mukaan ”*hegemoniat ja sen merkityksenannot ovat siten konkreettisissa yhteyksissä luonteeltaan ideologiaan kohdistuvan imagonrakennustoiminnan työkaluja, jatkuvasti uudelleenartikuloitumis-paineiden alla olevia hetkiä*” (Sohlo 2010, 13).

Diskurssiteorian käyttöä ei voi rajata vain yhden metodin mukaiseen käyttöön, vaan se sisältää useita tutkimustyyplejä sosiaalisen ontologiansa sisällä, joilla esim. erilaisia poliittisia diskursseja voidaan analysoida. Tämän tyylin mukaisia tutkimuksia ovat tehneet kansainvälisillä areenoilla mm. David Cambell 1998 Bosnian konfliktista ja aiemman Jugoslavian disintegraatiosta sekä Anne-Marie Smith 1994a ja 1994b New Right -diskurssit powellismista ja thatcherismista (Howarth 2000, 134 – 135.). Suomessa teoriaa on käytetty mm. Sohlon 2010 (kulttuuripolitiikka) ja Venäläisen 2010 (kulttuurin-tutkimus) tutkimuksissa.

Kohdassa 3.2.2. käytän edellisiin filosofisiin suuntauksiin perustuvaa Laclau'n ideologia- ja diskurs-sianalyysia soveltuvien osin työhyvinvoinnin määritelmien analyysiin ja samalla selitän tarkemmin ainakin osan edellä luetelluista käsitteistä ja tuon mukaan myös muita edellä mainituilta ajattelijoilta lainattuja käsitteitä.

3. TUTKIMUSAINEISTO JA TUTKIMUSMENETELMÄT

3.1. Tutkijan esiymmärrys ja kompetenssi

Olen itse työskennellyt valtionhallinnossa yhteensä n. 27 vuotta ja siitä tullihallinnossa n. 25 vuotta, mikä tietenkin antaa omakohtaista tuntumaa ja näkemystä siihen, miten esim. työhyvinvointia valti-onhallinnossa toteutetaan. Kaikki, jotka tutkimukseni kysymyksiin ovat vastanneet, työskentelevät valtionhallinnossa. Lisäksi noin puolet vastanneista työskentelee tullihallinnossa joko omassa ryh-mässäni tai naapuriryhmässä, joten on selvää, että jaan heidän kanssaan saman kokemuspiirin. Sa-moin toinen kyselyjeni kohteena ollut ryhmä eli lakkopäälliköt ovat kaikki valtionhallinnon työnteki-jöitä eri puolelta Suomea, joten jaan myös heidän kanssaan saman yleisen kokemuksen valtionhallin-nossa työskentelystä. Minulla on sellainen tuntuma ja ennakkokäsitys, että työhyvinvointi ei toteudu, ei ainakaan niin hyvin kuin ehkä pitäisi. En siis tietoisesti lähde puhtaalta pöydältä ja objektiivisesti liikkeelle, vaan jo ennakkoon suhtaudun työhyvinvoinnin toteutumiseen hieman kriittisesti. En tässä tutkimuksessa kuitenkaan suoranaisesti tutki työhyvinvoinnin toteutumista vaan käsityksiä työhyvin-voinnista. Tutkimushavainnot voivat silti antaa viitteitä siitä kuinka työhyvinvointia voisi parantaa,

sillä ainahan parantamisen ja kehittämisen varaa on. Tähän liittyen käyn seuraavassa lyhyesti läpi sitä, millä tavalla ole pyrkinyt näitä tämän tutkimuskohteen vaatimia tutkimustaitoja hankkimaan.

Muutama vuosi sitten en tiennyt laadullisesta tutkimuksesta oikeastaan mitään, koska aikoinaan olen suorittanut kauppatieteiden maisterin tutkinnon aivan toisenlaisissa ympyröissä. Aloitettuani sitten sosiaalipsykologian maisteritason opiskelun Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteellisessä tiedekunnassa, törmäsin melko pian diskurssianalyysiin, joka jotenkin kiehtoi minua. Diskurssianalyysin opiskelun myötä halusin kuitenkin tietää yhä enemmän myös laadullisen tutkimuksen koko kentästä ja sitä olen opiskellut lukemalla kaikenlaista siihen liittyvää. Huomasin kuitenkin melko pian, että diskurssianalyysia ei opi pelkästään kirjoista, vaan sen käyttöön tarvitaan myös käytännön harjoitusta. Varsinaisen diskurssianalyysin käytännöllisemmän opiskelun aloitin suorittamalla useita erilaisia diskurssianalyysin – kursseja. Eräillä näillä kursseilla olen käyttänyt harjoitusmateriaalina tutkielmani aineistoa, joista olen saanut opettajiltani enimmäkseen myönteistä palautetta ja hyviä parannusehdotuksia. Näiden käytännönläheisten kurssien myötä olen päässyt mielestäni kohtalaisesti sisään diskursiivisten menetelmien käyttöön, joiden avulla sitten olen toteuttanut tämän tutkimuksen empiirisen analyysin. Aineisto II käsittelyssä hyödynnän vain yhtä työkalua diskursiivisten menetelmien laajasta työkalupakista, vaikka aloittaessani tutkimusta työkaluja oli useampikin. Syynä yhden työkalun (tulkintarepertuaarin) käyttöön on sen soveltuvuus tutkimuksen tarkoituksiin ja se, että tutkimus pysyy kohtuullisissa rajoissa. Kuten edellä jo mainitsin, jakaantuu käyttämäni aineisto selkeästi kahteen osaan: työhyvinvoinnin väittämiin (aineisto I) ja työntekijöiden käsityksiin työhyvinvoinnista (aineisto II).

3.2. Aineisto I

3.2.1. Työhyvinvoinnin väittämät

Työhyvinvoinnin määrittelyjä löytyy sekä eri organisaatioiden esitteistä, kirjoista, tutkijoiden teksteistä ja ennen kaikkea eri toimijoiden ja organisaatioiden nettisivuilta. Alun perin tarkoitukseni oli analysoida sitä, miten työhyvinvoinnin määrittelyt ja siihen sisältyvät väitteet muuttuvat, kun edetään valtionhierarkiassa ylhäältä alaspäin. Olisin halunnut katsoa, miten käsitykset työhyvinvoinnista muuttuvat siirryttäessä alaspäin hierarkiassa linjalla Valtionvarainministeriö, Tullihallitus, Eteläinen tullipiiri ja työntekijät. Valitettavasti näistä samoista organisaatioista ei löydy riittävän selkeitä työhyvinvoinnin määritelmiä. Työntekijöiden käsityksiä työhyvinvoinnista minulla oli tekemäni kyselyn kautta. Näin ollen otin käyttöön vaihtoehdoisen strategian, joka loppujen lopuksi näyttäisi toimivan aivan hyvin. Keräsin erilaisten organisaatioiden ja toimijoiden määritelmiä työhyvinvoinnista lähinnä kirjoista, tutkimusraporteista ja etenkin nettisivuilta Googlen avulla. Panin Googleen hakusanoik-

si ”työhyvinvointi on”, ”työhyvinvointi määritellään” ”työhyvinvoinnilla tarkoitetaan” ja ”työhyvinvoinnin määritelmä”. Näin sain yhteensä 21 eri määritelmää työhyvinvoinnista, jotka listasin erilliselle dokumentille. Listalla olevia määritteliöitä ovat mm. Työterveyslaitos, Pohjois-Karjalan sairaanhoitopiiri, Valtionkonttori, ministeri Paula Risikko, Fitpoint, Järvenpään kaupunki-/Työsuojelurahasto, Sosiaali- ja Terveysministeriö/Hannu Jokiluoma, KUNNET, Pohjan-maahanke ja lisäksi joukko eri alojen tutkijoita. Määrittelyjä löytyisi tietenkin vielä lisääkin, mutta katson määrän riittävän tämän tutkimuksen tarkoituksiin. Työterveyslaitokselta löytyy useampiakin erilaisia määrittelyjä työhyvinvoinnille, mikä johtunee siitä, että Työterveyslaitoksen eri tutkijat määrittelevät työhyvinvointia eri sanoin. Määritelmän esittäjä ei välttämättä ole määritelmän luoja, koska määritelmä on voitu lainata jostakin muualta. Sillä ei ole kuitenkaan ratkaisevaa merkitystä tutkimukseni kannalta, koska katson määritelmän esittäjän kuitenkin edustavan organisaationsa virallista kantaa. Olen yleensä ottanut määritelmäksi vain määrittelyjen ydinosa. Monen määritelmän jatkeena on määrittelyä tukevia ja selittäviä seikkoja, joita kuitenkin saatan hyödyntää jonkin verran analyysissäni. Työhyvinvoinnin määrittelijöiden joukko on melko kirjava, mikä tukee ajatusta siitä, että tehtävä ei ole kovin helppo. Yhtä ainoa ja oikea ja kaikkien tunnustamaa määritelmää ei ole vielä löytynyt. En ole löytänyt työhyvinvoinnille myöskään lakisääteistä määritelmää. Monet organisaatiot ja toimijat eivät ehkä tämän vuoksi määrittele työhyvinvointia ollenkaan. Ne vain esittävät käsitöksensä siitä, mitä työhyvinvointiin heidän mielestään kuuluu ja liittyy.

3.2.2. Työhyvinvoinnin väittämien analyysia

Seuraavassa on esitetty analyysin pohjaksi erilaisia työhyvinvoinnin määritelmiä, jotka on valikoitu aiemmin mainitusta 21 määritelmän listauksesta määritelmien erilaisuuksien edustajiksi. Tein pienen analyysin työhyvinvoinnin määrittelyjen sisällöstä ja niissä oli viisi sellaista, jotka määrittelivät työhyvinvoinnin tekemisen kautta, kahdeksan määritteli sen kokemisen kautta ja loput kahdeksan kokemuksen kuvauksen kautta. Näiden määrittelyjen rajat eivät kuitenkaan ole joka määritelmän kohdalla aivan tarkkoja. Jotkut määritelmät ovat rajatapauksia. Määrittelyistä 9 esitti työhyvinvoinnin yksinomaan työntekijän näkökulmasta ja 12 määrittelyä otti työntekijän lisäksi kantaa myös organisaation ”hyvinvointiin”. Johtaminen oli mainittu työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä 7 määrittelyssä. Olen ottanut tähän tarkoituksellisesti mukaan myös kolme erilaista mutta kuitenkin saman laitoksen eli työterveyslaitoksen antamaa määritelmää työhyvinvoinnille. Syyn sille selitän myöhemmin. Kunkin määritelmän alla on lyhyt analyysi siitä, mikä on mielestäni määritelmän keskeinen sisältö ja eräitä muita huomioita.

1) *Työhyvinvointi tarkoittaa, että työnteko on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävissä ja työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä (Työterveyslaitos 2009b).*

Määritelmässä keskeisenä on työnteko ja työnteon hyvät puitteet. Työhyvinvoinnin kokijaa (työntekijää) ei mainita, vaan subjektina on työnteko. Myöskään johtamista ei mainita, vaikka sitä pidetään keskeisenä työhyvinvoinnille.

2) *Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa, työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkäiksi ja palkitseviksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa (Työterveyslaitos 2009a).*

Määritelmässä on keskeisenä elementtinä työ. Johtamisen laatu mainitaan tärkeäksi ja työntekijän ja työyhteisön positiivista kokemusta korostetaan. Myös työn tuottavuus mainitaan.

3) *Työhyvinvointia koskevien aloitteiden on tasapainotettava työntekijän ja organisaation tarpeet, mikä tarkoittaa sitä, että on luotava sellainen ympäristö, joka edistää tyytyväisyyden tilaa ja antaa työntekijöiden menestyä ja saavuttaa koko potentiaalinsa sekä heidän omaksi hyödykseen, että organisaation eduksi (Työterveyslaitos 2009a).*

Lähtökohtana on sekä työntekijöiden, että organisaation tarpeet ja molempien hyöty. Johtamisen laatua ei mainita erikseen ja määritelmässä on korostuneen retorinen tyyli. Näkökulmana on kokemuksen kuvaus.

4) *Työhyvinvointi on tuottavuutta ja ihmisyyttä (Valtiokonttorin nettisivut 13.9.2010).*

Määrittely on lyhyt ja ytimekäs. Väittämässä on otettu voimakkaan retorisesti ja rohkeasti esiin kaksi ääripäätä, joiden yhtensovittaminen voi käytännössä olla vaikeaa.

5) *Työhyvinvointi tarkoittaa tasapainoa henkilöstön työ- ja toimintakyvyn ja motivaation sekä työn vaatimusten välillä (Kuntatyönantajat/ Pohjois-Karjalan sairaanhoitopiiri 2011).*

Tämä on edellä mainituista määritelmistä ainoa, joka keskittyy yksinomaan henkilöstön hyvinvointiin. Määritelmä myös korostaa harmoniaa ja balanssia. Organisaation etua ja johtamisen laatua ei mainita. Kuitenkin huomioidaan organisaation taholta tulevat paineet.

Seuraava teksti on edellä mainittuihin työhyvinvoinnin määritelmiin pohjautuvaa analyysia työhyvinvoinnin määritelmästä. Analyysimenetelmänä on Laclau ja Mouffen diskurssiteoria, josta en ole ottanut käyttöön kaikkia ”työkaluja”. Analyysimenetelmästä johtuen seuraavan tekstin tyyli on poikkeava muusta tekstistä.

Nämä työhyvinvoinnin määritelmät voivat olla yksittäisten määrittelijöiden käsityksiä, mutta todennäköisimmin ne ovat syntyneet näissä laitoksissa käydyn keskustelun tuloksena. On myös mahdollista, että näiden laitosten sisällä on artikuloitu työhyvinvoinnille erilaisia merkityksiä ja määritelmiä ja näiden koosteena on syntynyt kukin yllä olevista määritelmistä. Joka tapauksessa ne on annettu ko. laitosten nimissä, jolloin katson niiden edustavan myös kyseisen laitoksen mielipidettä työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos on tuottanut useita erilaisia määritelmiä työhyvinvoinnille, josta voidaan jo päätellä, että työhyvinvointi on samalla jossakin mielessä satunnaisen artikulaation tulos. On tavallaan satunnaisen diskurssin tulos minkälaisen määritelmän työhyvinvointi kussakin keskustelussa saa. Työhyvinvoinnin määritelmälle pyritään luomaan rajoja, mutta nämä rajat ovat kulloisenkin artikulaation tulos ja tällöin hyvin muutosalttiita. Samalla itse määrittely luo näitä rajoja. Jos valitaan useasta mahdollisesta työhyvinvoinnin määrittelystä määrittely A, niin silloin on olemassa X määrä määrittelyjä, jotka eivät ole A.

Jo nämä muutamat edellä olevat esimerkit osoittavat, että työhyvinvointia voidaan määritellä eri intressipiirien näkökulmasta eri tavalla ja se saa tällöin myös ideologista merkitystä. Työhyvinvoinnista on mielestäni tullut Laclau'n teorian mukainen tyhjä merkitsijä, koska sen nimissä toteutetaan melkein mitä vaan esim. työntekijän kuntoutusta, koulutusta, työkyvyn ylläpitotoimintaa, etätyötä, uutta johtamista, organisaatiomuutoksia, pitempää työuraa jne. Tällöin työhyvinvointi itsessään jää taustalle, mutta kuitenkin hyvin monia asioita toteutetaan sen nimissä ja sen kautta. Tyhjä merkitsijä eli tässä tapauksessa työhyvinvointi ei ole aina ollut tyhjä. Sillä on alun perin ollut merkitys, joka on tyhjentyntä kun siitä on tullut hyvin monelle eri intressipiirille yhteinen nimittäjä ja se on näin ylikuormittunut ja siitä on tullut erittäin voimakas yhteisenä viittauskohteena (Palonen 2008, 215 - 216).

Laajemmin ajatellen, varsinkin poliittisten päättäjien käymissä työhyvinvoinnin diskursseissa työurien pidentämisen eräänä keinona työhyvinvoinnin voisi ajatella olevan kiinnekohta ja samalla kelluva merkitsijä (Palonen 2008, 215 - 216). Tosin samalla, kun työhyvinvointi on tyhjä merkitsijä, voi se olla myös aiemmassa esimerkissä samanaikaisesti kelluva merkitsijä, koska sen määrittelystä käydään kilpailua. Yllä olevien määrittelyjen mukaan työhyvinvoinnille voidaan antaa eri merkityksiä (esimerkeissä määritelmät 1-5), jolloin merkitys ikään kuin kelluu ja jokainen määrittelijä yrittää vetää sitä oman intressinsä suuntaan (Palonen 2008, 216.)

Aiemmin mainittu kiinnekohta on diskurssin elementti eli osanen. Se on kuitenkin sellainen tärkeä osanen diskurssissa, joka antaa jonkin tarttumapinnan keskustelulle ja jäsentää sen muotoa. Se ei kuitenkaan pysy paikallaan, vaan sitä artikuloidaan jatkuvasti ja se muuttaa muotoaan (Palonen 2008,

215). Jokainen intressipiiri pyrkii määrittelemään sitä omalla tavallaan ja antamaan sille oman merkityksensä omista lähtökohdistaan, mikä tekee siitä myös kelluvan merkitsijän. Työhyvinvointi ei ole ehkä vielä sillä tavalla suuren kamppailun kohde kuten on esim. yleinen eläkeikä tai pitempi työura, mutta sillekin hyvin moni intressipiiri haluaa antaa oman määritelmänsä kuten yllä mainitut esimerkit osoittavat. Ainakin pientä kisaa sen ”omistuksesta” siis käydään.

Näihin työhyvinvoinnin alemman tason määrittelyihin heijastuu loppujen lopuksi poliittisen tason intressit, joita esim. alemman tason virastot ja yhteiskunnalliset instituutiot omissa työhyvinvoinnin kannanotoissaan (määrittelyissä) viestittävät. Esim. edellisen kappaleen lopussa mainittua pitempää työuraa ajatellen päästään kiinni siihen logiikkaan (esim. Palonen luennot 2010b) mitä valtion organisaatioiden työhyvinvoinnin nykyisen kiinnostuksen taustalla on ja miksi juuri nyt. Valtion organisaatiot (ja yritysjohtajat ja poliitikot) korostavat työhyvinvoinnin merkitystä ja ovat kiinnostuneita siitä sen vuoksi, että kun työntekijä voi hyvin, hän jaksaa myös olla töissä pitempään ja tuottaa paremmin ja auttaa valtion talouden tasapainon ylläpidossa. Katsoisinkin, että tässä todellinen intressi ei ole yksinomaan yksittäisen työntekijän työhyvinvointi, vaan se on ennen kaikkea valtion ja kunnan poliittinen etu tai yrityksen ja muun organisaation etu. Työhyvinvoinnin kehittäminen ja siihen panostaminen maksaa ja siihen satsataan sen vuoksi, että se tuottaa takaisin siihen uhratut investoinnit. Se ei ole pyyteetöntä humaania toimintaa, vaikka sitä sellaiseksi herkästi pyritään naamioimaan. Hieman kärjistäen voisi sanoa, että työntekijän työhyvinvointia toteutetaan vain siltä osin kun valtio, kunta, yritys tai joku muu instituutio siitä hyötyvät. Tämä käy selkeästi ilmi esim. työhyvinvointifoorumin tiivistävästä verkostoyhteistyössä, joka on osa hallituksen työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelmaa ja jonka tavoitteisiin kuuluu työurien pidentäminen, työelämän laatu ja tuottavuus (Työhyvinvointifoorumi /STM ja TTL / Jyrki Liesivuori / 26.082009). Viittaa myös yllä olevien työhyvinvoinnin määritelmien 3 ja 4 sanamuotoihin ”organisaation eduksi” ja ”tuottavuutta”, jotka kuvaavat työhyvinvoinnin hyötytavoitteita. Tapiola yhtiöiden nettisivuilta löytyvät perustelut sille, miksi esim. yritysten kannattaa panostaa työhyvinvointiin: työhyvinvointia kehittämällä ”sairauspoissaolot ja työtapaturmat vähenevät, innovatiivisuus lisääntyy, työntekijöiden vaihtuvuus pienenee, työskentely tehostuu, yrityskuva ja kilpailukyky parantuvat, työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutuvat kulut vähenevät sekä ennenaikainen eläkkeelle siirtyminen vähenee ja eläkekustannukset pienenevät” (vakuutusyhtiö Tapiolan nettisivut 13.9.2010).

Näissä työhyvinvoinnin tavoitteissa, määritelmässä ja kehittämisen motiiveissa on harvinaisen avoimesti tuotu esiin myös työhyvinvoinnin varsinainen hyötytavoite. Kuten edellä mainitsin, aina sitä ei

ilmaista näin selkeästi ja joillakin määrittelijöillä voi työntekijän työhyvinvoinnin parantaminen olla jopa ”aito” tavoite.

Työhyvinvoinnin diskurssille artikuloidaan myös muillakin tavoin rajoja (limits). Puhutaan tarkoituksellisesti työhyvinvoinnista (erityinen) eikä hyvinvoinnista (yleinen). Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan yleensä vain työssä koettua hyvinvointia ja sillä rajataan muualla koettu hyvinvointi pois. Selvästi vaikutukset ulottuvat yli näiden rajojen ja ne vaikuttavat toisiinsa, mutta ainakin siihen teoriassa ja diskursseissa yritetään laittaa raja. Työhyvinvointia ei voi erotella muusta hyvinvoinnista ellei niitä rajata erikseen. Ilman rajaa ei voi ymmärtää hyvinvointia ja työhyvinvointia erillisinä. Rajan määrittely diskurssissa on siis kutakuinkin diskurssin edellytys. Työhyvinvoinnin ulkopuolella täytyy olla jotakin mikä ei ole diskurssin osanen eli tässä tapauksessa se on muu hyvinvointi. Se voi myös olla imaginaari. Imaginaari on laaja käsite, joka voi kadota tai muuttua myytiksi esim. myytti talvisodan hengestä ja suomalaisesta sisusta (Palonen 2010a, luennot). Voidaan puhua myös toiseuden kautta määrittävästä käsitteestä. Tässä määriteltiin raja tilan tai ajan käsitteiden kautta (työ-koti, työaika-vapaa-aika), jotka voidaan ajatella tietysti myös seuraavassa kappaleessa käsitellyiksi vastapareiksi.

Laclau lainaa Derridan dekonstruktiosta työkaluja, joilla lyhyesti sanoen pyritään paljastamaan rakenteita kuten toisiaan määrittävät vastaparit. Näitä vastapareja ovat esim. rikas ja köyhä, kuumaa ja kylmä, värikäs ja väritön. Tämän eron kautta määräytyy kumpikin käsite. Työhyvinvointiin sovellettuna se tarkoittaisi sitä, että vastaparina on työpahoinvointi, jota etenkin psykologian puolella on paljon tutkittukin. Ilman työpahoinvointia ei ole työhyvinvointia. Jos ihminen ei voi töissä hyvin, hän voi töissä pahoin, ja jos hän voi töissä pahoin, hän ei voi töissä hyvin. Näin ne ovat sidoksissa toisiinsa ja määrittävät toisiaan (Palonen, luennot elokuu 2010).

3.3. Aineisto 2

3.3.1. Työhyvinvointikysely

Tein keväällä 2009 Eteläisen tullipiirin työntekijöiden keskuudessa ja JUKO:n lakkopäälliköiden kokouksessa (3.3.2009) yhteensä 60 kyselyä, joihin sain 32 vastausta. Eteläisen tullipiirin kyselyt tehtiin valmisteverotarkastusryhmässä sekä valmisteverotus- ja intrastat -ryhmässä. Valmisteverotarkastus tekee nimensä mukaisesti lähinnä valmisteverojen tarkastusta, naapuriryhmä valmisteverojen hallinnointia ja sen alaryhmä valmisteverojen tallennusta. JUKO Ry on julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö. Suurin osa kaikista kysymyksiin vastanneista on akateemisen koulutuksen saaneita, mutta joukossa on myös alemmin koulutettuja. Molempiin kyselyihin lähetin ns. muistutuskyselyn kahden viikon kuluttua ensimmäisestä kyselystä, joka lisäsi jonkin verran saatujen vastausten määrää.

Yhteiskunnallisesti ajatellen tekstit ovat sidoksissa aikaan, paikkaan ja kulttuuriin. Jos kyselyt olisi tehty esim. keväällä 2010, tuloksena todennäköisesti olisi voinut olla negatiivisemmin painottuvia tekstejä. Koska ne tehtiin keväällä 2009 ennen lamaa ja ennen tulossa olevia työelämän kiristyksiä, tekstit pysyivät todennäköisesti positiivisempina. Paikkasidonnaisuudella tarkoitan sitä, että joka työpaikan sisäinen kulttuuri ja sen tulkinta ratkaisee tekstiin tulevan vaikutelman. Sama pätee, ei vain kirjoittajaan, vaan myös analyysin suorittajaan. Kulttuurisidonnaisuudella viitataan, joka maan omanlaiseensa työkuulttuuriin, jolloin vastaukset esim. Ranskassa tai Marokossa olisivat todennäköisesti kovinkin erilaisia. Jopa eri organisaatioissa on omanlaisensa organisaatiokulttuuri. (Alvesson 2002, 8; Työterveyslaitos 2009a, Ehrstedt 2007.)

Itse kysely oli hyvin yksinkertainen. Siinä oli tilastollisina kysymyksinä vain ikä, sukupuoli ja asema työssä (ei kaikissa). Ikä oli jaettu viiteen ikäluokkaan (esim. 30 - 39), joista tuli ympäröidä oikea vaihtoehto. Asematasoja olivat toimihenkilö, asiantuntija, esimies tai muu. Tilastollisia kysymyksiä olen hyödyntänyt vain tilastollisessa mielessä. Näiden tietojen muu hyödyntäminen jää myöhempään harkintaan. Itse tutkimuskysymys oli yksinkertainen: ”Mitä minä ymmärrän työhyvinvoinnilla?” Vastauksen pituudeksi toivoin vähintäänkin muutamaa lausetta ja enimmillään A4-sivua. Palaan vielä edellä mainitun tutkimuskysymyksen pohdintaan luvussa 4.

3.3.2. Aineiston sosiodemografinen kuvaus

Tein yhteensä 60 henkilölle kyselyn edellä mainitulla tavalla ja sain siis vastauksia yhteensä 32. Kolme vastanneista ei täyttänyt tilastollisia kysymyksiä, mutta otin kaksi niistä mukaan, vaikka toinen näistä ei täyttänyt sukupuoli kohtaa. Yksi näistä kolmesta tunnusti vielä katsoneensa vastaukseen työhyvinvoinnin osatekijät sosiaali- ja terveysministeriön sivuilta, joten hylkäsin tämän vastauksen analyysistä, koska halusin nimenomaan oman mielipiteen. Mukaan tuli siis lopulta 31 vastausta. Vastauksista 17 tuli naisilta ja 13 miehiltä ja yksi ei täyttänyt sukupuolikohtaa (ei taulukossa alla), joten sukupuolijakauma oli hieman naisvoittoinen.

Taulukko 1. Ikäjakauma työntekijöiden vastauksissa

Ikäryhmä	Miehet	Naiset
20–29	-	1
30–39	3	5
40–49	2	1
50–59	7	8
60+	1	2

Yhteenvedona tästä voi todeta, että nuoria eli alle 30-vuotiaita ei vastanneissa juurikaan ollut ja noin 60 prosenttia vastauksista oli yli 50-vuotiaiden vastauksia, mikä on tämän tutkimuksen kannalta vain hyvä asia, koska näin heille on ehtinyt kertyä laajempaa näkemystä työhyvinvoinnista ja todennäköisesti vielä useasta eri työpaikasta. Tullin osalta tunnen virkatehtävät ja kyselyyn vastanneet olivat verovalmistelijoita, valmisteveroasiantuntijoita ja valmisteverotarkastajia. Lakkopäälliköiden kyselyssä kysyin myös asemaa erikseen, ja miehistä neljä oli esimiesasemassa, asiantuntijoita oli kolme ja muita yksi. Naisista sijoittui jokaiseen kysytyyn ryhmään yksi eli toimihenkilöihin, asiantuntijoihin, esimiehiin ja muihin. Lakkopäälliköiden kyselyyn vastasi siis yhteensä 12 henkilöä noin 30:stä, joten palautusprosentti oli hieman parempi tullin työntekijöiden keskuudessa, mikä on luonnollista, koska he ovat tutumpia.

3.3.3. Aineiston analyysin tulokset

Käytännön analyysimenetelmänä on pääosassa ollut diskurssianalyysi, mutta myös sen sukulaistraditiot. Keskeistä on käytetty kieli ja sen tuottamat seuraukset. Analyysissä on tietoisesti käytetty tekstiin sopivia analyysikeinoja rajaamatta niitä aivan tarkasti mihinkään koulukuntaan. Pääpyrkimyksenä siinä on ollut Loughborough`ilainen ajattelutapa ja aineistolähtöisyys. Ennen varsinaisia tuloksia kuvaan seuraavaksi, kuinka analyysi konkreettisesti on suoritettu.

Neljä ensimmäistä vastausta analysoin käyttäen laajemmin diskurssianalyysin työkaluja, mutta sen jälkeen keskityin vain tulkintarepertuaareihin. Tämä siksi, koska katsoin sen riittävän tämän tutkimuksen tarvitsemiin analyysieihin. Tulkintarepertuaareilla tarkoitan niiden merkityssysteemien hahmottamista aineistosta, joilla arjen kielenkäyttöä tuotetaan ja kohdistetaan. Tulkintarepertuaarit ovat siis suorittamaani tulkintaa aineistosta kumpuavista merkityksistä. Ne ovat tekstistä nousevia sosiaalisen todellisuuden rakennuspalikoita ja siten tulkinnan tuloksia eivätkä suoria lainauksia tekstistä.

(Jokinen yms. 1993, 26 - 29). Numeroin jokaisen vastaajan vastauksen käsittelyjärjestyksessä. Yhden kirjoittajan tekstistä voi nousta siis useampia tulkintarepertuaareja. Kävin kaikki tekstit läpi ja yhteensä teksteistä nousi esiin 103 tulkintarepertuaaria, jotka listasinkin allekkain ja numeroin sen vastauksen perusteella, josta ne olivat peräisin. Näin löysin niiden alkuperäisen lähdetekstin nopeasti. Osa tulkintarepertuaareista oli lähes samoja, osa samankaltaisia ja osa erilaisia. Annoin kaikille repertuaareille myös oman numeron. Sen jälkeen tiivistin aineistoa siten, että keräsin koodauksen avulla (esim. johtajuuden laatu J, yhteisöllisyys Y) kaikki yhtenäisen teeman alle sopivat tulkintarepertuaarit yhteen ja nimesin nämä yhdistetyt tulkintarepertuaarit otsikolla, joka kattoi niiden merkityksen. Tavallaan siis yhdistin joukon alarepertuaareja laajemman ylärepertuaarin alle. Tarkistin vielä aina perusvastauksesta, että kyseinen tulkintarepertuaari sopi ko. ylärepertuaarin alle. Näin sain lopulta yhdeksän laajempaa tulkintarepertuaaria tai yhdeksän ylärepertuaaria. Alussa niitä oli kaksitoista, mutta sulautin niistä kolme yhteen.

Vuoropuheluni aineiston kanssa noudatti hermeneuttisen kehän menetelmää. Vuorottelin tulkinnassa yksityisten vastausten ja kokonaisuuden välillä, kunnes kokonaisuus tuntui hahmottuvan sellaiseksi kuin se aineistosta luontevasti syntyi. Tästä eteenpäin käytän näistä tulkintarepertuaareista ala- ja ylärepertuaarinimityksiä silloin kun se on erottelun ja selvyuden vuoksi tarpeen. Lisäksi voin todeta, että aineiston alarepertuaareissa ei mielestäni tapahtunut merkittävää kylläntymistä, vaan koko aineisto oli käyttökelpoista. En myöskään tietoisesti etukäteen kerännyt merkityksiä ennalta määrättyjen repertuaarien alle, vaan niiden nimet muotoutuivat sellaiseksi, millaiseksi ne aineistosta tuntuivat luontevasti nimeytyvän. Tällä tarkoitan nimenomaan emic -tyyppistä, aineistosta itsestään nousevaa erottelua/luokittelua (merkitysrakenteita) enkä epic -tyyppistä, tutkijan itsensä määräämää luokittelua (esim. Alasuutari 1994, 100–101).

3.3.4. Tulokset repertuaareittain

Otsikoiden jälkeen on suluissa se määrä alarepertuaareja, jotka sijoituivat ko. ylärepertuaarin alle. Jotkin alarepertuaarit olivat sellaisia, että ne olisi voitu sijoittaa yhden tai useamman ylärepertuaarin alle ja ovat siten rajatapauksia. Yritän tuoda tällaisia tapauksia esiin kommentoimalla niitä. Kunkin ylärepertuaarin kohdalla kommentoin aluksi aineistolähtöisesti sitä, mistä ko. ylärepertuaarissa on yleensä kysymys ja lopussa tuon ulkopuolisia näkemyksiä ja teoreettista pohjaa asiaan. Kommentit jäävät väkisinkin melko lyhyiksi, koska aineistot ovat niukkoja ja käytössä on periaatteessa vain yksi diskursiivinen työkalu (tulkintarepertuaari).

3.3.4.1 Johtajuuden laatu (9)

Kyselyyn saamissani vastauksissa on johtamista käsitelty yhdeksässä eri alarepertuaarissa. Kirjoituksista on vaikea irrottaa mitään yhtenäistä linjaa, niin erilaisia vastauksia kirjoituksista löytyy. Kirjoitukset liikkuvat kuitenkin arjen johtamisen tasolla, kuten eräässä alla olevassa esimerkissä asia suoraan sanotaankin. Lisäksi melko säännönmukaisesti kirjoituksissa käsitellään lähiesimiesten johtamista ja heidän kykyjään. Kirjoittajat katsovat johtamisen laadulla oleva merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. Tekstien sanamuodot ovat melko retorisia. Niissä esitetään suoraan millaista johtamisen tulisi olla, jotta se edistäisi työhyvinvointia.

Seuraavassa työntekijän siteerauksessa suluissa oleva *vastaus 5* tarkoittaa viittausta vastauksen järjestysnumeroon omassa tutkimusaineistossani. Jatkossa jätän vain vastaus-sanat pois. *Nainen 50–59* tarkoittaa luonnollisesti ko. tekstin kirjoittajan ikää ja sukupuolta, joka on otettu tähän vain taustatiedoksi.

”Minä voin hyvin työpaikalla, jos esimiehelläni on: asiaosaaminen hallussa (substanssi); logiikka on selkeä (ei sumea), organisointikykyä, tasapuolinen kaikkia kohtaan, omaa tunneälyä eli on psykologista silmää (puuttuu useimmilta!), voi avoimesti keskustella, ilman että ottaa heti herneitä nenään (vuorovaikutustaito) (vastaus 5, nainen 50–59).

”oikeanlainen johtaminen edistää työhyvinvointia ja työssä jaksamista” (7, nainen 30–39).

”Työhyvinvoinnin kehittämisen tulee tapahtua ensisijaisesti ja keskitetysti arkityön ja sen johtamisen suunnassa” (10, mies 30–39).

Näiden lisäksi johtamisen laadun repertuaareissa johtajilta vaaditaan mm. *palautteen antamista, ongelmiin puuttumista, alaisiin luottamista, vapauden antamista, resurssien oikein mitoittamista ja johtamisen pitämistä omassa hallussa.*

Johtaminen ja sen laatu on yleensä katsottu erääksi keskeiseksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi. On myös esitetty, että suurin osa työhyvinvoinnista syntyy oikeudenmukaisella johtamisella ja työhyvinvoinnin syntyä voidaan myös tukea taitavalla johtamisella (esim. Mönkkönen 2009, 243; Elo & Feldt 2005, 312; Elo 2007, 19–20). Johtamisella on Ojala & Ahosen mukaan useissa tutkimuksissa ollut jopa suurin vaikutus työhyvinvointiin (Ojala & Ahonen 2003, 23). Järvisen mukaan ”hyvän ja huonon johtamisen tunnistavat kaiken ikäiset ja huono esimiestyö on työntekijän iästä riippumatta yleisin työpaikan tai yksikön vaihtamisen syy. Tässä on johtamisen musta aukko. Johtamalla ei ole ymmärrystä ihmisen käyttäytymisestä” (Järvinen 2012, 42–43.) Kyselyni vastauksissa on hyvin pitkälle löydettävissä samoja aineksia kuin mitä yllä olevien tutkijoidenkin kirjoituksissa on käsitelty.

3.3.4.2 Työympäristö kunnossa (17)

Työympäristön kunto -ylärepertuaarin sisällä on lähinnä sellaisia merkityksiä, joita ihmisen antavat fyysiselle työympäristölle ja työvälineille. Fyysinen hyväolo syntyy työpaikan fyysisestä tilasta (esim. lämpötila, työvälineet, työtilat, liikuntatilat ja työterveyshuolto). Myös työterveyshuolto ja kuntoutus on otettu mukaan tähän repertuaariin, koska tekstien mukaan kyse on useinkin niiden toimivuudesta ja saatavuudesta (lähinnä fyysistä). Kaiken kaikkiaan työympäristö näyttää olevan tärkeä työhyvinvoinnin kannalta, koska sille annetaan näin paljon merkitystä. Todennäköisesti työympäristöä merkityksellistetään sitä enemmän mitä enemmän se poikkeaa tavanomaisesta. Esim. tullin työtiloissa on ollut puutteita.

”työhyvinvointiin liittyvät myös työtilat ja -ympäristö. Tilojen on oltava töiden tekemiseen sopivat” (1, nainen 30 – 39).

”työpaikan fyysinen ympäristö voi olla työntekijälle suotuisa tai aiheuttaa erilaisia haittoja työntekijän fyysiseen hyvinvointiin” (8, nainen 30–39).

”työelämän palkitseminen kykenee yleensä vastaamaan vain alimpiin tarpeisiin” (10, mies 30–39).

”...pidän tärkeänä myös asiallisia työtiloja ja -välineitä ja työmatkaliikunnan tukemista esim. hyvillä suihkutiloilla. Kuntoutustoimetkin (erityisesti varhais-) tulevat entistä tärkeämmiksi, kun eläkkeelle jäämisikää yritetään nostaa (14, nainen 50– 59).

”Työhyvinvointi on sitä..., että työolosuhteet (huoneiden kaluston ergonomia, lämpötila, ilmastointi, työvälineet) ovat kunnossa” (17, nainen 40–49).

Muita tähän liittyviä aiheita olivat mm. *ulkoiset puitteet ovat kunnossa, koulutus työvälineisiin, työterveydenhuolto, työtapaturmien ja riskien minimointi sekä siistit työtilat ja meluisuus.*

3.3.4.3 Yhteisöllisyys (9)

Yhteenvetona yhteisöllisyyden alarepertuaareista voidaan sanoa, että työyhteisön tukea kaivataan ja se koetaan tärkeäksi, erityisesti kriisin hetkellä. Yhdessä ololla ja yhdessä tekemisellä sinänsä on itseisarvoa. Työyhteisö sisältää myös esimiehen ja hänen tukensa koetaan tärkeäksi.

”työhyvinvointiin kuuluu myös hyvä työyhteisö, työkavereiden tuki on äärimmäisen tärkeää silloin, kun tarvitsee apua, neuvoa tai muuten vaan haluaa keskustella (työtehtävistä). Esimiehen tuki on niin ikään tärkeää, esimieheltä on saatava tukea niin työnorganisaatioon, työmotivaatioon kuin työn käytännön suorittamiseen liittyvissä kysymyksissä” (1, nainen 30 – 39).

”työhyvinvointi ei ole itsestään selvyyttä, vaan kaikkien on oltava mukana sen hoitamisessa jollakin tavalla)...Pidän tärkeänä, että kaikki työyhteisöön kuuluvat ottavat vastuuta työhyvinvoinnin parantamisesta. (2, mies 50–59).

”yksi esimerkki on Tyky -toiminta, jonka avulla on mahdollisuus harjoittaa liikuntaa yms. sosiaalista toimintaa työkavereiden kanssa, jolloin sielu pääsee irtautumaan arkisista rutiineista” (4, mies 30–39).

”On ilo mennä töihin, saada tukea työn haasteissa sekä kollegoilta, että esimiehiltä...” (6, nainen 50–59).

”työpaikan ilmapiiri ja suhteet muihin työntekijöihin vaikuttavat työntekijän psyykkiseen hyvinvointiin -positiivisesti tai negatiivisesti” (8, nainen 30–39).

Muina aiheina tämän ylärepertuaarin kirjoituksissa esiintyi mm. *yhteinen mukava tekeminen ja että hyvinvoiva työyhteisö ottaa ristiriidat luontevasti ja terve työyhteisö tukee työssä jaksamista. Lisäksi todettiin, että työyhteisö hyväksyy ihmisten erilaisuuden ja ongelmatilanteiden pelisäännöt, ja että työyhteisö ei ole terve, jos sen jäsenet sairastelevat paljon ja löyhä yhteenkuuluvuus on hyvä (ei liian tiukka).*

Kaarina Mönkkösen mukaan työhyvinvointia tarkastellaan liian usein yksilötason kysymyksenä numeeris-teknisellä logiikalla (mm. stressimittarit). Työhyvinvointia tulisi kuitenkin tarkastella suhteiden logiikalla ja sitä on enenevässä määrin ryhdyttykin käyttämään. Silloin huomiota kiinnitetään siihen, että työhyvinvointi on sidoksissa työhön, yhteistoimintaan ja sosiaalisiin suhteisiin (Mönkkönen & Roos 2009, 241). Toisin sanoen yhteisöllisyyden merkitys on nousemassa tai sen tulisi ainakin nousta. Itsekin jo 25 vuotta samassa työyhteisössä toimineena olen nähnyt kehityksen, jossa esim. työkavereiden kanssa ulkona käynnit ovat minimoituneet, kun niitä ennen oli ainakin kuu-kausittain ja se selkeästi vaikutti positiivisesti työkaverien välisiin suhteisiin ja itse työhön. Jo ainakin kymmenen vuoden ajan suuntana on ollut yleinen yksilöllisyyden korostuminen, jolloin ihmiset eivät tapaa toisiaan paljon työn ulkopuolella vaan keskittyvät omiin yksilöllisiin harrastuksiinsa tai seurustelevat työpaikan ulkopuolisten ihmisten kanssa. Jos joskus yhteistilaisuuksia järjestetäänkin, niin sinne ei paljon väkeä tule. Mielestäni tämäkin vetovastuu on esimiehellä ja hänen sosiaalisilla taidoillaan, muuten ei yhteisöllisyyttä helposti synny. Palaan noihin Mönkkösen & Roosin logiikkoihin vielä myöhemmin tarkemmin. Myös Tampereen yliopiston työhyvinvoinnin professori Marja-Liisa Manka totesi televisiossa, että yhteisöllisyys lisää työhyvinvointia (Työpahoinvointi-ilta TV kakkosella 8.2.2011).

Edelleen Ojala & Ahonen katsovat, että työyhteisön hyvinvointi koostuu kaikkien jäsenten hyvinvoinnista. Yhteisöllisyyteen liittyy myös ns. sosiaalinen pääoma, jolla tarkoitetaan ihmisten välisiä verkostoja, ihmisten keskinäistä luottamusta ja riippuvuutta toisistaan näissä verkostoissa sekä luottamusta systeemeihin ja niiden toimivuuteen. Kenellä on sosiaalista pääomaa enemmän, hän menestyy paremmin. Lisäksi sosiaalinen pääoma tukee työhyvinvointia, joka taas on edellytys sosiaalisen pääoman synnylle (Ojala & Ahonen 2003, 23, 157–158.)

3.3.4.4 Psykykinen ja fyysinen hyväolo (21)

Ylärepertuaarin sisällössä on kirjoituksia siitä millaista on mennä töihin. Koetaanko työhön meno positiivisena vai negatiivisena kokemuksena? Toisaalta se sisältää myös fyysisiä ja psyykkisiä tunteuksia työssä. Lisäksi vastauksissa on selkeästi tuotu esiin työpahoinvointi työhyvinvoinnin vastakohtana. On myös tärkeätä millaiseksi työilmapiiri tulkitaan.

”Työhyvinvointi toteutuu silloin, jos työntekijä kokee työpaikkansa sellaiseksi, että sinne menee mielellään tekemään työtään...” (15, mies 60 >).

”Se on kokonaisvaltainen asia pitäen sisällään työpaikan fyysisen ja henkisen ympäristön. Toisaalta työhyvinvointi on erittäin henkilökohtainen asia. Jos kokee ”työpahoinvointia” se on aina todellinen, konkreettinen kokemus” (16, mies 50–59).

”Työhyvinvointi on sitä, että keskimäärin on mukava lähteä töihin, tai että se ei ainakaan ole mikään sellainen asia, minkä takia voi huonosti” (17, nainen 40–49).

”Jos minulla on työhyvinvointia, se tarkoittaa, että työn tekeminen tuottaa minulle myönteisiä, miellyttäviä kokemuksia ja tunteuksia, hyvää oloa. Työpahoinvointi taas ilmenee siten, että työn tekeminen tuottaa minulle joko fyysistä tai psyykkistä kipua, huonoa oloa. Työhyvinvointi/työpahoinvointi ilmenee siis fyysisinä ja psyykkisinä tunteuksina ja kokemuksina työtä tehdessä, myöhemmin työn teon jälkeen sekä töihin mennessä. Työhyvinvoinniksi riittää pahoinvoinnin poissaolo” (29, mies 40–49).

Otin tämän vastauksen tähän kategoriaan lähes kokonaan, koska siinä ilmaistaan ytimekkäästi tämän repertuaarikategorian sisältö.

”Miellän sanan työhyvinvointi erittäin positiiviseksi sanaksi. Jos sosiaaliset suhteet tai fyysinen ympäristö aiheuttavat työntekijälle työpahoinvointia, se heijastuu myös työn ulkopuolelle” (8, nainen 30–39).

Lisäksi vastauksissa on puhuttu mm. *ennaltaehkäisevän fyysisen kunnon ylläpidosta ikääntyvien työntekijöiden kohdalla.*

Psykykinen olotila työpaikalla liittyy lähinnä yksilön psykologiseen puoleen kuten esim. persoonallisuuteen. Joka tapauksessa se on yksilön subjektiivinen kokemus. Sitä voitaisiin tarkastella myös yhteiskunnallisella (taloudelliset suhdanteet, työttömyysaste) ja organisaatiotasolla (lähinnä yksilön ja työyhteisön välisenä suhteena) ja yksilön tasolla, mutta tarkastelen sitä tässä lähinnä mikrotasolla. Esim. työn epävarmuuden kielteisiä tunteuksia voidaan tulkita myös teoreettisista lähtökohdista esim. stressiteorioiden (työn vaatimukset), Jakobsonin rooliteorian (työn epävarmuus aiheuttaa rooliristiriitoja) ja ns. psykologisen sopimusteorian kautta. Viimeksi mainitussa keskeinen perusajatus on se, että työnantaja ja työntekijät sopivat ikään kuin sanattoman sopimuksen (psykologinen sopimus) työn tasa-arvoisesta vaihtosuhteesta. Yleisempänä taustateorian psykologisessa sopimusteoriassa (psychological contract theory) on sosiaalisten vaihtosuhteiden teoria (social exchange theory), joka

korostaa sosiaalisten vaihtosuhteiden tasapainoa ihmisen käyttäytymistä selitettäessä. Työnantaja ikään kuin huolehtii työntekijän hyvinvoinnista ja työntekijä antaa vastapainoksi hänelle työpanoksensa. Nykyisten työn muutosten ja epävarmuuden aikoina työntekijät kokevat kuitenkin tämän psykologisen sopimuksen rikkoutuvan työnantajan toimenpiteiden seurauksena ja silloin syntyy heidän puoleltaan löyhempi sitoutuminen organisaatioon ja samalla voi syntyä työpahoinvointia (Mauno & Kinnunen 2008, 172, 188 – 190; Blom 2009, 213).

Elo puhuu psykososiaalisen toimintaympäristön vaikutuksesta hyvinvointiimme ja tulokselliseen työtoimintaamme. Käsitteellä psykososiaalinen hän haluaa erottaa yksilön tilan psyykkisen ja sosiaalisen puolen fyysisestä terveydestä (Elo 2007, 15). Niitä on vain vaikea välillä erottaa toisistaan etenkin tämän kaltaisessa tutkimuksessa, koska ihminen on kokonaisvaltainen olento. Siksi tähän reper-tuaarikategoriaan on otettu myös fyysisiä tunteuksia. Ojala & Ahonen katsovat lisäksi, että ihmisen työkyvyn kannalta tärkeitä ovat tietoisuus ja tunne. Jos ihmisen halutaan nauttivan työstään ja olevan tehokas, tietoisuuden lisääminen ei yksin riitä, vaan myös tunnepuolta tulee ”ravita”. Ihmisen paras tila on flow eli toisin sanoen työn imu. Se on tunnetila, jolloin ihminen keskittää kaiken energiansa työntekoon ja nauttii siitä (Ojala & Ahonen 2003, 78; 91.).

3.3.4.5. Motivaatio ja haasteellisuus (5)

Tähän yläreper-tuaarikategoriaan kuuluvat vastaukset käsittelevät melkein yksinomaan haasteellisen työn tai kiinnostavan työn motivoivaa vaikutusta. Kategoriassa on kuitenkin melko vähän alareper-tuaareja.

”pitkälti koulutettu ja vastuullisia asiantuntija- ja esimiestehtäviä tekevä JUKOLAINEN (Huom. JUKO:n jäsen) kaipaa erityisesti yhteenkuuluvuuden, arvonannon ja itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia ja niitä on toteutettava suunnatusti. Korkeimman tarvehierarkiatason, itsensä toteuttamisen tarpeita voidaan tyydyttää työn haasteilla, toimintavapaudella, kursseilla sekä etenemis- ja kehittymismahdollisuuksilla. Koska jokaisella ihmisellä on yksilölliset tarpeensa, ei selvää patentti- tai yhden koon sukan ratkaisua tarpeiden täyttymiseen ole, vaan tarpeiden räätälöinti mahdollisimman yksilöllisesti on sitä tärkeämpää, mitä korkeammista hierarkiataasoista on kyse. ...Työhyvinvointi saavuttaa maksiminsa, kun itsensä toteuttamisen tarve pääsee muiden alempien tarpeiden täytyessä täyttymään runsaana. Työnvirta voi viedä ja työ tyydyttää syvästi.” (10, mies 30–39).

Tässä ikään kuin vastataan muidenkin puolesta. Kyseessä on akavalainen esimies, jolla voi olla tun-tumaa alaistensa tarpeisiin. Kirjoituksessa on myös käytetty mittapuuna Maslowin tarvehierarkiaa, johon päädyin itsekin jo ennen kuin luin tämän.

”työhyvinvointi on minulle sitä, että saan tehdä työtä, josta olen kiinnostunut” (12, mies 50–59).

”on ilo mennä töihin, saada tukea työn haasteissa sekä kollegoilta, että esimiehiltä, nauttia työn ru-tiineista ja kokea haasteelliset työt omaksi, Olla konkreettisilla omatavoitteilla mukana yksikön ta-voitteiden saavuttamisessa ja pohtimassa miten se tehdään.” (6, nainen 50–59).

Eräässä kirjoituksessa myös *TYKY-toiminta ja yhdessä virkistäytyminen* nähtiin motivoivana.

Työmotivaatioon vaikuttaa hyvin moni seikka, mutta eräs niistä on palkka. Palkan vaikutuksesta ja sitomisesta motivaatioon on olemassa erilaisia teoreettisia malleja ja näkemyksiä. Näitä ovat mm. tavoitteiden asettamisen teoria (goal setting theory), odotusarvoteoria (expectancy theory, vahvistamisteoria (reinforcement theory) ja reflektioteoria (reflection theory). Teorioiden nimet jo kuvaavat osin, mitä niissä käsitellään. En mene näihin kuitenkaan tässä sen syvällisemmin. Reflektioteoriasta kuriositeettina sen verran, että se käsittelee palkan määrän arvostusta instrumentaalisesti eli palkan määrällä voi saada arvostusta mm. muiden keskuudessa ja sillä voi hankkia tiettyjä arvostettuja asioita, joka luo symbolista arvostusta. Sen sijaan myös palkkamotivaatiota sivuavia motivaatio-hygienia teoriaa (Hertzberg) ja tarveteoriaa (Maslow) käsitellen tässä tutkimuksessa muualla enemmänkin. Vielä voidaan mainita, että motivaatiokin voidaan ajatella jaettavan kahteen eri ulottuvuuteen, joita ovat ulkoinen ja sisäinen motivaatio (self-determination theory). Eräiden näkemysten mukaan muut työhön liittyvät seikat ratkaisevat työmotivaation, kun palkka on saavuttanut riittävän tason. Joidenkin mielestä palkalla taas on vaikutusta, varsinkin, jos se sidotaan tuloksiin. Myös palkan jakamisen koettu oikeudenmukaisuus on keskeinen tekijä, samoin kuin jakamisen hyvä perusteleminen. Motivaation luomisessa on jälleen esimiehellä korostunut rooli. Hänellä on käytettävissään muitakin keinoja motivaation luomiseen, kuten esim. tunnustus, vastuun jakaminen ja osaamisen kehittäminen ja mielestäni myös ammatillisesti haasteellisten tehtävien jakaminen niitä haluaville (Salimäki & Vartiainen 2007, 119–121, 125, 140). Tutkimukseeni osallistuneet ovat kaikki valtion palkkalistoilla. Valtiosektori ei ole tunnetusti palkkajohtaja ainakaan näillä asiantuntija ja esimiestasoilla, vaikka työnantaja joskus niin pyrkii väittämäänkin. Valtiolla on nykyisin uusi palkkausjärjestelmä, joka perustuu vaativuustasoihin ja henkilökohtaiseen palkkaukseen. Tulospalkkauskin on käytössä, mutta tulospalkkioiden määrät ovat yleensä lähinnä symbolisia. Esim. Tullilaitoksessa (yli puolet vastaajista) on käytössä juuri edellä selostettuun vaativuustasoihin ja henkilökohtaiseen osuuteen jakautuva Palkkavaaka-järjestelmä, joka ei kuitenkaan toimi niin kuin pitäisi, koska aina on puute rahasta ja siihen sotketaan yksilöllisten palkkojen nousua ehkäisevää skaalausta. Tulospalkkauksesta luovuttiin muutama vuosi sitten, kun siihen ei ollut varaa, vaikka kysymys oli enimmilläänkin muutamista satasista. Tämä kaikki romuttaa uuden palkkausjärjestelmän toimivuutta, motivaatiovaikutusta ja oikeudenmukaisuutta. Palkkausjärjestelmää ollaan ”korjaamassa”, mutta en usko korjauksesta olevan kuin korkeintaan kosmeettista hyötyä. Ajattelutavan tulisi myös muuttua.

3.3.4.6. Työssä jaksaminen (7)

Lähes kaikissa tämän kohdan alarepertuaareissa puhutaan työssä jaksamisesta eli toisin sanoen sopivasta työmäärästä suhteessa kunkin yksilön työkykyyn ja liian työmäärän haitoista. Yhdessä tekstissä puhutaan myös mahdollisesta eläkeiän noston vaikutuksesta jaksamiseen.

”Työhyvinvointiin kuuluu mielestäni tasapaino työtehtävien ja niihin mitoitettujen resurssien välillä... kiteytettynä työhyvinvointiin kuuluvat siten tunne siitä, että hallitsee työmäärän ja työn asettamat vaatimukset” (1, nainen 30–39).

”Mielestäni työhyvinvointi on kaikinainen ihmisen työssä jaksamiseen liittyvä hyvinvointi, ... kohtuullinen työtaakka” (9, mies 40–49).

”Ajattelisin jonkinlaista tasapainotilaa eli työ ei vie enemmän kuin tuo. Se edellyttää, että työtehtävien määrä ja vaikeus on mitoitettu oikein työntekijän kykyihin nähden” (14, nainen 50–59).

Yleensä, kun puhutaan työssä ilmenevistä jaksamisongelmista, sillä tarkoitetaan työuupumusta, mutta käsite ei ole aivan ristiriidaton. Yleensä työuupumus syntyy, kun henkilön voimavarat ja työn vaatimukset ovat epätasapainossa. Usein tunnolliset henkilöt uupuvat, kun he eivät saavuta työlle asettamia tavoitteita huolimatta kovasta työpanoksestaan. Työuupumuksella on myös tarkoitettu tunneperäistä reaktiota työn stressitekijöihin. Se voi koostua kolmesta ulottuvuudesta: emotionaalista uupumuksesta (riittämättömydentunne), depersonalisaatiosta (muiden ihmisten kokeminen objekteina) ja ammatillisen tehokkuuden vähenemisestä (oma suoriutuminen nähdään riittämättömänä). Työuupumuksen kehittymiselle on teoreettisia malleja, mutta ne jätetään tämän tarkastelun ulkopuolelle. Yhteenvetona voi sanoa, että työuupumuksessa on kyse äärimmäisestä psykologisesta kuormittumisesta ja energiavarojen tyhjentymisestä, mikä on seurausta voimavarat ylittävistä stressitekijöistä. Syynä näihin työuupumusongelmiin on työn kiireisyyden lisääntyminen, kilpailuhenkisyys, kiristyneet tulostavoitteet ja lisääntyneet työhön sitoutumisen vaatimukset. Tässäkin esimiehillä katsotaan oleva tärkeä rooli, jotta työntekijän työhyvinvointi säilyy ja se on myös tuloksellisen työskentelyn edellytys (Kinnunen & Hätinen 2008, 38–40; Elo 2007, 20; Feldt, Kinnunen, Rönkä, Kinnunen, Rusko 2007, 60.)

3.3.4.7. Oma ja työnantajan vastuunkanto (12)

Työhyvinvoinnin vaaliminen nähdään näissä alarepertuaareissa kaikkien velvollisuutena. Se ei siis synny itsestään, vaan sitä on hoidettava melkein kuin parisuhdetta. Moni näkee kuitenkin työnantajan ja johdon olevan enemmän vastuullisia työhyvinvoinnista, ehkä näin koska heillä on valtaa ja resursseja.

”työhyvinvointi ei ole itsestäänselvyys, vaan kaikkien on oltava mukana sen hoitamisessa...Pidän tärkeänä, että kaikki työyhteisöön kuuluvat henkilöt ottavat vastuuta työhyvinvoinnin parantamisesta ja sen ymmärtämisestä, että vastakohtana on ”työpahoinvointi” -sekin on jo paha” (2, mies 50–59).

”työhyvinvoinnista huolehtiminen on niin työntekijän kuin työnantajan asia. Jokainen voi omalta osaltaan pitää huolta itsestään niin fyysisesti kuin henkisesti. Omasta kunnosta huolehtiminen, terveellinen ravinto, riittävästi ratista ulkoilmaa ja hikiliikuntaa edesauttavat omaa hyvinvointia ja sitä kautta työhyvinvointia. Työnantaja puolestaan voi näinä muutoksen aikoina huolehtia työhyvinvoinnista katsomalla ja huolehtimalla, että kukaan ei kuormitu liikaa töiden kanssa” (7, nainen 30–39).

”Työhyvinvoinnin tärkeimpiä vipuja ovat johtaminen ja johtamiskulttuuri” (10, mies 30–39).

”Olen saanut alaiseni ymmärtämään, että ongelmista on puhuttava minulle heti. Samoin, jos oma käyttäytymiseni poikkeaa, eikä tunnu hyvältä, on siitä kerrottava. Ongelmat ratkotaan, niin henkilö- kuin työasiatkin, heti!” (12, mies 50–59).

”Työhyvinvoinnista huolehtiminen on työnantajan vastuulla + työnantajan omassa intressissä. Työssä voi olla tuottava, jos työhyvinvointiasiat on kunnossa” (16, mies 50–59).

Muissa vastauksissa on puhuttu vastuunkantomielessä mm. *oikein kohdistetuista toimenpiteistä, työhyvinvoinnin kehittämisen rajoista, yrityksen strategisesta suunnasta ja jämpästä johdosta sekä oman ”siviilielämän” sijoittamisesta työhön.*

Psyykkisen- ja fyysisen hyvinolon repertuaarin yhteydessä jo käsittelemäni ns. psykologista sopimusta, joka on sanaton sopimus siitä, että työnantaja huolehtii työntekijästä ja vastavaroisesti työntekijä antaa sitä vastaavan työpanoksensa työnantajan käyttöön. Tämän epävirallisen sopimuksen mukaan työnantajan velvollisuus olisi siis huolehtia työntekijän työhyvinvoinnista. Harri Melin katsoo myös, että jos organisaatiot aikovat menestyä, niin työtä on kehitettävä ja työhyvinvoinnista on huolehdittava (Melin 2009, 74). Menestyvien yritysten johtajat puhuvat avoimesti työhyvinvoinnin ongelmista ja puuttuvat niihin, kun taas heikosti menestyvien yritysten johtajat eivät niistä puhu eivätkä tee konkreettisia korjauksia puutteisiin (Ketola 2009, 136). Näissä molemmissa mielipiteissä ja tutkijoiden käsityksissä yrityksen menestys kytetään työntekijän työhyvinvointiin ja siten työnantajan kannattaisi vastata siitä, että työntekijä voi hyvin. Mönkkösen ja Roosin mukaan työhyvinvointi ei ole staattinen tila, vaan se vaatii myös työntekijältä vastuunottoa omasta terveydestään ja hyvinvoinnista (Mönkkönen & Roos 2009, 227). Tässä siis vastuuta työhyvinvoinnista vieritetään myös työntekijälle.

3.3.4.8. Eettisyys ja oikeudenmukaisuus (6)

Näissä alarepertuaareissa korostuu ehkä eniten se, että työnantajan tekemiset suhteessa alaisiin ovat tasapuolisia eli ketään ei suosita, vaan kaikki lähtevät samalta viivalta ja saavat samanlaisen kohtelun

samanlaisessa tilanteessa. Eettisyyden puolella näissä vastauksissa on nähtävissä se, että minkään näköistä ”huijaamista” työnantajan puolelta ei suvaita.

”Työhyvinvoinnin kehittämisen tulee tapahtua ensisijaisesti ja keskitetysti arkityön ja sen johtamisen suunnassa, välttämällä erillisiä erikoistemppeja tai karkkeja, joiden vaikutus on tilapäinen tai jopa kokonaistilannetta heikentävä” (10, mies 30–39).

Tekstissä erikoistempuilla ja karkeilla tarkoitetaan mielestäni kaikenlaisia, teennäisiltä tuntuvia työnantajan järjestämiä Tyky-toimintaan liittyviä tapahtumia kuten esim. teatterissa käynti, liikuntailtapäivä tai stressiluento. Nämä sinänsä hyvää tarkoittavat toimenpiteet ovat kuitenkin hetkellisiä ja saattavat jopa ärsyttää työpahoinvointia kokevaa henkilöä. Tekstin mukaan näillä ei saavuteta tarkoitustaan pitkällä tähtäimellä, vaan työntekijän työhyvinvointi syntyy jokapäiväisen työn puitteissa toteutetuista toimenpiteistä.

”Työhyvinvointi edellyttää myös, että työyhteisössä toteutuu oikeudenmukaisuus niin työn määrän, työnjaon kuin työyhteisön sisäisen palkkarakenteenkin osalta” (15, mies 60 >).

”THV muuttuu työpahoinvoinniksi, jos työntekijä huomaa että työnantaja pyrkii huijaamaan jollakin tavoin. Kaikenlainen työnantajan salaisesti suorittama kähmintä vähentää THV:a (18, mies 50–59). THV:llä tekstissä tarkoitetaan luonnollisesti työhyvinvointia.

”asetetut kohtuulliset tavoitteet työnteolle... tasapuolinen töiden jako ja valvonta... työntekijällä oikeus myös yksityiselämään” (20, nainen 50–59).

Vastaus oli ranskalaisilla viivoilla, joten poimin sieltä tähän repertuaariin kuuluvia lauseita yhteen ja erotin ne kolmella pisteellä.

Robbinsin mukaan hyvän eettisen käyttäytymisen sääntöjä tai sisältöä ei ole selvästi määritelty. Hänen mukaansa nykyjohtamiseen kuuluu kuitenkin luoda työntekijöille eettisesti terve ilmapiiri työntekoa varten (Robbins 2005, 25–26). Eri organisaatioiden arvoissa voi Suomessakin nähdä viittauksia eettisyyteen. Todennäköisesti organisaation taholta ilmenevä eettisyys johtaa eettisyyteen työntekijän puolelta. Säännöt voivat olla tiukatkin, kunhan niitä sovelletaan tasapuolisen oikeuden mukaisesti eri työntekijöihin.

3.3.4.9. Yksilöllisyys (17)

Tämän kohdan alarepertuaarit tiivistyvät yksilön vaikutusmahdollisuuksien ja yksilöllisen kohtelun ympärille. Vastauksissa halutaan omaa toimintavapautta työlle, jotta mielekkyys säilyy ja myös yksilöllistä työmäärää. Kirjoituksista heijastuu myös riittävän vapaa-ajan kaipuu.

”Minä voin hyvin työpaikalla, jos itse voin vaikuttaa päivän ohjelmaan” (5, nainen 50–59).

”Työaika on yksilöllinen – kunhan vain sovitut asiat hoidetaan” (6, nainen 50–59).”... ja kohtuullisesta työtaakasta sekä riittävästä vapaa-ajasta ja mahdollisuudesta unohtaa työasiat. Ihmisen oma mahdollisuus vaikuttaa näihin liikkuviin osiin, on ratkaiseva asia, jotta työhyvinvointi olisi hyvinvointia” (9, ei ilmoitettu sukupuolta 40–49).

”...korkeimman tarvehierarkiataason, itsensä toteuttamisen tarpeita, voidaan tyydyttää työn haasteilla, toimintavapaudella, kursseilla sekä etenemis- ja kehittymismahdollisuuksilla, koska jokaisella ihmisellä on omat yksilölliset tarpeensa...” (10, mies 30–39).

”...ja tuntee olevansa oman työpanoksensa johdosta esimiehensä ja kollegoittensa arvostama” (15, mies 60 >)

”Työhyvinvointi tarkoittaa minulle yleisesti mm. sitä, että yksilön oikeudet toteutuvat työpaikalla...Työpaikan joustavuus ja yksilöllisten elämäntilanteiden huomioiminen ovat myös työhyvinvointia” (22, nainen 30–39).

Muissa teksteissä oli lisäksi tuotu esiin mm. *yksilöllistä hyvää oloa ja työn mielekkääksi kokemista.* Kinnunen yms. toteavat työhyvinvoinnin kokemisen olevan yksilöllistä. Siihen voivat vaikuttaa yksilön taustatekijät esim. ikä, sukupuoli ja koulutus, organisaatioon liittyvät tekijät kuten epäoikeudenmukainen johtaminen tai yksilön persoonallisuus. Olisi erittäin tärkeää, että ihmisen persoonallisuus ja sen mukanaan tuomat erilaiset taipumukset, tavoitteet ja stressinsietokyky otettaisiin huomioon työpaikoilla. Samoin työpaikoilla tulisi huomioida myös yksilöiden persoonalliset vahvuudet (Kinnunen yms. 2008, 75, 92.) Hakasen mukaan *”viisaasti toimiva esimies antaa tilaa työntekijälle ja hänen omalle tavalleen tehdä työtä. Hyvässä työssä on riittävästi itsenäisyyttä ja vapautta”.*

Hänen mukaansa myös työnimu merkitsee mielekkäitä kokemuksia työssä ja samalla se tarkoittaa työnantajalle parempaa tuottavuutta (Hakanen 2012, 18.)

4. TUTKIMUSAINEISTOJEN VERTAILU

4.1. Yleistä

Kuten Mamiakin tutkijana toteaa, että jos työhyvinvointia aiotaan tutkia, pitää se toki jotenkin määritellä. Analogisesti sovellettuna tähän tutkimukseen se tarkoittaa sitä, että jos työhyvinvointia aiotaan toteuttaa, pitää se myös jotenkin osata määritellä. Työhyvinvoinnin määrittelyjä on tietenkin pyritty ”selostamaan” niiden jatkoteksteissä tavalla jos toisella, mikä on tulkitsijalle aivan loputon ”suo”. Pysyttelen tässä vertailussa määrittelyjen tasolla, koska katson määrittelyn edustavan työhyvinvoinnin kiteytystä ja ydintä, johon työhyvinvoinnin ajateltu olemus on kunkin organisaation toimesta tiivistetty. Aineistot eivät ole vertailun kannalta yksi yhteen. Työntekijät vastasivat kysymykseen ”Mitä minä ymmärrän työhyvinvoinnilla?” ja organisaatiot ovat määritelmässään voineet vastata esim. kysymyksiin ”Mitä työhyvinvointi on?” ”Mitä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan?” tai ”Mitä työhyvinvoinnilla ymmärretään?”. Kysyin työntekijöiltä tarkoituksellisesti nimenomaan heidän henkilökoh-

taista käsitystään työhyvinvoinnista, kun taas organisaatiot vastaavat yleisellä tasolla. Olisin tietenkin voinut kysyä työntekijöiltä mitä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan tai ymmärretään, jolloin olisin ehkä saanut tutkimuksen kannalta analogisempia vastauksia. Silloin olisin voinut saada vastaukseksi juuri näitä samoja instituutioiden määritelmiä vastaukseksi, jotka olisi katsottu internetistä, tai sitten oletettu vastauksia siitä, mitä ihmisten kuvitellaan ajattelevan työhyvinvoinnin olevan. Halusin kuitenkin nimenomaan ihmisten oman mielipiteen työhyvinvoinnista, joka on tutkimukseni kannalta tärkeämpi kuin heidän käsityksensä siitä, mitä yleensä työhyvinvoinnista ajatellaan. Aineistojen yhteensovitusvaikeudet juontavat juurensa myös siitä perusasiasta, että vertaan itse hankkimaani ei-luonnollista aineistoa ja taas minusta riippumatonta luonnollista aineistoa toisiinsa. Voidaan puhua myös ei-institutionaalista aineistosta ja institutionaalista aineistosta. Kun tällöin tehdään kategorisointeja kuten tutkimuksessani, luokittelut syntyvät ikään kuin eri pohjalta, mutta kuitenkin nämä tosiasiat tiedostaen (Jokinen, Juhila & Suoninen 2012, 83–84.) Katson silti, että voin verrata työntekijöiden vastauksia työhyvinvoinnista organisaatioiden määrittelyihin, koska työntekijöiden vastauksia on diskurssianalyysin repertuaarien kautta myös tiivistetty, joten niistä saadaan kutakuinkin irti niiden kiteytys ja ydin, jolloin ne ovat jo tavallaan lähempänä yleisiä määritelmiä ja näin aineistot ikään kuin lähestyvät toisiaan. Vertaan tässä kuitenkin ensin työntekijöiden käsityksiä työhyvinvoinnista humanistisen koulukunnan teorioihin.

4.2. Työntekijöiden vastausten vertailu Maslowin, Hertzbergin ja Aldeferin teorioihin

Pääosaa vertailussani näyttelee Maslowin tarvehierarkia. Vertaan ensin tutkimustuloksia Maslowin teoriaan, sitten muihin teorioihin ja lopuksi niihin yhteisesti. Työntekijöiden käsitykset työhyvinvoinnista jakaantuivat seuraaviin ylärepertuaareihin ja ne koostuivat yhteensä 103:stä eri alarepertuaarista, jotka jakaantuivat seuraavasti:

Taulukko 2. Tulkintarepertuaarien (ylärepertuaarit) teemat

Tulkintarepertuaari (määrä)	%	Tulkintarepertuaari (määrä)	%
psykykinen ja fyysinen hyväolo (21)	20 %	yhteisöllisyys (9)	9 %
työympäristö kunnossa (17)	17 %	työssä jaksaminen (7)	7 %
yksilöllisyys (17)	17 %	eettisyys ja oikeudenmukaisuus (6)	6 %
oma ja työnantajan vastuunkanto(12)	12 %	motivaatio ja haasteellisuus (5)	5 %
johtajuuden laatu (9)	9 %		

Taulukko 3. Ylärepertuaarit Maslowin tarvehierarkian mukaisesti

<u>Itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet</u>		<u>Repertuaari yhteensä</u>
Motivaatio ja haasteellisuus (5)	5 %	22 %
yksilöllisyys (17)	17 %	
<u>Arvostuksen tarpeet</u>		
eettisyys ja oikeudenmukaisuus (6)	6 %	15 %
johtajuuden laatu (9)	9 %	
<u>Läheisyyden tarpeet</u>		
yhteisöllisyys (9)	9 %	9 %
<u>Turvallisuuden tarpeet</u>		
työympäristö kunnossa (17)	17 %	29 %
oma ja työnantajan vastuunkanto (12)	12 %	
<u>Fysiologiset perustarpeet</u>		
psykykinen ja fyysinen hyväolo (21)	20 %	27 %
työssä jaksaminen (7)	7 %	

Kaikkia ylärepertuaareja ei ole helppo sijoittaa Maslowin tarvehierarkiaan. Joidenkin ylärepertuaarien kohdalla voidaan olla eri mieltä siitä, mihinkä hierarkian portaista ko. repertuaari tulisi sijoittaa. Olen tutkinut repertuaarien sisällä olevia vastauksia ja pyrkinyt sijoittamaan tulkintarepertuaarit Maslowin tarvehierarkian portaille niiden keskimääräisen sisällön mukaan ja siten päätyneet yllä esitettyyn ratkaisuun. Esimerkki hankalasta ylärepertuaarista on johtajuuden laatu- repertuaari, jonka olen sen sisällön perusteella sijoittanut arvostuksen tarpeisiin. Johtajuuden esim. voisi ajatella tuovan parhaimmillaan mm. turvallisuutta työntekijän elämään tukemalla työntekijää kriisin hetkellä, jolloin se voisi sijoittua myös turvallisuuden tarpeisiin. Näinhän Maslow itsekin ajatteli myöntämällä poikkeuksia ja yksilöllisiä vaihteluja esiintyvän eri tarpeiden kesken (Maslow 1954, 26–29).

Kuten Maslow myös itse ajatteli, suurin tyydytyksen tarve on perustarpeissa ja kahdella alimmalla portaalla (56 %). Sen sijaan ylemmät tarpeet ovat ehkä Maslowin tutkimuksen ajoista yhteiskunnan ja työelämänkin muuttumisen myötä korostuneet. Yllätys tässä kuitenkin on läheisyyden tarpeiden alikorostuneisuus, mikä saattaa olla seurausta nykyajan individualistisesta elämänmenosta. Toisaalta voi myös olla, että sitä pidetään niiden itsestään selvyytensä, että siihen ei edes kiinnitetä huomiota.

Hertzbergin teoriaan suhteutettuna hygienia eli olosuhdetekijöihin sijoittuisivat työssä jaksaminen, psyykkinen ja fyysinen hyväolo, oma ja työnantajan vastuunkanto, työympäristö, yhteisöllisyys ja sananmuodon (työnjohto) mukaan myös johtaminen. Motivaatiotekijöihin jäisivät sitten eettisyys ja oikeudenmukaisuus sekä yksilöllisyys ja haasteellisuus.

Alderferin toimeentulotarpeisiin voitaisiin lukea työssä jaksaminen, psyykkinen ja fyysinen hyväolo, oma ja työnantajan vastuunkanto ja työympäristö. Vuorovaikutukseen voitaisiin sijoittaa yhteisöllisyys, johtajuus ja eettisyys ja oikeudenmukaisuus. Kasvuun liittyisivät haasteellisuus ja yksilöllisyys. Kaikki työhyvinvoinnin ylärepertuaarit ovat sijoitettavissa Maslowin, Herzbergin ja Aldeferin tarve- ja motivaatioteorioihin, mikä kertoo siitä, että työelämän ja muun elämän tarpeet sivuavat ja ovat lähellä toisiaan. Mielestäni tämä tulkintarepertuaarien sovitettavuus kolmeen teoriaan myös lisää tutkimusten vastausten luotettavuutta.

4.3. Työntekijöiden vastausten vertailu organisaatioiden määritelmiin

4.3.1. Vertailun tausta ja tarkoitus

Hyvin monet ja erilaiset organisaatiot ovat määritelleet työhyvinvointia. Työhyvinvoinnille löytyi helposti 21 eri määritelmää kovinkin erilaisten organisaatioiden määrittelemänä ja katsoin niiden riittävän tämän tutkielman tarkoituksiin. Yhtä yhteisesti hyväksyttyä määritelmää ei siis ole. Myöskään työsuojelu- ja työterveyslainsäädännöstä ei löydy työhyvinvoinnille määritelmää. Toisin sanoen ei olla ollenkaan yhtä mieltä siitä, mitä työhyvinvointi oikeastaan on. Kuinka ihmeessä sitten työhyvinvointia voidaan toteuttaa, jos sille ei löydy yhteistä määritelmää eikä olla edes yhtä mieltä siitä mitä sillä tarkoitetaan? Pyrin tässä käymään läpi edellä tutkimiani työntekijöiden käsityksiä työhyvinvoinnista lähinnä tulkintarepertuaareittain ja siten vertaamaan ikään kuin ”mikrotasolla” kutakin tulkintarepertuaaria näihin 21 organisaatioiden työhyvinvoinnin määritelmään. Tässä vertailussa käyn yksityiskohtaisesti läpi kaikki löytämäni yhdeksän ylärepertuaaria ja katson löytyykö näille yksittäisille repertuaareille vastakaikua organisaatioiden työhyvinvoinnin määritelmistä. Pidän vertailussa mukana Maslowin tarvehierarkiat, jotta paremmin voidaan nähdä, mihin tarvehierarkian tasoon kukin repertuaari sijoittuu. Aloitan korkeimmista tarvehierarkioista ja etenen kohti alempia tarvehierarkioita. Tarvittaessa (rajatapauksissa) tulkitseen ylärepertuaarin sisältöä siihen sisältyvien alarepertuaarien ja siten jopa yksittäisten vastausten keskimääräisen tarkoituksen kautta.

4.3.2. Ylärepertuaarien vertailu määritelmiin

Itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet

Motivaatio ja haasteellisuus (12/21)

- ”...työnteko on mielekästä...” (Työterveyslaitos 2009a).
- ”...kokevat työnsä mielekkääksi...” (Työterveyslaitos 2009b).
- ”...saavuttaa koko potentiaalinsa...omaksi hyödykseen...” (Työterveyslaitos 2009c).
- ”...tasapainoa...motivaation...” (Valtiokonttori 2010).
- ”...työn rikastuttamista...” (Kauhanen 2010).
- ”...se nostattaa innostusta...ja antaa puhtia...” (Valtiokonttori, Kaiku-palvelut 2009).
- ”...miten merkityksellisenä ja palkitsevana henkilö pitää työtä... (2 x Työterveyslaitos 2009d).
- ”... on...motivoitunut...” (Fitpoint 2010).
- ”...työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi...” (STM/Jokiluoma 2010).
- ”...kokemassa työn iloa”(Rauramo 2004, Ojala & Ahonen 2003).
- ”... sisällön rikastuttamista... joka tyydyttää sekä yksilöitä...” (Kauhanen 2006).

Työterveyslaitoksella on kaksi melko samanlaista määritelmää, joissa on osittain samat sanat. Siksi tuohon yhteen kohtaan on merkattu kaksi kertaa ko. lause. Olen tarkoituksellisesti halunnut ottaa mukaan toisiaan lähellä olevia määritelmiä, koska ne kertovat myös määrittelyjen vaikeudesta etenkin, kun ne ovat saman laitoksen määritelmiä. Mielestäni tässä on melkein makuasia, puhutaanko joidenkin edellä esitettyjen ilmaisujen kuulumisesta työn haasteellisuuteen vai motivoivuuteen. Siksi ne ovat samassa kategoriassa.

Yksilöllisyys (14/21)

- ”työ tukee heidän elämänhallintaansa” (Työterveyslaitos 2009b)
- ”...on luotava sellainen ympäristö... antaa työntekijöiden menestyä.. sekä heidän omaksi hyödykseen että... (Työterveyslaitos 2009c)
- ”työntekijä tuntee kokonaisvaltaista tyytyväisyyttä ja hyvää oloa” (Riikonen ym. 2003).
- ”...molempia osapuolia tyydyttävällä tavalla” (Kauhanen 2004, 188).
- ”...se on sekä yksilön että yhteisön kokemus” (Valtionkonttori, kaiku-palvelut 2009).
- ”Työhyvinvointi viittaa työntekijän kokemukseen” (Työterveyslaitos 2009d).

”Työhyvinvointi on yksilöllinen kokemus” (Kaija Tiilikainen 2009)

”Työntekijän onnistumista tukevien työolosuhteiden luominen” (Jukka Heikkala 2009)

”Työhyvinvoinnissa on kyse työntekijän pärjäämisestä työyhteisössä” (Ministeri Paula Risikko 2010)

”Yksilön näkökulmasta työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että ihminen voi työssään hyvin...” (Fitpoint 2010)

”...ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa” (Lähde: Definition of well-being at work, STM, Hannu Jokiluoma nettisivut 5.11.2010)

”...jossa työntekijä kokee tyytyväisyyttä ja kokonaisvaltaista hyvää oloa” (Pohjanmaanhanke nettisivut 5.11.2010).

”Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sekä työntekijän henkilökohtaista että...” (Rauramo 2004, 33; Ojala & Ahonen 2005, 27–28.)

”...joka tyydyttää sekä yksilöitä että...” (Kauhanen 2006, 195).

Kertaan vielä lyhyesti, mitä yksilöllisyydellä tässä tarkoitan. Kohdassa 4.2.4.9. siteerasin Kinnusta ym., jotka totesivat työhyvinvoinnin kokemisen olevan yksilöllistä ja että tähän kokemiseen vaikuttavat yksilölliset taustatekijät. Edelleen tämä yksilöllisyys tulisi ottaa työpaikalla huomioon (Kinnunen ym. 2008, 75, 92.) Tutkin tässä nimenomaan sitä onko, työhyvinvoinnin määritelmässä otettu yksilöllisyyttä tässä mielessä huomioon.

Kaikki nämä keräämissäni työhyvinvoinnin määritelmässä oleva lauseet(14/21) viittaavat mielestäni työhyvinvoinnin yksilölliseen puoleen, joten työhyvinvoinnin yksilöllisyys on näissä määritelmässä systemaattisesti esillä.

Arvostuksen tarpeet

Eettisyys ja oikeudenmukaisuus (0/21)

Työhyvinvoinnin määritelmistä ei löytynyt yhtään sellaista ilmausta, jonka olisin voinut katsoa vastaavan otsikon ylärepertuaaria.

Johtajuuden laatu (7/21)

”...hyvin johdetussa organisaatiossa” (Työterveyslaitos 2009b).

”...johtamista molempia osapuolia tyydyttävällä tavalla” (Kauhanen 2004).

”... hyvin johdettua” (Työterveyslaitos 2009d).

”...hyvästä johtamisesta” (Työterveyslaitos 2009e).

”...hyvä johtaminen (Juha Heikkala 2009).

”...hyvin johdetussa organisaatiossa” (Hannu Jokiluoma 2010).

”...ja johtamista joka tyydyttää sekä yksilöitä, että organisaatiota (Kauhanen 2006).

Näissä ilmaisussa puhutaan hyvästä johtamisesta ja molempia osapuolia tyydyttävästä johtamisesta, mutta mitä sillä tarkoitetaan? Se voi olla mitä vain. Se ei kerro paljoakaan. Hyvä johtaminen on melko abstrakti käsite, jonka jokainen työntekijä todennäköisesti kokee kukin eri lailla. Mikä on toiselle hyvää johtamista, voi olla ääritapauksessa toiselle huonoa johtamista. Työntekijöiden vastauksissa hyvä johtaminen konkretisoitiin paljon paremmin, esim. hyvää johtamista oli alaisiin luottaminen ja palautteen antaminen, vain pari esimerkkiä mainitakseni.

Läheisyyden tarpeet

Yhteisöllisyys (8/21)

”Työnteko on mielekästä...työuraa tukevassa... työyhteisössä” (Työterveyslaitos 2009).

”...jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät...” (Työterveyslaitos 2009).

”Se on sekä yksilön että yhteisön kokemus ”(Valtiokonttori, Kaiku-palvelut 2009)

”... minkä tasoisen tuen yhteisö antaa yksilölle...” (Työterveyslaitos 2009d).

”...työyhteisön tuesta yksilölle ”(Työterveyslaitos 2009d).

”...työyhteisö toimii tehokkaasti...”(Fitpoint 2010).

”...työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa...” (Hannu Jokiluoma STM 2010)

”...että koko työyhteisön yhteistä työhyvinvointia...” (Rauramo 2004, Ojala & Ahonen 2005).

Tässä rinnastetaan monessa kohtaa työntekijä ja työyhteisö, mutta mitä oikein on työyhteisön työhyvinvointi? Yksilö kylläkin kokee tai ei koe työhyvinvointia, mutta miten työyhteisön työhyvinvointi esim. mitataan? Onko se työntekijöiden työhyvinvoinnin keskiarvo vai mitä se on?

Turvallisuuden tarpeet

Työympäristö kunnossa (5/26)

”... työuraa tukevassa työympäristössä...”(Työterveyslaitos 2009a).

”... on luotava sellainen ympäristö, joka edistää...”(Työterveyslaitos 2009c).

”... johon vaikuttavat työntekijä, työ ja työympäristö ”(Kaija Tiilikainen 2009).

”... onnistumista tukevien olosuhteiden luominen”...(Juha Heikkala 2009).

”... työolojen kehittämistä...” (J. Kauhanen 2006).

Näissä määrittelyissä selvästi puhutaan hyvän työympäristön tärkeydestä, mutta jälleen herää kysymys mitä sillä oikein tarkoitetaan? Millainen on konkreettisella tasolla hyvä työympäristö? Kuka sen määrittää?

Oma ja työnantajan vastuunkanto (5/21)

”...hyvin johdetussa organisaatiossa...” (Työterveyslaitos 2009b).

”...sekä johtamista molempia osapuolia tyydyttävällä tavalla...” (Kauhanen 2004).

”...työhyvinvointia luodaan yhdessä...” (Valtiokonttori, kaikupalvelut 2009).

”Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sellaista työolojen kehittämistä ja työn sisällön rikastuttamista, töiden järjestämistä ja johtamista, joka tyydyttää sekä yksilöitä että organisaatiota” (Kauhanen 2006).

”Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan laaja-alaista työpaikan kehittämistoimintaa...” (Puolustusministeriö 2010).

Mielestäni näissä määrittelyissä säilytetään enimmäkseen vastuuta työhyvinvoinnista työnantajalle. Myös omasta mielestäni työhyvinvoinnin toteuttamisen päävastuu on työnantajalla, koska työnantajalla on myös resurssit toteuttaa työhyvinvointia ja se on myös työnantajan intressissä. Toki työntekijänkin velvollisuus on kehittää työhyvinvointia yhdessä työnantajan kanssa, jos siihen vain tarjotaan mahdollisuus. Mikään ei estä toteuttamasta sitä yhdessä, kuten yksi määritelmä sen sanoo, mutta se edellyttää myös työnantajalta työntekijän toiveiden aitoa kuuntelemista.

Fysiologiset perustarpeet

Psyykinen ja fyysinen hyväolo (13/21)

”...terveyttä edistävässä...” (Työterveyslaitos 2009a).

”...työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa...” (Työterveyslaitos 2009b).

”...työntekijä tuntee kokonaisvaltaista tyytyväisyyttä ja hyvää oloa...” (Riikonen ym. 2003).

”...miten turvallista, terveellistä...työ on...” (Työterveyslaitos 2009d).

”...työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä...” (Työterveyslaitos 2009e).

”...työhön liittyvää fyysistä, psyykkistä...” (Juha Heikkala 2009).

”...ihminen voi työssään hyvin... Työhyvinvointi on ihmisen kolmen tärkeän osa-alueen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen - yhtäaikaista tasapainoa” (Fitpoint 2010).

”...työturvallisuutta, työkykyä ... (Työsuojelurahasto 2008).

”...kokonaisvaltaisten toimenpiteiden käyttöä terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin parantamiseksi... tarkoittaa turvallista, terveellistä... työtä. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa” (Hannu Jokiluoma STM 2010).

”...työntekijät voivat hyvin...” (Kunnet 2010).

”...kokee tyytyväisyyttä ja kokonaisvaltaista hyvää oloa...” (Pohjanmaahanke nettisivut 2010).

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan ...työntekijän henkilökohtaista...työhyvinvointia...” (Rauramo 2004, 33; Ojala & Ahonen 2005).

”...joka tukee työssä jaksamista, työkyvyn säilymistä ja ehkäisee työkyvyttömyyttä” (Puolustusministeriö 2010).

Työhyvinvointi nähdään usein työntekijän fyysisenä ja henkisenä hyvän olon tuntemuksena, mihin monessa näissäkin määritelmässä viitataan. Lisäksi näissä määritelmässä heijastuu myös työterveyshuollon keskeinen rooli työhyvinvoinnin rakentamisessa.

Työssäjaksaminen (4/21).

”...ja työssä jaksamista...” (Työsuojelurahasto 2008).

”...joka tukee työssä jaksamista...” (Puolustusministeriö 2010).

”...Tällöin työntekijä jaksaa työskennellä ...” (Riikonen ym. 2003).

”Hän...jaksaa työssä ja kotona...” (Pohjanmaahanke 2010).

Työssä jaksamiseen viittaavia kohtia esiintyy työhyvinvoinnin määritelmässä yllättävän vähän. Työstressiä on kuitenkin aiemmissa tutkimuksissa ja etenkin työpsykologian puolella, tutkittu melko paljon ja se on ollut muutenkin keskeinen tekijä työhyvinvointi/työpahoinvointikeskusteluissa, mutta se ei näytä heijastuvan työhyvinvoinnin määritelmiin laajemmassa mitassa.

4.3.3. Yhteenveto edellisestä vertailusta

Edellisessä vertailussa siis 9 työntekijöiden vastauksista kummunnelle yläreperuaarille pyrittiin löytämään 21:stä työhyvinvoinnin määritelmästä yhteisiä elementtejä. Alla ovat taulukoituna edellisen tulokset:

Itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet (26)
Motivaatio ja haasteellisuus (12/21) 57 %
Yksilöllisyys(14/21) 67 %
Arvostuksen tarpeet (7)
Eettisyys ja oikeudenmukaisuus (0/21) 0 %
Johtajuuden laatu (7/21) 33 %
Läheisyyden tarpeet (8)
Yhteisöllisyys (8/21) 38 %
Turvallisuuden tarpeet (10)
Työympäristö kunnossa (5/21) 24 %
Oma ja työnantajan vastuunkanto(5/21) 24 %
Fysiologiset perustarpeet (17)
Psyykinen ja fyysinen hyväolo(13/21) 62 %
Työssäjaksaminen(4/21). 19 %

Taulukko 4. Työntekijöiden vastaukset ja Maslowin tarvehierarkia

Jos tuloksia tulkitaan yllä esitetysti Maslowin tarvehierarkian portaittain, niin eniten vastakäikua työntekijöiden repertuaareille löytyi työhyvinvoinnin määritelmistä Itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeiden -lohkoista ja selvästi toiseksi eniten Fysiologisten perustarpeiden -lohkosta. Tosin sanoen siis Maslowin tarvehierarkian ääripäistä. Seuraavat kolme hierarkiaporra olivat melko tasaisia ja yhteensopivuusjärjestyksessä suurimmasta pienimpään ne olivat: turvallisuuden tarpeet, läheisyyden tarpeet ja arvostuksen tarpeet.

Edelleen jos tuloksia tarkastellaan yksittäisten repertuaarien yhteensopivuudesta määritelmien kanssa, niin yhteensopivuussuuruusjärjestys on yksilöllisyys (14), psyykinen ja fyysinen hyväolo (13), motivaatio ja haasteellisuus (12), yhteisöllisyys (8), johtajuuden laatu (7), työympäristö kunnossa (5) ja oma ja työnantajan vastuunkanto (5), työssä jaksaminen (4) ja eettisyys ja oikeudenmukaisuus (0).

Jos tähän rinnalle otetaan vertailuun jälleen työntekijöiden vastausten repertuaarit frekvenssien mukaisessa järjestyksessä, niin saadaan seuraavanlainen taulukko:

<u>Tulkintarepertuaari</u>		<u>Tulkintarepertuaari</u>	
Psyykkinen ja fyysinen hyväolo(21)	20 %	yhteisöllisyys (9)	9 %
Työympäristö kunnossa(17)	7 %	työssä jaksaminen (7)	7 %
Yksilöllisyys(17)	17 %	eettisyys ja oikeudenmukaisuus (6)	6 %
Oma ja työnantajan vastuunkanto(12)	12 %	motivaatio ja haasteellisuus (5)	5 %
Johtajuuden laatu(9)	9 %		

Taulukko 5. Ylärepertuaarit frekvensseittäin

Kun nyt näitä tuloksia verrataan keskenään, niin huomataan, että psyykkinen ja fyysinen hyväolo sekä yksilöllisyys ovat kärjessä niin työntekijöiden repertuaareissa kuin instituutioidenkin työhyvinvoinnin määritelmässä. Määritelmässä korkealla olleet motivaatio ja haasteellisuus ovat työntekijöiden repertuaareissa viimeisenä ja samoin työntekijöiden repertuaareissa korkealla ollut työympäristö kunnossa on organisaatioiden määritelmässä keskitason alapuolella. Johtajuuden laatu ja yhteisöllisyys sijoittuvat molemmissa tasaväkisesti keskelle. Työssä jaksaminen sekä eettisyys ja oikeudenmukaisuus sijoittuvat molemmissa häntäpäähän. Edelleen oma ja työnantajan vastuunkanto on työntekijöiden kohdalla keskitason yläpuolella, kun se organisaatioiden määritelmässä on keskitason alapuolella.

5. TUTKIMUSTULOKSIEN YHTEENVETO JA TULKINTA

Työntekijöille tekemäni kyselyn vastausten (32) perusteella löytyi yhteensä 103 tulkintarepertuaaria siitä, mitä kukin vastaaja ymmärtää työhyvinvoinnilla. Kun tiivistin välivaiheen kautta edelleen nämä 103 repertuaaria, päädyin yhdeksään eri ylärepertuaariin, jotka olivat suuruusjärjestyksessä alarepertuaarien määrän mukaan:

Psyykkinen ja fyysinen hyväolo (21), Yksilöllisyys (17), Työympäristö kunnossa (17), Oma ja työnantajan vastuunkanto (12), Johtajuuden laatu (9), Yhteisöllisyys (9), Työssä jaksaminen (7), Eettisyys ja oikeudenmukaisuus (6), Motivaatio ja haasteellisuus (5).

Kyselyn tulosten mukaan siis työhyvinvoinnilla ymmärrettiin pääsääntöisesti psyykkistä ja fyysistä hyvää oloa eli sitä, että työhön lähdettiin mielellään ja työpaikalla oli psyykkisesti ja fyysisesti hyvät tuntemukset. Toiseksi eniten työhyvinvoinnilla ymmärrettiin yksilöllisten tarpeiden huomioonottamista työpaikalla. Edelleen toiseksi eniten, samalla frekvenssillä, työhyvinvoinnilla ymmärrettiin sitä, että työympäristö on kunnossa. Toisin sanoen työtilat ja välineet ovat asialliset ja työn tekemiseen sopivat. Näitä kolmea teemaa käsiteltiin selvästi eniten työntekijöiden vastauksissa.

Johtajuuden laatu ja yhteisöllisyys jäivät keskivaiheille ehkä hieman yllättävästikin, vaikka niitä yleensä korostetaan työhyvinvoinnin keskeisinä elementteinä. Johtajuuden laatu tässä tapauksessa tarkoitti vastaajille hyvin monennäköistä hyvää käytännön johtamista, jota on vaikea eritellä. Tämän edellä oli kuitenkin oma ja työnantajan vastuunkanto, joissa korostettiin toisaalta työnantajan velvollisuutta huolehtia työhyvinvoinnista ja toisaalta myös kaikkien, siis myös työntekijöiden, velvollisuutta osallistua työhyvinvoinnin aikaansaamiseen työpaikalla. Yhteisöllisyyden erottaa tässä omasta ja työntekijöiden vastuunkannosta se, että yhteisöllisyysteeman alla on enemmänkin sosiaaliseen kanssakäymiseen viittaavia repertuaareja ilman moraalista velvoitetta.

Häntäpäässä näissä vastauksissa olivat työssä jaksaminen, jolla ymmärrettiin kohtuullista työtaakkaa eettisyys ja oikeudenmukaisuus, joka vastauksissa viittasi lähinnä tasapuoliseen töiden jakoon eri työntekijöiden välillä sekä motivaatio ja haasteellisuus, jolla ymmärrettiin mm. kiinnostavia töitä ja jopa työn imua. Toisaalta myös yhteinen virkistäytymistoiminta nähtiin motivoivana. Yllättävää ehkä on se, että vastauksissa ei mitenkään korostunut motivoivan ja haasteellisen työn merkitys vaan päinvastoin. Voisiko tätä tulkita rohkeasti jopa niin, että valtiolle hakeutuu työntekijöitä, joille riittää turvallinen ja sopiva työ ilman ylimääräisiä työhön kohdistuvia intohimoja ja paineita. Omassa työympäristössäni olen ainakin havainnut sen suuntaista käyttäytymistä. Ani harva haluaa ainakaan jatkuvasti haasteellisia ja vaikeita työtehtäviä. Enemmänkin halutaan sopiva tasapaino työn ja yksityiselämän välille niin, että vapaa-aika ja perhe-elämä painottuvat.

Kun edelliset, työntekijöiden vastauksista nousevat ylärepertuaarit sijoitetaan Maslowin tarvehierarkiaan, niin tällöin painottuvatkin hierarkian alemmat portaavat eli fysiologiset perustarpeet ja turvallisuuden tarpeet. Näihin kahteen portaikon alempaan askelmaan sijoittuu 56 % vastauksista ja ylimpään eli itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeisiin vain 22 %, loppujen jäädessä väliportaille. Tämä on mielestäni ainakin jonkin verran yllättävää, koska nykyisessä suomalaisessa yhteiskunnassa voisi olettaa työssä käyvän ihmisen perustarpeiden tyydyttyvän siinä määrin, että työssä haettaisiin enemmän motivoivia työtehtäviä ja työn haasteellisuutta kuin perusturvallisuutta. Tuntuu ainakin siltä, että yksityissektorin puolella vastaukset samaan kysymykseen poikkeaisivat valtiosektorin työntekijöiden vastauksista nimenomaan siten, että niissä Maslowin tarvehierarkian ylemmät portaavat painottuisivat enemmän. Herzbergin ja Alderferin teoriat tukevat myös saamieni vastausten sijoittumista teorioiden alemmille portaille. Vastauksissa sijoittuivat Herzbergin teoriaan nimenomaan hygieniat eli olosuhdetekijät 73 % eivätkä niinkään motivaatiotekijät 27 %. Alderferin kohdalla toimeentulotarpeisiin sijoittuisi 57 % vastauksista, vuorovaikutukseen 24 % ja kasvuun 21 %. Herää myös kysymys onko entinen yhteisöllisyys vaihtunut yksilöllisyydeksi, koska edelliseen

tuli vähän repertuaareja ja jälkimmäiseen melkein tuplaten siihen verrattuna? Onko omanakin työurani alkuaikojen yhteisöllisyys ja sosiaalisuus ja sen tuoma hyvän olon tunne vaihtunut nykyajan yksilöllisempään elämäntapaan? Seurustellaanko nykyään sekä kotona että töissä liikaa tietokoneen kanssa, jolloin sosiaalisen kanssakäymisen taidot unohtuvat ja lokeroitutaan turhan paljon? Vai onko kysymys sukupolvien välisestä erosta? Tätä viimeistä seikkaa voisi periaatteessa tämänkin aineiston perusteella tarkastella, mutta aineiston pienuudesta johtuen se ei antaisi kovinakaan luotettavia tuloksia. On kuitenkin syytä mainita, että myös Maslow arveli, että aliarvioimme mm. tuttujen työkaverien merkitystä (Maslow 1954, 20). Yhteisöllisyys voi olla niin itsestään selvyys, että emme tule edes kiinnittäneeksi huomiota sen merkitykseen. Mielestäni kuitenkin työntekijöiden vastausten sijoittaminen ja vertailu näihin kolmeen teoriaan vahvistaa tehtyjä tulkintoja, varsinkin, kun vastausten kokonaismäärä on toisaalta kohtalaisen pieni (32).

Verrattaessa organisaatioiden työhyvinvoinnin määritelmiä työntekijöiden vastauksista nouseviin repertuaareihin, ilmenee, että organisaatioiden määritelmässä nousee Maslowin tarvehierarkian ylimmälle portaalle eli itsensä toteuttamisen ja kasvun portaalle kaksi repertuaaria eli motivaatio ja haasteellisuus 12/21 ja yksilöllisyys 14/21. Nämä luvut tarkoittavat sitä, että työntekijöiden repertuaareista motivaatiota ja haasteellisuutta vastaavat ajatukset on löydettävissä 12:sta organisaation määritelmästä, kun näitä määritelmiä on yhteensä 21, ja vastaavasti työntekijöiden yksilöllisyys – tulkinta-repertuaari on löydettävissä 14:sta organisaation määritelmästä. Yksilöllisyys on määritelmässä yleisimpänä, kun se työntekijöiden vastauksissa oli toiseksi yleisin suuruusjärjestyksessä. Yksilöllisyyttä siis painotetaan kummassakin. Edelleen psyykinen ja fyysinen hyväolo (13/21) on määritelmässä toisena, kun se työntekijöiden vastauksissa oli ensimmäisenä. Nämä kaksi siis sijoittuivat työntekijöiden vastauksissa ja organisaatioiden määritelmässä suurin piirtein samoin eli niissä työhyvinvoinnin määritelmät ovat osuneet melko hyvin yhteen työntekijöiden ajatusten kanssa. Sen sijaan ensimmäisenä yllä mainittu motivaatio ja haasteellisuus ovat työhyvinvoinnin määritelmässä kolmantena, kun se työntekijöiden vastauksissa on viimeisenä. Toisin sanoen motivaation ja haasteellisuuden kohdalla työntekijöiden ajatukset eroavat paljon organisaatioiden määritelmien hengestä. Työhyvinvoinnin määritelmässä on luonnollisesti ajateltu kaikkia työntekijöitä eikä pelkästään valtion työntekijöitä, joten jos tämän tutkimuksen työntekijöiden vastauksissa olisi ollut mukana myös yksityinen sektori, vertailussa olisi voinut näkyä toisenlainen tulos. Yhteisöllisyys (8/21) sijoittuu kummassakin, siis sekä organisaatioiden määritelmässä että työntekijöiden vastauksissa, suurin piirtein keskikastiin. Sen sijaan työympäristö kunnossa (5/21) -repertuaari on työntekijöiden vastauksissa myös toisena, kun määritelmässä se on yleisyysjärjestyksessä keskipaikkeilla. Johtajuuden laatu (7/21) on suurin piirtein samalla tasolla eli keskivälissä kummassakin. Oma ja työnantajan vastuun-

kanto (5/21)) on työntekijän vastauksissa hieman korkeammalla kuin mitä se on työhyvinvoinnin määritelmässä. Eettisyyttä ja oikeuden mukaisuutta (0/21) ei löytynyt työhyvinvoinnin määritelmistä ollenkaan ja työntekijöiden vastauksissakin se oli kolmanneksi viimeisenä.

Yhteenvedona voidaan sanoa, että eniten työntekijöiden vastaukset eroavat työhyvinvoinnin määritelmien suhteen motivaation ja haasteellisuuden kohdalla (reilusti; 3. määritelmässä/9. työntekijöiden vastauksissa), toiseksi eniten työympäristö kunnossa -repertuaarin kohdalla (melko paljon 6/2) ja kolmanneksi eniten oman ja työnantajan vastuunkannon (jonkin verran 7/4) suhteen. Muut kohdat menivät siis kutakuinkin yksiin. Kokonaisuutena työhyvinvoinnin määritelmät vastasivat työntekijöiden vastauksista kumpuavia tulkintarepertuaareja paremmin kuin mitä olin etukäteen ajatellut. Tästä voisi vetää siis sellaisenkin johtopäätöksen, että jos kaikissa näissä työhyvinvoinnin määritelmässä esiintyviä ajatuksia toteutettaisiin valtion työpaikoilla, niin työntekijöiden työhyvinvointi toteutuisi aika hyvin, mutta kun määritelmiä on jo 21, niin yksittäisen työhyvinvoinnin määritelmän kohdalla ajatukset toteutuvat melko huonosti. Tämä työhyvinvoinnin määritelmien lukumääräkin osoittaa sen, että työhyvinvoinnin sisällöstä ollaan myös eri organisaatioiden tasolla aika montaa mieltä, eikä ainakaan yhtä mieltä.

Tutkimuksessani olen myös analysoinut työhyvinvoinnin määrittelyjä Laclau ja Mouffen diskurssianalyysillä ja pyrkinyt osoittamaan, kuinka työhyvinvoinnin määrittelystä käydään jonkin näköistä ”kiistaa”. Näiden määrittelyjen taustalla on erilaisia ideologisia pyrkimyksiä. He kaikki eivät välttämättä pyri parantamaan aidon pyyteettömästi työntekijän työhyvinvointia, vaan niillä on myös muita intressejä tavoitteenaan. Käsittelen tämän tutkimusosan vaikutusta työhyvinvointiin pohdinnan puolella, koska liitän pohdintaani myös muita aineksia ja näin se soveltuu paremmin sinne.

6. TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS, EETTISYYS JA SUHDE MUUHUN TYÖHYVINVOINNIN TUTKIMUKSEEN

6.1. Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Reliabiliteetin toteaminen laadullisessa tutkimuksessa ei ole niin yksinkertaista kuin se on kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Etenkin diskurssianalyysiä käytettäessä eivät tulokset niin vain ponnahtaa esiin aineistosta ja tulkinnan tekeminen hämärtyy. Olen kuitenkin pyrkinyt olemaan tutkimuksen teossa mahdollisimman huolellinen ja pyrkinyt dokumentoimaan tutkimukseni tärkeimmät vaiheet. Laadullinen tutkimus on luonteeltaan sellaista, että se perustuu pitkälti mm. tutkijan tulkintoihin, tutkijan taustaan, tilanteeseen ja aikaan, jolloin väkisinkin eroja syntyy. Joka tapauksessa olen pyrkinyt pitämään tutkimuksen eri vaiheiden kirjaukset niin selkeinä, että ulkopuoliset tarkastelijat pysyi-

sivät juonessa mukana ja voisivat vakuuttua tutkimuksen ehkä omaperäisestä mutta loogisesta kuluksista.

Työntekijöiden työhyvinvointikyselyn esitin yhteensä 60 henkilölle ja sain 32 vastausta. Vastausprosentti oli 53, mitä pidän kohtuullisen hyvänä. Tein työntekijöiden työhyvinvointikyselyn kahdelle eri joukolle. Toinen oli työpaikkani (tulli) kaksi eri ryhmää ja toinen oli lakkopäälliköiden kokous, jossa oli läsnä valtion työntekijöitä n. 25 eri virastosta. Tutkimuskysymykseen vastanneista suurin osa on akateemisen tutkinnon suorittaneita ja heidän prosenttiosuutensa on arvioni mukaan jopa yli 80 %. Työpaikkani kyselyssä vastasi yhteensä 20 henkilöä 30:stä ja lakkopäälliköiden kyselyssä 12/30. Naisia vastanneista oli 17 ja miehiä 13. Vastanneista työntekijöistä yli 60 % oli yli 50 -vuotiaita, mutta kaikista ikäryhmistä välillä 20–60 + oli kuitenkin vastauksia. Vastanneet olivat toimihenkilöitä, asiantuntijoita ja esimiehiä. Yksi ei täyttänyt sukupuolta.

Mielestäni kyselyyn tuli vastauksia melko laajasti valtion eri virastoista. Molemmat sukupuolet olivat melko hyvin edustettuna. Samoin eri työntekijätasot ja ikäryhmät painottuivat kokeneemmalle puolelle, mikä oli vain hyvä sen suhteen, että heillä oli riittävästi kokemusta työelämästä. Näin ollen pidän kyselyäni kaikin puolin kattavana ja katson tällöin 32 vastaajan antavan jo melko hyvän kuvan siitä, mitä eri yksilöt ymmärtävät työhyvinvoinnilla. Myös tutkimuskysymykseni onnistuivat mielestäni hyvin, koska vastaukset mielestäni olivat vastauksia siihen, mitä olin tarkoittanutkin. Myös työhyvinvoinnin määritelmiä oli mielestäni kattavasti mukana, koska niitä oli yhteensä 21 ja 17 eri instituution tai henkilön määrittelemänä. Edelleen tekemisen kautta työhyvinvointia määritteli 5 määritelmää, kokemisen kautta 8 ja kokemuksen kuvauksen kautta 8. Näin myös määrittelyissä oli kuvauksia riittävästi eri näkökulmista. Aikajanaltaan määritelmät olivat ajalta 2003–2010 painottuen aivan viime vuosiin, joten työelämän muutos ei todennäköisesti ole paljon vaikuttanut näihin määrittelyihin. Kaiken kaikkiaan olen edellisellä kuvauksella pyrkinyt tuomaan esiin sen seikan, että molemmat aineistoni edustavat otokseltaan kuitenkin aika hyvin ja monipuolisesti perusjoukkoa eli ulkoinen validiteetti on kohtalaisen hyvä, kun perusjoukkona ovat valtion toimisto-, asiantuntija- ja esimiestehtävissä toimivat henkilöt, joista suurimmalla osalla on akateeminen koulutus.

Sisäisen validiteetin suhteen katson, että tutkimusstrategia on valittu tutkittavan kohteen olemuksen mukaan. Voisipa jopa esittää vastakysymyksen. Kuinka työhyvinvointi -käsitteen ymmärtämistä tai määrittelyä muuten voidaan tutkia kuin kysymällä sitä tutkittavilta ihmisiltä tai tutkimalla sen määrittelijöitä ja määrittelyä? Sisältövaliditeettia ajatellen käytettävissä olevien tutkimusmenetelmien kirjo olisi toki laajempi ja asiaa voisi tutkia muillakin menetelmillä kuin diskurssianalyysilla esim. narratiivisesti, etnografisesti, fenomenologisesti tai sisällönanalyysilla. Mielestäni kuitenkin valitut dis-

kursiiviset menetelmät sopivat tähän varsin hyvin. Katson joka tapauksessa niin työntekijöiden vastausten kuin instituutioiden määrittelyjenkin olevan sosiaalisen konstruktionismin mukaisesti relativistisia eikä realistisia, jolloin käytetyt menetelmät ovat sopusoinnussa tutkittavien kohteiden kanssa.

Lisäksi olen parantanut tutkielmani luotettavuutta myös kriittisellä ja arvioivalla työasenteella. Olen käyttänyt melko paljon internet-aineistoa, mutta olen suhtautunut aineistoihin kriittisesti ja ottanut mukaan vain sellaista materiaalia, joka on mielestäni luotettavaa. Olen pyrkinyt tarkastamaan internet-aineiston luotettavuuden myös toisista lähteistä. Olen kohdistanut tätä kriittistä asennetta myös omaan ajatteluuni. Tätä reflektiota olen tehnyt koko tutkimuksen ajan tekemällä itselleni kriittisiä kysymyksiä esim. miksi tutkin tätä, miksi valitsin tuon tutkimusmenetelmän, mitä tuloksista voidaan päätellä jne.? Tiedostan myös, että olen akateeminen työntekijä valtionhallinnossa eli yhtä toisen tutkimuskohteeni kanssa. Koen työssäni samankaltaisia työhyvinvoinnin positiivisia ja negatiivisia tuntemuksia kuin toisella tutkimukseni empiirisellä joukolla on. Lisäksi tutkimus on aina kontekstuaalista eli aikaan, paikkaan ja tutkijaan sidoksissa olevaa. Joku toinen saisi joka tapauksessa samoista aineksista toiset tulokset. Kuitenkin olen varma, että tutkimukseni ainakin pieneltä osalta tuo jotain uutta työhyvinvoinnin tutkimukseen ja parantaa sen toteuttamismahdollisuuksia ehkä yhdessä muiden samansuuntaisten tutkimustulosten myötä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2011; Virtuaaliammattikorkeakoulun metodifoorumi 2011; Saukkonen 2011.)

6.2. Tutkimuksen eettisyys

Tutkimusetiikasta tässä sen verran, että olen pyytänyt kyselyyni Eteläisen tullipiirin hallintoyksikön luvan. Pyysin myös JUKO:n kyselyyn luvan kokouksen vetäjältä. Kyselyjen palautus on tapahtunut nimettömänä keräyslaatikkoon, postitse tai heidän niin itse halutessaan sähköpostitse, jolloin olen välittömästi tulostanut ko. sähköpostiviestin ja tuhonnut lähettäjän sähköpostitiedot. Kyselyjen liitteenä oli lisäksi teksti, jossa kerroin kyselyn tarkoituksen ja vastaamisohjeet sekä sen, kuinka olen suojannut kyselyjen vastaanotossa vastaajan intimitetin, ja sen, että olen saanut kyselyyni luvan.

6.3. Tutkimuksen suhde muuhun työhyvinvoinnin tutkimukseen

Tarkastelen tässä aluksi tutkimukseni suhdetta muuhun työhyvinvoinnin tutkimukseen yleisellä tasolla ja suhteutan sitten lopuksi tutkimustani kahteen sitä sivuavaan tutkimukseen. Sosiaalipsykologinen tutkimukseni keskittyy pitkälti työhyvinvoinnin – käsitteen ymmärtämiseen ja määrittelyyn ja tuo siten omanlaisensa näkökulman työhyvinvoinnin tarkasteluun. Yleensä työhyvinvointiin liittyviä asioita tutkitaan työ- ja organisaatiopsykologian parissa sekä myös sosiologiassa organisaatioiden ja yhteiskunnan tasolla.

Joiltakin osin tutkimukseni lähestyy työpsykologista tutkimusta, joka tarkastelee ihmistä työssä ja ennen kaikkea ihmisen suhdetta työhön. Tarkastelunäkökulma työpsykologiassa on siis yksilön näkökulma. Työpsykologian tutkimuksen kohteena on mm. työstressi, työtyytyväisyys, kuormittuminen ja yksilön kokemukset työympäristöstä. Näistä esim. työtyytyväisyys ja etenkin yksilön kokemukset työympäristöstä esiintyvät myös tämän tutkimuksen tarkastelussa.

Organisaatiotutkimuksen parissa taas näkökulma on laajempi, sillä siinä tarkastellaan yksilön suhdetta työyhteisöön ja työorganisaatioon. Tällöin tarkastellaan tavallaan yhteisöllistä käyttäytymistä kuten esim. johtamista, organisaation toimivuutta, organisaatiokulttuuria, organisaatiomuutoksia, osallistumista ja yhteistyötä. (Aro & Feld & Kuivamäki 2007, 12.). Näistä lähinnä johtamisen, osallistumisen ja yhteistyön tarkastelu ovat myös osa tutkimustani. Sosiologista työhyvinvoinnin tutkimusta tutkimukseni lähestyy esim. organisaatio- ja yhteiskunnallisten tasojen käsittelyn kohdalla. Edellä mainitut tutkimusalat tutkivat työhyvinvointia jo rutiininomaisesti. Työhyvinvointia tutkitaan myös hyvin monella muulla tutkimusalalla, mutta ko. tutkimus on näillä muilla aloilla edellisiin verrattuna enemmänkin satunnaista ja keskittyy usein yksittäisen tapauksen tutkimukseen. Tämä koskee mielestäni myös sosiaalipsykologiaa, vaikka sosiaalipsykologian tarkastelunäkökulmat sopivat mielestäni erittäin hyvin työhyvinvoinnin tarkasteluun. Silti sosiaalipsykologian piirissä tehty työhyvinvoinnin tutkimus on ollut havaintojeni mukaan melko vähäistä. Tarkastelen seuraavaksi lähemmin eräitä yksittäisiä tutkimuksia, joilla on yhtymäkohtia tähän tutkimukseen.

Sanna Laakson ja Jenny Uusitalon Tampereen yliopiston johtamisen laitokselle tehdyssä pro gradu työssä *Changes in Well-Being in a Finnish Industrial Company 2001–2010* on lähestytty työhyvinvoinnin – käsitettä osittain samoista lähtökohdista kuin itsekin. Tutkimuksessa on tutkittu työhyvinvoinnin kehitystä vuosina 2001–2010 käsiteanalyysiä hyödyntäen case-yrityksessä. Tutkimuksessa on hyödynnetty kirjallisuutta, yhtiön vuosikertomuksia sekä survey-otannalla kerättyä aineistoa. He totesivat tutkimuksessaan, että samaan aikaan, kun työntekijät osoittavat enenevää halukkuutta osallistua heihin vaikuttavien asioiden käsittelyyn työpaikoilla, mahdollisuudet siihen ovat tutkimuksen loppupuolen ajanjaksolla heikentyneet. Poikkeuksena on vain johtaminen. Käsittelytapani on hieman samankaltainen kuin, jos olisin itsekin käyttänyt tutkimusmenetelmänä Sanna Laakson ja Jenny Uusitalon käyttämää käsiteanalyysiä, jota kuitenkin en tunne riittävän hyvin, enkä olisi sitä näin ollen tiennyt käyttää. Tämä samanlaisuus koskee nimenomaan vain Laakson ja Uusitalon tutkimuksen alkupuolta.

Käsiteanalyysin avulla jäsennetään, lyhyesti sanoen, tutkimuksen kohteena olevaa käsitettä ja pyritään ymmärtämään siihen liitettyjä merkityksiä sekä selkeytetään sen suhdetta lähikäsitteisiin (Puusa

2008). Laakson ja Uusitalon tutkimuksessa tämä käsite on ”työhyvinvointi” eli englanniksi ”well-being at work”. Työhyvinvoinnin esiin otettuja lähikäsitteitä tutkimuksessa ovat mm. subjektiivinen työhyvinvointi, psykologinen työhyvinvointi ja sosiaalinen työhyvinvointi. Subjektiivinen työhyvinvointi käsittää alakäsitteinä mm. työnimun, stressin, työtyytyväisyyden ja organisaatioon sitoutumisen. Psykologinen työhyvinvointi on subjektiivisen työhyvinvoinnin lähikäsite. Psykologisen työhyvinvoinnin tarkastelu keskittyy yksilöllisen työhyvinvoinnin tason tarkasteluun ja se viittaa kokemuksiin, kun taas subjektiivinen työhyvinvointi viittaa tunteisiin. Sosiaalinen hyvinvointi keskittyy niihin aikuisten sosiaalisiin tehtäviin, joita he kohtaavat sosiaalisessa elämässään. Näitä ovat mm. sosiaalinen integraatio, sosiaalinen toisten ihmisten hyväksyminen, sosiaalinen kontribuutio eli henkilön arvostava näkemys itsestään sosiaalisesti hyväksyttävänä, sosiaalinen aktuaalisaatio eli henkilön hyväksyvä asenne organisaation potentiaaliin ja kehitykseen tulevaisuudessa sekä sosiaalinen kohe-renssi eli tässä havainnot ja kokemus organisaatiosta järkevänä toiminnan muotona (Laakso & Uusitalo 2011.). Yleisesti ottaen näissä kohdin tutkimusta puhutaan paljolti samoista asioista kuin mitä esim. tutkimukseni työntekijöiden vastauksissa, tulkintarepertuaareissa ja työhyvinvoinnin määritelmissäkin on, tosin teoreettisemmin jäsenneltyä. Psykologisen työhyvinvoinnin kohdalla on mainittu erityisesti se, että sen sijaan, että pyrittäisiin yhdessä saavuttamaan muiden aset-tamat päämäärät, organisaatiot koostuvat ihmisistä, joilla on erilaiset yksilölliset tavoitteet. Täten johtajien tulisi tieto-organisaatioissa oppia sovittamaan organisaation prioriteetit yksittäisten yksi-löiden tarpeisiin niin, että yksilöille tulisi mahdolliseksi saavuttaa omat päämääränsä organisaatioiden sisällä (Laakso & Uusitalo 2011/ref. Amar 2002, 7.) Tämä on sama havainto kuin mihin omassakin tutkimuksessa päädyin yksilöllisen työhyvinvoinnin pohdinnan yhteydessä. Se juuri lisäisi mielestäni työhyvinvointia. Edellä mainittu pro gradu oli englanninkielinen, joten yllä olevan tekstin ja sen käsitteet olen itse vapaasti suomentanut. Varsinaisen työhyvinvoinnin käsitteen ymmärtämisen laajempaan analyysiin en ole törmännyt kuin yllä mainitussa Laakson ja Uusitalon tutkimuksessa. Joten siinä mielessä näen oman käsittelyni olevan poikkeavaa ja uutta. Selvyiden vuoksi täytyy vielä todeta, että toki työhyvinvoinnin määrittelyn vaikeutta on kuvattu useissakin yhteyksissä lyhyesti, mutta varsinaisesti en ole törmännyt sen ymmärtämisen ja määrittelyn laajempaan tutkimukselliseen käsittelyyn.

Toinen tutkimus, jolla näen olevan yhteyksiä oman tutkimukseni kanssa, on Pauliina Marjalan Oulun yliopiston teknillisen tiedekunnan tuotantotalouden osastolle tekemä väitöskirja ”*Työhyvinvoinninkokemukset kertomuksellisina prosesseina -narratiivinen arviointitutkimus*”. Päätaavoitteena tutkimuksessa oli tutkijan mukaan ymmärryksen ja tiedon kasvattaminen työhyvinvoinnista yksilöllisesti koettuna ja kerrottuna ilmiönä. Tutkimuksen eräänä tuloksena oli se, että ih-

misten kertomusten kuunteleminen ja ymmärtäminen on työhyvinvoinnin ilmiön ymmärtämisessä ja kehittämässä tärkeää. Työhyvinvoinnin edistämisen kannalta on keskeistä havaita myös työhyvinvoinnin yksilöllisyys ja kokonaisvaltaisuus. Tutkijan havaitsemat yhteisesti kerrotut työhyvinvoinnin ilmiön muodostavat tekijät ovat: työsitoutuneisuus, kokonaiselämän työhyvinvointi, vastuullisuus itsestä, dialoginen yhteisöllisyys, koettu työn haasteellisuus, yksilöllinen ja arvostava esimiestyö, ilon ja onnistumisen kokemukset työssä, tunne arvostettavan työn tekemisestä, osaaminen asiakastyössä ja yksilöllisten tarpeiden huomioiminen työnkuvassa (Marjala 2009.) Juuri näitä elementtejä esiintyy myös oman tutkimukseni työntekijöiden kirjoituksissa ja niistä kumpuavissa ala – ja yläreputaareissa sekä työhyvinvoinnin määritelmässä. Jotkut Marjalan mainitsemista tekijöistä esiintyvät omassa tutkimuksessani vahvemmin ja jotkut heikommin, mutta lähes kaikki siinä jotenkin tulevat ilmi, ehkä eri termein mutta samaa aihetta käsitellen. Marjalan havaitsemat työhyvinvoinnin yksilöllisyys ja kokonaisvaltaisuus ovat lähellä oman tutkimukseni pohdintaa työhyvinvoinnin yksilöllisestä toteuttamisesta ja työhyvinvoinnin koostumisesta monista ei osasista.

7. POHDINTA

Paitsi, että tutkin tutkimuksessani työntekijöiden käsityksiä työhyvinvoinnista ja kuinka ne menevät yksiin organisaatioiden laatimien työhyvinvoinnin määrittelyjen kanssa, otin myös lisätutkimustavoitteekseni pohtia työhyvinvoinnin toteuttamisen mahdollisia esteitä ja parannuskeinoja yhteiskunnan eri tasoilla tutkimustulosteni inspiroimana. Kun Vivien Burr määrittelee sosiaalisia konstruktionisteja yhdistäviä perusolettamuksia (ks. kohta 2.3.), hän kirjoittaa mm., että tieto syntyy sosiaalisissa prosesseissa ja että se, mikä näyttää itsestään selvältä asialta, voisi myös olla toisin. Edelleen hän kirjoittaa, että totuus on sitä, mikä vuorovaikutuksessa sellaiseksi määritellään ja että tieto on aina myös poliittinen kysymys ja siihen sisältyy valtaa. Tämä koskee myös mielestäni työhyvinvoinnin käsitettä. Yhteiskunnan eri tasoilla on esim. työhyvinvoinnin suhteen erilaisia intressejä ja ideologisia pyrkimyksiä, joihin liittyy vallan käyttöä. Luvussa 2.1. siteerasin Sosiaali- ja terveysministeriön selvitystä työhyvinvointitutkimuksen tavoitteista ja visiosta. Siinä puhutaan työhyvinvointitutkimuksen toteuttamisesta yhteiskunnan eri tasoilla. Tämä selvitys puhuu työhyvinvointitutkimuksesta yhteiskunnan kolmella eri tasolla: yksilötasolla, työpaikka- ja työyhteisötasolla sekä yhteiskunnallisella tasolla. Tässä on juuri mielestäni eräs ydinongelma. Kun puhutaan työhyvinvoinnista, pitäisi ensin määritellä ja sopia se, millä tasolla työhyvinvoinnista puhutaan. Kaikilla näillä tasoilla on erilaiset intressit työhyvinvoinnin parantamisen pyrkimysten taustalla. Kun esim. kysyin yksittäisiltä työntekijöiltä heidän käsityksiään työhyvinvoinnista, he luonnollisesti vastaavat kysymykseen oman työhyvinvointinsa näkökulmasta, joidenkin viitatessa myös työyhteisölliseen hyvinvointiin, mutta kuitenkin omasta intressistään käsin. Edellä mainittu

ministeriö kuitenkin kirjoittaa visiossaan, että työhyvinvointitutkimuksen tavoitteena yksilötasollakin: ”on mm. elinikäisen työssäoloajan pidentäminen ja työstä aiheutuvien terveyshaittojen kustannusten vähentäminen, edelleen yhteisötasolla työhyvinvointitutkimus mm. ”lisää työn tuottavuutta ja taloudellisuutta sekä parantaa palveluiden ja tuotteiden laatua” ja lopuksi yhteiskunnallisella tasolla työhyvinvointitutkimuksen tavoitteena ”on mm. huonosta työhyvinvoinnista yhteiskunnalle aiheutuvien haittakustannusten vähentäminen ja työn ja tuotannon tuottavuuden ja taloudellisuuden parantaminen sekä kansantaloudellisen työhyvinvoinnin lisääminen” (Sosiaali- ja terveysministeriö selvitys 2005). Olen tähän ottanut vain osan näistä ministeriön määrittelemistä tavoitteista ja tarkoituksellisesti myös nimenomaan sen osan millä on ”ideologisia” tavoitteita. Kun esimerkinomaisesti sovelsin Laclau ja Mouffin diskurssianalyttisiä menetelmiä työhyvinvoinnin määritelmiin, sain mielestäni osoitettua tämän saman asian.

Työhyvinvoinnin määrittelemisestä käydään kiistaa ja jokainen intressipiiri ja institutionaalinen määrittelijä pyrkivät antamaan sille omiin intresseihinsä soveltuvia merkityksiä. Tämän vuoksi työyhteisötason ja yhteiskunnan tason määrittelijöillä on erilaiset tavoitteet työhyvinvoinnin määritelmissä ja parantamispyrkimyksissä kuin yksilötasolla. Näin yksilötason ajattelu ja muiden yhteiskunnan tasojen ajattelu eivät välttämättä kohtaa. Jos todella tavoiteltaisiin yksinomaan työntekijän työhyvinvointia ilman muita tarkoituksia, työhyvinvoinnin määrittely ja toteutus todennäköisesti eroaisivat nykyisistä toimintatavoista. Silloin työhyvinvointia toteutettaisiin aidosti työntekijälähtöisesti esim. kysymällä työntekijältä, mitä hän haluaa ja toteutettaisiin niin hyvin kuin mahdollista näitä toiveita. Ottaen toki huomioon tietyt työyhteisön resurssit ja realiteetit. Työhyvinvointia toteutettaisiin silloin yksinomaan työntekijän ehdoilla. Nämä muut ”korkeamman tason” pyrkimykset voisivat kuitenkin myös toteutua siinä sivussa ikään kuin ”aidommalta” pohjalta. Nykyisin vieläkin työhyvinvointia toteutetaan aivan liikaa ylhäältä alaspäin mallilla, jolloin työhyvinvoinnin malleista päätetään ylätasolla ja ollaan tietävinään, mikä on parasta työntekijän hyvinvoinnille. Parempi malli olisi alhaalta ylöspäin, jolloin aidosti kuunneltaisiin työntekijää ja lähdetäisiin ikään kuin työntekijän toiveista liikkeelle. Tämä voisi käytännössä mainiosti tapahtua esim. vuosittaisissa kehityskeskusteluissa. Työhyvinvoinnin toteutuksen tulisi olla kiinni työntekijän arjessa eikä se toteudu jonkin valtakunnallisen ”joka paikan työhyvinvointi” -mallin avulla. Työhyvinvoinnissa on useinkin kysymys hyvin pienten arjen asioiden kokemisesta ja korjaamisesta.

Mielestäni nämä ja muut tutkimustulokset antavat viitteitä siitä, että työhyvinvointia tulisi toteuttaa organisaatioissa mahdollisimman yksilöllisesti. Tämä on myös näiden tutkimustulosten keskeisin ja tärkein havainto. Tämä voisi tapahtua käytännössä esim. siten, että kehityskeskusteluissa kysyttäisiin

työntekijältä, mitä hän työltään ja työympäristöltään haluaa, ja pyrittäisiin toteuttamaan nämä toivomukset niin pitkälle kuin se suinkin olisi mahdollista ottamalla huomioon myös organisaation tarpeet ja realiteetit. Seuraavaksi pyrin perustelemaan tämän johtopäätökseni paitsi yllä esitettyyn nojautuen myös sekä tutkimusaineistoista esiin tulleiden muiden seikkojen avulla että muillakin tavoin.

Ensinnäkään tutkimustulosten mukaan ei ole olemassa mitään yksiselitteistä vastausta siihen, mitä eri ihmiset ymmärtävät työhyvinvoinnilla. Toisin sanoen ihmiset tarkoittavat työhyvinvoinnilla kovinkin eri asioita. Jos nyt toteutetaan työhyvinvointia kaikkien kohdalla samalla tavalla, kuten yleensä tehdään, monen työntekijän työhyvinvointi jää toteutumatta. Päinvastoin saattaa syntyä joidenkin ihmisten kohdalla jopa työpahoinvointia, kun häneen kohdistetut työhyvinvointitoimenpiteet eivät vastaa hänen käsitystään työhyvinvoinnista. Tämä jo viittaisi siihen suuntaan, että työhyvinvointia tulisi toteuttaa mahdollisuuksien mukaan yksilöllisesti, jolloin yksittäisen työntekijän käsitykset työhyvinvoinnista tulisivat paremmin huomioonotetuksi.

Toiseksi, kun perustulkintarepertuaareja tiivistettiin yhdeksään uuteen repertuaariin, niin aivan kärkipäähän nousi yksilöllisyys -ylärepertuaari, joka koostui 17 eri alarepertuaarista. Siis vaikka työntekijöiden vastauksia jaoteltiin lopuksi yhdeksään eri repertuaariin, niin näidenkin repertuaarien joukosta toiseksi eniten työntekijöiden vastauksia kertyi yksilöllisyys -ylärepertuaarin alle. Tämä selvästi osoittaa sitä, että myös työntekijät haluavat, että heidän työhyvinvointitoiveensa otetaan huomioon yksilölliseltä pohjalta.

Kolmanneksi voidaan todeta, että teoriapohjana olleen Maslowin tarvehierarkian eräs porras on juuri Itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet, joihin voidaan katsoa myös tämän yksilöllisyys – ylärepertuaarin kuuluvan. Teorian mukaan tarpeiden tyydytyksessä edetään perustarpeiden ja muiden alempien tarpeiden tultua tyydytytyksi aina alhaalta ylöspäin ja näin myös edellä mainitulle portaalle. Tämä tapahtuu mielestäni nyky-yhteiskunnassa entistä nopeammin, koska alemmat tarpeet on yleensä jo lähtökohtaisesti tyydytetty.

Neljänneksi, myös eri organisaatioiden työhyvinvoinnin määritelmässä eniten vastakaikua löytyi nimenomaan yksilöllisyys -ylärepertuaarille. Toisin sanoen määritelmässä oli eniten korostettu nimenomaan yksilöllisyyden huomioon ottamista työhyvinvoinnin sisältönä. Yksilöllisyys tuli esiin 14 määritelmässä yhteensä 21 yhdestä tutkimukseen otetusta määritelmästä, mikä tekee prosentteina 67 %. Viitteet yksilöllisyyden huomioon ottamisen tärkeyteen ovat tältäkin osin melko vakuuttavat. Edellisille havainnoille tulee tukea myös psykologisista tutkimuksista. Esim. Feld ym. toteavat, että työhyvinvoinnin kokeminen on yksilöllistä. He viittaavat yleisiin havaintoihin, joita työpaikalla voi

tehdä eri työntekijöiden hyvinvoinnista. Samaa työtä tekevien työntekijöiden kokema työhyvinvointi samassa työpaikassakin voi erota huomattavasti eri ihmisten välillä. Toinen kokee esim. jaksamisongelmia päivästä toiseen ja toinen nauttii työstä täysin siemauksin. Syyt näihin kokemusten eroavaisuuksiin voivat löytyä työntekijöiden erilaisista taustatekijöistä (esim. ikä, sukupuoli, koulutus, perhetilanne) tai myös organisaatioon liittyvistä tilanteista (esim. epäoikeudenmukainen johtaminen tai jatkuvat muutospaineet). Osaselitys työhyvinvoinnin kokemisen erilaisuuteen voi johtua myös työntekijöiden erilaisista persoonallisuuksista. (Feld, Mäkikangas, Kokko 2008, 75.) Itse painottaisin nimenomaan jälkimmäistä selitystä. Myös Ojala ja Ahonen katsovat työhyvinvoinnin tarkoittavan eri ihmisille eri asiaa, joka myös viittaa työhyvinvoinnin yksilölliseen kokemiseen (Ojala & Ahonen 2003, 22). Heidän käsityksensä tukee ajatustani, että työhyvinvointia tulisi toteuttaa yksilölliseltä pohjalta.

Yksilöllisen työhyvinvoinnin toteuttaminen on keskeistä, mutta mielestäni tulee silti muistaa, että työhyvinvoinnin kokonaisuus koostuu hyvin monesta muustakin osasta kuten tutkimuksestani käy ilmi. Mitä useampi näistä osasista loksahaa yksilön kohdalla paikalleen, sitä paremmin työhyvinvointi yksilön kohdalla toteutuu. Edellä mainituille havainnoille saan myös lisäksi tukea mm. kahdesta muustakin tutkimuksesta, joita kävin läpi edellisessä luvussa (Ks. kohta 6.3.)

Tuon tässä vielä esille erään sosiaalipsykologisen seikan, joka tuottaa ihmisten välille erilaista ajattelua ja toisaalta taas estää yhdensuuntaista ajattelua. Työhyvinvoinnin suhteen Kaarina Mönkkönen ja Satu Roos tarkastelevat ihmisten suhtautumista eri asioihin erilaisten logiikkojen näkökulmasta. Näitä logiikkoja ovat heidän mielestään numeeris-tekniinen logiikka, psykologinen logiikka ja suhteiden logiikka. Näissä logiikoissa on kysymys erilaisista valinnoista ja näkökulmista siten, että arvostamme tiettyjä asioita ja pidämme taas toisia asioita epätarkoituksenmukaisina. Numeeris-tekniisessä logiikassa on kysymys ”insinööri” -logiikasta eli ajattelusta, jossa tarkastellaan asioiden suorita vaikutussuhteita toisiinsa. Tällaisen logiikan omaavan ihmisen on vaikea ymmärtää esim. ihmistieteilijöiden ”pilvilinnoja” tai tulkinta-ajattelua. Esim. taloustieteellisen, lääketieteellisen ja luonnontieteellisen koulutuksen saaneet voivat käyttää tätä logiikkaa. Psykologisessa logiikassa taas katsotaan asioita henkilökohtaisemmista näkökulmista kuten persoonallisuuspiirteiden tuomista näkökulmista ja yksilöllisen oppimisen näkökulmista. Tämä logiikka on yleinen psykologien ja muiden ihmissuhdeammattilaisten sekä kasvatustieteilijöiden ajatuksissa. Se näkökulma on ollut hyvin pitkään vallitseva ajattelutapa työpsykologian parissa ja voi tällöin johtaa siihen, että jopa rakenteellisia ongelmia käsitellään yksilön ongelmina. Suhteiden logiikassa puolestaan on kysymys ihmissuhteiden, yhteisö-

jen ja organisaatioiden ja jopa kulttuuristen kysymysten ajattelusta. Sosiaalisten suhteiden tarkastelu voi tulla rasisiteeksi, jos niitä seuraa koko ajan ja liian tarkasti.

Kaikki nämä edellä mainitut logiikat voivat olla ongelmallisia, jos niitä sovelletaan hallitsevasti kaikkeen ajatteluun. Työhyvinvointia tarkastellaan Mönkkösen ja Roosin mielestä liian usein yksilön näkökulmasta ja numeeris-teknisellä logiikalla (esim. stressimittarit ym.), kun sitä tulisi enemmänkin ajatella suhteiden logiikalla ja erilaisten sosiaalisten suhteiden näkökulmasta. Edelleen heidän mielestään työhyvinvointia tulisi yksittäisen logiikan sijasta ajatella kaikilla näillä logiikoilla. Numeeris-teknisellä logiikalla voidaan arvioida esim. työn kuormitusta, psykologisella logiikalla työntekijän vointia ja työtilannetta ja suhteiden logiikalla työntekijän toimintaa ja roolia koko työyhteisössä ja sen hyväksi (Mönkkönen & Roos 2009, 43–64, 241, 243). Mielestäni tulisi kuitenkin lähteä yksittäisen työntekijän toiveista, mutta eihän mikään estä nivomasta sitä työyhteisön tavoitteiden osaksi. Joka tapauksessa tällaisen logiikka-ajattelun voi katsoa johtavan siihen, että myös työhyvinvoinnista ajatellaan monin eri tavoin.

Jos mennään laajempiin tulkintoihin, niin myös Berger ja Luckmann puhuvat mielestäni lähes samasta asiasta, kun he puhuvat ihmisten työnjaon edistymisen johtavan siihen, että ihmisten merkitysmaailmat eroavat toisistaan. Tämä erilaisten merkitysmaailmojen ilmaantuminen tuottaa erilaisia näkökulmia yhteiskuntaan, jolloin eri ammatinharjoittajat tai eri koulutuksen saaneet tarkastelevat ympäröivää maailmaa eri tavoin. Tiedon sosiaalisen sidonnaisuuden ja sen jakautumisen seurauksena ihmisillä on hallussaan erilaista tietoa, jolloin se johtaa siihen, että ihmiset pitävät eri tietovarannoista tulevaa tietoa relevanttina ja näin myös heidän näkemyksensä asioista eriävät. Edelleen Berger ja Luckmann puhuvat legitimitaatiosta, jolla he tarkoittavat sitä, että eri yhteiskunnalliset instituutiot pyrkivät säilyttämään asemansa ja rakentamaan omista uskomuksistaan yleispäteviä ja uskottavia. Näin organisaatiot pyrkivät sitomaan ihmiset omiin käsityksiinsä asioista ikään kuin ne olisivat objektiivista totuutta ja subjektiivisesti mielekkäitä. Tästä johdettua ”legimitaatiokriisin” käsitettä voidaan soveltaa hyvin poliittisen päätöksenteon ja ihmisten arkitodellisuuden välisen kuilun analysointiin ja tutkimukseen (Berger & Luckmann 2009, 99–100, 219, 224, 231.) Viittaan edellisellä myös omaan analyysiini eri yhteiskunnallisten organisaatioiden määritelmistä koskien työhyvinvointia ja niiden takana olevista tarkoituksiperistä.

Voin vielä todeta hieman kärjistäen, että mitä lähempänä organisaatiot ovat poliittisen päätöksenteon ydintä (esim. valtio laitokset ja ministeriöt) sitä varmemmin ne ”laulavat näiden lauluja” ja ero työntekijöiden arkitodellisuuteen kasvaa. Se on kyllä havaittavissa myös työhyvinvoinnin määritelmissä: esim. ”...organisaation eduksi” (Työterveyslaitos 2009c), ”Työhyvinvointi on tuottavuutta” (Valtio-

konttori 2010); ja ...tuloksellisesti ja innovatiivisesti (Valtiokonttori Kaiku-palvelu 2009). Ihanne tietysti olisi, että kaikki ”laulaisivat samaa laulua” työhyvinvoinnin suhteen, mutta mm. yllä käsitellyistä syistä olen pessimistinen tämän asian suhteen ja siihen ei päästäne koskaan.

Työhyvinvointia on tutkittu monen tutkimuksen sivutuotteena ja myös keskittyen siihen. Sitä on tutkittu hyvin monen eri alan tutkimuksissa. Se on ”hankala käsite” ja ristiriitainen aihepiiri, joten tutkimista sen parissa kyllä riittää. Lisäksi se on hyvin suosittu, puhuttu ja ajankohtainen käsite nykypäivän Suomessa lähinnä ehkä sen vuoksi, että se liittyy työurien pidentämiseen. Kokonaisuutta ajatellen työhyvinvoinnin tutkimuksessa ollaan mielestäni siirtymässä sen negatiivisen puolen käsitte-lystä positiivisempaan suuntaan, koska negatiivisempi puoli alkaa olla aika ”kaluttu luu” ja positiivinen näkökulma voi tuoda tutkimukseen uutta verta.

Mikäli itse jatkaisin tämän tutkimuksen pohjalta työhyvinvoinnin tutkimusta, mielessäni olisi ainakin kaksi selkeää jatkotutkimusaihetta. Toinen niistä on ”Työhyvinvoinnin yksilöllinen toteuttaminen”. Tutkimukseni antaa mielestäni viitteitä siihen, että työhyvinvointia tulisi toteuttaa yksilöllisemmältä pohjalta ja sen arjen toteuttamiseen liittyvä tutkimus olisi mielenkiintoinen ja tärkeä. Toinen aihe olisi ”Mikä estää työhyvinvoinnin toteutumista”? Lähes kaikilla tahoilla tuntuu olevan sen toteuttamiseen kova halu, mutta silti se ei toteudu niin hyvin kuin pitäisi. Mikä sen toteuttamista hankaloittaa? Esteiden selvittäminen voisi tuoda uutta näkökulmaa työhyvinvoinnin edistämiseen. Lopuksi esitän eräitä huomioita tutkimuskokemuksistani. Kvalitatiivisen tutkimuksen tekeminen on kuin suuri seikkailu tai löytöretki. Koskaan ei voi etukäteen tietää, mitä tulee eteen ja mihin se johtaa. Sitä on verrattu myös salapoliisin työhön ja arvoituksen ratkaisemiseen. Kaikki nämä luonnehdinnat laadullisesta tutkimuksesta pitävät mielestäni myös paikkansa. Omalla kohdallani tutkimussuunnitelmani perusjuoni piti aika hyvin paikkansa, mutta paljon tuli myös uusia sivujuonteita ja yllättäviä käännteitä. Tutkimusmenetelmien valinta oli ehkä alkupuolen vaikein osa. Selvää kuitenkin oli, että halusin tehdä laadullisen tutkimuksen, en kvantitatiivista. Eräs mahdollisuus lukuisista laadullisten tutkimusten menetelmistä olisi ollut sisällönanalyysi, joka on kuitenkin raaka-analyysi verrattuna diskurssianalyysiin, joka vasta sitoo tulokset johonkin kontekstiin (esim. Ruoho 2012). Kysymys on siis toisin sanoen syvyydestä, jonka suhteen edellä mainitut menetelmät eroavat: diskurssianalyysin ollessa syvällisempi. Katson tutkimukseni kallistuvan kuitenkin diskurssianalyysin puolelle. Se on kuitenkin myönnettävä, että ero ei kuitenkaan omassa tutkimuksessani ole niin selkeä kuin se olisi ollut, jos olisin käyttänyt useampaa kuin yhtä työkalua (tulkintarepertuaari) Loughbourgilaisen diskurssianalyysin runsaasta työkalupakista. Lisäksi on todettava, että metodologisesti sisällönanalyysi olisi soveltunut paremmin yhteen Maslowin tarvehierarkian kanssa. Käyttämäni diskursiiviset menetelmät

osoittautuivat kuitenkin mielestäni loppujen lopuksi sopivaksi ja oikeaksi ratkaisuksi. Kaiken kaikkiaan tämän tutkimuksen myötä olen oppinut laadullisesta tutkimuksesta ja diskursiivisista menetelmistä paljon; paljon enemmän ja laajemmin kuin mitä varsinaisen tutkimuksen tekeminen suoranaisesti osoittaa. Toki opittavaa jäi, mutta niin jäi myös opiskelun imuakin.

LÄHDELUETTELO:

- Alasuutari, Pertti. (1994). Laadullinen tutkimus. Toinen uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.
- Alvesson, Mats. (2002). *Understanding Organizational Culture*. London: Sage publications Ltd.
- Amar, A.D. (2002). *Managing Knowledge Workers. Unleashing Innovation and Productivity*. London: Quorum Books.
- Berger, Peter L. & Luckmann, Thomas. (2009). *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen*. Helsinki: Gaudeamus.
- Billig, Michael. (2011). Writing social psychology. Fictional things and unpopulated texts. *British Journal of Social Psychology*, 50, 4-20. Ref. *Psykologia-lehti* 05/2011 s.377.
- Blom, R & Hautaniemi A.(toim.).(2009). *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?* Helsinki: Tekijät ja Gaudeamus University Press.
- Burr, V. (2003/1995). *An Introduction to Social Constructionism*. Toinen uudistettu painos. London: Routledge.
- Ehrstedt, Stefan. (2007). Työelämän kehittämishankkeet ja ohjelmat, valituissa OECD-maissa sekä kansainvälisissä järjestöissä. *Sosiaali ja terveystieteiden tutkimus* 2007:31.
- Elo, Anna-Liisa. Työyhteisöä kehittämällä parempaa tuloksellisuutta ja hyvinvointia. (s. 14–29). Teoksessa Aro, A & Feldt, T & Ruohomäki, V. (toim.). (2007). *Puheenvuoroja työ- ja organisaatiopsykologiasta*. Helsinki: Edita Publishing.
- Elo, Anna-Liisa & Feld, Taru. Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen. Teoksessa Kinnunen, Ulla & Feld, Taru & Mauno, Saija. (toim.). (2005). *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. (s. 311–331). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Eskola, J & Suoranta, J.(1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Jyväskylä: Vastapaino.
- Feldt, Taru & Mäkikangas, Anne & Kokko, Katja. *Persoonallisuus ja työhyvinvointi*. Teoksessa Kinnunen, Ulla & Feld, Taru & Mauno, Saija. (toim.). (2005). *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. (s. 75–94). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Feldt, Taru & Kinnunen, Ulla & Rönkä, Terhi & Kinnunen, Marja-Liisa & Rusko, Heikki. Työkuormituksesta palautuminen ja sen mittaaminen: Psykologinen ja fysiologinen näkökulma. (s. 60–83). Teoksessa Aro, A & Feldt, T & Ruohomäki, V. (toim.).(2007). *Puheenvuoroja työ- ja organisaatiopsykologiasta*. Helsinki: Edita Publishing.
- Hakanen, Jari. (2005). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Väitöskirja. *Sosiaalipsykologia*. Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto.
- Hakanen, Jari.(2012). Työnimusta kipinää työpäivään. *Taloustaito-lehti* nro 7/12.
- Harisalo, Risto. (2009). *Organisaatioteoriat*. Tampere: Tampere University Press.

- Horwarth, David. (2000). *Discourse*. Great Britain: Open University Press.
- Howarth, David, Norval, Aletta J, Stavrakakis, Yannis. (2000). (toim.). *Discourse theory and political Analysis. Identities, Hegemonies and Social Change*. Manchester & New York: Manchester University Press.
- Jokinen, A & Juhila; K & Suoninen, E. (1993). *Diskurssianalyysin aakkoset*. Tampere: Vastapaino.
- Jokinen, A & Juhila; K & Suoninen, E. (1999). *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino.
- Jokinen, A & Juhila; K & Suoninen, E. (2012). *Kategoriat, kulttuuri & moraalit*. Tampere: Vastapaino.
- Järvinen Pekka.(2001). *Onnistu esimiehenä*. 4. painos. Helsinki: WSOY.
- Järvinen, Pekka. (2012). *Opi perusasiat*. *Talouselämä lehti* 27/12.
- Kaakkuri - Knuuttila, M-L.(toim.). (1998). *Argumentti ja kritiikki. Lukemisen ja vakuuttamisen taidot*. Helsinki: Gaudeamus Kirja/ Yliopistokustannus University Press Finland.
- Kaakkuri - Knuuttila, Marja-Liisa & Heinlahti, Kaisa (2006). *Mitä on tutkimus? Argumentaatio ja tieteenfilosofia*. Helsinki: Gaudeamus Kirja/ Yliopistokustannus University Press Finland.
- Ketola, Tanja. *Työpaikkojen menestysreseptit*. (s. 121–150). Teoksessa Blom, Raimo & Hautaniemi Ari.(toim.).(2009). *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?* Helsinki: Gaudeamus University Press.
- Kinnunen, Ulla & Hättinen, Merja. *Työuupumus ja jaksaminen työelämässä*. (s. 38–55). Teoksessa Kinnunen, Ulla & Feld, Taru & Mauno, Saija. (toim.). (2005). *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Koskinen, Ilpo & Alasuutari, Pertti & Peltonen, Tuomo. (2005). *Laadulliset menetelmät kauppatieteissä*. Tampere: Vastapaino.
- Kuusela, Pekka & Kejonen, Martti. *Interaktionismi ja diskursiiviset kehykset organisaatiotutkimuksessa* (s. 21-48). Teoksessa *organisaatiot muutoksessa*. Kuusela, Pekka & Kuittinen Matti. (toim.). 2008. Suomi: Unipress ja kirjoittajat.
- Kytösalmi, Marja. (2007). *Myönteisiä kokemuksia ulkoistamisesta: yksilön työhyvinvoinnin näkökulma*. Pro gradu. Kauppatieteellinen tiedekunta. Johtaminen ja organisaatiot. Lappeenrannan teknillinen yliopisto.
- Laakso, Sanna & Uusitalo, Jenny. (2011). *Changes in Well-Being in a Finnish Industrial Company 2001–2010*. Pro gradu. Johtamisen laitos. Tampereen Yliopisto.
- Mamia, Tero. *Mistä työhyvinvointi syntyy?* (s. 20–55). Teoksessa *Työelämä muuttuu -joutaako työhyvinvointi?* Blom, Raimo & Hautaniemi Ari.(toim.).(2009). Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

- Manka, Marja-Liisa & Kaikkonen, Maija-Leena, Nuutinen, Sanna.(2007). Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampere: Tampereen Yliopisto & Euroopan sosiaalirahasto.
- Marjala, Pauliina. (2009). Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina. Väitöskirja. Oulun yliopisto.
- Maslow, Abraham. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Mauno, Seija & Kinnunen, Ulla. Työn epävarmuus, työttömyys ja hyvinvointi. (s. 167–199). Teoksessa Kinnunen, Ulla & Feld, Taru ja Mauno, Saija. (toim.). (2005). *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Melin, Harri. Luokat ja työ. (s. 56–77). Teoksessa Blom, Raimo & Hautaniemi Ari.(toim.).(2009). *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?* Helsinki: Gaudeamus University Press.
- Mustonen, J. (2006). Yhden kuvantamisyksikön henkilöstön tyytyväisyys ja työssä vaikuttamisen mahdollisuudet. *Stadia. Radiografian ja sädehoidon koulutusohjelma. Opinnäytetyö*.
- Mönkkönen, Kaarina & Roos, Satu.(2009). *Työyhteisötaidot*. Kuopio: UNIPress.
- Otala, LeenaMaija & Ahonen, Guy.(2003). *Työhyvinvointi tuloksen tekijänä*. Helsinki: WSOY.
- Palonen, Emilia. (2008). Ernesto Laclau & Chantal Mouffe. Diskurssiteoriaa ja radikaalia demokrati-aa. (s. 209–234). Teoksessa: *Politiikan nykyteoreetikkoja*. Helsinki: Gaudeamus Kirja/ Yliopistokustannus University Press Finland.
- Palonen, Emilia.(2010 a). Pelkkää hegemoniaa? Laclaulainen diskurssiteoria politiikan tutkimuksen työkaluna. Julkaisematon elokuva 2010.
- Palonen, Emilia(2010 b/8). Ideologia ja diskurssianalyysi-kurssi /5 op. Syventävät opinnot. Valtiotieteellinen tiedekunta. Luennot. HY/Kesäyliopisto.
- Perelman, Chaim.(2007). *Retoriikan valtakunta*. Tampere: Vastapaino.
- Pietikäinen, S & Mäntynen, A. Kurssi kohti diskurssia. (2009). Tampere: Vastapaino.
- Raunio, Kyösti.(2011). *Johdatus gradun tekemiseen. Gradun hyvät käytännöt*. Tampub-verkkoaineisto.
- Robbins, S.P. *Organizational Behaviour*. (2005/1996). Eleventh edition. USA: Pearson Prentice Hall.
- Salimäki, Aino & Vartiainen, Matti. Esimiehen rooli suoritukseen perustuvassa palkkauksessa. (s. 114–147). Teoksessa Aro, A & Feldt, T & Ruohomäki, V. (toim.).(2007). *Puheenvuoroja työ- ja organisaatiopsykologiasta*. Helsinki: Edita Publishing.
- Sohlo, Pirjo. (2010) *Kulttuurin paikka oululais-innovatiivisessa kaupunkibrändäyksessä-diskurssiteoreettinen analyysi Oulun kaupunkisuunnitteluun vaikuttavista strategioista*. Pro Gradu – tutkielma. Yhteiskuntapolitiikka. Kulttuuripolitiikan maisteriohjelma. Jyväskylän yliopisto 2010.

Soininen, Maija. (2006). Tapaustutkimus työhyvinvoinnista ja sen edistämisen mahdollisuuksista. Pro gradu. Sosiaalipsykologia. Tampereen yliopisto.

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä ISSN 1236-2115; 2005:25 ISBN 952-00-1778-X (nid.), ISBN 952-00-1779-8 (PDF).

Takala, T & Lämsä, A-M.(2001). Tulkitseva käsitetutkimus organisaatio- ja johtamistutkimuksen metodologisena vaihtoehtona. Liiketaloudellinen aikakauskirja. Liiketaloustieteellinen Yhdistys ry.

Tampereen Yliopiston täydennyskoulutuskeskus. (1999–2002). Sosiaalipsykologian perusopinnot. Verkkokurssi. Avoin Yliopisto. Laatinut Pietikäinen, Anu.

Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:25. Helsinki 2005.

Valtion talouden tarkastusvirasto (207/2010). Tuottavuusohjelman valmistelu ja johtaminen. Tuloksellisuustarkastuskertomus.

Venäläinen, Juhana.(2010). Työ, totuus, elämä. Tositelevisiion yhteiskunnalliset ja kulttuuriset tulokset Helsingin sanomien silmin 1990 - 2009. Pro Gradu -tutkielma. Filosofinen tiedekunta. Kulttuurin tutkimus. Itä-Suomen Yliopisto.

Vesa, Pirjo.(2009). Aineistolähtöinen teoria hyvää oloa ja työhyvinvointia edistävästä huumorista hoitajien keskinäisestä vuorovaikutuksesta. Väitöskirja. Lääketieteellinen tiedekunta. Tampereen yliopisto.

Internet- ja televisioaineisto:

Helsingin yliopiston internetsivut 13.10.2010.

Kiviniemi, Mari. Pääministerin lausunto TV 1:n Ykkösaamussa 22.1.2011

Kunnallinen työmarkkinalaitos (Leivo). (2007). Työhyvinvoinnin toimintalinjat ja hyvät käytännöt – suositus kunta-alalle. Raportti internetissä 22.5.2007.

Kuntatyönantajat/Pohjois-Karjalan Sairaanhoidopiiri nettisivut 10.10.2011.

Kuopion Yliopiston internetsivut 13.10.2010.

Lahden ammattikorkeakoulu 2.12.2011. www.lpt.fi/it/Tutkintoty/.../tsld011.htm

Manka, Marja-Liisa. Työpahoinvointi-ilta TV 2 8.2.2011.

MOT -ohjelma. Yle. Kevät 2011.

Northwestern University internetsivut 30.8.2010.

Pietikäinen, Anu. (1999–2002). Sosiaalipsykologian peruskurssi. Verko-opinnot. Avoin yliopisto. Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskus.

- Puusa, Anu. (2008). Käsiteanalyysi tutkimusmenetelmänä. Joensuun Yliopisto.
<http://www.joensuu.fi/taloustieteet/opiskelu/APuusa/premissi.pdf>. Viituspäivä 2.11.2012.
- Routio, Pentti. (2012). Tuotetieteen luennot. Taideteollinen Korkeakoulu. Virtuaaliyliopisto. Viituspäivä 2.11.2012.
- Ruoho, Iris. Lopputyöohjeet TiedS4:ää suorittaville. KKK 2012. Viestintä. Tampereen Yliopisto.
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna. 2006. KvaliMOTV- Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkójulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja].
 <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>. (Viitattu 29.11.2011.)
- Saukkonen, Pasi. Tutkielman teon kotisivut. Helsingin Yliopisto. 10.10.2011
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Selvitys vuodelta 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta.
- Suomisanakirja.fi. 2.12.2011
- Tampereen Yliopisto internetsivut 13.10.2010.
- Tarveteoriat. Wikipedia 1.9.2012.
- Työhyvinvointifoorumi /STM ja TTL / Jyrki Liesivuori / 26.08.2009 Työterveyslaitos. (2009a).
- Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. PROGRESS/APPLICATION FOR PROGRAMMEVP/2007/005/371RESTRUCTURING, WELL-BEING AT WORK AND FINANCIAL PARTICIPATION. Helsinki.
- Työterveyslaitos.(2009b). Internetsivut 12.8.2011.
- Vakuutusyhtiö Tapiolan internetsivut 13.9.2010.
- Valtiokonttorin internetsivut 13.9.2010.
- Virtuaaliammattikorkeakoulun metodifoorumi internetissä. 10.10.2011.

KUVIOT:

- Kuvio 1. Työhyvinvoinnin tasapainomalli ja toimenpideohjelma vuosille 2004–2005. Internetaineisto. Kunnallinen työmarkkinalaitos 2007.
- Kuvio 2. Maslowin tarvehierarkia. Haaga-Helian ammattikorkeakoulun nettisivut 5.4.2011.
<http://myy.helia.fi/~heita/jyksil.htm>.
- Kuvio 3. Työhyvinvoinnin portaat. Ojala & Ahonen, 2003.
- Kuvio 4. Hertzbergin motivaatio - hygienian teoria. Heikkilä, Tarja. Haaga- Helia Ammattikorkeakoulu <http://myy.helia.fi/~heita/jyksil.htm>. 26.4.2010.

Kuvio 5. Maslowin tarvehierarkia ja Hertzbergin motivaatio-hygienia teoria. Salparanta, Heikki. Espoo-Vantaa teknillinen Ammattikorkeakoulu. Nettisivut. 4.9.2012.

Kuvio 6. Maslowin, Hertzbergin ja Aldeferin teorit yhdistettynä.
<http://users.evtek.fi/~heikkis/Henkilöstojohtaminen/Motivaatio.pdf>. Salparanta, Heikki. Espoo-Vantaa Teknillinen Ammattikorkeakoulu. Nettisivut. 4.9.2012.

TAULUKOT:

Taulukko 1: Ikäjakauma työntekijöiden vastauksissa

Taulukko 2: Tulkintarepertuaarien (ylärepertuaarit) teemat

Taulukko 3: Ylärepertuaarit Maslowin tarvehierarkian mukaisesti

Taulukko 4: Maslowin tarvehierarkia ja työntekijöiden vastaukset

Taulukko 5: Ylärepertuaarit frekvensseittäin

Työhyvinvoinnin määritelmien lähteet ovat suoraan luettavissa liitteessä.

Liite 1. Työhyvinvoinnin määritelmät

Työhyvinvoinnin määritelmät

- 1) Työhyvinvointi tarkoittaa, että työnteko on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä (Työterveyslaitos 2009a, www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi).
- 2) Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa, työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa (Työterveyslaitos 2009b. Työhyvinvointi - uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työsuojelutietopankki, Anttonen H, Räsänen T (toim.). Helsinki: Työterveyslaitos, 2009. 33 s.).
- 3) Työhyvinvointia koskevien aloitteiden on tasapainotettava työntekijän ja organisaation tarpeet, mikä tarkoittaa sitä, että on luotava sellainen ympäristö, joka edistää tyytyväisyyden tilaa ja antaa työntekijöiden menestyä ja saavuttaa koko potentiaalinsa sekä heidän omaksi hyödykseen, että organisaation eduksi (Työterveyslaitos 2009 c. Työhyvinvointi - uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työsuojelutietopankki, Anttonen H, Räsänen T (toim.). (2009). Helsinki:Työterveyslaitos).
- 4) Työhyvinvointi on tuottavuutta ja ihmisyyttä (Valtiokonttorin nettisivut 13.9.2010).
- 5) Työhyvinvointi tarkoittaa tasapainoa henkilöstön työ- ja toimintakyvyn ja motivaation sekä työn vaatimusten välillä (Kuntatyönantajat). Työhyvinvoinnin toimintalinjat ja hyvät käytännöt -suositus kunta-alalle. Pohjois-Karjalan sairaanhoitopiiri 2007. www.kuntatyönantajat.fi/sopimukset.
- 6) Työhyvinvointi tarkoittaa tilaa, jossa työntekijä tuntee kokonaisvaltaista tyytyväisyyttä ja hyvää oloa. Tällöin työntekijä on aktiivinen, jaksaa työskennellä sekä sietää kohtuullisesti epävarmuutta ja vastoinkäymisiä.(Riikonen, E & Tuomi, K & Vanhala, S & Seitsamo, J. (2003). Hyvinvoiva henkilöstö – menestyvä yritys. Helsinki: Työterveyslaitos).
- 7) Työhyvinvointi on yksilön ja organisaation näkökulmista samanaikaista työolojen kehittämistä, työn sisällön rikastuttamista ja töiden järjestämistä sekä johtamista molempia osapuolia tyydyttävällä tavalla. (Kauhanen, J. 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10. painos. Helsinki: WSOY-pro).
- 8) Työhyvinvointi syntyy töissä, töitä tekemällä. Se on sekä yksilön että yhteisön kokemus. Työhyvinvointia luodaan yhdessä. Työhyvinvointi pohjaa johtamiseen, osaamiseen ja työn hallintaan sekä

osallisuuteen. Se nostattaa innostusta ja yhteisöllisyyttä ja antaa puhtia matkalla kohti määritettyä ja yhteisesti ymmärrettyä tavoitetta, tuloksellisesti ja innovatiivisesti. Julkaisija (Valtiokonttori, Kaikupalvelut 2009. www.valtiokonttori.fi/public).

9) Työhyvinvointi viittaa työntekijän kokemukseen, johon vaikuttaa se, miten turvallista, terveellistä, hyvin johdettua ja hyvin organisoitua työ on, miten tehokkaasti muutoksia työssä hallitaan, minkä tasoisen tuen yhteisö antaa yksilölle sekä miten merkityksellisenä ja palkitsevana henkilö pitää työtä ammattitaito- ja tuottavuusvaatimukset huomioon ottaen (Työterveyslaitos 2009d). (Työterveyslaitos 2009d. Työhyvinvointi - uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työsuojelutietopankki, Anttonen H, Räsänen T (toim.).(2009). Helsinki: Työterveyslaitos).

10) Työhyvinvointi kuvaa työntekijän kokemusta työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä, hyvästä johtamisesta, ammattitaidosta, muutosten hallinnasta ja työn organisoinnista, työyhteisön tuesta yksilölle sekä siitä, miten merkityksellisenä ja palkitsevana henkilö työtä pitää (Työterveyslaitos 2009). (Työterveyslaitos 2009e. Työhyvinvointi - uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työsuojelutietopankki, Anttonen H, Räsänen T (toim.).(2009). Helsinki: Työterveyslaitos).

11) Työhyvinvointi on yksilöllinen kokemus, johon vaikuttavat työntekijä, työ ja työympäristö (Tiilikainen 2009). ESIMIEHEN ROOLI FIBROMYALGIAA SAIRASTAVAN TYÖNTEKIJÄN TYÖKYVYN JA TYÖHYVINVOINNINTUKEMISESSA. Kaija Tiilikainen, Kandidaatin tutkielma, Ergonomia, Kuopion yliopisto, Biolääketieteen laitos, Toukokuu 2009

12) Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan organisaation johdon ja työntekijöiden työhön liittyvää fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia, jota edistää hyvä johtaminen ja työntekijöiden onnistumista tukevien työolosuhteiden luominen sekä henkilöstöhallinto, työterveydenhuolto ja työsuojelu omillaan toimillaan.(Juha Heikkala Työhyvinvoinninkäsikirja järjestöille. C a s e: Suomen Liikunta ja Urheilu 2009.

13) Työhyvinvoinnissa on kyse työntekijän pärjäämisestä työyhteisössä. (Ministeri Paula Risikko Työhyvinvoinnilla tulevaisuuteen - toimintamalleja työelämän murroksessa -seminaarisarjan tilaisuudessa Tampereella 15.2.2010. Tiedote 45/2010).

14) Yksilön näkökulmasta työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että ihminen voi työssään hyvin, on toimintakykyinen ja motivoitunut. Organisaation näkökulmasta työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että yksilöiden muodostama työyhteisö toimii tehokkaasti yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Työhyvinvointi

on ihmisen kolmen tärkeän osa-alueen - fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen - yhtäaikaista tasapainoa. (Fitpointin nettisivut 5.11.2010. www.fitpoint.fi/).

15) Työhyvinvointi tarkoittaa Järvenpään kaupungin hankkeessa etenkin työturvallisuutta, työkykyä ja työssä jaksamista (Työsuojelurahaston nettisivut 25.11.2008. www.tsr.fi/)

16) Työhyvinvoinnin käsite tarkoittaa kokonaisvaltaisten toimenpiteiden käyttöä terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin parantamiseksi työpaikoilla siten, että samanaikaisesti edistetään tuottavuutta ja yrityksen menestymistä. Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämäntilanteensa. (Definition of well-being at work, STM, Hannu Jokiluoma 5.11.2010. www.stm.fi)

17) Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että työt sujuvat ja työntekijät voivat hyvin. Johtaminen on keino, jolla vaikutetaan em. asioiden toteutumiseen. (KUNNET 6.11.2010. www.kunnet.fi)

18) Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan tilaa, jossa työntekijä kokee tyytyväisyyttä ja kokonaisvaltaista hyvää oloa. Hän on aktiivinen, jaksaa työssä ja kotona (Pohjanmaahanke nettisivut 5.11.2010. www.pohjanmaahanke.fi/).

19) Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sekä työntekijän henkilökohtaista, että koko työyhteisönyhteistä työhyvinvointia. Ennen kaikkea työhyvinvointi on työntekijöiden ja työyhteisön jatkuvaa kehittymistä sellaiseksi, että jokainen voi olla mukana onnistumassa ja kokemassa työn iloa. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan organisaation kokonaisvaltaista hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden tasapainoa. (Rauramo 2004, 33; Ojala & Ahonen 2005, 27–28.)

20) ”Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sellaista työolojen kehittämistä ja työn sisällön rikastuttamista, töiden järjestämistä ja johtamista, joka tyydyttää sekä yksilöitä että organisaatiota. Kaikkia näitä osa-alueita on kehitettävä samanaikaisesti optimaalisen tuloksen aikaansaamiseksi.” (Kauhanen 2006, 195.) Kauhanen, J. 2006. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOY.

21) Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan laaja-alaista työpaikan kehittämistoimintaa, joka tukee työssä jaksamista, työkyvyn säilymistä ja ehkäisee työkyvyttömyyttä. (Puolustusministeriön turvallisuustoiminnan strategia. nettisivut 6.11.2010. www.defmin.fi)