

Piritta Parkkari

**TYÖHYVINVOINTI SOSIAALISENA
KONSTRUKTIONA SUOMALAISESSA
LIIKETOIMINTAMEDIASSA**

Pro gradu –tutkielma

Johtaminen

Syksy 2012

Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: Työhyvinvointi sosiaalisena konstruktiona suomalaisessa liiketoimintamediassa

Tekijä: Piritta Parkkari

Koulutusohjelma/oppiaine: Johtaminen

Työn laji: Pro gradu –työ Sivulaudaturtyö__ Lisensiaatintyö__

Sivumäärä: 78 sivua

Vuosi: 2012

Tiivistelmä:

Pro gradu –tutkimukseni tarkoitus on ymmärtää työhyvinvointia sosiaalisena konstruktiona, suhteissa rakentuvana työhyvinvointina suomalaisessa liiketoimintamediassa. Työhyvinvointi on paljon esillä mediassa, mutta sitä merkityksellistetään jopa ristiriitaisin tavoin. Työhyvinvointia on tutkittu runsaasti, mutta tutkimus on pitkälti yksilökeskeistä ja kvantitatiivista. Tutkimukseni teoreettinen viitekehys sosiaalinen konstruktionismi tarjoaa vaihtoehdoisen, kriittisen näkökulman tutkimukseen.

Tutkimus kiinnittyy johtamis- ja organisaatiotutkimukseen. Tuon esille, miten työhyvinvointia merkityksellistetään eri tutkimustraditioissa. Analysoin diskurssianalyysin avulla sitä, mitä merkityksiä työhyvinvoinnin ilmiölle rakentuu kiinnittäen huomiota eri diskurssien tarjoamiin merkityksiin ja toimijuuksiin. Aineistona toimii 60 Faktassa, Talouselämässä sekä Taloussanomissa aikavälillä 1.1.2010–8.12.2011 julkaistua kirjoitusta.

Tuloksena esitän kolme vallitsevaa työhyvinvoinnin ymmärtämistapaa: talous-, johtamis- ja kokemusdiskurssi. Näistä jokainen rakentaa työhyvinvoinnille erilaisia merkityksiä ja määrittää toimijuutta eri liiketoimintamaailman toimijoille. Kokemusdiskurssi on jossain määrin vastadiskurssi kahdelle muulle ja niillä kaikilla on erilaisia seurauksia työhyvinvoinnille ja työhyvinvointiin vaikuttamiselle. Yhdessä ne rakentavat kuvaa työhyvinvoinnista tuottavana sijoituksena, johon johto voi vaikuttaa välinein, mutta joka on kuitenkin yksilön kokemus.

Avainsanat: työhyvinvointi, diskurssianalyysi, sosiaalinen konstruktionismi, toimijuus, johtamis- ja organisaatiotutkimus.

Muita tietoja:

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi

Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi__

(vain Lappia koskevat)

SISÄLLYS

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | TUTKIMUSKOHTENA TYÖHYVINVOINNIN MERKITYKSET LIIKETOIMINTAMEDIASA | 5 |
| 1.1 | Taustaa..... | 6 |
| 1.2 | Tutkimusasetelma ja –kysymykset..... | 8 |
| 1.3 | Tutkimuksen rakenne | 8 |
| 2 | SOSIAALINEN KONSTRUKTIONISMI TEOREETTISENA VIITEKEHYKSENÄ..... | 9 |
| 3 | TYÖHYVINVOINTITUTKIMUS | 13 |
| 3.1 | Käsitteistä | 14 |
| 3.2 | Työhyvinvoinnin konstruktioistinen tutkimus | 16 |
| 3.2.1 | Työhyvinvointi osana muuttuvia diskursseja..... | 16 |
| 3.2.2 | Työhyvinvointi monimerkityksellisenä konstruktiona | 19 |
| 3.3 | Työhyvinvoinnin realistinen tutkimus..... | 22 |
| 3.3.1 | Työhyvinvointi henkilöstöjohtamisen keskusteluissa..... | 24 |
| 3.3.2 | Erilaisia kuvia työhyvinvoinnista..... | 28 |
| 4 | DISKURSSIANALYYSI MERKITYSTEN TUTKIMISESSA | 29 |
| 4.1 | Positioni tutkijana..... | 34 |
| 4.2 | Tutkimuksen arviointia..... | 36 |
| 4.3 | Aineisto | 38 |
| 5 | ANALYSOITAVANA TYÖHYVINVOINNIN MERKITYKSET MEDIATEKSTEISSÄ | 43 |
| 6 | TYÖHYVINVOINNIN VALLITSEVAT YMMÄRTÄMISTAVAT | 48 |
| 6.1 | Talousdiskurssi | 48 |
| 6.1.1 | Työhyvinvoinnin merkitykset | 49 |
| 6.1.2 | Toimijuudet..... | 52 |
| 6.2 | Johtamisdiskurssi..... | 54 |
| 6.2.1 | Työhyvinvoinnin merkitykset | 54 |
| 6.2.2 | Toimijuudet..... | 56 |
| 6.3 | Kokemusdiskurssi | 58 |
| 6.3.1 | Työhyvinvoinnin merkitykset | 58 |
| 6.3.2 | Toimijuudet..... | 60 |

| | | |
|-----|--|----|
| 7 | POHDINTAA VALLITSEVISTA TYÖHYVINVOINNIN | |
| | YMMÄRTÄMISTAVOISTA..... | 63 |
| 7.1 | Diskurssit ja työhyvinvoinnin suhteen toimiminen..... | 63 |
| 7.2 | Työhyvinvointi ja toimijuudet..... | 67 |
| 7.3 | Organisaatioiden käytännöt ja työhyvinvointiin vaikuttaminen | 70 |
| 7.4 | Jatkotutkimus..... | 70 |
| | LÄHTEET..... | 72 |

1 TUTKIMUSKOHTENA TYÖHYVINVOINNIN MERKITYKSET LIIKETOIMINTAMEDIASSA

Työhyvinvointi on moniulotteinen ja –selitteinen ilmiö, johon on lukuisia tarkastelutapoja ja –tasoja. Työhyvinvoinnin voi ymmärtää niin psyykkisenä, fyysisenä kuin sosiaalisena ilmiönä. Sitä voi tarkastella työntekijän näkökulmasta, työhyvinvoinnin johtamisen kautta tai organisaatioiden ja koko yhteiskunnan näkökulmasta. Työhyvinvointia voi tutkia yksilötason ilmiönä, psykologisena työhyvinvointina, positiivisesta ja negatiivisesta näkökulmasta. Sitä voi tarkastella työtyytyväisyytenä ja työn imuna, jopa onnellisuutena, mutta myös työhyvinvoinnin puutteena eli työpahoinvointina – stressinä, uupumisena ja jaksamisena. Sitä voi tutkia lisäksi työkykynä, työterveytenä ja työturvallisuutena. Tutkimuksessa voi huomioida työhyvinvoinnin rakenteen, kokemisen tavat ja yleisyyden, työhyvinvoinnin ja työn ulkopuolisen elämän suhteen sekä työhyvinvointiarvioinnin ja -interventiot ja niiden tehokkuuden.

Pro gradu -tutkimukseni on diskurssianalyttinen avaus työhyvinvoinnin tutkimuskenttään, jossa psykologinen tutkimus hallitsee ja joka on perinteisesti yksilökeskeinen ja kvantitatiivista tutkimusotetta korostava. Työhyvinvoinnin yksilökeskeinen tutkiminen määrittää työhyvinvoinnille sisältöä ja kuvaa sen kokemisen tapoja, mutta se ei rakenna riittävää kuvaa ilmiöstä, jonka voi nähdä olevan laadultaan pitkälti sosiaalinen. Pro gradu -tutkimukseni siirtää kiinnostusta yksilön työhyvinvoinnista kohti suhteissa rakentuvaa, liiketoimintamaailman kontekstissa rakentuvaa työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin tutkiminen sosiaalisena konstruktiona mahdollistaa sen tarkastelun, millaiseen asemaan työhyvinvoinnin ilmiö asettuu liiketoimintamaailmassa. Tutkimukseni on kiinnostunut siitä, mitä merkityksiä työhyvinvoinnille rakentuu, ei siitä, koetaanko työelämässä työhyvinvointia vai ei. Tavoitteeni ei ole objektiivisesti kuvata maailmaa, vaan tutkimukseni viitekehyksen - sosiaalisen konstruktionismin – avulla luoda ymmärrystä, joka voi avata uusia toimintamahdollisuuksia työhyvinvoinnin suhteen (Gergen 2009, 81).

Tutkimukseni kiinnittyy organisaatio- ja johtamistutkimukseen, erityisesti diskurssianalyttisesti painottuneeseen tutkimukseen. Koska työhyvinvoinnin tutkimuskenttä on laaja, mutta hajanainen, on tutkimukseni eräs tavoite ollut tehdä yhteenvetoa siitä, miten työhyvinvointia käsitteellistetään organisaatio- ja johtamistutkimukseen

liittyvissä hyvinkin eri näkökulmista tehdyissä tutkimuksissa. Tutkimukseni kontribuutio on siinä, että se tuo hajanaista tutkimusta yhteen esittäen työhyvinvoinnin konstruktionistisesti painottuneessa tutkimuksessa osana muuttuvia diskursseja ja monimerkityksellisenä ilmiönä, mutta toisaalta realistisesti painottuneessa tutkimuksessa osana organisaatioiden eri funktioita (henkilöstöjohtaminen, laskentatoimi ja yritysten sosiaalinen vastuu (CSR)).

Tutkimukseni tarkastelee työhyvinvointia suomalaisen liiketoimintamedian kontekstissa aikavälillä 2010–2011. Aineistona toimii 60 Faktassa, Talouselämässä ja Taloussanomissa julkaistua mediatekstiä, joista 6 muodostaa ydinaineiston, johon olen suorittanut diskurssianalyysin. Rajaan tutkimukseni koskemaan nimenomaan liiketoimintamaailmaa, jolloin julkisen ja kolmannen sektorin ymmärrykset työhyvinvoinnista jäävät tutkimuksen ulkopuolelle. Tutkimukseni kontribuutio on siinä, että se lisää ymmärrystä vallitsevista tavoista ymmärtää työhyvinvointia liiketoimintamediassa. Työhyvinvointipuhetta on kritisoitu yksipuolisuudesta ja penätty kiinnittämään huomiota kielenkäyttöön työhyvinvointipuheen yhteydessä (Riikonen ym. 2002). Tutkimukseni pyrkii juuri tähän: ymmärtämään työhyvinvointi-ilmiötä tarkastelemalla siihen liittyvää kielenkäyttöä. Tutkimukseni hahmottaa, mitä diskursseja aktivoituu työhyvinvointipuheessa sekä mitä merkityksiä ja toimijuuksia näissä diskursseissa määrittyy. Tutkimukseni tuo esille sitä, mitä työhyvinvointipuhe mahdollistaa, mutta myös sitä, mitä ongelmakohtia siihen liittyy. Ymmärryksen lisääminen avaa väylää sille, että työhyvinvointipuheen nykytilaa voidaan haastaa ja tuottaa uudelleen.

1.1 Taustaa

Työhyvinvointi on runsaasti esillä suomalaisessa mediassa. Siitä puhutaan niin sanomalehdissä, naistenlehdissä, ilmaisjakeluissa kuin talouslehdissä. Mediassa kaikki pyrkivät määrittämään työhyvinvointia omista lähtökohdistaan ja omista intresseistään käsin. Eri julkaisuissa työhyvinvoinnille määrittyy useita, jopa keskenään ristiriitaisia merkityksiä. Seuratessani työhyvinvointipuhetta mediassa olen kiinnittänyt huomiota sen vaihteleviin merkityksiin. Minut johti työhyvinvointitutkimuksen pariin huomio siitä, että erityisesti mediassa työhyvinvoinnin oletetaan merkitsevän tiettyjä asioita tai työhyvinvoinnin merkityksiä ei avata ollenkaan. Tutkimusprosessini alussa kiinnostuin siitä, mitä kaikkea työhyvinvoinnilla tarkoitetaan – vai on-

ko käsite pelkkiä korulauseita ja jotakin, jota on trendikästä liittää lausumiin. Kiinnostuin myös siitä, ketkä saavat puhua työhyvinvoinnista ja ketkä toimia sen suhteen.

Alkaessani perehtyä työhyvinvoinnin tutkimuskenttään koin järkytyksen: onko työhyvinvointitutkimus todella valtaosin määrällistä, psykologista tutkimusta? Eikö moninaisen oloista työhyvinvointia tulisi nimenomaan ymmärtää laadullisin menetelmin? Yllätyin myös siitä, kuinka vaikeaa oli löytää johtamisen ja organisaatiotutkimuksen alalla tehtyjä tutkimuksia, erityisesti laadullisia tutkimuksia. Järkytykseni vaihtui lopulta haluun laajentaa työhyvinvointitutkimuksen näkökulmia. Näen itse, että työhyvinvointia on perusteltua tarkastella sosiaalisen konstruktionismin teoreettisesta positioista jo ymmärryksen ja näkökulmien laajentamisen tarpeen vuoksi. Minut johti työhyvinvointitutkimuksen pariin myös henkilökohtainen intressi. Elämänsäni tärkeä tekijä on auttaa ihmisten hyvinvointia. Ajattelin tutkimusprosessin alussa, että jos lisään tietämystä työhyvinvoinnista, voin auttaa ihmisiä nauttimaan työnsä tekemisestä – ja myös auttaa itseäni voimaan hyvin, kun siirryn opiskelusta työn maailmaan. Tutkimusprosessini on kuitenkin saanut minut suhtautumaan työhyvinvointiin hieman toisin, sillä olen alkanut kyseenalaistaa käsitteen hyödyllisyyttä ja käyttötapoja.

Työhyvinvoinnin tutkimiseen löytyy kirjallisuudesta runsaasti perusteita. Ensimmäkin työhyvinvoinnin tutkimisen taustalla on oletus, että yksilön kokemukset työpaikalla vaikuttavat yksilöön ja kokemukset voivat ”läiskyä” työn ulkopuolella oleville elämänalueille (Danna & Griffin 1999). Tämä oletus on tärkeä, sillä jos työn ei oleteta vaikuttavan ihmiseen, on työhyvinvointi merkityksetön käsite. Tässä tutkimuksessa en tarkastele työhyvinvoinnin ja siihen liittyvien tekijöiden kausaalisia suhteita, vaan näen työn maailmassa olevien jaettujen merkitysten vaikuttavan ihmisten tapaan jäsentää käsitystään työelämästä ja hyvinvoinnistaan.

Perusteluita työhyvinvoinnin tutkimisen tärkeydelle voi hakea yhteiskunnan ja työelämän tilasta sekä muutoksista. Oletuksena on tällöin, että muuttuvassa ja kilpailun kiristämässä maailmassa työhyvinvointi saattaa olla vaarassa. Perusteena työhyvinvoinnin tutkimiselle toimii osaltaan ajatus, että organisaatioiden toimintaympäristön ja –edellytysten muutos näkyy työelämän laadussa ja työhyvinvoinnissa (Vanhala & Kotila 2006). Syitä työhyvinvoinnin ottamiselle tutkimukseen voi etsiä myös työhöinnistä – työuupumuksen yleisyydestä, alhaisesta eläkkeellesiirtymisestä

(Vanhala & Kotila 2006) – sekä yritysten toiveista nostaa tuloksellisuutta ja vähentää sairauspoissaoloja parantamalla henkilöstön hyvinvointia.

1.2 Tutkimusasetelma ja –kysymykset

Tutkimukseni keskeinen tavoite on tarkastella sitä diskurssianalyysin keinoin sitä, mitkä diskurssit ottavat suomalaisessa liiketoimintamaailmassa työhyvinvoinnin kohteekseen. Tutkin, mitä merkityksiä nämä diskurssit rakentavat työhyvinvoinnille ja mitä toimijuuksia eri diskursseissa määrittyy. Tärkein tutkimuskysymykseni on, että

”Millaisia merkityksiä työhyvinvoinnille rakentuu suomalaisessa liiketoimintamediassa?”

Tarkennan tutkimuskysymystä seuraavilla kysymyksillä:

”Mitä diskursseja suomalaisessa liiketoimintamediassa aktivoituu työhyvinvointipuheessa? Mitä merkityksiä työhyvinvoinnille rakentuu diskursseissa? Keille niissä määrittyy toimijuutta?”

Vastauksena tutkimuskysymyksiini identifioin mediateksteistä vallitsevia työhyvinvoinnin ymmärtämistapoja, diskursseja, ja tarkastelen diskurssien sisäisiä toimijuussuhteita ja merkityksiä pyrkien lopulta ymmärtämään, mitä diskurssit aikaansaavat yhdessä suomalaisessa liiketoimintamediassa. Tutkimuksessani kiinnitän huomiota siihen, miten työhyvinvointia käsittelevät tekstit muokkaavat työhyvinvointia ja miten työhyvinvointi puolestaan muokkaa sosiaalista todellisuutta. En oletta, että sanalla työhyvinvointi olisi yksi ainoa pysyvä merkitys, vaan että työhyvinvoinnin merkitykset voivat muuttua ajan, paikan, tilanteen ja sanan käyttäjän mukaan. Merkityksiä tuotetaan eli maailmaa merkityksellistetään eri tavoin eri tilanteissa, joten oletan myös työhyvinvoinnin saavan tutkimuksessani erilaisia merkityksiä (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 11–13).

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tutkimukseni on jaettu seitsemään päälukuun. Tässä johdantoluvussa esittelen lyhyesti tutkimukseni, sen tavoitteet ja tutkimuskysymykseni. Toisessa luvussa tarkastelen sosiaalista konstruktionismia, joka on tutkimukseni teoreettinen viitekehys ja

joka on ohjannut tutkimuksentekoon liittyviä valintojani läpi koko tutkimusprosessin. Tarkastelen erityisesti sitä, mitä sosiaalinen konstruktioismi merkitsee tutkimukseni ja keskityn pohtimaan sitä, millaista on todellisuus ja ihmisyyt sosiaalisen konstruktioismin teoriassa. Luvussa kolme hahmotan työhyvinvoinnin tutkimuskenttää jakaen sen konstruktioistiseen ja realistiseen tutkimukseen, jossa jaottelun perusteella toimivat tutkimusten tieteenfilosofiset oletukset. Tarkastelen erityisesti työhyvinvointia osana muuttuvia diskursseja ja monimerkityksellisenä ilmiönä. Lisäksi hahmotan sitä, miten työhyvinvointia tutkitaan henkilöstöjohtamisen alalla sekä miten työhyvinvointi esitetään osana älyllistä pääomaa ja yritysten sosiaalista vastuuta.

Neljännessä luvussa perehdyn diskurssianalyysin maailmaan ja asemoin itseäni sen kenttään. Pohdin lisäksi positiotani tutkijana ja arvioin tutkimustani sekä esittelen aineistoni. Viidennessä luvussa kirjoitan auki analyysiprosessiani ja avaan analyysini työkaluja. Kuudennessa luvussa esitän tutkimukseni tulokset. Esittelen kolme vallitsevaa tapaa ymmärtää työhyvinvointi: talous-, johtamis-, kokemusdiskurssi. Luvussa seitsemän tarkastelen sitä, mitä diskurssit kokonaisuudessaan saavat aikaan ja suhteutan tuloksiani aiempaan tutkimukseen. Esitän lopuksi jatkotutkimusehdotuksia.

2 SOSIAALINEN KONSTRUKTIONISMI TEOREETTISENA VIITEKEHYKSENÄ

Tutkimukseni teoreettinen viitekehys on sosiaalinen konstruktioismi, joka toimii minulla näkökulmana maailmaan, todellisuuteen, tietoon, ihmisenäkemykseen sekä tutkimuksen tekoon. Sosiaalisen konstruktioismin ajattelumalli perustuu pitkälti Bergerin ja Luckmannin alun perin vuonna 1966 ilmestyneeseen teokseen ”*The Social Construction of Reality*” (suomeksi ”*Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen*” (1994)). Bergerin ja Luckmannin (1994) ajatuksiin kuuluu, että ihmiset yhdessä luovat ja ylläpitävät kaikkia sosiaalisia ilmiöitä sosiaalisten käytäntöjen kautta. Todellisuus on sosiaalinen konstruktio, joka tuotetaan vuorovaikutuksessa yksilöiden välillä. Jaettua todellisuutta ole olemassa missään yleisessä mielessä, vaan todellisuus on sitä, minkä pidetään olevan todellisuutta. Toisin sanoen mitään ei ”ole” en-

nen kuin se on sosiaalisesti rakennettu eikä mitään pysy ellei sitä jatkuvasti rakenneta uudelleen. (Burr 1995, 9-14; Syrjälä & Takala 2007).

Näen tutkimuksessani, että ”totuutta” ei ole olemassa. Tieto näyttäytyy asioina, jotka ovat saaneet yhteiskunnassa ”totuuden” leiman. (Burr 1995, 2-4). Tutkimuksessani en pyri selvittämään ”perimmäistä totuutta” työhyvinvoinnista ja sen merkityksistä, vaan pyrin tuomaan esille oman konstruktion työhyvinvoinnin merkityksistä liiketoiminnan kontekstissa. Tutkielmassani näen myös työhyvinvoinnin sosiaalisena konstruktiona. Bergerin ja Luckmannin (1994) ajatusten mukaisesti ihmiset tuottavat maailmaa – ja työhyvinvointia niin ilmiönä kuin ”koettuna todellisuutena” – ajatuksillaan ja toiminnallaan. Kun ihmiset ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa, rakentavat he maailmaa, jossa he elävät. Todellisuuden ”tekemisessä” ovat keskiössä jokapäiväiset suhteet sekä kieli. (Gergen 2009, 2-4.) Työhyvinvointi ei ole olemassa siitä puhumisesta käytettävien diskursseiden ”tuolla puolen”, vaan se rakentuu nimenomaan diskursseissa ja sosiaalisessa todellisuudessa. Tarkastelemani mediatekstit ovat eräs sosiaalisen kanssakäymisen muoto, joka ylläpitää, muokkaa ja haastaa työhyvinvoinnin ideaa.

Sovelluksessani sosiaalisesta konstruktionismista en etsi selityksiä työhyvinvoinnin merkityksille aineistoni ulkopuolelta niin sanotusta ei-diskursiivisesta maailmasta. Diskursiivista ja ei-diskursiivista maailmaa (maailma, joka ei palaudu puheeseen ja tekstiin) ei voi erottaa toisistaan. Ei-diskursiivinen (ontologinen) maailma on se, miksi se kielellisesti kuvataan ja selitetään. Juuri erottamattomuuden vuoksi en pohdi, vastaavatko kuvaukset työhyvinvoinnista ”todellisuutta”, vaan otan tekstit lähtökohdiksi ja katson, miten niissä esitetään työhyvinvointia merkityksineen tietynlaisina, jopa ristiriitaisina, tulkintoina. Tutkimuksessani yksittäisten aineistotekstien rajojen ylittämistä tapahtuu siinä, että tarkastelen, miten merkitykset liikkuvat aineistoteksteistä toiseen. Kun puhun tutkimuksessani ihmisistä, en näe voivani katsoa ihmisten ”pään sisälle.” Ihmisten kuvaukset itsestään ja maailmasta viittaavat pikemminkin vakiintuneisiin sisäisen maailman ymmärtämistapoihin ja siitä puhumisen tapoihin. (Juhila 1999a, 162–174.)

Olen valinnut sosiaalisen konstruktionismin viitekehikseksi, sillä se tarjoaa minulle mahdollisuuden tarkastella työhyvinvointia sosiaalisissa suhteissa ja kielessä rakentuvana ilmiönä. Sosiaalisen konstruktionismin perusoletusten myötä työhyvin-

vointi näyttäytyy tutkimuksessani länsimaisen kulttuurin ja historian tuotteena, joka on riippuvainen vallitsevista oloista. (Burr 1995, 2-4.) Sosiaalinen konstruktionismi ei ole selkeästi määriteltävissä oleva suuntaus tai teoreettinen orientaatio (Burr 1995, 2), mutta sen perusoletuksiin kuuluu kriittinen ote itsestään selvää tietoa kohtaan ja epäilevä suhtautuminen maailmaa koskeviin oletuksiin. Sosiaalisen konstruktionismin teoriassa ymmärtämisen tapojen ajatellaan olevan kulttuuri- ja historiasidonnaisia. Ihmiset eivät kuitenkaan ole historian tai perinteiden kahleiden sitomia, vaan puhumalla keskenään, esittämällä kysymyksiä ja pohtimalla vaihtoehtoja voivat he ylittää kynnyksen uusiin merkitysten maailmoihin. (Gergen 2009, 4-5.) Juuri tätä pyrin tekemään tutkimuksessani haastamalla työhyvinvoinnin yksilökeskeisen tutkimuksen.

Hahmotan tutkimuksessani merkitykset sosiaalisen konstruktionismin viitekehyksen kautta. Maailma tulee merkitykselliseksi suhteissa ja suhteet ovat merkitysten lähde. Työhyvinvoinnin merkitykset eivät ole olemassa tyhjiössä, yksittäisen ihmisen mielessä tai itsestään selvyysinä, vaan niiden tuottaminen vaatii ihmisten yhteistä toimintaa. (Gergen 2009.) Tutkimukseni media-aineisto on täynnä suhteita: mediakirjoitukset on kirjoitettu jollekulle ja kirjoitukset viittaavat toisiin teksteihin eli ne ovat täynnä intertekstuaalisuutta. Lisäksi lukijana olen mukana rakentamassa merkityksiä. Koska työhyvinvoinnin merkitykset rakentuvat vuorovaikutuksessa, ovat ne muuttuvia ja neuvoteltavissa. En määrittele työhyvinvointia ”lukkoon”, sillä tutkimukseni tavoite on sen vaihtelevien merkitysten analysointi.

Sosiaalisen konstruktionismin perusoletuksiin kuuluu ajatus siitä, että sosiaaliset prosessit ylläpitävät tietoa. Ihmiset rakentavat välillään tietoa ja yhteisiä ymmärrystapoja päivittäisessä vuorovaikutuksessa eli tieto ja sosiaalinen toiminta kulkevat yhdessä. Totuus ei ole absoluuttinen, vaan sosiaalisten prosessien ja vuorovaikutusten tuote. Sosiaalisessa konstruktionismissa ajatellaan, että on olemassa lukuisia mahdollisia sosiaalisia konstruktioita maailmasta, joista tuo mukanaan erilaista toimintaa tai kehottaa erilaiseen toimintaan. Myös tutkimukseni kohteen, työhyvinvoinnin, erilaiset konstruktiot kehottavat erilaiseen toimintaan. Erilaiset selitykset maailmasta ylläpitävät tiettyjä sosiaalisen toiminnan malleja ja sulkevat pois toisia. (Burr 1995, 4-5.) Merkitykset, joita työhyvinvoinnista rakentuu, eivät ole mitättömiä. Merkityksillä on

vaikutuksia siihen, miten työhyvinvointia johdetaan, miten sitä arvioidaan, mitä toimia sen kehittämiseksi tehdään (jos tehdään) ja niin edelleen (Gergen 2009).

Tutkimuksessani taustalla on ihmiskäsitys, jonka mukaan ihminen ja tämän identiteetti rakentuvat vuorovaikutuksessa muiden kanssa ja identiteetti on jatkuvasti muuttuva. Sosiaalinen konstruktionismi problematisoi itsestänselvyydet, kuten persoonallisuuden käsitteen, joka nähdään sosiaalisesti konstruoituna. Identiteetti (tai ”minä”) nähdään moninaisena, sirpaloituneena, muuttavana sekä kulttuurisesti ja historiallisesti riippuvaisena. (Burr 1995, 26–32.) Sosiaalisen konstruktionismin näkemykset ihmisestä vaikuttavat tutkimukseeni, sillä viitekehyksen kautta muun muassa persoonallisuuden ja työhyvinvoinnin kokemisen välistä yhteyttä tarkastelevat tutkimukset näyttävät oletuksiltaan ongelmallisilta. Näen, ettei ihmisellä (kuten ei maailmallakaan) ole mitään perimmäistä annettua tai määrättyä olemusta (Burr 1995, 5-8).

Sosiaalinen konstruktionismi asettaa yksilökeskeisistä näkemyksistä poiketen yksilön sijasta keskiöön suhteet (Gergen 1999), joten en tarkastele työhyvinvoinnin yksilöllistä kokemista, vaan työhyvinvointia sosiaalisena konstruktiona, suhteissa rakentuvana työhyvinvointina. En näe, että olisi olemassa täysin yksityistä ”minää”, vaan pikemminkin Gergenin (2009) käsitteellä ”suhteissa oleva minä” (relational self). Suhteissa olevan minän käsitteellä voi olla merkitys hyvinvoinnille: Gergen (2009, 106–107) näkee edullisena tulevaisuuden, jossa yksilöiden hyvinvointia enemmän laiteetaan painoarvona suhteissa olevalle hyvinvoinnille. Suhteissa rakennetaan ilon ja surun, onnellisuuden ja epätoivon maailmoja, joten henkilökohtainen hyvinvointi saavutetaan suhteiden kautta. Kieli on tässä keskeisessä asemassa, sillä konstruktionistit näkevät sen olevan ajattelun edellytys (Burr 1995, 5-8).

Sosiaalisen konstruktionismin viitekehyksen kautta tarkasteluna työhyvinvointi yksilön yksityisenä kokemuksena on mahdoton. Työhyvinvointi on silti mahdollinen tutkimuskohde konstruktionistisessa ja diskurssianalyttisessä tutkimuksessa silloin, kun työhyvinvointi nähdään suhteissa rakentuvana hyvinvointina ja kielellisenä konstruktiona. Tutkimuksessani suhteissa rakentuvan työhyvinvoinnin käsite pitää sisällään ajatuksen, että hyvinvointi, onnellisuus, ilo, pahoinvointi ja niin edelleen eivät ole yksilön kokemuksia, vaan kulttuurisia kokemuksia. Erilaisissa diskursseissa ne saavat erilaisia merkityksiä.

Ihmiskäsitykseeni kuuluu näkemys siitä, että ihminen sekä rakentuu diskursseissa (on diskurssien tuote) että rakentaa niitä (käyttää diskursseja). Ihminen ei ole ”diskurssien vanki”, vaan tällä on jonkin verran liikkumavaraa ja toimijuutta ja täten mahdollisuuksia muuttaa elämäänsä ja maailmaansa. Diskurssit tarjoavat ihmisille subjektipositioita, jotka ovat saatavilla ihmisten täytettäväksi, kun he vetoavat tiettyyn diskurssiin (Burr 1995, 140–141). Näen, että diskurssien tarjoamat subjektipositiot mahdollistavat toimijuuden, sillä ihmisellä on jossain määrin mahdollisuus joko torjua ne tai ottaa ne vastaan. Subjektipositiot tarjoavat mahdollisuuksien lisäksi rajoituksia sille, mitä ihmiset voivat ja eivät voi tehdä tietyn diskurssin sisällä (Burr 1995, 140–141). Vaikka ihminen (subjekti) on muodostunut diskurssissa, on hän kykeneväinen kriittiseen historialliseen pohdintaan ja kykeneväinen tekemään jotain päätöksiä sen suhteen, mitä diskursseja ja käytäntöjä hän ottaa omaan käyttöönsä (Burr 1995, 89–90).

Sosiaalinen konstruktionismi ei ole jäänyt vaille kritiikkiä. Sen on nähty kieltävän materiaalinen todellisuus tapahtumineen sekä henkilökohtaisen kokemuksen ja muiden mentaalisten tilojen tärkeys. Sen on nähty sortuvan moraaliseen relativismiin ja dekonstruoivan itsensä. Sosiaalisen konstruktionismin ajatusten on nähty johtavan siihen, ettei mitään kannata tehdä. (Gergen 2009, 159–174.) En näe tämän kaltaista kritiikkiä tutkimukseni asetelmaa horjuttavana, sillä sosiaalinen konstruktionismi tarjoaa hedelmällisen ja kriittisen tarkastelutavan perinteisesti psykologisena ilmiönä tutkitun työhyvinvoinnin tarkasteluun.

3 TYÖHYVINVOINTITUTKIMUS

Työhyvinvointikirjallisuudessa ja -tutkimuksessa työhyvinvointi käsitetään usein eri tavoin niin sisällöltään kuin filosofisestikin. Näitä eri käsityksiä esittelen kirjallisuuskatsauksessa. Jakoni työhyvinvoinnin konstruktionistiseen ja realistiseen tutkimukseen on melko yksinkertaistava, mutta se ajaa tässä tutkimuksessa tarkoituksensa eli erottaa kaksi oletuksiltaan erilaista lähtökohtaa työhyvinvointitutkimukseen. Olen asemoinut konstruktionistisen tutkimuksen alle ne tutkimukset, joissa keskitytään

työhyvinvoinnin merkityksiin ja sosiaaliseen rakentumiseen. Olen asemoinut tähän ryhmään myös tutkimuksia, jotka eivät täysin edusta konstruktionistisia käsityksiä, mutta jotka ovat lähempänä konstruktionistista tutkimusta kuin realistista tutkimusta. Realistiseen tutkimukseen olen asemoinut tutkimukset, jotka keskittyvät työhyvinvoinnin yksilölliseen kokemiseen ja käsitteen kiinteään määrittelyyn. Realistinen tutkimus on pitkälti yksilökeskeistä, jopa positivistista ja rationaalis-loogista ajattelutapaa edustavaa.

Kirjallisuuskatsaukseni tarkoitus on esittää läpileikkaus siitä, miten työhyvinvointi otetaan mukaan tutkimuksiin ja millaisena se näyttäytyy tutkimuksissa. En pyri esittelemään tutkimuksia, jotka erittelevät työhyvinvoinnille pysyvää sisältöä. Esimerkkinä tutkimuksesta, joka pyrkii määrittelemään työhyvinvoinnin sisältöä, mainittakoon Dagenais-Desmaraisin ja Savoien (2012) tutkimus. He esittävät työn kontekstissa olevan psykologisen hyvinvoinnin määrittävän viidestä ulottuvuudesta: ihmistenvälinen yhteensopivuus, menestyminen työssä, kompetenssin tunteminen, havaittu tunnustaminen töissä sekä halu osallistua työpaikalla.

Kirjallisuuskatsauksessa en vetoa Suomessa tehtyihin työolotutkimuksiin tai vastaaviin. Kirjallisuuskatsaukseni tavoite selvittää, mitä työhyvinvointi voi merkitä ja miten sitä merkityksellistetään tutkimuksessa eikä selvittää, miten Suomessa koetaan työhyvinvointia. Rajaan pois tutkimukset, joissa viitataan eksplisiittisesti julkisen puolen tai kolmannen sektorin työhyvinvointiin, sillä tutkimukseni kohdistuu työhyvinvoinnin merkityksiin liiketoiminnan maailmassa. Julkisen puolen tutkimuksen kohteena ovat olleet muun muassa hoiva-ammattissa olevat ja opettajat työhyvinvointineen.

3.1 Käsitteistä

Työhyvinvointi hahmottuu tässä työssä suhteissa rakentuvana työhyvinvointina. Tutkimuksen keskiössä on työhyvinvointi sosiaalisesti rakentuneena konstruktiona suomalaisten liiketoimintamediatekstien maailmassa. Tämän maailman taustalla ei konstruktionistisen näkemykseni mukaan ole ”todellista” maailmaa, jossa työhyvinvointi sijaitsisi, vaan työhyvinvointi on diskursiivinen ilmiö. En määrittele ennakkoletuksena, mitä työhyvinvointi tarkoittaa. Tutkimuksessani työhyvinvointi määrittyy sosiaalisesti rakentuvaksi ja mediatekstien maailmassa muokkaantuvaksi. Työhyvin-

vointi ei ole saavutettu, staattinen tila, vaan se rakentuu vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Työhyvinvointi on ilmiönä jatkuvassa muutoksessa ja se rakentuu erilaisiksi eri konteksteissa. Soinnun (2005) tapaan näen, että hyvinvoinnin käsitteellistämiset ja kokemukset tuotetaan sosiaalisten havaintojen ja käytäntöjen kautta. Hyvinvoinnin ideat ”vangitsevat” ja uudelleentuottavat sosiaalisia normeja ja ideaaleja (Sointu 2005).

Kirjallisuudessa työhyvinvoinnille annetut määritelmät vaihtelevat eikä sille ole selvää määritelmää (Danna & Griffin 1999). Käsitteen epämääräisyyttä ja monimerkityksellisuyttä kuvastaa se, että työhyvinvoinnin taustalla olevasta laajemmasta käsitteestä, *hyvinvoinnista*, ei ole olemassa yleisesti hyväksyttyä määritelmää (Carlisle, Henderson & Hanlon 2009, 1558). Esimerkiksi psykologian alalla hyvinvointia tarkastellaan pitkälti joko inhimillisen potentiaalin toteuttamista korostavasta eudaimonisesta tai onneen keskittyvästä hedonistisesta näkökulmasta (Ryan & Deci 2001, Carlisle ym. 2009, 1558; Dagenais-Desmarais & Savoie 2012). Hyvinvoinnin merkitykset eivät kuitenkaan rajaudu psykologisiin käsitteisiin, vaan sillä voidaan viitata esimerkiksi taloustieteissä käsiteltyihin hyvinvoinnin merkityksiin (Carlisle ym. 2009). Hyvinvointi on nyky-yhteiskunnassa haluttu ideaali, mutta ei selkeästi määritelty sellainen (Sointu 2005).

Suomenkielisissä julkaisuissa työhyvinvointikeskustelua käydään käsitteiden *työhyvinvointi* tai *työntekijän hyvinvointi* ympärillä. Suomessa keskustelu työkyvystä tulee usein työhyvinvointikeskustelun lähelle. Englanninkielisissä julkaisuissa tähän aihealueeseen voidaan viitata muun muassa käsitteillä *well-being at work*, *occupational well-being* sekä *employee well-being*. Myös käsitteet *workplace/employee wellness* tai *wellness at work* tulevat lähelle työhyvinvointia. Nämä käsitteet eroavat tutkimuksesta riippuen toisistaan, mutta ne kukin liittyvät työhyvinvointikeskusteluun, joskin eri näkökulmasta ja eri painotuksilla.

Työhyvinvoinnin (ja työpahoinvoinnin) tutkimuksessa on taustalla oletus, että työ vaikuttaa ihmiseen ja tämän hyvinvointiin. Tämä oletus on kulkenut minullakin mukana analyysissäni. Oma näkemykseni on, että ylipäänsä työhyvinvoinnin tutkiminen on perusteltua, mikäli oletetaan, että työ ja työnteko jotenkin vaikuttavat ihmiseen. Työ ei niinkään vaikuta ihmiseen suoraviivaisesti, vaan vaikutus liittyy konstruktionistisen näkemyksen mukaan muun muassa työn tarjoamiin merkityksiin, diskurs-

seihin sekä subjektipositioihin. Koska työ on keskeisessä osassa länsimaisten ihmisten elämässä ja oletettavasti vaikuttaa heihin jollain tavalla, on perusteltua pohtia työhyvinvointia. Työssäni ei ole hedelmällistä lähteä määrittelemään *työn* käsitettä eikä myöskään *hyvinvoinnin* käsitettä, sillä nämä eivät ole relevantteja sen ymmärtämisen kannalta, miten työhyvinvointia merkityksellistetään eri diskursseissa. Käsitteenä työhyvinvointi on kontekstisidonnainen: se on työn todellisuuteen liittyvää vointia. Ilman työelämää ja työn maailmaa ei ole *työhyvinvointia*.

3.2 Työhyvinvoinnin konstruktionistinen tutkimus

Konstruktionistisesta näkökulmasta tehdyssä tutkimuksessa työhyvinvointi nähdään monimerkityksellisenä, tilanteisena sekä suhteissa historiallisesti ja kulttuurisesti rakentuvana ilmiönä. Tällaisessa tutkimuksessa työhyvinvoinnin käsitettä ja hyödyllisyyttä ei oteta annettuna, vaan tutkimukset pikemminkin haastavat käsitteen merkityksen ja oikeastaan koko käsitteen hyödyllisyyden. Konstruktionistinen ja erityisesti diskursiivinen työhyvinvointitutkimus on huomattavasti vähäisempää kuin realistinen. Seuraavaksi esittelen tutkimuksia ja kirjallisuutta, joissa työhyvinvointi näyttäytyy osana muuttuvia diskursseja sekä monimerkityksellisenä ilmiönä.

3.2.1 Työhyvinvointi osana muuttuvia diskursseja

Diskurssianalyttisessä tutkimuksessa työhyvinvoinnin lähikäsitteitä ja siihen liittyviä käsitteitä on tutkittu diskursiivisina ilmiöinä runsaammin kuin itse työhyvinvointia. Tällaisessa tutkimuksessa korostuu, että tutkittavat ilmiöt ovat kielellisiä ilmiöitä, jotka rakentuvat tekstissä. Oma tutkimukseni asemoituu työhyvinvoinnin konstruktionistiseen tutkimukseen, erityisesti diskurssianalyttiseen tutkimukseen. Tässä positiossa löytyy runsaasti tutkimusmahdollisuuksia, sillä työhyvinvointi on diskursiivisena ilmiönä monimuotoinen ja hedelmällinen tutkimuskohde. Koska työhyvinvointitutkimus on pitkälti yksilökeskeistä ja realistisesta näkökulmasta tehtyä, on konstruktionistisella tutkimuksella vielä runsaasti tilaa ymmärtää ja tutkia työhyvinvointia suhteissa rakentuvana (kielellisenä) ilmiönä.

Konstruktionistiset ja diskursiiviset tutkimukset auttavat ymmärtämään työhyvinvoinnin käsitteen ilmaantumista. Väänänen ym. (2012, 719) esittävät, että 1900-luvun loppua kohden työntekijöiden emotionaalisesta hyvinvoinnista on tullut on-

gelma työorganisaatioissa. Psykologisesta terveydestä on tullut tämän myötä keskeinen kiinnostuksen kohde. Paso (2007) taas tuo työkyvyn käsitteen tarkastelun ohella esille, että työkyvyn käsitteen sijasta ja/tai rinnalla on suomalaisessa mediassa alettu käyttää työhyvinvoinnin käsitettä. Soinnun (2005) tarkastelussa työhyvinvointi näyttäytyy diskursiivisena ilmiönä, joka ilmaantuu osana muuttuvia hyvinvointidiskursseja.

Sointu (2005) liittää hyvinvoinnin ideoiden lisääntymisen toimijuuden (subjectivity) luonteen muutokseen ja erityisesti siihen, että aktiivinen yksilö on noussut pääasialliseksi toimijaksi henkilökohtaisen terveyden ja hyvinvoinnin luonnissa. Tutkimukseni kannalta hyvinvoinnin muuttuvissa diskursseissa keskeinen on työhyvinvoinnin diskurssi, joka on noussut esille isobritannialaisissa sanomalehdissä erityisesti aikavälillä 1999–2000. Työhyvinvoinnin diskurssissa muodostuu haluttu työntekijä: joustava ja mukautumiskykyinen. Työntekijän hyvinvointi liitetään kasvavaan tuottavuuteen. Työelämästä on rakentunut mediassa kuva, jossa se on keskeinen työntekijöiden aidoille ja autenttiselle olemiselle. Työntekijöitä on houkuteltu näkemään työelämä henkilökohtaisena täyttymyksenä ja potentiaalisena autonomisen yksilöllisyyden ja autenttisen minuuden paikkana. Tämä kuva osaltaan haastetaan sanomalehdissä ja työntekijän voidaan nähdä olevan ideaalien vanki, jotka voivat peittää alleen sortamisen muotoja. (Sointu 2005.)

Costea, Crump ja Amiridis (2007; 2008) tuovat työhyvinvoinnin managerialismin yhteyteen. Tällöin työhyvinvointi näyttäytyy osana laajempaa kontekstia, ”modernisuutta” (modernity), ja managerialismin kohteena. Työhyvinvoinnin lisäksi kulttuurin, sitoutumisen, suorituskyvyn, tiedon tuottamisen, luovuuden ynnä muiden vastaavien käsitteiden voidaan nähdä olevan muoti-ilmiötä tai managerialistista ”hölynpölyä.” Niiden runsas käyttö viittaa kuitenkin managerialististen diskurssien taipumukseen ottaa toimijuus mukaan agendaansa. Tältä pohjalta työhyvinvointi näyttäytyy toimijuuden hallintana. Työhyvinvoinnin diskurssit (wellness, well-being, happiness at work) heijastavat henkilökohtaisen täyttymyksen, vapautuksen ja loputtoman itsensä toteuttamisen managerialistisia ideoita. Työn ja hyvinvoinnin yhdistämisen kielikuvat ilmentävät myös sitä, miten managerialiset taktiikat tuovat ”terapeuttisen” työn piiriin – ne valtuuttavat yksilöt työskentelemään itse itsensä parissa toteuttaak-

seen identiteettinsä. ”Minästä” voikin nähdä tulleen keskeinen kiintopiste myös työelämässä ja työ näyttäytyy itseilmaisun paikkana. (Costea *ym.* 2007; 2008.)

Työkyvyn käsitettä tarkastelemalla on mahdollista hahmottaa kontekstia työhyvinvoinnille ja ymmärtää, miten työhyvinvoinnin käsite on tullut käyttöön ja hallitseväksi käsitteeksi. Paso (2007) esittää väitöskirjassaan, että työkyvyn rinnalla voidaan puhua työhyvinvoinnista. Työkyvyn ja työhyvinvoinnin suhteesta hahmottuu muutos merkitysten painopistealueessa: työkyky edeltää käsitteenä työhyvinvointia ja siirtää painopistettä pois yksilön kyvyistä kohti laajaa hyvinvointinäkemystä. Työhyvinvoinnin käsite tulee esille muun muassa työkyvyn edistämiskurssin ohella. Työkykyä ylläpitävän toiminnan sijaan puhutaan yleisesti työhyvinvoinnin edistämisestä. (Paso 2007, 220.)

Työhyvinvointiin liitetään käsitteitä kuten (työ)stressi, työuupumus ja työterveys. Työhyvinvoinnin voikin nähdä osana muita työelämän ilmiöiden diskursseja. Työstressitutkimuksessa on hyödynnetty diskurssianalyttista tutkimusotetta. Harkness, Long, Benrmbach, Patterson, Jorfan ja Kahn (2005) tarkastelevat diskurssianalyysin avulla sitä, miten työntekijät ymmärtävät työstressin. Heidän mukaansa stressaantuneena olemisesta puhuminen antaa sosiaalisesti hyväksytyin tavan ilmaista epämiellyttävää oloa ja palauttaa tärkeyden olon, joka hukkuu organisaatiossa aliarvostettuna olemisen tunteisiin. Sen myöntäminen, että ei pysty selviämään stressistä nähdään epänormaalina. Lewig ja Dollard (2005) puolestaan esittävät, että työstressi esitetään australialaisessa uutismediassa (aikavälillä 1997–98) taloudellisesti kalliina epidemiana, seurauksena epäedullisista työoloista (mutta yksilöllisin parannuskeinoin) ja ensisijaisesti sijoittuneena yksityiselle sektorille. Australialaisessa uutismediassa äänen saavat lähinnä liitot. Työstressidiskurssin ymmärtäminen voi olla hyödyllistä työhyvinvoinnin ymmärtämisen kannalta, sillä työstressidiskurssiin voi nähdä rakentuvan terveyden ja hyvinvoinnin ideologian (Lewig & Dollard 2005).

Työstressin lisäksi työterveyden diskurssianalyttinen tarkastelu voi olla hyödyllistä työhyvinvointitutkimukselle. Allender, Colquhoun ja Kelly (2006) ovat tutkineet kilpailevia työterveysdiskursseja. He tunnistavat terveys elämäntapana ja terveys turvallisuutena –diskurssit. Työterveys on ilmiönä työhyvinvoinnin kannalta merkittävä ja se tulee esille myös aineistossani. Työhyvinvointi saa merkityksiä, joissa se ”pelkistyy” työterveydeksi tai liikunnaksi. Huomattavaa Allender *ym.*:n (2006) tut-

kimuksessa on, että terveys elämäntapana ja terveys turvallisuutena –diskursseissa kummassakaan työntekijät eivät saa puhua. Pääsy eri diskursseihin on rajattu.

Kaskisaari (2004) on tarkastellut työhyvinvointiin läheisesti liitettävän käsitteen, työuupumuksen, tutkimuksen ja työuupumuspuheen erilaisia kehyksiä. Kaskisaari (2004) esittää, että työuupumuksen käsitteellistäminen riippuu senhetkisistä tavoista merkityksellistää työelämä. Tutkimukseni asettuu lähelle Kaskisaaren (2004) tarkastelua, sillä tutkin, mitä erilaisia diskursseja työhyvinvointikeskustelussa aktivoituu ja mitä tämä saa aikaan työhyvinvoinnin merkitysten suhteen. Psykologinen tutkimus muodostaa Kaskisaaren (2004) tarkastelussa yksilökeskeisen tarkastelukehyksen, jossa kiinnostus on työuupumukseen ”mentaalisenä” konstruktiona, kun taas realistinen kehys pyrkii mittaamaan uupumusta lähinnä yhteiskuntapoliittisessa työn tutkimuksen kontekstissa. Poliittis-hallinnollisessa kehyksessä työuupumus liittyy koko yhteiskunnan tuottavuuteen ja siihen kuuluu työuupumuksen eräänlainen tuotteistaminen. Konstruktionistinen tarkastelukehys näkee työuupumuksen konstruktiona, johon vaikuttavat työuupumuksesta puhumisen tavat. Yhteiskuntadiagnostinen kehys tulkitsee yhteiskunnan tilaa aikalaisanalyttisesti ja sen kautta voi esimerkiksi tulkita yhteiskunnan tilaa työuupumuksen avulla. Ruumiillisesta tarkastelukehyksestä työuupumusta tarkastellaan ruumiillisena kokemuksena. Kehykset heijastavat työuupumuksen diskurssiivisuutta eli sitä, että työuupumus kytkeytyy erilaisiin tiedon, vallan ja puhetapojen yhteenliittymiin – aivan kuten työhyvinvointi. Kaskisaaren (2004) erittelemistä tulkintakehyksistä tutkimukseni tarkastelee työhyvinvointia konstruktionistisen kehyksen kautta nähden työhyvinvoinnin sosiaalisena konstruktiona.

3.2.2 Työhyvinvointi monimerkityksellisenä konstruktiona

Konstruktionistisesti painottuneessa työhyvinvointitutkimuksessa saatetaan tarkastella ihmisten (työ)hyvinvointikokemuksia, mutta tällöin paino ei ole ihmisten subjektiivisten kokemusten ymmärtämisessä, vaan pikemminkin työhyvinvoinnin monimerkityksellisyyden tarkastelussa. Työhyvinvointi ei näyttäydy yhtenäisenä tai kiinteänä ilmiönä, vaan sen merkitykset, muoto ja sisältö rakentuvat, vahvistuvat ja muokkaantuvat erilaisissa sosiaalisissa neuvotteluissa. Marjala (2009) esittää väitöskirjassaan narratiivisessa arviointitutkimuksessa, että (yli 55-vuotiaiden) työhyvinvoinnin muodostavat kerrotut tekijät ovat työsitoutuneisuus, kokonaiselämän hyvinvointi, vastuullisuus itsestä, dialoginen yhteisöllisyys, koettu työn haasteellisuus,

yksilöllinen ja arvostava esimiestyö, ilon ja omistautumisen kokemukset työssä, tunne arvostettavan työn tekemisestä, osaaminen asiakastyössä sekä yksilöllisten tarpeiden huomiointi työnkuvassa. Ikääntyvien työntekijöiden kokemuksissa työhyvinvointi rakentuu metatasolla yksilölliseksi, kokonaisvaltaisesti koetuksi hyvinvoinnin tilaksi. Työhyvinvointia ei tulisi rajata Marjalan (2009) mukaan koskemaan vain työtä, sillä työhyvinvointi rakentuu kokonaisvaltaiseksi hyvinvoinniksi ja ilmiöksi, joka koettuna ja kerrottuna liittyy niin yhteiskuntaan, kulttuuriin, työkontekstiin, yksilön elämänhistoriaan kuin kokonaiselämäntilanteeseenkin. Kukin yksilö jatkuvasti määrittää työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiset merkitykset. Vastuuta työhyvinvoinnista rakentuu vahvasti yksilölle (kehollinen, situationaalinen ja tajunnallinen vastuullisuus itsestä), mutta myös yksilöllinen ja arvostava esimiestyö rakentaa työhyvinvointia. (Marjala 2009.)

Syrjälä ja Takala (2007) tarkastelevat etnografisessa tutkimuksessaan henkilöstön hyvinvoinnin suhteen syntyviä narratiiveja ja merkityksiä Pohjoismaisen sähköalan muutoksen kontekstissa. Samaa tutkimusta esittelevät myös Syrjälä, Takala ja Sintonen (2009). Heidän tutkimuksensa valottavat sitä, että työntekijöiden hyvinvointi väheni sähköalan muutosten jälkeen. Työhyvinvointi näyttäytyy diskursiivisena konstruktiona, jolle työntekijät antavat subjektiivisia merkityksiä, mutta johon ulkoiset muutokset voivat potentiaalisesti vaikuttaa. Organisaatioiden eri ryhmien narratiivit ja merkitykset muodostuvat erilaisiksi eli työhyvinvointi näyttäytyy monimerkityksellisenä ilmiönä. (Syrjälä & Takala 2007; Syrjälä ym. 2009.) Ihmisten hyvinvoinnin tunteiden ja kokemusten nähdään välittyvän ja heijastuvan heidän henkilökohtaisista tarinoistaan. Ihmisten hyvinvointipuheella on merkityksensä: se muodostaa osan diskursiivista organisatorista todellisuutta (Syrjälä ym. 2009, 264).

Työhyvinvoinnin monimerkityksellisyyttä kuvaa se, että työhyvinvointi tulee esille erilaisina konstruktioina usean alan kirjallisuudessa. Takalan ja Syrjälän (2007) sekä Syrjälä ym.:n (2009) tarkastelussa työhyvinvointi yhdistyy muutosjohtamiseen sekä henkilöstöjohtamiseen, kun taas Mäkelän (2010) tarkastelussa se yhdistyy laskenta-toimeen. Mäkelä (2010) problematisoi yritysten puhetta työntekijöistä analysoidessaan suomalaisten yritysten työntekijöihin liittyvää narratiivista raportointia kriittisen teorian näkökulmasta. Hän ehdottaa, että yritysten raportointi (toimitusjohtajan kirjeet ja työntekijöistä raportointi, sosiaalisen vastuun raportointi) maalaavat vailli-

naisen kuvan työntekijöistä yrityksissä ja esittävät työntekijät kapeasti ja mekanistisesti vain välinearvollisina.

Se, että Mäkelä (2010) tarjoaa tulkinnan siitä, miten työntekijöiden rooli rakennetaan yritysten tiedonannossa, on mielenkiintoista työhyvinvoinnin merkitysten kannalta. Hänen tutkimissaan yritysten raporteissa työhyvinvointi (työntekijöiden hyvinvointi) näyttääytyy raportoitavana teemana – siis ainakin jossain määrin mitattavissa olevana, ”todellisena” ilmiönä. Huomattavaa on, että raporteissa työhyvinvointia ei raportoida itsessään päämääränä tai itseisarvoisena, vaan välinearvollisena: sillä tavoitellaan yrityksen menestymistä. Työntekijät esitetään raporteissa tehokkaasti henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen tähtäävinä. Itse työntekijät siis esitetään yrityksille välinearvollisina.

Välinearvollisuuden tuovat esille myös Riikonen ym. (2002) teoksessaan *Hullun työn tauti*, joka tiivistää kirjoittajien tutkimushankkeen loppuraportin. He mainitsevat, että konstruktionistisissa kannanotoissa tuodaan esille, että (työ)hyvinvointi näyttääytyy instrumentaalisenä taloudelle. Ylipäänsä työhyvinvoinnin yhteydessä harrastetaan taloudellis-tuotannollista sekä teknokraattista ajattelua. Työhyvinvoinnin edistämisen liittyy kaksi perusongelmaa: työhyvinvoinnin edistämisyritykset perustuvat massatuotannon logiikkaan ja työhyvinvointiin liittyvä tutkimus- ja kehittämistoiminta ei ota riittävän vakavasti esineellistymisen ja välineellisyyden merkitystä työhyvinvoinnin nakertajana. Massatuotannon logiikassa korostuu ajatus tasalaatuisista, suurille ryhmille suunnatuista palveluista ja ohjelmista, minkä huonona puolena on vaikeus ymmärtää hyvinvointiin liittyvien ilmiöiden yksilöllisyyttä. Riikosen ym. (2002) mukaan työhyvinvoinnin tutkimukset edustavat kapeaa käsitystä työelämässä vallitsevista yhteisöllisyyden, puheen ja ajattelun muodoista. Kirjoittajat tuovat myös esille kielen merkityksen työhyvinvoinnille ja työhyvinvointikeskustelussa. Omassa tutkimuksessani keskiössä onkin juuri työhyvinvointipuheen tarkastelu.

Holmgren Caicedo, Mårtensson ja Roslender (2010) sekä Roslender, Stevenson ja Kahn (2006) maalaavat työhyvinvointia (employee wellness/employee health and wellbeing) ja terveyttä älyllisen pääoman komponentiksi, joka on mahdollista ottaa (johdon) laskentatoimen uusiin arviointeihin mukaan. Roslender ym.:n (2006) tarkastelevat asiaa melko realistisesta positiosta, mutta Holmgren Caicedo ym. (2010) ottavat konstruktionistisen position. Holmgren Caicedo ym.:n (2010) tarkastelussa työn-

tekijöiden hyvinvointi ja terveys kulkevat sanaparina. Työhyvinvointia ei heidän tarkastelussaan ole mahdollista arvottaa rahallisesti, mutta se on mitattavissa ja raportoitavissa sidosryhmille muiden määreiden avulla, kuten itsearviointin ja narratiivisen raportoinnin avulla. Kun työhyvinvointia tarkastellaan osana älyllistä pääomaa erityisesti laskentatoimen näkökulmasta, näyttäätyy työntekijöiden hyvinvointiin ja terveyteen panostamisen taustalla halu vähentää kalliita poissaoloja. Poissaolojen vähentäminen puolestaan hyödyttää sidosryhmiä (Roslender ym. 2006; Holmgren Caicedo ym. 2010). Työhyvinvointiin panostaminen näyttäätyy haluttavana, pääoman arvoa parantavana asiana niin parantuneen arvonluonnin kuin toimittamisen kannalta ja siitä voivat hyötyä niin organisaation sidosryhmät kuin laajempi yhteiskunta. Johto hyötyy työhyvinvointi- ja terveystiedosta myös siinä, että sitä voi hyödyntää tulostaulujen ihmisenäkökulmissa. (Holmgren Caicedo ym. 2010.)

Älyllisen pääoman keskustelussa työhyvinvointi ei näyttäytyä käsitteenä, joka on täysin yksinkertaista ottaa huomioon, sillä siihen liittyy erinäisiä eettisiä ja moraalisia kysymyksiä, mitattavuuden ja kontrollin tuomista ongelmista puhumattakaan. Holmgren Caicedo ym. (2010) yhdistävät työhyvinvoinnin älyllisen pääoman osana johdon kontrollin pohdintaan. Kun ihmisten hyvinvointi ja terveys alistetaan mitattavaksi, sisältää tämä representaation, reduktion ja poikkeaman ihmisestä – ihmiset siis redusoidaan miksi tahansa indeksiksi tai määreeksi, jota käytetään kuvaamaan heitä. Tämä epäinhimillistää työntekijöitä, jolloin heidät esitetään yhteenlaskettujen reduktioiden yhteenkasautumana. Vaikka työhyvinvoinnin johtamisen ja mittaamisen taustalla voivat olla vilpittömät motiivit, voi työhyvinvointiin ja terveyteen panostaminen palveluilla vain johdon intressejä. Johdon työhyvinvoinnin ja terveyden kontrollin taustalla on idea, että terve työntekijä nostaa tuottavuutta (ja vaurautta). Tämä tuo mittaamisen haasteeksi muun muassa sen määrittelyn, kuka on terve ja miten ja kenen intressien mukaan tämä päätetään. (Holmgren Caicedo ym. 2010.)

3.3 Työhyvinvoinnin realistinen tutkimus

Realistisista tieteenfilosofisista oletuksista käsin tehdyssä tutkimuksessa työhyvinvointi näyttäätyy pitkälti hyödyllisenä ja tavoiteltavana asiana. Työhyvinvointia käsitellään välineenä, jolla muun muassa mahdollistetaan yritysten tuloksellisuus, vähennetään sairauspoissaoloja ja pidennetään työuraa. Työhyvinvointi näyttäätyy tällaisessa ajattelussa kausaalissa ketjussa: ensin on asioita, jotka vaikuttavat työhyvin-

vointiin, sitten on työhyvinvointia, joka puolestaan parantaa tuloksellisuutta, pidentää työuria, nostaa verotuloja ja niin edelleen. Oma tutkimukseni pyrkii pois päin realistisesta tutkimuksesta eikä pyri esittämään työhyvinvointia ”todellisena”, ei-diskursiivisena ilmiönä.

Työhyvinvoinnin realistiseen tutkimukseen kuuluu suuri määrä psykologian alalla tehtyä tutkimusta, joka on vahvasti yksilökeskeistä. Kaskisaari (2004) asemoi (erityisesti työuupumuksen) psykologisen tutkimuksen yksilökeskeiseen diskurssiin, jossa työhyvinvoinnista ollaan kiinnostuneita ”mentaalisenä” konstruktiona. Psykologian alalla työhyvinvointi näyttää usein yksilön ”omaisuutena” ja käsite viittaa oikeastaan työn kontekstissa koettuun hyvinvointiin. Työhyvinvointi määrittyy täten yksilöiden subjektiivisena kokemuksena, jota on mahdollista eritellä ja jonka suhteen voidaan tutkia loogisia kausaaliteetteja.

Sosiaalisen konstruktionismin näkökulmasta perinteisessä psykologiassa näyttää ongelmallisena se, että ilmiöitä, jotka ovat enemmän sosiaalisia kuin psyykkensaisiä, on pyritty selittämään psyykkensaisien prosessien termein. Työhyvinvointia, joka on mahdollista nähdä suhteissa rakentuvana, sosiaalisena, on selitetty psyykkensaisilla prosesseilla ja esimerkiksi persoonallisuuden piirteillä. (Burr 1995, 96–99.) Suomessa työhyvinvointia on tutkittu melko runsaasti psykologisena ilmiönä. Ulla Kinnunen, Taru Feldt ja Saija Mauno (2008) ovat koonneet kokoelmateoksen psykologisesta työhyvinvoinnista. Jari Hakanen (2004) puolestaan on kehittänyt *työn immun* käsitettä positiivisena työhyvinvoinnin käsitteenä. Tässä kirjallisuuskatsauksessa en tarkastele tarkemmin työhyvinvoinnin tutkimusta psykologian alalla psykologisen tutkimuksen yksilökeskeisyyden ongelman vuoksi. Lisäksi tutkimukseni keskittyy työhyvinvoinnin merkityksiin erityisesti liiketoiminnan maailmassa, joten johtamis- ja organisaatiotutkimus tarjoaa hedelmällisempiä tapoja tutkia työhyvinvointia.

Eri instituutioiden julkaisuissa (kuten Työterveyslaitoksen) työhyvinvointi käsitetään ei-diskursiivisena ilmiönä: todellisena, mitattavissa olevana ilmiönä. Myös kvantitatiivisissa tutkimuksissa työhyvinvointi esitetään todellisena ilmiönä, josta on mahdollista saada dataa. Tällaisissa työhyvinvointikäsitetyksissä työhyvinvoinnille määritellään erilaiset ominaisuudet, seuraukset, toimijat ja toimenpiteet, mutta ne vaihtelevat jossain määrin tutkimuksesta toiseen. Työhyvinvoinnin tutkimus on realistisista ja jopa positivistisista lähtökohdista tehtyä tutkimusta, jossa ilmiön olemassaoloa ja

luonnetta ei juuri kyseenalaisteta. Tutkimusten tulokset kertovat esimerkiksi työhyvinvoinnin rakenteesta, sen esiintymisestä ja yleisyydestä/puutteesta tai siitä, miten työhyvinvointia on mahdollista kehittää. Tieteenfilosofialtaan realististen tutkimusten anti on siinä, että ne kertovat yleisiä asioita työhyvinvoinnista. Ne tarjoavat konstruktioita siitä, mikä työhyvinvointia voi edistää ja mitä siitä voi seurata.

Organisaatio- ja johtamistutkimuksen piirissä työhyvinvointi esiintyy henkilöstöhallinnon/-johtamisen tutkimuksessa. Työhyvinvointi tulee esille myös älyllisen pääoman selonteoissa yhdistyen niin henkilöstöhallintoon kuin laskentatoimeen ja lisäksi se tulee esille yritysten sosiaalisen vastuun yhteydessä (Corporate Social Responsibility, CSR). Henkilöstöhallinnon/-johtamisen kirjallisuuden tarkastelu tässä tutkimuksessa on perusteltua, sillä yksi aineistojulkaisuistani (Fakta) on suunnattu henkilöstöalan edustajille.

3.3.1 Työhyvinvointi henkilöstöjohtamisen keskusteluissa

Henkilöstöjohtamisen/henkilöstövoimavarojen johtamisen (Human Resource Management, HRM) alalla on esitetty vaateita keskittyä henkilöstöjohtamisen työntekijäkeskeisiin tuloksiin sekä vaateita nostaa työntekijä ja hänen hyvinvointinsa sille kuuluvaan asemaan (Vanhala & Kotila 2006; Van de Voorde, Paauwe & Van Veldhoven 2011). Henkilöstöjohtamisen kirjallisuudessa työhyvinvoinnin ottamisella mukaan keskusteluun on funktionsa: sillä pyritään ”rakentamaan työntekijä henkilöstöjohtamiseen” (Guest 2002). Eräs tavoite on myös avata ”mustaa laatikkoa”, ymmärtää paremmin yrityksen tason päätösten ja työntekijöiden tason reaktioiden välistä suhdetta (Vanhala & Tuomi 2006). Työhyvinvoinnille rakentuu tällaisessa tutkimuksessa eräänlainen välinearvo: sen avulla pyritään tuomaan erityisesti henkilöstövoimavarojen johtamisen ja yrityksen tuloksen välistä suhdetta tarkastelemaan tutkimukseen mukaan työntekijän perspektiivi. Työhyvinvoinnin tutkimuksiin mukaan otavissa tutkimuksissa henkilöstö näyttäytyy kuitenkin tärkeänä.

Kun työntekijä ja tämän hyvinvointi otetaan mukaan henkilöstöjohtamisen tutkimukseen, tehdään tämä muun muassa kvantitatiivisella, loogisia kausaliitteja hakevalla tutkimusasetelmalla. Tutkimuksissa käsitys kielestä on realistinen, maailmaa kuvaava. Kun työhyvinvointia tutkitaan määrällisesti, määrätty työhyvinvointi usein ennalta ja tämä määritelmä vaihtelee tutkimuksesta toiseen. Työhyvinvointi määritetty

usein psykologiseksi työhyvinvoinniksi (Vanhala & Kotila 2006; Vanhala & Tuomi 2006), joka saa substanssiksi esimerkiksi affektiivisen hyvinvoinnin, työtyytyväisyyden, pyrkimyksellisyyden, ahdistuneisuuden ja loppuun palamisen (Vanhala & Tuomi 2006, 244). Kvantitatiivisissa tutkimuksissa työhyvinvointi merkityksellistyy mitattavissa olevana asiana, jonka suhdetta muihin ilmiöihin ja johon vaikuttavia asioita voi tutkia tilastollisin menetelmin ja jopa löytää niiden väliltä kausaliteetteja. Työhyvinvointi näyttäytyy erityisesti yksilötason asiana, sillä sitä määritellään yksilökeskeisin käsittein (kuten työtyytyväisyys, kompetenssi, autonomia, masennus).

Työhyvinvointi yhdistetään tutkimuksissa henkilöstöjohtamisen (HRM) ja tuloksellisuuden suhteeseen. Tällöin tutkimukset kohdistuvat henkilöstöjohtamisen, tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin suhteen eri kombinaatioihin sekä vaikutusten suunnan ja vahvuuden selvittämiseen. Myös henkilöstöjohtamisen ja työhyvinvoinnin suhde on ollut tutkijoiden mielenkiinnon kohteena. Guest (2002) esittää, että työntekijä voidaan ottaa mukaan henkilöstöjohtaminen-tuloksellisuus -suhteeseen esimerkiksi keskittymällä työntekijöiden tuloksiin eli työntekijöiden tyytyväisyyden ja hyvinvoinnin näkökulmien ja henkilöstöjohtamisen väliseen suhteeseen. Näin tehtäessä on oletuksena, että työntekijöiden tulokset (siis hyvinvointi) ovat päämääriä itsessään eivätkä keino saavuttaa muita päämääriä (Guest 2002). Henkilöstöjohtamisen, tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin välisiä suhteita tarkastelevissa tutkimuksissa työhyvinvoinnin käsite määritellään ”lukkoon”. Se määrittyy esimerkiksi työntekijän työpaikalla olevien kokemusten ja toimintakyvyn kokonaisvaltaiseksi laaduksi ja sitä voidaan tarkastella muun muassa onnellisuuden, terveyden ja ihmissuhteiden ulottuvuuksien kautta (Grant, Christianson & Price 2007; Van de Voorde ym. 2011).

Työhyvinvoinnille voidaan antaa henkilöstöjohtaminen-tuloksellisuus -suhteessa kaksi positiota: joko työntekijät ja työnantajat molemmat hyötyvät henkilöstöjohtamisesta tai henkilöstöjohtaminen on hyödyllistä organisaation tuloksellisuuden kannalta, mutta sillä ei ole vaikutusta työhyvinvointiin tai vaikutus on negatiivinen (Van De Voorde ym. 2011). Van De Voorde ym. (2011) esittävät kvantitatiivisten tutkimusten kirjallisuuskatsauksen pohjalta, että onnellisuuden ja ihmissuhteiden määrein tarkasteltu työhyvinvointi (työntekijöiden hyvinvointi) on yhtenevä organisaation tuloksellisuuden kanssa, mutta terveyteen liittyvän hyvinvoinnin suhteen seuraukset voivat olla eri tahoille ristiriitaisia. Työhyvinvoinnin suhde muihin ilmiöihin ei siis

näyttäyty kiistattomana kvantitatiivisissa tutkimuksissa. Kiistattomana ei myöskään näyttäyty suhteiden suunta. Käsitteenä myös tuloksellisuus on moniselitteinen ja sillä voidaan tutkimuksissa viitata esimerkiksi operationaalisiin tuloksiin ja taloudellisiin tuloksiin niin taloustieteellisistä, psykologisista kuin tuotannollisista lähtökohdista (Vanhala & Kotila 2006; Van De Voorde ym. 2011).

Suomalaisten metalli- ja vähittäiskaupan yritysten johdolle ja työntekijöille tehtyjen kyselytutkimusten perusteella Vanhala ja Tuomi (2006) esittävät, että yrityksen tuloksen ja työhyvinvoinnin välinen suhde on heikko ja satunnainen. Henkilöstöhallinnon käytännöillä ei heidän mukaansa ole juuri selitysvoimaa työhyvinvoinnin kysymyksissä. Työhyvinvointia selittävät työntekijöiden kehittymismahdollisuudet, kommunikaatio sekä yrityksen terveys- ja turvallisuusohjelmat. Työhyvinvointiin siis näyttävät vaikuttavan työhön liittyvät ja esimiestason kysymykset. Baptiste (2007) puolestaan esittää, että henkilöstöjohtamisen käytännöillä on merkittävä (enimmäkseen positiivinen) vaikutus työhyvinvointiin ja erityisesti johdon tuki ja luottamuksen kehittäminen edistävät työhyvinvointia. Työhyvinvointia edistävät käytännöt eivät kuitenkaan välttämättä ole samoja kuin ”korkean tuloksellisuuden” henkilöstöjohtamiskäytännöt.

Työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden suhdetta on tutkittu muutenkin kuin henkilöstöhallinnon kontekstissa. Liittyen suoriutumiseen ja tuloksellisuuteen liiketoiminnan kontekstissa, Harter, Schmidt ja Keyes (2002) esittävät, että hyvinvoinnin näkökulma on sovellettavissa liiketoimintaan ja siihen keskittyminen voi lisätä organisaation menestymisen mahdollisuutta. He ehdottavat, että työhyvinvointi (workplace well-being) ja yrityksen suoriutuminen eivät ole itsenäisiä käsitteitä, vaan täydentävät toisiaan ja ovat riippuvaisia toisistaan. Harter ym.:n (2002) tarkastelussa työhyvinvointi näyttäyty työnantajan kannalta hyödyllisenä ja merkityksellistyy emotionaalisen/affektiivisenä hyvinvointina sekä työntekijöiden sitoutumisena, jolla on yhteys työsuoritukseen. Harter ym.:n (2002) tarkastelusta huomaa, että työhyvinvoinnin suhteen otetaan tutkimuksissa ”negatiivinen” näkökulma (stressi, työuupumus) tai positiivinen näkökulma. Tutkimuksissa näkökulmapainotus vaikuttaa siihen, millaiseksi työhyvinvointi merkityksellistyy ja mitkä tekijät korostuvat sen suhteen. Kun työhyvinvointi liitetään tuloksellisuuden tarkasteluun, tuodaan esille hypoteesi, että onnellinen työntekijä on tuottelias.

Kuva työhyvinvoinnista tavoiteltavana asiana, johon panostamisella on positiivisia seurauksia, kyseenalaistuu Grantin, Christiansonin ja Pricen (2007) tarkastelussa. He esittävät, että johdon käytännöt voivat johtaa siihen, että jokin työntekijän hyvinvoinnin ulottuvuus kehittyy, mutta jokin ulottuvuus heikkenee. Grant ym.:n (2007) tarkastelemia käytäntöjä ovat työn uudelleenmuotoilu, insentiivikompensointi, tiiminrakentaminen sekä turvallisuuden käytännöt. Tässä työhyvinvointi merkityksellistyy moniulotteisena ilmiönä, jossa yhteen ulottuvuuteen vaikuttaminen saattaa aiheuttaa kompromisseja toisten ulottuvuuksien suhteen. Vaikka realistisessa tutkimuksessa työhyvinvoinnin merkitykset saatetaan esittää ”kiinteinä” ja hakea käsitteelle selkeää sisältöä, ei työhyvinvointi silti näyttäyty yksinkertaisena käsitteenä. Grant ym. (2007) korostavat työntekijän hyvinvoinnin moniulotteisuutta ja määrittelevät siihen kuuluvaksi psykologisen, fyysisen sekä sosiaalisen hyvinvoinnin. Työntekijän hyvinvoinnissa määrittyy keskeiseksi onnellisuus, terveys sekä suhteet. Työntekijän hyvinvoinnin psykologisessa tarkastelutavassa hyvinvointi määrittyy subjektiivisena kokemuksena, fyysisessä tarkastelutavassa puolestaan kehollisena terveytenä ja toimimisena. Sosiaalisessa tarkastelutavassa se määrittyy ihmissuhteisiin liittyvien kokemusten ja toimimisen kautta.

Työhyvinvointi näyttäytyy (strategisen) henkilöstöhallinnon/-johtamisen keskusteluissa tuloksellisuuden suhteiden tarkastelun lisäksi kun on kyse henkilöstöjohtajien eri rooleista (Renwick 2003; Brown, Metz, Cregan & Kulik 2009). Tässä keskustelussa työhyvinvointi merkityksellistyy (potentiaalisesti) henkilöstöjohtajien toimien kohteena. Tutkimuksissa työhyvinvoinnin käsite otetaan pitkälti annettuna, jolloin se sisältää muun muassa kysymyksiä työntekijöiden hyvinvoinnista (welfare) sekä yleisen laajemman kokemuksen organisatorisesta elämästä. Tutkimuksissa työhyvinvointi on ”sivujuoni” (kuten henkilöstöjohtajien toimien kohde), minkä vuoksi tutkimukset lisäävät tietoa ”pääjuonesta” eivätkä juuri työhyvinvoinnista.

Renwick (2003) esittää haastattelututkimuksen perusteella, että strategisen lähestymistavan ottavat henkilöstöjohtajat voivat samanaikaisesti toimia sekä työntekijöiden hyvinvointia edistävästi että heikentävästi eli toimia hyvinvoinnin ”suojelijoina” ja ”uhkapelureina”. Kuitenkin henkilöstöjohtajien strateginen lähestymistapa voi hyödyttää työntekijöiden hyvinvointia. Brown ym.:n (2009) tutkimuksessa työhyvinvointi merkityksellistyy henkilöstöjohtajien työntekijäkeskeiseen rooliin keskeisesti

kuuluvana asiana, josta henkilöstöjohtajan tulee pitää huolta. Työhyvinvoinnille rakentuu ikään kuin objektin asema, sillä se on tutkimuksessa jotakin, johon henkilöstöjohtajat potentiaalisesti vaikuttavat.

3.3.2 Erilaisia kuvia työhyvinvoinnista

Realistisista tieteenfilosofisista lähtökohdista tehdyssä tutkimuksessa työhyvinvointi rakentuu osaksi yritysten eri funktioita. Edellä käsittelemässäni henkilöstöjohtamisen kirjallisuudessa työhyvinvointi esiintyy henkilöstöfunktion asiana. Kahn, Stevenson ja Roslender (2010) esittävät kyselytutkimuksen perusteella, että isobritannialaiset henkilöstöjohtamisen ammattilaiset pitävät terveyttä ja hyvinvointia tärkeänä organisaatorisena voimavarana, kun taas laskentatoimen ja rahoituksen ammattilaiset ovat terveydestä ja hyvinvoinnista vähemmän innoissaan. Tämänäyttävien tutkimusten myötä työhyvinvointi rakentuu organisaatioissa henkilöstöfunktion asiaksi, mutta tutkijat yrittävät saada laskentatoimea kiinnostumaan hyvinvoinnista ja terveydestä ja näkemään ne tärkeänä älyllisen pääoman ihmispääoman komponenttina (Kahn ym. 2010).

Työhyvinvointi näyttäytyy tutkimuksissa osana yritysten sosiaalista vastuuta (CSR, Corporate Social Responsibility). Jain, Lekan ja Zwetslootin (2011) tarkastelussa CSR on keino edistää työhyvinvointia psykososiaalisten riskien johtamisen viitekehityksen kehittämisen kautta. Tutkimuksessa keskitytään psykososiaalisten riskien tarkasteluun CSR:n näkökulmasta eikä työhyvinvoinnille rakennu sen kummempaa sisältöä, mutta se näyttäytyy realistisena ilmiönä, jota on mahdollista edistää CSR:n avulla. Vuontisjärven (2006) henkilöstöresurssiraportteja tarkastelevassa tutkimuksessa työhyvinvointi näyttäytyy puolestaan osana yritysten sosiaalista vastuuta liitettynä yhteen terveyden käsitteen kanssa (employee health and wellbeing). Vuontisjärvi (2006) tuo esille, että hänen tarkastelemistaan suurista suomalaisista yrityksistä suurin osa raportoi työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä asioita. Raporteissa työntekijöiden hyvinvointi ja terveys merkityksellistyvät pitkälti urheiluna: Vuontisjärven (2006, 342) mukaan 23 % suurista suomalaisista yrityksistä raportoi urheilun tai virkistäytymisestä sekä pienempi määrä terveys- ja turvallisuuskouluttamisesta ja kuntoutuksen tukemisesta. Vuontisjärven (2006) kaltaisissa tutkimuksissa työhyvinvoinnista rakentuu raportoitava asia, osa yritysten sosiaalista vastuuta ja henkilöstövoimavarojen raportoinnin sekä käytäntöjen kohde.

Tarkastelemalla työhyvinvointitutkimusta, joka edustaa konstruktionistisesta tutkimuksesta poikkeavaa ajattelua, hahmottuu työhyvinvoinnista todella laajatutkimusaihe. Työhyvinvointi on ilmiö, jota on tutkittu niin yksilöiden psykologisena ilmiönä psykologian näkökulmasta kuin osana organisaation eri funktiota. Työhyvinvointi näyttäytyy kirjallisuuden perusteella olevan milloin henkilöstöjohtamisen, milloin laskentatoimen asia tai osa yritysten sosiaalista vastuuta. Johtopäätöksenä voisi sanoa, että työhyvinvoinnin realistisessa tutkimuksessa työhyvinvointi määrittyy mitattavissa olevaksi ilmiöksi. Sille julkilausutaan itseisarvo, mutta annetaan kuitenkin myös välinearvo muiden asioiden saavuttamiseksi. Koska tutkimukseen näyttää liittyvän paradokseja, on konstruktionistinen tutkimusote perusteltua sen selvittämisessä, miten työhyvinvoinnin käsittämistavat rakentavat ilmiötä.

4 DISKURSSIANALYYSI MERKITYSTEN TUTKIMISESSA

Sosiaalisen konstruktionismin piirissä on mahdollisuus hyödyntää lukuisia tutkimusmetodeja eikä sen ottaminen viitekehykseksi välttämättä tarkoita sitä, että tutkimukseen on otettava diskurssianalyttinen lähestymistapa (Burr 1995, 163–164; Gergen 1999, 78). Hyödynän kuitenkin diskurssianalyysiä, sillä se ja sosiaalinen konstruktionismi jakavat kiinnostuksen sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen kielenkäytössä ja muussa toiminnassa (Jokinen 1999, 38). Tutkimukseni on laadullinen tutkimus (Koskinen ym. 2005, 16), joka pyrkii tulkitsemaan työhyvinvoinnin merkityksiä erittelemällä laadullista tekstiaineistoa. Tarkastelen diskurssianalyysin avulla aineistossa aktivoituvia diskursseja, joiden pohjalta tarkastelen työhyvinvoinnin merkityksiä ja diskursseissa määrittyviä toimijuuksia. Lainaan menetelmällisiä apuvälineitä retoriikasta ja semiotiikasta (aktanttimallin hyödyntäminen).

Työhyvinvoinnin tutkimiseen on tarjolla runsaasti erilaisia metodologisia suuntauksia ja menetelmällisiä vaihtoehtoja. Kvantitatiivista tutkimusotetta on hyödynnetty työhyvinvointitutkimuksessa runsaasti, mutta myös kvalitatiivisia tutkimusotteita on käytetty. Esimerkiksi Syrjälä, Takala ja Sintonen (2009) puhuvat narratiivisuuden

puolesta työntekijöiden hyvinvoinnin tutkimisessa. Utriainen ja Kyngäs (2008) puolestaan puhuvat grounded theory –metodologian soveltuvuuden puolesta työhyvinvoinnin tutkimuksessa. Grounded theoryn käyttäminen mahdollistaisi heidän mukaansa työntekijöiden ”äänen” kuulumisen tutkimuksessa ja tuottaisi tietoa heidän subjektiivisesta kokemusmaailmastaan. Koska tavoitteeni on ymmärtää työhyvinvointia sosiaalisesti rakentuvana ilmiönä, ei yksilön subjektiivisena kokemuksen, on diskurssianalyysi soveltuva ratkaisu tutkimukseeni.

Diskurssianalyysi on luonteeltaan tulkitseva metodinen lähestymistapa. Siinä ovat tutkimuskohteena kielelliset prosessit ja niiden tuotokset, joissa ja joiden kautta sosiaalinen todellisuus ja kanssakäyminen rakentuvat. (Jokinen 1999, 40–41.) Diskurssianalyttisen tutkimuksen kenttä ei ole yksi ja yhtenäinen, vaan käsite diskurssianalyysi on ikään kuin sateenvarjo, jonka alle kuuluu monenlaisia tutkimuskäytäntöjä, joilla on melko erilaiset tavoitteet ja teoreettiset taustat. Ne kaikki ottavat kielen mielenkiinnon kohteeksi. (Burr 1995, 163–164; Jokinen & Juhila 1999, 54–55.) Diskurssianalyttisen tutkimuksen ytimen muodostavat merkitykset, kommunikatiivisuus ja kulttuurisuus. Diskurssianalyysissä ollaan kiinnostuneita nimenomaan kulttuurisista merkityksistä, jotka sidotaan ihmisten väliseen kanssakäymiseen. (Jokinen & Juhila 1999, 54–55.) Juuri nämä kulttuuriset merkitykset ovat tutkimuksessani keskiössä.

Kuten diskurssianalyysi, myöskään diskurssi ei ole käsitteenä täysin selkeää. Jokista (2004, 194) mukaillen diskurssi on ”*kulttuurisesti jaettu ja hyväksytty merkityssysteemi ja merkityksellistämisen tapa, joka muotoilee puhumansa kohteet.*” Diskurssi viittaa merkitysten, metaforien, representaatioiden, kuvien, tarinoiden, lausumien ynnä muiden yhdistelmään, jotka yhdessä tuottavat tietyn version tapahtumista tai asioista (Burr 1995, 48–49). Tarkoitan diskurssilla merkitysjärjestelmää, joka kuvaa kohteensa tietynlaiseksi ja saa aikaan tietynlaista toimintaa. Diskurssit ovat ikään kuin viitekehyksiä, joiden kautta asioita voidaan tulkita. Työhyvinvointia ympäröi lukuisia erilaisia diskursseja ja ne pyrkivät esittämään tai konstruoimaan työhyvinvoinnin tavoin eri tavoin. (Burr 1995, 48–49.) Diskurssit toimivat kielellisinä resursseina ihmisille, mutta pääsy tiettyihin diskursseihin voi olla rajoitettu. Määrittelen, että diskursseilla on jokaisella käytössään tietynlainen ”sanavarasto”, jonka myötä ne aktivoituvat. Diskurssit eivät ole vain puheenaiheita tai teemoja, vaan pikemminkin *tapoja* puhua erilaisista aiheista ja merkityksellistää niitä.

Koska diskurssianalyysin tekemiseen ei ole yhtä ja oikeaa tapaa (Jokinen & Juhila 1999, 94), olen asemoinut itseäni diskurssianalyysin tutkimuskenttään sekä omien mielenkiinnonkohteideni että tutkimusintressieni mukaan. Suorittamassani diskurssianalyysissä korostuvat merkitykset. Olen merkityksiä tutkiessani huomionut, että merkitykset rakentuvat merkityksen tuottamisen paikallisissa prosesseissa (aineistokirjoitusten vuorovaikutuksen mikromaailma), mutta ovat myös sidoksissa laajempiin kulttuurisiin merkityksiin, merkityksellistämisen tapoihin ja kielellisiin käytäntöihin. Painotan sen tarkastelua, millaisia merkityksiä mediatekstit tuottavat enkä niinkään miten eli millaisia kielellisiä keinoja käyttämällä merkitykset luodaan. (Jokinen & Juhila 1999, 56–66.) Merkitysten tarkastelussa tutkimuksessani on keskeisenä diskurssin käsite ja diskurssien tunnistaminen. Mielenkiintoni ei siis kohdistu vain diskurssien tulkitsemiseen sinänsä, vaan sen tarkasteluun mitä ne saavat erilaisissa sosiaalisissa käytännöissä aikaan (Jokinen ym. 1993, 28) – tutkimukseni tapauksessa mitä diskurssit saavat aikaan aktivoituessaan mediateksteissä.

Tutkimukseni on lähtenyt liikkeelle niin sanotusta analyttisestä diskurssianalyysistä, jossa keskeistä on tiukka aineistolähtöisyys. Analyttisen tutkimuksen ensisijainen tavoite on eritellä sosiaalista todellisuutta yksityiskohtaisesti eikä pyrkimys tuottaa poleeminen puheenvuoro suhteessa vallitsevaan sosiaaliseen järjestykseen (Jokinen & Juhila 1999, 85–93.) Sosiaalisen todellisuuden yksityiskohtainen erittely on sopinut tutkimusintresseihini aloittelevana tutkijana ja tarjonnut mahdollisuuden ensisijaisesti työhyvinvoinnin merkitysten ymmärtämiseen. Aineistolähtöisyys on tutkimuksessani korostunutta: aineiston luenta on ohjannut tutkimuskysymysteni tarkentumista ja tekemäni diskurssianalyysin luonnetta. En ole tutkimuksen alussa määritellyt työhyvinvoinnin käsitettä lukkoon enkä ole olettanut sen suhteen löytyvän esimerkiksi valtasuhteita, epätasa-arvoisuutta ja niin edelleen. Olen analyysin alkuvaiheessa sijoittanut aineistoni ainoastaan sen reunaehtoihin eli siihen, että aineistoni kirjoitukset on julkaistu kolmessa liike-elämää käsittelevässä julkaisussa.

Olen tutkimukseni edetessä siirtynyt kohti kriittistä orientaatiota. Tutkimuksestani on tullut lopulta melko kriittinen puheenvuoro, sillä aineistoni analyysi on tuottanut kriittistä potentiaalia sisältäviä tuloksia. Tekemäni diskurssianalyysi on siis lähtökohdiltaan diskursiivisen maailman ja kielenkäytön moninaisuuteen keskittyvää, mutta analyysi on liukunut osin valtasuhteiden tarkasteluun. Suorittamassani diskurs-

sianalyysissä olen ensisijaisesti kiinnostunut työhyvinvoinnin merkityksistä: millaisena työhyvinvointi kuvataan, millaiseksi se rakentuu. Kriittisessä analyysissä lähtökohtana on yleensä oletus joidenkin alistussuhteiden olemassaolosta ja tutkimuksen tehtäväksi asettuu niiden (kielellisten) käytäntöjen tarkastelu, joilla näitä suhteita ylläpidetään ja oikeutetaan. Minulla valtasuhteet (epätasa-arvoiset toimijuussuhteet) ja vaimennetut äänet ovat olleet pikemminkin analyysin lopputulema. (Jokinen & Juhila 1999, 85–93.)

Annan kielenkäytölle paljon painoarvoa sitoutuen seuraaviin diskurssianalyysin lähtökohtaoletuksiin: oletan, että kielen käyttö on sosiaalista toimintaa, jossa rakennetaan sosiaalista todellisuutta ja jolla tehdään erilaisia asioita; oletan, että on olemassa useita rinnakkaisia ja keskenään kilpailevia diskursseja; oletan merkityksellisen toiminnan olevan kontekstisidonnaista ja oletan toimijoiden kiinnittyvän diskursseihin (Jokinen ym. 1993, 17–18; Jokinen ym. 1999, 10). Kielenkäyttö ei ole silta todellisuuteen vaan osa todellisuutta itseään (Jokinen ym. 1993, 9). Näkemykseni tekstistä on laaja: kaikki, mikä on merkityksen kyllästävä, voidaan lukea tekstinä (Burr 1995, 141–142). Olen käsitellyt analyysissäni tekstinä sekä varsinaista kirjoitusta että kuvia.

Diskurssianalyysissä nähdään kielenkäytön ja sosiaalisen toiminnan kietoutuvan yhteen eli sanat, lauseet ja keskustelut nähdään toimintana ja tekoina (Juhila & Suonen 1999, 238). Siinä kielen ei nähdä kuvaavan objektiivisesti todellisuutta, vaan kieli on funktionaalinen: kieltä käytetään ainakin viestinnän välineenä, kieli mahdollistaa maailman kuvaamisen eli representoimisen ja sen avulla luodaan sosiaalisia suhteita ja identiteettejä (Burr 1995, 5-8; 113–116; Pietikäinen & Mäntynen 2009, 11–22). Näkemykseni kielenkäytöstä on, että kaikilla lausumilla aina paitsi kuvataan jotakin, myös tehdään jotakin, jolloin lausumat sekä väittävät jotakin todellisuuden luonteesta että samalla rakentavat tuota todellisuutta. (Jokinen ym. 1993, 41.) Esimerkiksi kun aineistossa lausutaan, että *työhyvinvointi ja tuottavuus ovat yhtä*, ei vain väitetä jotakin työhyvinvoinnin luonteesta, vaan tullaan rakentaneeksi sitä yhteen tuottavuuden kanssa.

Kieli on resurssi, jonka avulla on mahdollista luoda sosiaalista todellisuutta, mutta sosiaalinen todellisuus luo puolestaan kielenkäyttöä ja vaikuttaa siihen, miten kieltä käytetään. Kielenkäyttö on aina tilannesidonnaista. (Burr 1995, 5-8; 113–116; Pieti-

käinen & Mäntynen 2009, 11–22.) Suorittamassani diskurssianalyysissä näen, että ihmiset voivat käyttää ja manipuloida kieltä ja diskurssia jossain määrin omiin käyttötarkoituksiinsa eli ihminen ei näyttäydy täysin diskurssien ”vankina” (Burr 1995, 113). Diskurssianalyysin periaatteiden kanssa yhteensopivasti sosiaalisen konstruktionismin perusoletuksiin kuuluu ajatus, että ei ole mitään, ”mitä on olemassa”, joka vaatii tiettyjä lausumia ja kuvailuja. Kuvausten kohteet eivät sanele ihmisten kuvauksia maailmasta eivätkä ihmisten yksittäiset lausumat sisällään omaa mitään merkitystä (Juhila 1999a, 174–181). Tällöin tavat, joilla maailmaa selitetään ja kuvataan, ovat suhteiden tuloksia. Asioiden konstruktiot saavat merkityksensä niiden sosiaalisesta hyödystä. Kun asioita kuvataan ja selitetään, muokataan siinä tulevaisuutta (tietynlaisiksi). Sosiaalinen konstruktionismi hylkää näkemyksen, jonka mukaan kokemukset heijastavat maailmaa. (Gergen 2009, 5-10.) Tällöin tieto on jotain, mitä ihmiset tekevät yhdessä (Burr 1995, 5-8).

Näen, että diskursseilla on valtaa. Niillä on valtaa määritellä ilmiöitä tietynlaisiksi ja diskurssit kehottavat tietynlaiseen toimintaan. Diskurssien voima liittyy myös niiden kykyyn kuvata ja siten rakentaa ympäröivää maailmaa. Yksittäisillä ilmaisuilla ja diskursseilla on tilanteista valtaa, mutta kieli yhteiskunnallisena ilmiönä on vallan kohde ja väline. (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 52–56.) Diskursseille rakentuu valtaa erityisesti silloin, kun jokin diskurssi hegemonisoituu ja hiljentää vaihtoehtoiset tulkintaresurssit. Kilpailevat diskurssit voivat kuitenkin ottaa valtaa dominoivassa asemassa olevilta. Valtaa voidaan harjoittaa vetoamalla diskursseihin, jotka sallivat toiminnan representoinnin hyväksytyssä valossa. (Burr 1995, 54–55; 64.) Diskurssianalyysissä valtaa tarkastellaan usein foucaultlaisittain produktiivisena, sosiaalisiin käytäntöihin kietoutuneena ilmiönä. Foucault’n ajattelussa valta ja tieto nähdään erottamattomina toisistaan, samoin kuin valta ja vastustus (Burr 1995, 63–71). Foucaultlaisittain valta ei ”sijaitse” tietyissä ryhmissä tai instituutioissa, vaan se oleskelee kaikkialla (Burr 1995, 63–71). Valtaa ei nähdä yksilön omaisuutena eikä sitä tulkiteta diskursseja ulkopuolelta käsin määrittäväksi voimaksi (Jokinen & Juhila 1993, 75).

Kuten sosiaalinen konstruktionismi, ei diskurssianalyysikään ole jäänyt ilman kritiikkiä. Burr (1995, 180–183) tuo esille diskurssianalyysin ongelmista muun muassa refleksiivisyyden ja diskurssien identifioinnin. Diskurssianalyysin harjoittajat eivät

välttämättä kiinnitä huomiota metodologisiin prosesseihin, joilla heidän datansa on kerätty. He eivät myöskään välttämättä tuo julki kuvausta heidän tutkimusraporttinsa kokoamista edeltäneestä prosessista. Vältän tämän ongelman kirjoittamalla selkeästi auki koko tutkimusprosessini – niin aineistonhankinnan kuin analyysin. Kritiikkinä voi myös osoittaa, että diskurssianalyyssissä tekstistä identifioidut diskurssit riippuvat ainakin jossain määrin siitä, millaisia tekstejä on analysoitu (Burr 1995, 180–183). En näe tätä tutkimuksessani ongelmana, sillä aineistokirjoitukseni edustavat hieman eri tekstityyppejä/genrejä (kuten uutinen ja poleeminen kirjoitus), joten minun on ollut mahdollista tarkastella, aktivoituvatko samat diskurssit eri tekstityypeissä/genreissä.

4.1 Positioni tutkijana

Teoreettinen viitekehysten sosiaalinen konstruktionismi kyseenalaista totuuden ja objektiiviset havainnot. Maailmaa katsotaan aina jostain vinkkelistä ja se vaikuttaa siihen, mitä asioissa nähdään, millaiseksi maailma muodostuu ja mikä saa totuuden arvon. (Gergen 2009.) Sosiaalisessa konstruktionismissa nähdään, että tutkija on osa ilmiötä ja inhimilliset intressit osa tutkimusta (Koskinen ym. 2005, 34). Positioni tutkijana on täten kielellisesti tuotettu kategoria. Tutkijana sekä kuvaan että luon tutkimustulosteni kautta sosiaalista todellisuutta (Jokinen 1999, 40–41).

Tutkimuksessani olen lähinnä ”tulkitsejan” positiossa, josta aineisto näyttäytyy minulle mahdollisuuksien maailmana, jota voin lukea lukuisin eri tavoin. Nojaan analyysissäni vahvasti aineistooni, mutta diskurssianalyysi on ensisijainen käytössäni oleva tulkintaresurssi, joka ohjaa minua katsomaan aineistoni kieltä todellisuutta konstruoivana toimintana. (Juhila 1999b, 212–219.) Olen tutkijana kulttuurinen toimija, joten tiedostan, että kulttuurini vaikuttaa päätöksiini ja siihen, mitä aineistossa näen, enkä täten voi suhtautua aineistooni ja sen analyysiin objektiivisesti. Myös tutkimukseni yleisö eli tiedeyhteisö vaikuttaa siihen, mitä aineistossa näen ja millaisia valintoja teen. (Juhila 1999b, 212–219.) Tutkijana rakennan omaa konstruktioitani työhyvinvointipuheesta ja siinä aktivoituvista diskursseista sekä niiden rakentamista merkityksistä.

Katson työhyvinvointia johtamisen opiskelijan silmin sosiaalisen konstruktionismin kriittisten silmälasien kautta. Edustamani johtamisen oppiaine on vaikuttanut siihen,

että olen valinnut sosiaalisen konstruktionismin lähes itsestään selvästi teoreettiseksi viitekehyyksi. Samoin diskurssianalyysi tuli alaltani lähes selviönä. Oppiaineeni on vaikuttanut positioonni tutkijana myös siten, etten ole tarkastellut työhyvinvointia ensisijaisesti esimerkiksi psykologisena ilmiönä. Työhyvinvointia on tutkittu paljon psykologian alalla, mutta en ole asemoitunut psykologian alaan, vaan nimenomaan johtamisen ja organisaatiotutkimuksen alaan tuodakseni työhyvinvoinnista esille erilaisia näkökulmia.

Tutkijana subjektiivisellani on vaikutus siihen, miten näen aineistossa tiettyjä asioita (Juhila 1999b, 212–213). Ensinnäkin olen nuori opiskelija, jonka henkilökohtaiset työhyvinvoinnin kokemukset ovat rajoittuneet lähinnä kesätöihin. Koska minulla on ollut huonoja kokemuksia kesätöistä ja niihin liittyvästä työssä jaksamisesta ja viihtymisestä, otan aineistooni luontaisesti kriittisen näkemyksen ja kyseenalaistan sitä, mitä työhyvinvoinnista kirjoitetaan. Huonot kokemukset työhyvinvoinnista ovat ajaneet minua ottamaan työhyvinvoinnin tutkimusaiheeksi, sillä olen sitä tutkimalla halunnut lisätä ymmärrystäni työhyvinvoinnista, jotta voin siirtyessäni työelämään voida siellä hyvin. Se, että näen työhyvinvoinnin ja ylipäänsä ihmisten hyvinvoinnin itsessään arvokkaina asioina, on saanut minut katsomaan tätä näkemystä puoltavia ja vastustavia asioita aineistossa. Positioonni tutkijana on lisäksi vaikuttanut se, että suhtaudun työhyvinvoinnin tarkasteluun talousnäkökulmasta ja yksilökeskeisesti kriittisesti.

Tutkimus- ja analyysiprosessiini ovat vaikuttaneet esioletukseni työhyvinvoinnin käsitteestä. Olen ennen tutkimusta ajatellut, että työhyvinvointi on positiivinen käsite, joka mahdollistaa ihmisten viihtymisen ja hyvinvoinnin työn kontekstissa. Olen ajatellut työhyvinvointia työntekijän näkökulmasta: miten sen läsnäolo tai puute vaikuttaa työntekijään. Olen käsittänyt työhyvinvoinnin nimenomaan ihmisille kuuluvana ilmiönä, subjektiivisena kokemuksena. Olen nähnyt, että työhyvinvointi rakentuu vuorovaikutuksessa, mutta on loppuviimeksi yksilön subjektiivinen kokemus tämän hyvinvoinnin tilasta työn kontekstissa. Olen olettanut myös, että ihmiset tavoittelevat hyvinvointia niin työelämässään kuin vapaa-ajalla. Olen siis nähnyt hyvinvoinnin ihmisten luontaisena tavoitteena (Diener & Seligman 2004, 24). Nämä esioletukseni ovat muuttuneet tutkimusprosessin aikana. Olen alkanut nähdä käsitteen käytön ne-

gatiiviset puolet ja nähdä työhyvinvoinnin entistä vahvemmin sosiaalisena konstruktiona. Tutkimustuloksissa esitän yhden konstruktion työhyvinvoinnin ilmiöstä.

4.2 Tutkimuksen arviointia

Koska tutkimukseni edustaa sosiaalista konstruktionismia ja olen nojautunut diskurssianalyysiin, arvioin tutkimustani näiden lähtökohtien perusteella. Niissä objektiivisuus nähdään mahdollisuutena, ja tutkijoiden ”objektiivisuuspuhe” osana tieteen diskurssia, jonka kautta tietty versio ihmiselämästä konstruoidaan. (Burr 1995, 160–161.) Diskurssianalyttikko ei tavoittele tulkinnoilleen universaalien faktan statusta (Juhila & Suoninen 1999, 234), joten tavoitteenani ei ole ollut saada esille ”perimmäistä totuutta” työhyvinvoinnista, vaan olen tuottanut oman konstruktion työhyvinvoinnin merkityksistä. Tiedostan, että löytämäni ja tarkastelemani diskurssit sekä niiden myötä rakentuvat merkitykset ovat yksi näkemys aineistostani. Tutkijana tiedostan osallisuuteni tutkimusprosessiin ja sen, että se vaikuttaa tuottamiini tuloksiin, kuten myös omat lähtökohtani ja tutkimusasetelmani (Burr 1995, 160–161). Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että tutkimukseni olisi vain spekulointia (Juhila & Suoninen 1999, 234), sillä olen tehnyt aineistoni tarkkaan analysointiin perustuvia tulkintoja kielenkäytöstä. Olen pyrkinyt tutkimuksessani altistamalla tutkimukseni kritiikille kirjoittamalla auki, miten olen päätyneet tulkintoihini sekä suhteuttanut tulkintojani aikaisempaan tutkimukseen (Juhila & Suoninen 1999, 235–236).

Diskurssitutkimuksen tuloksia voidaan arvioida ainakin vastaavuuden, uskottavuuden, siirrettävyyden ja sovellettavuuden näkökulmasta. Tulosten vastaavuus ja uskottavuus viittaavat siihen, että tulokset nousevat aineistosta ja niin tiedeyhteisö kuin tutkittava yhteisö hyväksyvät ne mahdollisina, vaikka olisivatkin niistä eri mieltä. Rakennan vastaavuutta ja uskottavuutta sillä, että olen toteuttanut ja kuvannut tutkimusprosessini huolellisesti ja avoimesti. Uskottavuutta rakennan sillä, että tutkimuksessani sosiaalinen konstruktionismi, diskurssianalyysi sekä tutkimuskysymykseni ja tulokseni nivoutuvat perustellusti toisiinsa noudattaen konstruktionistista ajattelutapaa. Tutkimukseni vastaavuutta ja uskottavuutta lisää myös se, että olen kirjoittanut auki ja pohtinut asemaani ja lähtökohtiani tutkijana. Tutkimuksen sovellettavuus ja siirrettävyys liittyvät puolestaan siihen, miten tuloksia voidaan hyödyntää ja mitä merkityksiä niillä on paitsi tiedeyhteisölle myös tutkittaville. Sovellettavuutensa puolesta tutkimukseni tuloksia voidaan hyödyntää jatkotutkimusten ”oletuksena.” Esi-

merkiksi tutkimukseni pohjalta voi tarkastella työhyvinvointipuheessa aktivoituvia diskursseja aineistoani laajemmassa kontekstissa. Tutkimukseni asetelma on myös siirrettävissä erilaisiin konteksteihin, kuten julkisen puolen toimintaan. (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 171.)

Koska tieteellisen tutkimuksen ja tutkijayhteisön yksi toiminnan lähtökohdista on rehellisyys, olen välttänyt tutkimusprosessini aikana vilpillistä toimintaa. Olen noudattanut hyviä tieteellisiä käytäntöjä antaen arvon muille tutkijoille ja heidän tutkimuksilleen hyvillä viittauskäytännöillä. Ylipäänsä olen pyrkinyt pro gradu – tutkimuksessani ”läpinäkyvyyteen” eli kirjoittanut valintani selkeästi perustellen auki. (Karjalainen & Saxén 2005). Olen liikkunut eettisesti ”vaaravyöhykkeellä” pohtiessani, miten tarkastelen näkökulmastani poikkeavaa tutkimusta. En ole kieltänyt muiden näkökulmien olemassaoloa, vaan olen pyrkinyt tuomaan julki erilaisia tarkastelutapoja. En ole pyrkinyt viemään aiemmalta tutkimukselta sen painoarvoa saatikka korvaamaan ”vanhaa totuutta uudella totuudella”, vaan olen tuonut esille sosiaalisen konstruktionismin viitekehyksen mukaisen tulkinnan työhyvinvoinnista ja sen kautta omanlaiseni äänen työhyvinvoinnin tutkimuskentälle.

Tutkimuseettisiä kysymyksiä voidaan pitää vakavimpana silloin, kun tutkimus kohdistuu ihmisiin (Alasuutari 2005, 18) ja ennen tutkimusta on harkittava voiko tutkimuksesta olla haittaa tutkimuskohteelle tai muille ryhmille (Koskinen ym. 2005, 278). Tutkimuskohteeni on työhyvinvointi ilmiönä, joten en koe tutkimuksellani aiheuttavani vaaraa tutkimuskohteelle tai muille ryhmille (enkä itselleni), sillä pyrin ymmärtämään ilmiötä paremmin. Tutkimukseni on tuonut esille jonkin verran työhyvinvointikeskustelussa ongelmallisena näyttäytyviä asioita, mutta uskon näiden esille nostamisen kehittävän työhyvinvointikeskustelua eikä vaarantavan siihen osallistuvien toimintaa. Koska tutkimukseni aineiston mediakirjoitukset ovat julkisia, eivät tietosuojakysymykset tai tutkittavien tunnistettavuus ole relevantteja tutkimuksessani (Alasuutari 2005, 20). Tutkimuksessani eettinen valinta on se, mitä ja miten aineistoni tekstejä analysoin. Olen pyrkinyt analysoinnissani kirjoittamaan aineistovalintani auki ja siihen, että väittämäni tulkinnat ovat ”todennettavissa” aineistosta.

4.3 Aineisto

Olen valinnut tutkimuskohteekseni mediatekstit, koska työhyvinvointi on ollut lähivuosina erityisen esillä suomalaisessa mediassa eikä sen käsittely mediassa näytä hiljenevän. Työhyvinvoinnin merkityksiä olisi voinut tarkastella muun muassa haastattelutekstin kautta näiden haastattelutekstit kulttuuristen diskurssien kantajana. Päädyin kuitenkin media-aineistoon, koska työhyvinvointi on saanut ilmiömäisen paljon huomiota mediassa ja jo ensikosketuksella eri medioihin olen huomannut, miten erilaisia merkityksiä sille rakentuu. Sosiaalisen konstruktionismin hengessä haluan tarkastella, miten työhyvinvointia käsitellään suomalaisen liiketoimintamaailman kontekstissa ja miten se rakentuu vuorovaikutuksessa, tutkimukseni tapauksessa liiketoimintamaailman julkaisuissa. Uskon mediatekstien avulla hahmottavani, mikä työhyvinvoinnin merkitys on liiketoiminnan maailmassa, miten työhyvinvointia käsitellään näiden merkitysten johdosta ja miten näitä merkityksiä voisi haastaa.

Mediateksteissä työhyvinvoinnin merkityksiä luodaan, toisinnetaan, mutta myös haastetaan. Tarkastelen työhyvinvointikeskustelussa aktivoituvia merkityksiä media-aineiston kautta, sillä mediatekstejä analysoimalla on mahdollista saada tietoa yhteiskunnassa ja kulttuurissa vallitsevista arvoista, normeista, puhetavoista, valtasuhteista ja vaikuttamisen tavoista, jotka värittävät työhyvinvoinnin merkityksiä. Mediateksteissä ilmennetään ja tuotetaan myös yhteisesti jaettuja käsityksiä, myyttejä, ihanteita, toiveita, ja intressejä. (Sointu 2005; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Joukkoviestimet kertovat ihmisille siitä, millainen työelämän tilanne Suomessa on, mitä työhyvinvointi on ja mitä ihmiset voivat (tai eivät voi) tehdä sen eteen. (Kantola, Moring & Väliverronen 1998, 5-6).

Tässä tutkimuksessa minun on tarkoitus empiirisen aineiston avulla selvittää, mitä merkityksiä työhyvinvoinnille rakentuu liiketoiminnan maailmassa vuosina 2010–2011. Tutkimukseni kokonaisaineisto koostuu 60 kirjoituksesta, jotka on julkaistu suomalaisissa Faktassa, Talouselämässä ja Taloussanomissa aikavälillä 1.1.2010–8.12.2011. Valitsen lähivuosiin keskittymisen, sillä pyrin ymmärtämään, miten työhyvinvointia merkityksellistetään liiketoimintakontekstissa nyt, kun työhyvinvointi on runsaasti esillä keskusteluissa. Työhyvinvointi ei ole liiketoimintamediassa uusia asia, mutta siitä kirjoittaminen on lisääntynyt viime vuosina. Vertailun vuoksi aineistoni lähteenä olevassa Talouselämässä on julkaistu vuosina 2000–2001 neljä kirjoit-

tusta, joista löytyy hakusana työhyvinvointi (muodossa työhyvinvoin*). Taloussanomissa kyseisellä aikavälillä on julkaistu 7 kirjoitusta, joista löytyy hakusana työhyvinvoin*. Faktasta on saatavilla kirjoituksia vasta vuodesta 2004 alkaen. Vuosina 2010–2011 julkaistujen kirjoitusten määrä on ollut kaikissa kolmessa julkaisussa moninkertainen.

Tutkimukseni aineisto perustuu kirjallisiin, julkisiin lähteisiin ja on niin sanottua valmista aineistoa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Laadullinen tutkimus suosii luonnollisesti tapahtuvia aineistoja, joihin aineistonani toimiva tekstit kuuluvat (Koskinen ym. 2005, 31–32). Talouselämän ja Faktan kirjoitukset olen kerännyt Talentumin lehtiarkistosta (Talentumin lehtiarkisto 2011) ja Taloussanomien kirjoitukset Sanoma-Arkistosta (Sanoma-Arkisto 2011). Talouselämän ja Faktan mediakirjoitusten hankkimisessa olen käyttänyt Talentumin hakukoneessa hakusanaa ”työhyvinvointi” katkaistuna muotoon ”työhyvinvoin*.” Olen rajannut ajanjaksoksi vuodet 2010 ja 2011. Mukaan ovat mahtuneet siis aikavälillä 1.1.2010 – 8.12.2011 julkaistut kirjoitukset. Taloussanomien kirjoitusten suhteen olen soveltanut samoja ehtoja kuin Talouselämän ja Faktan. Hakusanalla ”työhyvinvoin*” löytyy kyseisellä aikavälissä Talouselämästä 42 kirjoitusta ja Faktasta 39 kirjoitusta. Taloussanomista puolestaan löytyy 43 kirjoitusta. Talouselämän ja Faktan PDF-muotoiset kirjoitukset on julkaistu painettuina versioina. PDF-muotoisissa kirjoituksissa on mukana myös kuvia. Lisäksi kokonaisaineistossa on mukana Talouselämän sähköisesti julkaistuja kirjoituksia 2 kappaletta ja yksi Faktan kirjoitus (Talouselämä 2011). Taloussanomien ilmestyy vain verkossa, joten kaikki sen kirjoitukset ovat ilmestyneet sähköisessä muodossa. Sähköisesti julkaistuissa kirjoituksissa ei ole kuvia.

Olen päätenyt Talouselämään, Faktaan ja Taloussanomiin aineistolähteinä ensinnäkin niiden saatavuuden vuoksi: kaikista kolmesta julkaisusta löytyivät kokotekstitiedostot sähköisistä arkistoista. Kaikissa on julkaistu työhyvinvoinnin mainitsevia kirjoituksia. Talouselämän olen valinnut aineistooni sen arvostetun maineen vuoksi ja Taloussanomien sen helpon saatavuuden vuoksi (verkkojulkaisu). Faktan olen valinnut mukaan, jotta saisin monimuotoisen liiketoiminnan maailman painotuksen, sillä Fakta painottuu henkilöstöjohtamisen alaan. Fakta, Taloussanomien ja Talouselämä tarjoavat mielestäni mielenkiintoisia kirjoituksia liike-elämän ja talouden suuntauk-

sillaan. Valitsemani julkaisut antavat aineistolle selkeän kontekstin talous- ja liike-elämän painotuksella sekä Fakta liikkeenjohdon näkökulmallaan.

Julkaisujen viralliset esittelyt ovat vaikuttaneet esioletuksiini siitä, minkä tyyppisiä kirjoituksia niissä julkaistaan ja oletuksiini julkaisujen yleisökuvasta sekä kohdeyleisöstä. Taloussanomien yrityseshittelyssä esitetään, että ”vuonna 1997 perustettu talouslehti Taloussanommat uutisoi koti- ja ulkomaiseen talouselämään liittyvistä tapahtumista ja ilmiöistä. Paperisena aloittanut sanomalehti on panostanut 2000-luvulla vahvasti internetiin ja siirtyi kokonaan verkkoon vuoden 2008 alusta.” (Taloussanommat yrityseshittely 2011.) Talentumin esittelyn mukaan ”Talouselämä on Pohjoismaiden suurin talousviikkolehti ja Suomen arvostetuin talousaikakauslehti. Talouselämä kertoo viikon tärkeimpien talousaiheiden taustat ja seuraukset, ja yrityskauppaseuranta tarjoaa puolestaan ainutlaatuisia yritystarinoita. Arvokasta tietoa tarjoavat myös Talouselämän selvitykset ja arviot yritysten ja toimialojen suorituskyvystä sekä talouden ja työelämän ilmiöihin pureutuvat nasevat havainnot.” (Talouselämä yrityseshittely 2011). Fakta puolestaan on Talentumin esittelyn mukaan ”esimiehille ja avainhenkilöille suunnattu korkeatasoinen ammattilehti, jossa myös vapaa-aikaan ja harrastuksiin liittyvät ilmiöt ja mielenkiintoiset henkilökuvat ovat esillä. Fakta tuntee liikkeenjohdon tuoreimman tutkimuksen ja trendit maailmalta, mutta myös esimiestyön arjen ikuiset pulmatilanteet.” (Fakta yrityseshittely 2011.)

Aineistooni tulevat kirjoitukset olen valinnut sen perusteella, että niissä todella käsitellään työhyvinvointia. Olen ottanut mukaan kirjoitukset, joissa työhyvinvointi on jollain tapaa kirjoituksen aiheena eikä ainoastaan sivulauseessa. Muutaman kirjoituksen, joissa työhyvinvointi mainitaan vaan kerran, olen ottanut mukaan kokonaisuuteen niiden mielenkiintoisuuden vuoksi. Koska rajaan tutkimukseni työhyvinvointiin liiketoiminnassa, olen rajannut aineistonkeruussa pois ne kirjoitukset, jotka eksplisiittisesti käsittelevät työhyvinvointia julkisilla aloilla tai kolmannen sektorin organisaatioissa.

Kokonaisaineisto (yhteensä 60 kirjoitusta) on seuraavanlainen:

| | Taloussanommat | Talouselämä | Fakta |
|------------------------------------|-----------------------|--------------------|----------------|
| Julkaisuväli 1.1.2011 – 8.12.2011 | 10 kirjoitusta | 13 kirjoitusta | 13 kirjoitusta |
| Julkaisuväli 1.1.2010 – 31.12.2010 | 12 kirjoitusta | 6 kirjoitusta | 6 kirjoitusta |

Kuvio 1. Tutkimuksen kokonaisaineisto: 60 kirjoitusta

Diskurssianalyysin luonne ei vaadi suurta aineistoa, vaan aineiston keruuta ja valintaa ohjaavat tutkimusintressit. Juhila ja Suoninen (1999, 241) korostavat koko aineistokorpuksen ja varsinaisen analysoitavan aineiston erottamista, jolloin koko aineistokorpukselta valikoituvat tutkimusprosessin aikana vain tietyt tapaukset tai osat analyysin fokukseen. Diskurssianalyysin fokukseen olen rajannut varsinaiseksi diskurssianalyysiaineistoksi kuusi kirjoitusta, joihin tulen viittaamaan ydinaineistona. Valintaperusteena kirjoitusten ottamiseen ydinaineistoon on ollut se, että kirjoituksissa työhyvinvointi on kirjoituksen kannalta keskeisessä osassa. Ydinaineistoon on valikoitunut kirjoituksia, jotka tarjoavat jo ensilukemalta monia merkityksiä. Olen valinnut ydinaineiston niin, että siinä on mukana kirjoituksia kaikista aineistojulkaisuista. Ydinaineiston ulkopuolelle jäävät kirjoitukset toimivat tausta- ja vertailuaineistona sekä rakentamassa laajempaa kontekstia työhyvinvoinnin merkityksille. Tiedostan, että tekemilläni valinnoilla ydinaineiston suhteen tulen rajanneeksi pois joitakin kuvauksia työhyvinvoinnista, mutta näen, ettei tästä ole diskurssianalyysin kannalta haittaa, sillä valitsemani ydinaineiston kirjoitukset ovat rikasta aineistoa.

Ydinaineistona toimivat seuraavat kuusi kirjoitusta:

| Kirjoituksen otsikko | Julkaisu, julkaisu-aika, pituus | Aihe |
|---|--|--|
| <i>Sarasvuo MTV3:lla: Suomalaiset änkyröitä</i> | Taloussanomat 14.7.2011, sähköinen julkaisu | Sarasvuon YLE Areenassa lausumat kommentit |
| <i>”En tiedä, miten pitkään jaksan työelämässä”</i> | Taloussanomat 6.5.2011, sähköinen julkaisu | Työssä jaksamista koskevan tutkimuksen raportointi |
| <i>Työhyvinvointi on tuottava sijoitus</i> | Fakta 19.3.2011, sähköinen julkaisu | Hyvinvointiohjelman tukipilarit |
| <i>Vautsi ja Kamu vaurustavat esimiehen</i> | Fakta 2/2010, 3 sivua | Työhyvinvointi Itellassa |
| <i>Työhyvinvointi ja tuottavuus ovat yhtä</i> | Talouselämä 8/2010, 1 sivu | Mielipidekirjoitus työhyvinvoinnin ja tuottavuuden suhteesta |
| <i>Suomi hurauttaa työhyvinvointiin</i> | Talouselämä 19/2011, 7 sivua | Reportaasi suomalaisten työnantajien työhyvinvointikiinnostuksesta |

Kuvio 2. Ydinaineisto: 6 kirjoitusta

5 ANALYSOITAVANA TYÖHYVINVOINNIN MERKITYKSET MEDIATEKSTEISSÄ

Tutkiessani työhyvinvoinnin merkityksiä olen ottanut huomioon sen, että konstruktionistisen lähtökohdan mukaan millään asialla tai esineellä ei ole mitään itsestään selvää ja muuttumatonta merkitystä (Väliverronen 1998, 18). Taustalla analyysissäni on ollut ajatus, että mediatekstit ja niissä esiintyvät diskurssit representoivat työhyvinvoinnin ilmiön tietynlaiseksi. Representaation voi määritellä jonkin esittämiseksi jonkinlaiseksi sekä myös edustajana toimimiseksi (Väliverronen 1998, 18–19). Analyysiä on ohjannut tutkimuskysymykseni: ”*Millaisia merkityksiä työhyvinvoinnille rakentuu suomalaisessa liiketoimintamediassa?*” Olen analyysiprosessin aikana kysynyt aineistolta seuraavia kysymyksiä:

1. Missä yhteyksissä työhyvinvointipuhe aktivoituu?
2. Mitä työhyvinvointidiskursseja aineistossa aktivoituu?
3. Mitä merkityksiä työhyvinvoinnille rakentuu?
4. Millaisia toimijasuhteita ja toimijuuksia aineistossa määrittyy?
5. Onko aineistossa moniäänisyyttä?
6. Millaisia retorisia keinoja kirjoituksista löytyy?

Olen analyysiprosessin alussa kysynyt aineistolta myös, että mikä voi vaikuttaa työhyvinvointiin sekä mihin työhyvinvointi voi vaikuttaa tai mitä siitä voi seurata. Olen kysynyt aineistolta lisäksi, että kenelle määrittyy vastuu työhyvinvoinnista.

Analysoinnissa olen kiinnittänyt erityisesti huomiota sanan *työhyvinvointi* käyttöön. Kokonais- ja ydinaineistossa itsessään yhdyssanamuotoinen sana työhyvinvointi esiintyy muodossa *työhyvinvointi* sekä seuraavissa yhdyssanamuodoissa:

työhyvinvointipäivä(t), työhyvinvointipanostus/-panostukset, työhyvinvointiohjelma, työhyvinvointi-investointi/-investoinnit, työhyvinvointihankkeet, työhyvinvointitoiminta, työhyvinvointipalvelu(t), työhyvinvointiasiat, työhyvinvointijohtaminen, työhyvinvointitilaisuudet, työhyvinvointisäätiö, työhyvinvointisovellus, työhyvinvointikatsaukset, työhyvinvointivalmentaja, työhyvinvointikyselyt(t), työhyvinvointimittaukset, työhyvinvointianalyysit, työhyvinvointikriisi ja työhyvinvointiselvitys.

Aineistossa käytetään myös termejä *hyvinvointi*, *henkilöstön hyvinvointi* tai *työntekijöiden hyvinvointi*. Kaikki nämä eri käsitteet määrittävät työhyvinvoinnille erilaisia merkityksiä.

Analyysini on lähtenyt liikkeelle aineistovetoisesti ja edennyt prosessinomaisesti vaiheesta toiseen välillä palaten aiempaan vaiheeseen sekä vaihdellut kokonaisuaineiston luennan, ydinaineiston ja yksittäisten kirjoitusten välillä edes takaisin. Jokainen analyysikierron on lisännyt ymmärrystä aineistosta ja kehittänyt seuraavan vaiheen oletuksia. Olen kehittänyt prosessin aikana erilaisia hypoteeseja, joita olen pyrkinyt vahvistamaan tai kumoamaan ja jotka ovat ohjanneet analyysiä. Analyysiprosessin etenemistä kuvaavat taulukossa 3 esitetyt analysoidut asiat kohteineen.

| Analyysin kohde | Analyysi |
|-----------------------------------|---|
| Kokonaisuaineiston luenta | Julkilausumien kategorisointi: keskustelut, joissa työhyvinvointi mainitaan; mitä työhyvinvoinnista voi seurata; mikä työhyvinvointiin voi vaikuttaa; mitä työhyvinvointi voi olla. |
| Ydinaineiston luenta | Diskurssien tunnistaminen, aktanttimalli, moniäänisyys, retoriset keinot ja käytetty kieli, vastuu. |
| Ydinaineiston uudelleenluenta | Talous- ja johtamiskurssin aktivoitumisen tarkastelu. |
| Kokonais- ja ydinaineiston luenta | Kontekstin hahmottaminen, ydinaineiston työhyvinvointimainintojen kirjaaminen. |
| Ydinaineiston uudelleenluenta | Kokemusdiskurssin aktivoitumisen tarkastelu. Merkitysten rakentuminen talous-, johtamis-, kokemusdiskurssissa. |
| Ydinaineiston uudelleenluenta | Toimijuuksien määrittämisen tarkastelu. |
| Kokonais- ja ydinaineiston luenta | Tulosten vahvistaminen. |
| Ydinaineiston uudelleenluenta | Kokoavien tulosten pohdinta. |

Kuvio 3. Analyysiprosessi

Tiettyä asiaa kuvattaessa ja kielenkäyttötilanteessa ylipäänsä on ainakin potentiaalisesti läsnä useampi diskurssi. Diskurssien voidaan ajatella muodostavan verkoston, mutta ne eivät ole keskenään samanarvoisessa asemassa ja eri tilanteissa hallitsevat

erilaiset diskurssit. (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 57–58.) Näin on tutkimuksessani työhyvinvoinnin suhteen, jota kuvattaessa on läsnä monia diskursseja. Ensimmäisten analyysikierrosten pohjalta olen päätenyt tarkastelemaan erityisesti talous- ja johtamiskurssien aktivoitumista aineistossa. Olen pohtinut ensin miten ne aktivoituvat ja millaisia merkityksiä ne tuovat mukanaan. Prosessin myöhemmissä vaiheissa olen tunnistanut myös kokemukskurssin. Nämä kolme diskurssia ovat aineistossa hallitsevia diskursseja, mutta niiden lisäksi aineistosta löytyy heikompia mikrodiskursseja. Analyysiprosessissani on ollut keskeistä tarkastella sitä, mitä merkityksiä työhyvinvoinnille rakentuu eri diskursseissa, ketkä määrittävät diskursseissa toimijoiksi ja millaiseen toimintaan diskurssit kehottavat.

Analyysini kannalta huomionarvoista on se, että diskurssien tunnistaminen ja rajaaminen ovat aina osin luovaa valintojen tekoa. Olen huomionut sen, etteivät diskurssit esiinny aineistossa selkeinä kokonaisuuksina, vaan pieninä paloina. Näiden palojen tunnistaminen diskurssien osiksi on ollut analyysini kuluessa tarkentuva ja muuntuva prosessi. Olen asettanut hypoteettisia oletuksia tutkimusprosessini eri vaiheissa siten, että tulkinnat diskurssien kirjosta ja käyttötavoista ovat vaihdelleet analyysiprosessin aikana. Tunnistaessani diskursseja en ole erottanut erillisiä aiheita toistaan, vaan erotellut sellaisia diskursseja, joilla voidaan tehdä ymmärrettäväksi erilaisia aiheita tai teemoja. (Suoninen 1993, 50–51.) Olen noudattanut diskurssien tunnistamisessa seuraavia kriteereitä: tunnistamani diskurssit realisoituvat aineistoteksteissäni, diskurssit liittyvät objekteihin, diskurssit sisältävät toimijat, diskurssit ovat yhteisiä merkityssystemejä ja diskurssi on historiallinen. Tunnistamani diskurssit ovat jossain määrin kietoutuneina yhteen. Olen ollut kiinnostunut teksteistä, en tekstien laatijoista yksilöinä. Tarkastelemani diskurssit ottavat kohteekseen erityisesti merkityksiä eli tutkimukseni tapauksessa työhyvinvoinnin ja antavat täten sille olemassaolon. (Suoninen 1993, 60–63).

Diskurssianalyysissä konteksti nähdään diskursiivisen maailman ominaisuutena, joka rikastuttaa aineiston analyysiä. Kontekstin määrittelemine ei ole aivan yksiselitteistä, sillä aika ja paikka voidaan määrittellä lähes miten tahansa. (Jokinen ym. 1993, 30–36). Analysoin työhyvinvointia ja sitä kuvaavaa aineistoa tietyssä ajassa ja paikassa – eli vuosina 2010–2011 Suomessa Fakta-, Talouselämä- ja Taloussanomattimissä julkaisuissa esiintyvissä mediateksteissä. Suhteutan tulkintani aineiston

ajalliseen kontekstiin. Tämä konteksti ei muodosta ainoaa kontekstia analyysissäni, sillä analyysiini on vaikuttanut myös tilannekonteksti, kielenkäytön mikrotaso. Tilannekontekstissa usein tarkastellaan, että mitä siinä kontekstissa voi tehdä, mitä toimijuuksia rakentuu ja miten kieli ja muut resurssit toimivat tilanteessa. (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 28–31.) Tilannekontekstin muodostavat yksittäiset tekstit lauseyhteyksineen. Myös kokonaisaineisto on muodostanut omanlaisensa kontekstin, jonka taustaa vasten olen analysoinut ydinaineistoa.

Eräänlaiseksi kontekstiksi on mahdollista nimittää niitä reunaehtoja, jotka ovat olleet olennaisia tutkittavan aineiston tuottamisen kannalta (Jokinen ym. 1993, 30–36). Aineistoni reunaehdot muodostuvat niiden julkaisuista. Aineistokirjoitusten julkaisut (Talouselämä, Taloussanomat ja Fakta) ovat rajoittaneet sitä, mitä kirjoituksissa on soveliasta sanoa. Julkaisu- ja kirjoituskäytännöt ovat myös vaikuttaneet kirjoitusten reunaehtoihin muun muassa rajaamalla niitä tietyn muotoisiksi ja pituisiksi. Taloussanomien kohdalla reunaehdot ovat olleet hieman erilaiset, sillä toisin kuin painettuna julkaistavat Talouselämä ja Fakta, ilmestyy Taloussanomat vain sähköisesti.

Analyysini kannalta keskeinen käsite on toimijuus. Olen analyysiprosessissani tarkastellut sitä, millaisia toimijuuksia eri diskursseihin määrittyy. Toimijuus voidaan määritellä diskursiivisesti rakennetuksi identiteetin ja sosiaalisen toimijuuden (agency) tunnuksi tietyissä konteksteissa. Diskurssi ja toimijuus liittyvät läheisesti toisiinsa, sillä diskursseilla nähdään olevan paljon valtaa yksilöihin, mutta yksilöt voivat vedota tiettyihin diskursseihin omien tarkoituksensa mukaisesti. Diskurssit tuottavat subjektipositioita diskurssiin liittyville toimijoille, mutta toisaalta toimijat hyödyntävät tiettyjä diskursseja ja vastustavat toisia suojellakseen ja parantaakseen heidän sosiaalista toimijuuttaan tai identiteettiään. (Laine & Vaara 2007.)

Toimijuuden tarkastelussa olen käyttänyt löyhästi apuna aktanttimallia. Sen avulla olen hahmottanut tekstien toimijoiden välisiä suhteita. Olen pyrkinyt hahmottamaan kirjoitusten merkityssuhteita tarkastellen sitä, mitä toimijarooleja eri tahot tai asiat saavat kirjoituksissa. Aktanttimalli on narratiivinen metodi, jolla voidaan tarkastella tarinan toimijoiden funktionaalista ja operationaalista positiota. Olen kiinnittänyt mediateksteissä huomiota siihen, mihin aktoriasemaan tekstien toimijat asettuvat: subjektiksi (keskeinen toimija), objektiksi (subjektin toimien kohde), lähettäjäksi (subjektin motivoija ja liikkeellepanija), vastaanottajaksi (vastaanottaja, joka arvioi

toiminnan), auttajaksi (auttaa subjektia tämän missiossa) sekä vastustajaksi (yrittää estää subjektin aikeiden toteutumista). (Sulkunen & Törrönen 1997; Syrjälä ym. 2009.)

Suorittamassani diskurssianalyysissä eräs tärkeä käsite on intertekstuaalisuus. Tekstit eivät synny tyhjiöön, vaan niillä on näkyvä tai näkymätön suhde muihin teksteihin tai puheisiin. Aineistossa olevat tekstit voivat olla pitkän tekstiketjun tulosta, sillä niiden kirjoittamisen pohjalla voi olla esimerkiksi tutkimus, siitä tehty raportti ja raportista tehty tiedote. Teksti voi myös rakentua usean ihmisen haastattelulle, mikä on media-aineistossa yleistä. Tekstit ja puheet voivat olla siis monella tapaa yhteydessä toisiinsa, joskus myös suorilla yhteyksillä. Mikään sana ei ole kielenkäyttäjän oma, vaan jokaisessa sanassa kaikuvat aikaisemmat käytöt. (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 116–118.) Intertekstuaalisuuden idean mukaan näen, etteivät diskurssit rakenna sosiaalista todellisuutta itseriittoisesta, vaan myös määrittävät suhteessa toisiinsa. Diskurssit voivat olla rinnakkaisia, mutta myös keskenään kilpailevia. Sosiaalisessa maailmassa jotkin diskurssit voivat saada ”totuuden” aseman, mikä vaihantaa vaihtoehtoisia ”totuuksia.” (Jokinen ym. 1993, 29.)

Analysoituani diskursseissa rakentuvia toimijuuksia olen tarkastellut aineistosta kokonaisuudessaan intertekstuaalisuutta moniäänisyyden käsitteen kautta. Olen analysoinut, ketkä saavat äänensä kuuluviin aineistokirjoituksissa työhyvinvoinnin suhteen eli analysoimalla, keiden annetaan mediassa puhua työhyvinvoinnista. Moniäänisyyden käsitteellä viitataan monen eri lähteestä peräisin olevan äänen läsnäoloon kielenkäytössä, kuten referointiin, jolloin kieleen tuodaan toinen ääni, joka avaa suhteen toiseen tekstiin ja kielenkäyttötilanteeseen. Jokainen teksti siis ikään kuin keskustelee muiden tekstien kanssa. (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 122–124.) Aineistosta eri äänet ovat löytyneet niin suorien kuin epäsuorien lainausten kautta.

Analyysiprosessiini on kuulunut lisäksi pienissä määrin tekstien retoristen keinojen erittely, jonka tarkoituksena on ollut päästä sisään kirjoitusten kielelliseen maailmaan ja vakuuttamistehoon. Tulosten käsittelyssä retorisuuden tarkastelu ei ole suuressa osassa, mutta retoristen keinojen analysointi on auttanut minua pääsemään sisälle eri diskurssien maailmaan. Retorisuus on kielenkäytön avulla tapahtuvaa, tietyille yleisölle suunnattua vakuuttelua ja suostuttelua, jossa jotakin versiota tuotetaan sillä tavalla vakavasti otettavaksi, että yleisö asettuisi sen taakse (Jokinen & Juhila 1999,

77). Retoriseen analyysiin kuuluu yleensä sen tarkastelu, millaisia suostuttelun ja vakuuttelun keinoja käyttämällä lukija tai kuulija pyritään vakuuttamaan esitetyn argumentin uskottavuudesta tai kannatettavuudesta ja siten taivuttelemaan hänet puolelleen (Jokinen 1999, 47).

6 TYÖHYVINVOINNIN VALLITSEVAT YMMÄRTÄMISTAVAT

Tässä luvussa esittelen tutkimukseni tuloksena kolme diskurssia, joissa työhyvinvointi merkityksellistyy: talousdiskurssi, johtamiskurssi sekä kokemusdiskurssi. Tarkastelen sitä, mitä merkityksiä työhyvinvoinnille rakentuu kyseisissä diskursseissa ja mitä toimijuuksia diskursseissa määrittyy. Olen keskittänyt eri diskurssien aktivoitumisen tarkastelun ydinaineistoon, mutta tuloksissa näkyy myös kokonaisaineiston konteksti. Olen hahmottanut tuloksina esittämäni diskurssit ydinaineistosta tarkastellessani koko tekstejä – kaikki diskurssit eivät siis aktivoidu samassa lauseyhteydessä työhyvinvointi-sanalla, mutta ne ovat tavalla tai toisella yhteydessä työhyvinvointiin tai sen vaihtoehtoisin muotoihin (kuten työntekijöiden hyvinvointi). Tulen käyttämään aineistolainauksissa Talouselämästä lyhennettä TE ja Taloussanomista TS.

6.1 Talousdiskurssi

Talousdiskurssi on aineistossa vahvin diskurssi ja se aktivoituu laajalti sekä ydinettä kokonaisaineistossa. Talousdiskurssi kuvaa asioita ja ilmiöitä taloustieteestä pohjautuvalla talouteen ja rahaan keskittyvällä näkökulmalla. Tutkimukseni aineisto koostuu kolmesta liiketoiminnan alan julkaisusta, joista kaksi eksplisiittisesti viittaa nimellään talouteen (*Talouselämä* ja *Taloussanommat*), joten aineiston reunaehtoisten myötä on oletettavaa, että aineistossa talouden alalle tyypillinen kieli ja merkitykset ovat korostuneina. Talousdiskurssi on suuntautunut organisaatioiden tuloksentelemiseen ja liiketoimintaan.

Talousdiskurssin kieli sisältää taloustieteestä peräisin olevaa sanastoa. Se aktivoituu sanoissa investointi, sijoitus, tuotot, tulokset, tuottavuus, panostukset ja kannattavuus

sekä säästöt ja kustannukset sekä kulut. Se aktivoituu myös esimerkiksi tuotto-oletusten esittämisessä prosentuaalisesti ja rahamäärällisessä vakuuttamisessa. Lisäksi talousdiskurssi aktivoituu puhuttaessa työhyvinvointiliiketoiminnasta.

6.1.1 Työhyvinvoinnin merkitykset

Suomalaisessa liiketoimintamediassa työhyvinvointiin viitataan *tuottavana sijoituksena* (Fakta 19.3.2011). Sijoittamisen ja tuoton termien avulla diskurssi kehottaa yrityksiä ottamaan riskin ja panostamaan työhyvinvointiin. Talousdiskurssissa työhyvinvointi ei merkityksellisty itsessään arvokkaaksi, itseisarvoiseksi ilmiöksi, vaan työhyvinvoinnin arvo perustuu sillä saavutettaviin tuottoihin ja siitä seuraaviin hyötyihin. Työhyvinvoinnin välinearvomerkitys näkyy seuraavissa lainauksissa, jossa työhyvinvoinnista puhutaan sijoituksena ja investointikohteena:

”Työhyvinvoinnin tulokset: Pienemmät kustannukset. Pelkästään terveydenhoitokustannusten säästöt nostavat sijoituksen tuoton huikeisiin lukemiin.” (Fakta 19.3.2011)

”Saadaksemme käsityksen työntekijöiden terveyteen kohdennettujen investointien liiketaloudellisesta hyödystä perehdyimme aiempiin tutkimuksiin ja tarkastelimme sitten kymmentä eri aloilla toimivaa yritystä, joiden hyvinvointiohjelmat ovat jatkuvasti tuottaneet mittavia tuloksia.” (Fakta 19.3.2011)

Talousmaailmalle tyypillinen kieli, erityisesti sijoittamisen idea, rakentaa työhyvinvoinnille välinearvoa. Talousdiskurssi kehottaa sijoittamaan työntekijöiden terveyteen ja jaksamiseen sekä vähentämään sairauspoissaoloja ja estämään ennaikaista eläköitymistä. Talousdiskurssi esittää sairauspoissaolot ja ennaikaisten eläköitymisen ongelmallisina työelämän ilmiöinä, sillä ne heikentävät työhyvinvointisijoituksista saatavaa tulopotentialia ja tuovat yrityksille ylimääräisiä kuluja. Talousmaailman kielen kautta työhyvinvointi merkityksellistyy tärkeäksi osaksi liiketoimintaa. Työhyvinvointiin (erityisesti terveyteen) kohdistetuista investoinneista oletetaan saatavan liiketaloudellista hyötyä. Työhyvinvoinnin seuraukset esitetään nimenomaan yrityksen ulkoisen toiminnan kannalta hyödylliseksi, sillä työhyvinvointi mahdollistaa tehokkaan liiketoiminnan ja tuloksenteon. Talousdiskurssi ei esittele työhyvinvoinnin hyötyjä yrityksen sisäiselle toiminnalle.

Talousdiskurssi kiinnittyy vahvasti työhyvinvoinnin ja tuottavuuden suhteeseen. Sana tuottavuus aktivoi talousdiskurssin, sillä se tuo mukanaan tehokkuuteen liittyviä ideaaleja, jotka kuuluvat olennaisena osana talouden maailmaan. Talousdiskurssissa työhyvinvointi saa tuottavuuden mahdollistajan merkityksen. Talousdiskurssi esittää kuitenkin työhyvinvoinnin ja tuottavuuden suhteen vastavuoroisena, kuten seuraavissa esimerkeissä:

”Työhyvinvointi ja tuottavuus ovat kuitenkin keskinäisessä riippuvuussuhteessa. Kaiken lisäksi ne toteutuvat parhaiten juuri samoissa työpaikoissa: tuottavat työyhteisöt ovat useimmiten myös hyvinvoivia ja päinvastoin. Toista ei ole ilman toista.” (TE 8/2010)

”Projektissa nousi esille, että työhyvinvoinnilla ja tuottavuudella on vaikutusta toisiinsa molempiin suuntiin: työhyvinvoinnin parantuessa tuottavuus parani ja tuottavuuden parantuessa myös työhyvinvointi parani. Vihdoin onkin käynnistynyt hankkeita ja aloitteita, joissa työnantajien ja työntekijöiden edustajat pyrkivät yhteisymmärryksessä kehittämään tuottavuutta työhyvinvoinnin keinoin ja päinvastoin.” (TE 8/2010)

Talousdiskurssissa hyödynnetään tutkimus- ja projektitietoa vakuutettaessa, että työhyvinvointi vaikuttaa tuottavuuteen ja tuottavuus työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin ja tuottavuuden vastavuoroisina esittäminen korostuu siinä, että läpi ydin- ja kokonaisaineiston työhyvinvointi ja tuottavuus kulkevat sanaparina.

Talousdiskurssi ei ainoastaan esitä yrityksen työntekijöiden työhyvinvointiin investointia tuottavana sijoituksena, vaan se esittää, että työhyvinvointi on mahdollista jopa tuotteistaa ja myydä palveluna. Seuraavat esimerkit kuvaavat aineistossa runsaasti esillä olevaa työhyvinvointiliiketoimintaa, jossa työhyvinvointi on liiketoiminnan resurssi:

”Kipua ja muuta pahoinvointia riittää suomalaisessa työelämässä. Siksi Siuntion Hyvinvointikeskuksen kaltaisille yrityksille on paljon kysyntää. Niiden bisnestä on suomalaisten työuran pidentäminen ja työpahoinvoinnin lieventäminen. Tämän bisneksen kasvunäkymät ovat loistavat, jos kaikki puhe työhyvinvoinnista muuttuu toimiksi.” (TE 19/2011)

”Pieni konsulttiyksillö on esimerkki uudista työhyvinvointipalveluista. Kun vauhtiin päästään, on Valion tavoitteena miljoonabisnes hyvinvoinnissa.” (TE 19/2011)

Näissä julkilausumissa työhyvinvointi merkityksellistyy välinearvoksi, jolla on mahdollista saavuttaa suurta liiketoiminnallista hyötyä. Työhyvinvointiliiketoiminnassa yritykset hyötyvät suomaisten työelämän pahoinvoinnista ja tekevät siihen vaikuttamisesta ansaintakeinon, jolloin työhyvinvointi on palvelun lopputulos.

Talousdiskurssissa työhyvinvointi rakentuu mitattavissa olevaksi, kvantitatiivisesti arvoitettavaksi ilmiöksi. Työhyvinvointi näyttäytyy talousdiskurssissa myös rahassa arvoitettavana ilmiönä. Työhyvinvoinnin määrittäminen kvantifioitavaksi ilmiöksi rakentaa siitä rationaalisen ilmiön, kuten seuraavissa esimerkeissä:

”Vastaavat työhyvinvoinnin arviointiluvut ovat 3.43 ja 3.53.” (Fakta 2/2010)

”Työhyvinvoinnista tuli Itellassa osa liiketoimintaa, kun kerroimme sen rahallisesta arvosta. Millaisella panostuksella päästään millaisiin tuloksiin? Paljonko yritykselle maksavat sairauspoissaolot, ennenaikaiset eläköitymiset, tapaturmat ja niin edelleen? Työhyvinvointi on muutettu rahaksi.” (Fakta 2/2010)

Se, että talousdiskurssi esittää työhyvinvoinnin arvoitettavana ja mitattavana ilmiönä, vahvistaa työhyvinvoinnin välinearvomerkitystä suomalaisessa liiketoimintamediasa. Se myös toisaalta vakuuttaa yrityksiä siitä, että työhyvinvointi ei ole mikään irrationaalinen, turha ilmiö, vaan muutettavissa ”kovaksi dataksi”, numeroiksi ja euro-määriksi. Täten talousdiskurssi kehottaa yrityksiä panostamaan ja sijoittamaan työhyvinvointiin.

Talousdiskurssi pitää sisällään ”kehittämisperatiivin” eli lähes normatiivisen kehoituksen tai käskyn kehittää työhyvinvoinnin tilaa. Kehittämisperatiivi näkyy seuraavassa lainauksessa:

”Työhyvinvoinnista ja tuottavuudesta pitää keskustella pikemmin yhdessä kuin erikseen. Ennen kaikkea molempia on edistettävä.” (TE 8/2010)

Talousdiskurssi rakentaa työhyvinvoinnille merkitystä, jossa työhyvinvointi on ilmiö, johon on alinomaan panostettava. Talousdiskurssissa työhyvinvoinnin tilan ei ole hyväksyttyä pysyä vakiona, vaan sitä on kehitettävä – mieluiten yhdessä tuottavuuden eli talousdiskurssin ihanteiden kanssa.

6.1.2 Toimijuudet

Asiantuntijat, erityisesti tutkijat, määrittyvät talousdiskurssissa aktiivisiksi toimijoiksi, jotka jakavat työhyvinvointitietoutta liiketoimintamaailman toimijoille. Tutkijat eivät ole niinkään akateemisia tutkijoita, vaan muiden instituutioiden, kuten Työterveyslaitoksen, edustajia. Tutkijat määrittyvät työhyvinvoinnin suhteen eniten tietäviksi. Tutkijoiden toimijuus sallii heidän esittää sijoittamisen idean kautta arvioita työhyvinvointi-investointien tuotoista, mutta myös kyseenalaistaa odotetut tuotot. Tutkijoiden lisäksi myös muille institutionaalisille toimijoille, erityisesti Työterveyslaitoksen edustajille, määrittyy aktiivista toimijuutta talousdiskurssissa. Seuraavat esimerkit kuvastavat tutkijoiden ja Työterveyslaitoksen asiantuntijoiden toimijuutta talousdiskurssissa:

”Työterveyslaitoksen tutkijat uskovat työhyvinvoinnissa huipputuottoihin. Esimerkiksi Ahosen arvioiden mukaan yksi työhyvinvointiin sijoitettu euro tuottaa kuusi euroa.” (TE 19/2011)

”TTL:n johtajat puhuvat miljardiluokan säästöistä ja huikeista tuotto-prosenteista työhyvinvointipanostuksille. Tutkimuksellinen näyttö tällaisten väitteiden puolesta on kuitenkin hyvin heikkoa”, sanoo Etlan tutkija Niku Määttänen.” (TE 19/2011)

”Työhyvinvoinnissa ei ole kyse vain sairauspoissaoloista. ”Eihän läsnäolo työpaikalla nykyään riitä mihinkään, vaan kyse on työn tuottavuudesta”, työterveyslaitoksen tiimipäällikkö Tomi Hussi muistuttaa. Työterveyslaitos laskee työhyvinvointi-investointien kannattavuutta Potentiaali-mallilla. Tarkkaa tietoa ei ole siitä kuinka paljon työhyvinvointi kohentaa tuottavuutta. ”Mutta, jos oletamme maltillisesti, että parantunut työhyvinvointi kohentaisi tuottavuutta yhdellä prosentilla, tulevat investoinnit jo moninkertaisina takaisin”, Hussi sanoo.” (TE 19/2011)

Talousdiskurssi esittää tutkijoiden ja muiden institutionaalisten toimijoiden lisäksi työnantajat aktiivisina toimijoina työhyvinvoinnin suhteen. Työnantajat eivät toimi aktiivisesti oman työhyvinvointinsa edistämiseksi, vaan panostavat työntekijöidensä hyvinvointiin rahallisin panoksien ja johtamisen avulla:

”Suomalaiset työnantajat käyttävät työhyvinvointiin lähes kaksi miljardia euroa. Kannattaisiko panoksia vielä kasvattaa? Vai riittäisikö parempi johtaminen?” (TE 19/2011)

Työnantajien on talousdiskurssissa sallittua kommentoida työhyvinvointia sijoittamisen kautta investointina ja ottaa kantaa investointien kannattavuuteen:

”Tämä on ollut erittäin hyvä investointi. Meillä oli lähtökysely viime kesänä ja seurantakysely joulukuussa. Viihtyvyyys, jaksaminen ja työhyvinvointi ovat parantuneet. Sellaisetkin arvot olivat parantuneet, joihin tämän ei luulisi vaikuttavan”, Rakkolainen sanoo.” (TE 19/2011)

Yksittäiset työntekijät määrittyvät talousdiskurssissa passiiviseen positioon. Kollektiivisesti työntekijät ovat positiossa, jossa työnantajat pyrkivät vaikuttamaan heidän hyvinvointiinsa ja hyötymään hyvinvoinnista. Työntekijöiden toimijuus liittyy talousdiskurssissa lähinnä siihen, että he saavat vahvistaa tutkijoiden esittämiä oletuksia työhyvinvoinnista, kuten seuraavassa esimerkissä, jossa kaksi työntekijää kommentoi saamaansa kuntoutusta:

”Mutta tulevatkohan sijoitukset takaisin? ”Olen ehdottomasti sitä mieltä, että tulevat. Tästä saa paljon ajatuksia, joita voi jakaa työpaikalla”, Marjamäki sanoo. ”Ehkä rahat ovat nopeastikin saatavissa, jos sairaudet vähenevät. Ja tämä on myös tietynlainen palkinto pitkästä urasta”, Ahokangas lisää.” (TE 19/2011)

Työhyvinvoinnin ja tuottavuuden suhteessa työntekijät ovat väliseen asemaan: heillä ei ole toimijuutta työhyvinvointinsa ja sen tulosten suhteen, vaan työhyvinvointi on valjastettu yrityksen tuottavuuden käyttöön. Työntekijät mahdollistavat tuottavuuden hyvinvoinnillaan. Talousdiskurssi ei kuitenkaan esitä työhyvinvoinnin ja tuottavuuden suhdetta riistävänä, vaan esittää suhteen vastavuoroisena, jolloin tuottavuuden myötä myös työhyvinvointi paranee. Toisaalta kun talousdiskurssissa puhutaan työhyvinvointiliiketoiminnasta, muodostuu diskurssin sisälle epätasa-arvoisia valta-asetelmia. Työhyvinvointiliiketoiminnassa työntekijöillä ei ole toimijuutta työhyvinvointinsa suhteen, vaan heidän positionsa on olla työhyvinvointipalveluiden kohteena ja resurssina. Työntekijät eivät päätä, koska he haluavat käyttää työhyvinvointipalveluita, vaan työnantajat toimivat aktiivisesti heidän puolestaan. Ihmisiltä viedään pois aloitekyky oman hyvinvointinsa suhteen, sillä hyvinvoinnista tulee työhyvinvointiliiketoiminnan myötä ulkoapäin tuleva vallankäytön ja vaikuttamisen väline.

6.2 Johtamiskurssi

Johtamiskurssi on ydinaineistossa toiseksi hallitsevin talousdiskurssin jälkeen ja se hallitsee myös kokonaisaineistossa yhdessä talousdiskurssin kanssa. Johtamiskurssi ja talousdiskurssi ovat melko lähellä toisiaan, mutta niiden sisällä painottuvat erilaiset arvostukset ja toimijuudet. Eräs tärkeä erottava tekijä on se, että talousdiskurssi tarkastelee ilmiötä talouden – rahan – näkökulmasta, kun taas johtamiskurssi hahmottaa ilmiöt ylipäänsä organisaatioiden johtamisen kannalta. Johtamiskurssin arvostuksiin kuuluvat organisaatiokulttuuri, työntekijöiden sitoutuminen ja motivaatio sekä laatu. Johtamiskurssi on suuntautunut organisaatioiden sisäiseen toimintaan.

Johtamiskurssin kieli sisältää johtamisen ja hallinnan sanastoa: strategia, strateginen, visio, missio, johtaminen, sitoutuminen, tuottavuus ja suoriutuminen. Sen kieleen sisältyvät myös sanat kulttuuri ja yrityksen identiteetti. Myös työhyvinvointiohjelmat ja -työkalut ovat johtamiskurssin käytössä olevia sanoja.

6.2.1 Työhyvinvoinnin merkitykset

Johtamiskurssi esittää työhyvinvoinnin osana johtamista tai johtamisen tuloksena. Diskurssissa rakentuu työhyvinvoinnin ja johtamisen välille suhde, jossa johtaminen rakentaa työhyvinvointia, mutta työhyvinvoinnilla ei ole yhteyttä johtamiseen. Seuraavissa esimerkeissä korostuu kuva siitä, että johtaminen luo työhyvinvoinnin:

”Lisäksi työhyvinvointia edistävät hyvä työilmapiiri ja johtaminen. Työnantajat kohentavat näitä asioita esimerkiksi investoimalla työoloihin, työterveyshuoltoon, parempaan johtamiseen ja henkilöstön koulutukseen.” (TE 19/2011)

”Hussi määrittelee työhyvinvoinnin osaksi arkipäiväistä johtamista. Eri yrityksissä pitää kuitenkin valita erilaisia keinoja työhyvinvoinnin edistämiseen.” (TE 19/2011)

Johtamiskurssin sisällä on mahdollista käydä kamppailua siitä, onko työhyvinvoinnin ja johtamisen suhde vastavuoroinen, kuten seuraavassa esimerkissä:

”Hyvä johtaminen on keskeinen asia työhyvinvoinnille. ”Mutta saadaanko työhyvinvointihankkeilla parempia johtajia?”, Määttänen kysyy.” (TE 19/2011)

Johtamisdiskurssissa työhyvinvointi merkityksellistyy johdon toimenpiteiden ja johdon käyttämien välineiden tulokseksi. Tätä merkitystä kuvaa hyvin kirjoitus *Vautsi ja Kamu varustavat esimiehen* (Fakta 2/2010) kokonaisuudessaan. Kirjoituksessa esitellään Itellan muutoksen hallintaan kehitetyt täsmätyökalut, joita hyödynnetään ”*kun Itella liittyy työhyvinvoinnin osaksi bisnestä.*” Tässä johto, erityisesti henkilöstöjohto, ottaa työhyvinvoinnin haltuunsa erilaisten työkalujen, mallien ja ohjelmien avulla. Johtamisdiskurssi esittää myös, että johto voi käyttää työhyvinvointia välineenä, esimerkiksi rekrytointikeinona:

”Työhyvinvointi, johon työpaikkaliikunta kuuluu, on yksi rekrytointikeinoista”, Koivu muistuttaa.” (TE 43/2010, kokonaisaineisto)

Johtamisdiskurssi esittää, että yrityksen johto voi tarjota palveluita, jotka edistävät työhyvinvointia. Johdon työhyvinvoinnin edistämisen välineet, kuten työhyvinvointipäivät ja jumppaliput, näkyvät seuraavassa esimerkissä, jossa ”kipukurssille” osallistuvan rakennusyhtiön päällikön annetaan kommentoida työhyvinvointipanostuksia:

”Mutta parantavatko työntekijöiden työhyvinvointipäivät, kipukurssit ja ilmaiset jumppaliput työhyvinvointia? ”Tottakai tällaiset kurssit kannattavat, mutta tänne pitää päästä ajoissa, ennen kuin paikat ovat hajalla”, sanoo rakennusyhtiön päällikkö.” (TE 19/2011)

Tämä esimerkki hahmottaa sitä, miten johtamisdiskurssi esittää työhyvinvointiin vaikuttamisen vastavuoroisena asiana, josta on hyötyä myös työntekijöille. Johtamisdiskurssi esittää, että työhyvinvointi on jokaisen – johdon ja työntekijöiden – asia ja jokaiselle tärkeä.

Kun talousdiskurssi ehdottaa työhyvinvoinnista olevan ulkoista, rahallista hyötyä, ehdottaa johtamisdiskurssi puolestaan työhyvinvoinnin hyödyttävän yrityksen sisäistä toimintaa. Johtamisdiskurssissa työhyvinvoinnin oletetaan laajentuvan työntekijöiden sitoutumiseksi. Johtamisdiskurssi ehdottaa, että johtaminen välineineen on se, mikä rakentaa työntekijöiden ylpeyttä, luottamusta ja sitoutuneisuutta, jotka ovat yhteydessä työhyvinvointiin. Seuraavat esimerkit kuvaavat sitä, miten johtamisdiskurssi ehdottaa, että työhyvinvointiohjelmien seuraukset laajenevat työntekijöiden sitoutumiseksi:

”Useimmissa työhyvinvointiohjelmissä koskevissa tutkimuksissa keskitytään rahamääräisiin tuloksiin: sijoituksilla saavutettaviin säästöihin.

Usein jää huomiotta se, miten ohjelmilla voidaan vahvistaa organisatiokulttuuria ja työntekijöiden ylpeyttä, luottamusta ja sitoutumista. Työhyvinvointi on luottamuskysymys, työntekijän ja työnantajan yhteistyösuhde. Oma terveys on kullekin niin läheinen asia, että sopivalla tavalla tehty sijoitus hyvinvointiin voi luoda vahvat siteet yritykseen.” (Fakta 19.3.2011)

”Työhyvinvoinnin tulokset [--] Suurempi tuottavuus. Hyvinvointiohjelmiin osallistuvilla on vähemmän poissaoloja, ja he suoriutuvat työstään muita paremmin. Parempi henki. Työntekijöiden ylpeys, luottamus ja sitoutuneisuus vahvistuvat, mikä antaa pontta yrityksen toiminnalle.” (Fakta 19.3.2011)

Johtamisdiskurssi kehottaa yrityksiä suunnittelemaan työhyvinvointiohjelmiä tai muita organisoituja tapoja edistää työhyvinvointia. Se esittää erinäiset hankkeet ja työkalut hyväksyttävänä keinoina vaikuttaa työhyvinvointiin. Ylipäänsä johtamisdiskurssi kehottaa panostamaan työhyvinvoinnin. Työhyvinvoinnista puhutaan jopa strategiатыön termejä käyttäen missiona ja välitettävänä viestinä:

”Työhyvinvointi ei ole ainoastaan missio; se on myös viesti, joka pitää välittää oikealla tavalla.” (Fakta 19.3.2011)

Kuten yrityksiä kehoitetaan panostamaan strategiатыöhön, ehdottaa johtamisdiskurssi, että työhyvinvointi on huomioitava ja välitettävä eteenpäin oikealla tyylillä.

6.2.2 Toimijuudet

Johtamisdiskurssissa toimijuus määrittyy yrityksen johdolle. Johtajat ovat ne, jotka päättävät rahan laittamisesta työntekijöiden hyvinvointiin ja joilla on valtaa määrätä toisia toimijoita suunnittelemaan työhyvinvointiohjelmiä. Johtajilla on valtaa toimia työntekijöiden työhyvinvoinnin eteen käyttäen välineitä. Johtamisdiskurssissa henkilöstöjohtajat määrittyvät aktiivisiksi toimijoiksi. Heille määrittyy valtaa sekä esimiehiin että työntekijöihin. Henkilöstöjohtajille avautuu diskurssissa positio, jossa he voivat ”valjastaa” työhyvinvoinnin yrityksen liiketoiminnan tarpeisiin. Seuraava esimerkki on otettu kirjoituksesta, jossa henkilöstöjohtaja osoittaa me-muodolla henkilöstöjohtajien aloitteellisuutta työhyvinvoinnin suhteen:

”Työhyvinvoinnista tuli Itellassa osa liiketoimintaa, kun kerroimme sen rahallisesta arvosta. [--] Työhyvinvointi on muutettu rahaksi. Se näkyy ja tuntuu esimiehen tulokortissa ja jopa palkkiokortissa. Liiketoiminta ja henkilöstö hyötyvät kumpikin tällaisesta ajattelusta.”

Johtamisdiskurssi esittää, että henkilöstöjohtolta muu johto saa kehotteen panostaa työhyvinvointiin. Henkilöstöjohtajat luovat systeemit, jotta esimiehet voivat toimia. Johtamisdiskurssin sisäisissä suhteissa johtajat, erityisesti henkilöstöjohtajat, saattavat kuunnella työntekijöitä ja reagoida heidän kommunikointiin hyvinvointinsa tilasta, kuten seuraavassa:

”Kun henkilöstön piiristä alkoi kuulua pahoinvoinnin lisääntymiseen viittaavia kommentteja, päätimme tehdä jotakin muutosjohtamiselle ja turvata siltäkin osalta työhyvinvointia, pohjustaa Itella Oyj:n henkilöstöjohtaja Tuike Karppinen.” (Fakta 2/2010)

Työntekijät ovat johtamisdiskurssissa passiivisessa positiossa, jossa heidän toimijuutensa kuuluu lähinnä velvollisuus kommunikoida hyvinvointitarpeensa, kuten seuraavassa esimerkissä:

”Hän [Itellan henkilöstöjohtaja] pelkää, että ihmiset heittäytyvät liiaksi kaiken kattavien hyvinvoinnin työkalujen varaan. ”Ei pidä ulkoistaa omaan elämäntilanteeseen liittyviä päätöksiä työnantajalle. Ihmisellä itsellä on oltava aloitekykyä. Hänen pitää avoimesti keskustella tarpeistaan ja toivomuksistaan sekä myös tehdä päätöksiä.” (Fakta 2/2010)

Johtamisdiskurssi kehottaa työntekijöitä ottamaan vastuuta hyvinvoinnista ja esittää aktiivisen toimijan ihanteena. Työntekijät eivät kuitenkaan asetu tiedon omaavaan positioon tai oman työhyvinvointinsa asiantuntijoiksi, vaan työnantajan toimien kohteeksi. Työntekijöiden asemaan kuuluu velvoite ”antautua” työhyvinvointiohjelmien ja muiden työhyvinvointipanostusten alaisiksi.

”Terveyskulttuurin luominen vaatii antaumuksellista, sinnikästä ja suostuttelevaa johtamista kaikilla organisaation tasoilla; ylimmässä johdossa ja väliportaassa sekä hyvinvointityöhön erikoistuneen lattiatason väen keskuudessa.” (Fakta 19.3.2011)

Johtamisdiskurssin toimijuuksiin tulee kuitenkin mukaan vertaisuutta seuraavassa esimerkissä:

”Terveyskulttuurin luominen vaatii antaumuksellista, sinnikästä ja suostuttelevaa johtamista kaikilla organisaation tasoilla; ylimmässä johdossa ja väliportaassa sekä hyvinvointityöhön erikoistuneen lattiatason väen keskuudessa.” (Fakta 19.3.2011)

Johtamisdiskurssi esittää työhyvinvoinnin ”ylhäältä alaspäin” luotavaksi, aivan kuin perinteinen strategiäkäsitys esitetään johdon suunnalta henkilöstöä kohti tulevaksi.

Kuitenkin puhuttaessa *hyvinvointityöhön erikoistuneesta lattiataason väestä* tehdään kollegoista työhyvinvoinnin edustajia. Loppuviimeksi johtamiskurssi esittää työhyvinvoinnin koko organisaation asiana ja kaikkien organisaation jäsenten kannalta tärkeänä ilmiönä.

6.3 Kokemusdiskurssi

Suomalaisessa liiketoimintamediassa työhyvinvointia merkityksellistetään talous- ja johtamisnäkökulman lisäksi kokemusdiskurssin kautta. Kokemusdiskurssi hahmottaa työhyvinvointia yksilöiden kokemuksen kautta. Se on yksilökeskeinen tarkastelukehys työhyvinvointiin (vrt. Kaskisaari 2004, yksilökeskeinen työuupumuksen tarkastelukehys) ja se esittää työhyvinvoinnin mentaalisenä ja fyysisenä kokemuksena. Kokemusdiskurssi ei ole niin hallitseva kuin talous- ja johtamiskurssit ovat, mutta se muodostaa tärkeän osan suomalaisen liiketoimintamedian diskurssiverkosta. Se aktivoituu laajemmin kokonais- kuin ydinaineistossa. Kokemusdiskurssi on suuntautunut yksilöiden sisäiseen maailmaan.

Kokemusdiskurssi pitää sisällään ihmisen psyykkensisäisiä ilmiöitä, kuten henkisen pahoinvoinnin ja stressin. Sen aktivoivat sanat stressi, pahoinvointi, uupumus ja jaksaminen. Kokemusdiskurssin aktivoi myös se, kun asioita selitetään yksilön kokemuksen ja kokemuksen kautta. Kokemusdiskurssi pitää sisällään myös ihmisen fyysiseen ja psyykkiseen kokemukseen viittaavia selontekoja.

6.3.1 Työhyvinvoinnin merkitykset

Kokemusdiskurssissa työhyvinvointi merkityksellistyy työntekijän psyykkiseksi ja fyysiseksi kokemukseksi. Työhyvinvointi pitää sisällään erilaisia yksilöllisesti koettavia asioita. Kokemusdiskurssi rakentaa merkitystä, että työhyvinvointi ei ole jokaisella yksilöllä samanlainen asia:

”Työhyvinvointi on yhdelle työssä jaksamista toiselle sairauspoissaoloja.” (TE 8/2010)

Kokemusdiskurssi eroaa talous- ja johtamiskurssista juuri siinä, että se huomioi työhyvinvoinnin erilaiset merkitykset yksilöille. Kokemusdiskurssi esittää, että työhyvinvointiin sisältyy yksilön kokemuksen kannalta monta asiaa ja työhyvinvointi on yksilöllinen ilmiö.

Seuraavissa esimerkeissä työhyvinvointi näyttäytyy työntekijöiden kokemuksena, joka on mahdollista – ja täytyy – välittää johdolle:

*”Kun henkilöstön piiristä alkoi kuulua pahoinvoinnin lisääntymiseen viittaavia kommentteja, päätimme tehdä jotakin muutosjohtamiselle ja turvata siltäkin osalta työhyvinvointia, pohjustaa Itella Oyj:n henkilös-
töjohtaja Tuike Karppinen.”* (Fakta 2/2010)

”Myös kehityskeskustelut ovat erinomainen tapa tunnistaa työntekijöiden hyvinvoinnin tilaa”, Vartiainen sanoo.” (TE 13/2011, kokonaisaineisto)

Kokemusdiskurssissa työhyvinvointi merkityksellistyy työntekijän kokemuksena, joka on tunnistettavissa. Työhyvinvointi ei näyttäydy täysin yksityisenä kokemuksena, sillä johdon on mahdollista selvittää työhyvinvoinnin kokemisen tilaa.

Kokemusdiskurssi representoi työelämää kovana maailmana, jossa työntekijöiden jaksaminen on koetuksella ja pahoinvointi on yleistä. Kuva tällaisesta maailmasta näkyy seuraavissa esimerkeissä:

”Trainers’ Housen perustajan, valmentaja Jari Sarasvuon mielestä tiukka liikemaailma ja työhyvinvointi sopivat tällä hetkellä huonosti yhteen. Jaksamista kuormittaa usein se, että työ ei ole tarpeeksi tavoitteellista ja hyvin järjestettyä.” (TS 14.7.2011)

”Vastanneista 40 prosenttia arvioi, että työpaikoilla ei kiinnitetä tarpeeksi huomiota henkilöstön henkiseen jaksamiseen ja stressinhallintaan. Deep Leadin valmentajan, lääketieteen lisensiaatti Mika Liukkosen mielestä näihin olisi kuitenkin kiinnitettävä yhä enemmän huomiota, koska työelämän haasteet kasvavat jatkuvasti.” (TS 6.5.2011)

”Toisaalta työssä jaksaminen on ongelma.” (TE 8/2010)

Kokemusdiskurssi esittää jaksamisen työhyvinvoinnissa keskeisenä ongelmallisena ilmiönä, sillä jaksaminen merkityksellistyy työhyvinvoinnin puutteeksi eli työpahoinvoinniksi. Kokemusdiskurssissa rakentuu kuva, että työelämässä on tekijöitä, jotka heikentävät työntekijöiden jaksamista ja jaksamisen kautta työhyvinvointi kärsii.

Työpahoinvoinnin lisäksi työhyvinvointi merkityksellistyy kokemusdiskurssissa liikunnaksi ja terveydeksi, kuten seuraavissa esimerkeissä:

”Hyvinvointi ei ole pelkkää urheilua vaan myös ravinto-opastusta, lepoa ja mielestä huolehtimista”, Trainers’ Housen johtaja Kristiina Uurasmaa sanoo.” (TE 32/2011, kokonaisaineisto)

”Vastausten perusteella työpaikkojen hyvinvointipalvelut painottuvat liikuntaan. Erityisesti nuoret arvostavat liikuntaetuja ja toivovat niitä lisää.” (TS 6.5.2011)

Työhyvinvointi näyttäytyy siis yksilön kokemana fyysisenä ja psyykkisenä terveytenä, jonka edistämistä liikkuminen auttaa. Kun työhyvinvointia merkityksellistetään liikuntana, on työntekijä se joka liikkuu ja työnantaja se, joka tarjoaa puitteet työntekijän terveyden edistämiseksi. Kokemusdiskurssissa keinot työhyvinvoinnin edistämiseen ovat moninaiset, mutta liikuntaan liittyvät palvelut painottuvat siinä erityisen paljon. Myös kuntoutus on kokemusdiskurssissa eräs keino vaikuttaa työntekijän kokemukseen omasta työhyvinvoinnistaan.

6.3.2 Toimijuudet

Kokemusdiskurssissa työntekijöille määrittyy enemmän toimijuutta työhyvinvointinsa suhteen kuin talous- ja johtamiskurssissa. Kokemusdiskurssi esittää työhyvinvoinnin yksilötason ilmiönä, johon yksilöillä on mahdollisuus vaikuttaa – ja tämä vaikuttaminen on haluttua. Kokemusdiskurssissa ihanteelliseksi työntekijäksi määrittyy työntekijä, jota ottaa vastuun hyvinvoinnistaan ja omasta kokemuksestaan ja joka osaa tunnistaa sekä välittää hyvinvointitilansa. Vastuun ottavan yksilön ihanne näkyy seuraavissa esimerkeissä:

”Valmentaja Jari Sarasvuon mielestä suomalaiset voisivat parantaa itsekin työhyvinvointiaan.[--] Myös työntekijän on otettava vastuu omasta elämästä.” (TS 14.7.2011)

”Ei pidä ulkoistaa omaan elämäntilanteeseen liittyviä päätöksiä työnantajalle. Ihmisellä on oltava aloitekykyä. Hänen pitää avoimesti keskustella tarpeistaan ja toivomuksistaan sekä myös tehdä päätöksiä.” (Fakta 2/2010)

Kokemusdiskurssissa korostuvat työntekijät merkitystä hakevina subjekteina. Vastuu työhyvinvoinnista määrittyy pitkälti työntekijöille yksilöinä. Kokemusdiskurssi esittää, että työntekijät ovat kykeneväisiä omaksumaan työhyvinvointitietoa ja ymmärtämään tiedon perusteella omaa kokemusta paremmin. Oman kokemuksen ymmärtämisen kautta työntekijät voivat vaikuttaa tilanteeseensa. Kokemusdiskurssi esittää,

että työntekijät voivat itse vaikuttaa ajatteluunsa ja itse parantaa yksilöllistä työhyvinvointiaan. Työntekijöiden on myös mahdollista vaikuttaa työhyvinvoinnin kokemiseen elämäntapojen avulla. Kokemusdiskurssi merkityksellistää elämäntapoja ja ajankäytön hallintaa yksilön työhyvinvoinnin kokemisen kannalta tärkeiksi asioiksi, joihin *tulee* vaikuttaa. Työntekijöiden aktiivinen toimijuus ja mahdollisuus vaikuttaa ajatteluun ja elämäntapoihin näkyy seuraavissa esimerkeissä:

”Työhyvinvointia voitaisiin parantaa ajattelumalleja muuttamalla, MTV3:n Suomi Areenalla aiheesta puhuva Sarasvuo sanoo. Sarasvuon resepti työhyvinvoinnille on kolmitasoinen. On ihmisen taso: jos on koko ajan paha mieli ja paha olo eli masennusta, kiukkua tai elämäntapaongelmia, ei voi pärjätä haasteellisessa ympäristössä. Toinen taso on yhteistyötä. Haastavin taso on tulevaisuustaso: ihmiset kaipaavat työhönsä merkitystä ja sisältöä ja haluavat että työllä on joku tarkoitus. Sarasvuon mielestä suomalainen on ”vähän änkyrä” joskus.” (TS 14.7.2011)

”Työhyvinvoinnista ja –stressistä puhuminen ja tiedon lisääntyminen ovat auttaneet ihmisiä näkemään työstressin syitä selkeämmin ja myös muuttamaan tilannettaan”, Elo ehdottaa.” (TE 13/2011, kokonaisuineisto)

”Valio OLO auttaa yritystä rakentamaan hyvinvointiohjelman, johon voi kuulua esimerkiksi koulutusta tai valmennusta. Hyvinvointia voidaan lisätä kokkikurssilla tai henkilökohtaisilla liikunta- ja ravitsemussuunnitelmilla. Työntekijät pitävät ehkä ruokapäiväkirjaa ja kokouksen lomassa pidetään minirentoutus. Arvosen mukaan ihmiset tarvitsevat henkilökohtaista tukea. ”Pelkkä valistus ei johda tuloksiin. Ajankäytön hallinta on tärkeä osa-alue. Pohditaan mitkä ovat ne välit ja mahdollisuudet tehdä asioita”, Arvonen sanoo. (TE 19/2011)

Mahdollisuus muuttaa (elin)tapoja, ja sen kautta vaikuttaa työhyvinvointiin, näkyy myös seuraavassa esimerkissä, jossa työntekijät kommentoivat saamaansa kuntoutusta:

”Hoitajat Ahokangas ja Marjamäki ovat kuitenkin innoissaan. He ovat muuttaneet tottumuksia töissä. ”Kiinnitän esimerkiksi enemmän huomiota työasentoihin”, Marjamäki sanoo.” (TE 19/2011)

Kokemusdiskurssin toimijasuhhteissa työntekijät ovat lisäksi aktiivisia toimijoita oman terveytensä suhteen liikunnan kautta. Toisaalta työntekijät eivät panosta terveyteensä ja sitä kautta työhyvinvointiin täysin omaehtoisesti, sillä työnantajat toimivat terveysdiskurssissa lähettäjinä, jotka kehottavat työntekijöitä tekemään panostuksia. Tässä suhdemallissa terveyden ja liikunnan ammattilaiset, kuten työfysioterat-

peutit ja kunto-ohjaajat, toimivat työntekijöiden auttajina. Terveiden ja liikunnan ammattilaiset määrittävätkin kokemuskurssissa toimijoiksi, joilla on tietämystä yksilöiden kokemisesta. Erityisesti kirjoitukseen *Suomi hurauttaa työhyvinvointiin* (TE 19/2011) sisältyvissä kuvissa työntekijät kuvataan harrastamassa liikuntaa, mikä vahvistaa heidän aktiivista toimijuuttaan, mutta liikunnan ja terveyden ammattilaiset kuvataan työntekijöiden rinnalla. Ammattilaiset tukevat työntekijää tämän yksilöllisen kokemuksen tuottamisessa, kuten seuraavassa kuvatekstissä:

”Täsmätreeniä. Fysiosporttiksen kunto-ohjaaja Sanna Tirri auttaa Sitto-yhtiöiden Kimmo Vainiota tekemään itselleen räätälöityjä niskaliikkeitä. (TE 19/2011)

Ammattilaisten toimijuus liittyy lisäksi aktiivisten toimijoiden eli työntekijöiden kannustamiseen. Kokemuskurssissa työntekijä siis huolehtii itse työhyvinvoinnista, mutta hän ei ole yksin, vaan saa ammattilaisilta tukea, mikä näkyy seuraavissa esimerkeissä:

”Nousukuntoa. Pirkanmaan kunnan terveystieteiden työntekijät Eija Nyman (vasemmalta), Minna Härkönen ja Ulla-Maija Koli tutkivat kuntotestin tuloksia Aslak-kurssin lopuksi. ”Kaikki jaksoivat hyvin polkea”, kannustaa työfysioterapeutti Kai Volmari. (TE 19/2011, kuvateksti)

”Työhyvinvoinnista huolehtiminen on työntekijälle yksin vaikeaa. Apua ja tukea pitää saada monessa muodossa. Hyvinvointi ei ole pelkkää urheilua, vaan myös ravinto-opastusta, lepoa ja mielestä huolehtimista”, Trainers’ Housen johtaja Kristiina Urasmaa sanoo.” (TE 32/2011, kokonaisaineisto)

Kokemuskurssissa määrittyy työntekijöiden ja liikunnan sekä terveyden asiantuntijoiden lisäksi jonkin verran toimijuutta johdolle. Johdon on mahdollista selvittää työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemisen tilaa ja selvityksen perusteella vaikuttaa työhyvinvointiin. Vaikka yksilö itse kokee hyvinvointinsa ja vaikuttaa siihen, kuuluu työntekijöille velvollisuus välittää tieto pahoinvoinnistaan ja hyvinvointitarpeistaan johdolle. Johto puolestaan reagoi työntekijöiden viesteihin. Yksilöiden oma työhyvinvointiin vaikuttaminen näyttäytyy kuitenkin kokemuskurssissa merkittävämpänä kuin johdon vaikuttamispyrkimykset.

7 POHDINTAA VALLITSEVISTA TYÖHYVINVOINNIN YMMÄRTÄMISTAVOISTA

Tutkimukseni teoreettinen kontribuutio on ensinnäkin siinä, että se laajentaa työhyvinvointitutkimuksen konstruktionistisesti orientoitunutta kenttää. Tutkimukseni lisää tietämystä työhyvinvoinnista suhteissa rakentuvana hyvinvointina, sosiaalisena konstruktiona, erityisesti suomalaisen liiketoimintamedian kontekstissa. Toisekseen tutkimukseni lisää ymmärrystä työhyvinvointiin liittyvistä puhetavoista ja merkityksellistämisen tavoista. Erittelemäni talous-, johtamis- ja kokemuskurssi ovat kolme vallitsevaa tapaa ymmärtää työhyvinvointia. Lisääntynyt ymmärrys työhyvinvointipuheen nykytilasta auttaa myös haastamaan työhyvinvointipuhetta: vain vallitsevien ymmärtämistapojen tiedostamisesta voi siirtyä niiden haastamiseen.

Tutkimukseni käytännön seuraus on se, että se voi auttaa niin työntekijöitä, johtajia kuin asiantuntijoita ymmärtämään, millaisia työhyvinvoinnin vallitsevat ymmärtämisen tavat ovat, mitä ne mahdollistavat ja miten ne rajoittavat heidän toimintaansa. Koska media heijastaa yhteiskunnan arvoja, normeja ja merkityksiä, kertoo tutkimukseni osaltaan yhteiskunnan jaetuista työhyvinvointikäsitteistä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Näen, että tutkimukseni mahdollistaa ihmisten omaa työhyvinvointiansa koskevan toimijuuden pohtimisen.

Tässä luvussa tarkastelen sitä, miten työhyvinvoinnin ymmärtämistavat vaikuttavat siihen, miten työhyvinvoinnin suhteen toimitaan. Tarkastelen myös sitä, mitä eri ymmärryksistä mahdollistuu ja mikä on ongelmallista sekä suhteutan tuloksiani aiempaan tutkimukseen. Lopuksi esitän jatkotutkimusehdotuksia.

7.1 Diskurssit ja työhyvinvoinnin suhteen toimiminen

Työhyvinvointi-sanana laaja esiintyminen suomalaisessa liiketoimintamediassa kuvastaa sitä, että työntekijöiden hyvinvointi ja terveys ovat vuosina 2010–2011 olleet liiketoiminnan maailmassa keskeisiä ilmiöitä. Vallitsevat työhyvinvoinnin ymmärtämisen tavat mahdollistavat sen, että työhyvinvointia tarkastellaan mediassa useammasta kuin yhdestä näkökulmasta. Talousdiskurssi tuo mukanaan talousnäkökulman, johtamiskurssi liikkeenjohdon näkökulman ja kokemuskurssi yksilön

(työntekijän) näkökulman. Yhdessä ne rakentavat työhyvinvoinnista monimuotoista ilmiötä, josta niin yksilöiden, organisaatioiden, instituutioiden kuin kansantalouden on mahdollista hyötyä. Ylipäänsä työhyvinvointiin vaikuttaminen esitetään mediassa hyödyllisenä ja tavoiteltavana asiana. Talous- ja johtamiskurssin hyötynäkökulma pitää huolen siitä, että yritykset panostavat työhyvinvointiin. Yksilöille rakentuva vastuu puolestaan pitää huolen siitä, että ihmiset itse vaikuttavat työhyvinvointiinsa.

Esittelemälläni kolmella vallitsevalla tavalla ymmärtää työhyvinvointia – talous, johtamis- ja kokemuskurssilla – on vaikutus siihen, miten työhyvinvoinnin suhteen toimitaan. Talousdiskurssin rakentaa suomalaisessa liiketoimintamediassa perusteita sille, miksi työhyvinvoinnista on hyväksyttyä puhua liiketoiminnan yhteydessä. Se tuo työhyvinvoinnin esille tuottavana sijoituksena, johon on hyödyllistä panostaa. Talousdiskurssin laajalla aktivoitumisella on seurauksensa siinä, että työhyvinvoinnin arvioiteja ja interventioita tehdään liiketoimintamaailmassa taloudellisten intressien pohjalta eikä varsinaisen hyvinvoinnin lähtökohdista. Talousdiskurssissa korostuu taloudellinen, rationaalinen valinta ja hyötyajattelu. Siinä talousteorian kieltä käytetään kuvaamaan työhyvinvoinnin ilmiötä, jonka voisi nähdä toimivan eri logiikalla kuin esimerkiksi rahatalous. Erityisesti ”työhyvinvointi ja tuottavuus ovat yhtä” –hokema kuvastaa sitä, miten vahvasti talousdiskurssin hyötyajattelu ja hyödyn maksimointi ovat läsnä suomalaisessa liiketoimintamediassa. Hyödyn laskeminen ja hyötyä maksimoiva käyttäytyminen muotoilevatkin markkinoihin perustuvan nyky-yhteiskunnan rakennetta olennaisella tavalla (Heiskala 2000, 43). Ei ole yllättävää, että myös inhimillistä hyvinvointia käsitteellistetään hyötyajattelun kautta.

Talousdiskurssin laaja aktivoituminen suomalaisessa liiketoimintamediassa ei ole yllättävää talousdiskurssin laajallelevinneisyyden ja kaikenkattavuuden vuoksi. Talousdiskurssin voikin nähdä tekevän kaikki muut yhteiskunnalliset diskurssit alaiseeseen ja vaikuttavan prosesseihin ja tapahtumiin, joita se kuvaa tai ennustaa (Armour 1997). Työhyvinvointi on mahdollista ymmärtää talouden termein, sillä kaikilla ihmisten toiminnoilla voi nähdä olevan vaikutus talouteen. Työhyvinvoinnin ymmärtämisessä talouden termein on hyötynä se, että asioita voidaan vertailla toisiinsa: työhyvinvointi vastaan työpahoinvointi ja tuottavuus vastaan kannattamattomuus. (Armour 1997.) Talouslähtökohta muuntaa työhyvinvoinnin välinearvolliseksi, mutta

sen voi kuitenkin nähdä työhyvinvoinnin kannalta hyödyllisenä, sillä se ainakin takaa sen, että työhyvinvoinnista puhutaan.

Johtamiskurssin tarkoitusperä suomalaisessa liiketoimintamediassa on se, että se muistuttaa johtoa siitä, että työhyvinvointiin on mahdollista vaikuttaa erilaisin välinein ja täten vaikuttaa yrityksen sisäiseen toimintaan. Se esittää työhyvinvoinnin johdon työkaluin hallittavana ilmiönä, jolloin johto pyrkii ottamaan työhyvinvoinnin hallintaansa. Julkunen (2008) esittää, että työhyvinvoinnin (ja työkyvyn) käsite kolonisoit työntekijän kehittämisen kohteeksi, aina terveydestä arvoihin asti. Tämä kuva tulee esille myös Costea ym.:n (2007; 2008) tarkasteluissa. He esittävät, että työhyvinvointi on esimerkki käsitteestä, jonka avulla johto ottaa työntekijöiden toimijuuden (subjectivity) hallinnon kohteeksi.

Johtamiskurssi esittää, että työhyvinvoinnin johtamiseen liittyy vastavuoroisuus, jolloin työhyvinvointiin vaikuttaminen on myös työntekijän etu. Holgrem Caicedo ym. (2010) muistuttavat kuitenkin, että työntekijöiden hyvinvointiin ja terveyteen panostaminen palvelee loppuviimeksi johdon intressejä. Costea ym. (2007; 2008) tuovat esille, että managerialistisissa diskursseissa työ esiintyy tilana, jossa ihmiset voivat ilmaista sisäisiä potentiaalejaan. Suomalaisessa liiketoimintamediassa ei korostu työhyvinvoinnin suhteen itsensä toteuttamisen ja henkilökohtaisen täyttymyksen ideat eikä johtamiskurssi valtuuta yksilöitä työskentelemään itse itsensä parissa toteuttaakseen identiteettinsä, kuten Costea ym. (2007; 2008) esittävät. Johtamiskurssissa korostuu se, että työhyvinvointi voi laajentua työntekijöiden sitoutumiseksi.

Kokemusdiskurssin tarkoitusperä suomalaisessa liiketoimintamediassa on se, että se korostaa työhyvinvoinnin yksilöllistä ja kokemuksellista puolta sekä kehottaa yksilöitä ottamaan vastuuta hyvinvoinnistaan. Sinällään kokemusdiskurssin kuva työhyvinvoinnista yksilön yksilöllisenä kokemuksena toisintuu psykologian kirjallisuudessa, joskin siinä ei aina huomioida työhyvinvoinnin yksilöllisyyttä. Kokemusdiskurssi asemoituu Kaskisaaren (2004) työuupumuksen jäsentämisen tarkastelukehyksistä yksilökeskeiseen tarkastelukehykseen, jossa työuupumuksesta ollaan kiinnostuneita ”mentaalisenä” konstruktiona. Työhyvinvoinnin yksilöllinen kokeminen tulee esille Marjalan (2009) tarkastelussa, jossa (ikäntyvien) työntekijöiden kokemuksissa työhyvinvointi rakentuu metatasolla yksilölliseksi, kokonaisvaltaisesti koetuksi hyvin-

voinnin tilaksi. Kokemusdiskurssi esittää työhyvinvoinnin yksilön vastuuna ja työntekijän aktiivisena toimijana hyvinvointinsa suhteen. Tällainen kuva työntekijöistä on tullut esille myös Mäkelän (2010) tutkimuksessa, jossa yritysten raporteissa työntekijät esitetään tehokkaasti henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen tähtäävinä.

Se, että suomalaisessa liiketoimintamediassa merkityksellistetään (erityisesti kokemusdiskurssissa) työhyvinvointia työpahoinvoinnin termein, vaikuttaa siihen, että työhyvinvointia edistettäessä pyritään usein vähentämään työpahoinvointia eikä lisäämään työhyvinvointia. Yksilöiden kannalta puhe työstressistä saattaa palvelulla heidän kokemustaan. Harkness ym. (2005) tuovat esille, että stressaantuneena olemisesta puhuminen antaa sosiaalisesti hyväksytyt tavan ilmaista epämiellyttävää oloa. Toisaalta puhe työpahoinvoinnista, stressistä, uupumuksesta ja jaksamisesta rakentaa negatiivista kuvaa työelämästä. Tällöin puhe työhyvinvoinnista ei paranna työelämää, mikäli työhyvinvointia määritellään hyvinvoinnin puuttumisen kautta. Puhe työpahoinvoinnista rakentaa kuvaa, että työntekijät voivat itse asiassa kontrolloida pahoinvointiaan, mutteivät niinkään hyvinvointiaan.

Suomalaisessa liiketoimintamediassa työhyvinvointi merkityksellistyy osaltaan yksilön kokemukseksi, mutta loppuviimeksi työhyvinvoinnin merkitys on muiden haluttujen asioiden saavuttamisessa. Kokonaisuudessaan työhyvinvoinnista rakentuu siis suomalaisessa liiketoimintamediassa eri diskursseissa välinearvollinen ilmiö. Työhyvinvointi esitetään välineenä niin yrityksen taloudellisen tuottavuuden lisäämiseksi kuin sisäisen toiminnan parantamiseksi. Työhyvinvointiin panostamisen esitetään lisäävän sitoutumista, parantavan organisaatiokulttuuria, pidentävän työuria ja vähentävän sairauspoissaoloja. Työhyvinvointia ei käsitellä suomalaisessa liiketoimintamediassa itseisarvona. Sen edistämässä ei ole taustalla niinkään hyvinvoinnin lisääminen, vaan tulojen, tuottavuuden ja sitoutumisen lisääminen.

Työhyvinvoinnin välinearvomerkitys on huomattu työhyvinvoinnin konstruktionistisessa tarkastelussa. Mäkelä (2010) esittää työntekijöitä koskevaa narratiivista raportointia tarkastellessaan, että yritykset eivät raportoinnissaan esitä työhyvinvointia itseisarvollisena tai päämääränä itsessään, vaan välinearvona yrityksen menestymisen saavuttamiseksi. Riikonen ym. (2002) kritisoivat työhyvinvointipuheen yksipuolisuutta ja tuovat esille, että työhyvinvoinnista on sallittua puhua kapea-alaisesti ja tietynlaisella kielellä, mikä on vahvasti yhteydessä työhyvinvoinnin välinearvallis-

tumiseen. He esille, että hyvää tekevistä työstä keskusteleminen onnistuu usein huonosti koska puhujilla on jatkuvasti taka-ajatuksia.

Kirjallisuudessa saatetaan antaa (työ)hyvinvoinnille itseisarvo, kuten Perttula (2011) tekee kirjoittaessaan eksplisiittisesti, että *työvointi* on itsessään arvokasta. Kuitenkin kuten Diener ja Seligman (2004, 2) tekevät, muistetaan mainita, että hyvinvointi on tärkeä tulos itsessään, *mutta* se myös saa aikaa muita haluttuja tuloksia. Tutkimuksissa ja aineistossani näkyy ero työhyvinvoinnin saamassa arvossa. Vanhala ja Kotila (2006, 77) esittävät, että henkilöstöjohtamisen/-käytäntöjen ja henkilöstön työhyvinvoinnin välisten suhteiden tarkasteluun keskittyvä tutkimus lähtee siitä, että hyvinvoinnin tulisi olla sellaisenaan tulos eikä keino tai väline tulokseen. Tutkimuksissa olisi siis tämän mukaan työhyvinvoinnilla itseisarvo ja vaade asettaa henkilöstö erityisasemaan ja henkilöstön hyvinvointi sinänsä tutkimuskohteeksi, mutta tällaisia tutkimuksia ei juuri ainakaan Gustin (2002) mukaan vielä ole runsaasti. Suomalaisessa liiketoimintamediassa kuva työhyvinvoinnista välinearvollisena on todella vahva eikä yhdessäkään 60 tarkastelemassani kirjoituksessa eksplisiittisesti mainita, että työhyvinvoinnilla on itseisarvo.

7.2 Työhyvinvointi ja toimijuudet

Talous-, johtamis- ja kokemuskurssi määrittävät toimijuutta eri tahoille. Talousdiskurssissa toimijuus määrittyy asiantuntijoille, erityisesti tutkijoille. Lisäksi työnantajien on mahdollista toimia työhyvinvoinnin suhteen. Työntekijät asettuvat väliin asemaan, sijoituskohteeksi. Johtamiskurssissa johtajat, erityisesti henkilöstöjohtajat, määrittävät työhyvinvoinnin suhteen aktiivisiksi. Työntekijät määrittävät melko passiiviseen positioon, jossa heidän toimijuuteensa kuuluu kuitenkin velvollisuus kommunikoida hyvinvointitarpeensa ja hyvinvoinnin tilansa. Kokemuskurssi eroaa kahdesta muusta siinä, että siinä työntekijälle määrittyy aktiivinen toimijuus työhyvinvoinnin suhteen. Myös ammattilaiset määrittävät kokemuskurssissa toimijoiksi, joskin työntekijöitä tukeviksi toimijoiksi.

Vaikka talous-, johtamis- ja kokemuskurssit pitävät huolen siitä, että työhyvinvointi merkityksellistyy liiketoimintamediassa tärkeänä ilmiönä, liittyy työhyvinvoinnin ymmärryksiin ongelmia ja ristiriitoja. Ongelmallisimmassa asemassa työhyvinvoinnin suhteen ovat työntekijät, joiden hyvinvoinnista työhyvinvointipuheessa

on kyse. Talous- ja johtamiskurssi ovat todella hallitsevia suomalaisessa liiketoimintamediassa ja ne vaikuttavat työntekijöiden toimintamahdollisuuksiin. Johtamiskurssi rakentaa suomalaisessa liiketoimintamediassa kuvaa siitä, että johto luo työhyvinvoinnin. Johtamiskurssissa henkilöstöjohtajat määrittyvät työhyvinvoinnin suhteen aktiivisiksi toimijoiksi. Tämä kuva toisintuu henkilöstöjohtamisen realistisesta tieteenfilosofisesta positiosta tehdyissä tutkimuksissa, joissa tarkastellaan henkilöstöjohtajien rooleja (Renwick 2003; Brown ym. 2009). Tutkimuksissa työntekijöiden työhyvinvointi määrittyy henkilöstöjohtajien toimien kohteeksi, jolloin työntekijät ovat passiivisessa asemassa. Vaikka kokemuskurssissa työntekijä on aktiivinen, on aktiivisuus vaikeaa, sillä tieto työhyvinvoinnista tulee tutkijoilta ja muilta asiantuntijoilta ja keinot sen edistämiseen johdolta. Työntekijä on johdon välineiden kohde ja tuottavuuden resurssi. Marjala (2009, 25) nostaa työhyvinvoinnin tutkimuksessa esille subjektin puutteen. Hän pohtii, voiko työhyvinvointia ylipäänsä tuoda ulkoapäin, ellei yksilö subjektina pidä edistämistyötä merkityksellisenä ja tarkoituksellisenä.

Suomalaisessa liiketoimintamediassa työhyvinvointi merkityksellistyy ilmiönä, joka on johdettavissa ja jota voi mitata ja arvioida. Tällä on merkitystä sille, millaisina työntekijät representoituvat. Työntekijän kannalta vallitsevat tavat ymmärtää työhyvinvointia eivät ole välttämättä edullisia, sillä kuten Holmgren Caicedo ym. (2010) esittävät, tarjoaa työhyvinvoinnin mittaaminen vajanaisen representaation työntekijöistä ja redusoi heidät mitattaviksi määreiksi. Vaarana on, että se mittaamisesta itsestään tulee tavoite. Työhyvinvoinnin ja terveyden arviot muodostavat paradoksin: ne toisaalta tekevät työntekijät terveyksineen näkyvämmäksi johdolle, mutta toisaalta vähemmän näkyviksi vaillinaisten representaatioiden takia. (Holmgren Caicedo ym. 2010.)

Sointu (2005) esittää, että (työ)hyvinvointidiskursseissa rakentuu ihanteelliseksi aktiivinen toimija, joka ottaa vastuun omasta hyvinvoinnistaan, toteuttaa itseään ja kommunikoi hyvinvointitarpeensa esimiehilleen. Hyvinvointidiskurssit vahvistavat työpaikalla mukautuvuuden ja tehokkuuden normeja, vaikka nämä normatiiviset vaatteen puetaan yksilöllisiin ja huolehtivaisiin väreihin. Hyvinvointi ilmaantuu ominaisuutena, joka on näennäisen henkilökohtainen, mutta jota voidaan kuitenkin käyttää hyvien ja tehokkaiden työntekijöiden tuottamiseen. Kuluttajayhteiskunnassa

hyvinvointi ilmaantuu normatiivisena velvollisuutena, jonka yksittäiset toimijat valitsevat ja pyrkivät saavuttamaan. Työhyvinvointikaan ei tällöin ole ”vapaaehtoista”, vaan työntekijöillä on velvollisuus voida hyvin, jotta he sopivat kulutusyhteiskunnan kuluttajiksi. (Sointu 2005.) Tutkimuksessani erityisesti kokemusdiskurssi vahvistaa Soinnun (2005) esittämää kuvaa esittämällä työntekijät aktiivisina ja kyvykkäinä toimijoina työhyvinvointinsa suhteen. Myös johtamiskurssi esittää työntekijän toimijoina, joiden aktiivisuuteen kuuluu hyvinvointitarpeidensa ja –tilansa kommunikointi johdolle. Kuten Soinnun (2005) tarkastelemissa sanomalehtiteksteissä, ei tutkimuksenikaan mediateksteissä huomioda sitä, että työntekijä voisi olla haluton tai kykenemätön ottamaan vastuuta hyvinvoinnistaan.

Suomalainen liiketoimintamedia ei ole työhyvinvoinnin suhteen moniääninen. Liiketoimintamediassa asiantuntijat (erityisesti tutkijat) hallitsevat työhyvinvointikeskustelua, mutta myös johtoasemassa olevilla henkilöillä on pääsy työhyvinvointipuheeseen ja jossain määrin instituutioiden edustajilla. Työntekijät on lähes vaiennettu työhyvinvointipuheessa. Moniäänisyyden puutteen myötä määrittyy suomalaisessa liiketoimintamaailmassa epätasa-arvoisia toimija-asetelmia. Organisaatioiden toimijoista ääneen pääsevät lähinnä henkilöstöjohtajat ja henkilöstöammattilaiset, vaikka työhyvinvointitutkimuksessa työhyvinvointia rakennetaan organisaatioiden funktioista myös osaksi laskentatoimeja (ks. esim. Roslender ym. 2006; Holmgren Caicedo ym. 2010; Mäkelä 2010) ja sosiaalista vastuuta (CSR) (ks. esim. Vuontisjärvi 2006; Jain ym. 2011).

Laine (2009) esittää strategiatyön yhteydessä, että moniäänisyyden kieltämisellä on ongelmallisia seurauksia, kuten se, että johtokeskeisyys voi kieltää henkilöstön asiantuntijuutta ja itsemääräämisoikeutta. Näen, että työhyvinvoinnin yhteydessä on samoja seurauksia: johto- ja asiantuntijakeskeisyys vie pois työntekijöiden toimijuutta ja asiantuntijuutta hyvinvointinsa suhteen. Laineen (2009) työikäntöjen strategiana tutkimisen esimerkin tapaan työntekijöiden työikäntöjä tarkastelemalla voitaisiin antaa henkilöstölle toimijuutta työhyvinvoinnin suhteen ja lisätään moniäänisyyttä. Jos strategiatutkimuksessa poststrukturalistisen käytäntökäsityksen mukainen lähestymistapa voi mahdollistaa vallitsevien käsitysten ja niiden myötä rakentuneiden valtasuhteiden kyseenalaistamista sekä lisää toimijuuden paikkoja liiketoiminnan

kehittämisen määrittelyyn (Laine 2009), on sama periaate mielestäni siirrettävissä työhyvinvointitutkimukseen.

7.3 Organisaatioiden käytännöt ja työhyvinvointiin vaikuttaminen

Suomalaisessa liiketoimintamediassa huomionarvoista on, että työhyvinvointi näytetään ilmiönä, johon yksilöt (niin johto, asiantuntijat kuin työntekijät) voivat vaikuttaa. Mediassa ei tule esille, että organisaatioiden sosiohistoriallisesti rakentuneet käytännöt voisivat estää toimijoita toteuttamasta pyrkimyksiään. Mediakirjoituksissa ei huomioida sitä, että eri toimialojen luonne, rakenteet ja käytännöt voisivat estää työhyvinvoinnin edistämistä. Talous-, johtamis- ja kokemuskurssi esittävät toimijat olosuhteista riippumattomista ja käytäntöjen ulkopuolisina. Aineistossa saatetaan huomauttaa, että kiire ja haastava taloudellinen tilanne voivat vaikuttaa työhyvinvointiin negatiivisesti, mutta yksilöt esitetään silti kykeneväisinä vaikuttamaan omaan ja toisten hyvinvointiin. Kiireen ja taloudellisen tilanteen yhteys työhyvinvointiin esitetään yksioikoisena.

Vaikka käytäntöjen vaikutukseen viitataan suomalaisessa liiketoimintamediassa etäisesti, on niiden huomioiminen marginaalissa. Samoin käytäntöjen huomiointi toimijuuden rajaajana on marginaalista työhyvinvointitutkimuksessa. Tutkimuksissa saatetaan huomioida se, miten muuttuvat organisatoriset käytännöt ja työn vaatimukset vaikuttavat työhyvinvointiin (ks. esim. Tuomi, Vanhala, Nykyri & Janhonen 2004). Grant ym. (2007) esittävät puolestaan, että johdon käytännöt voivat johtaa siihen, että jokin työntekijän hyvinvoinnin ulottuvuus kehittyy, mutta jokin ulottuvuus heikkenee. Tämän tyyppinen tutkimus on kuitenkin yksilökeskeistä ja esittää käytäntöjen ja yksilön kokemuksen suhteen lähes kausaalisenä. Tutkimus ei huomioi sosiohistoriallisesti rakentuneiden organisatoristen käytäntöjen vaikutusta aktiivisena esitettyjen toimijoiden toimintamahdollisuuksiin.

7.4 Jatkotutkimus

Vaikka työhyvinvointi on laajalti esillä mediassa ja sitä on tutkittu paljon, riittää sen parissa vielä tutkittavaa. Näen, että konstruktionistinen viitekehys avaa uusia väyliä työhyvinvointitutkimukseen. Se mahdollistaa muun muassa työhyvinvointipuheeseen liittyvien ongelmakohtien, epätasa-arvoisten valtasuhteiden, erilaisten merkitysten ja

identiteettityön ymmärtämisen. Konstruktionistinen viitekehys olisi hyödynnettävissä monissa eri konteksteissa ja se tarjoaisi hedelmällisen kehyksen eri toimialojen työhyvinvointikäsitteiden ymmärtämiseen. Se olisi myös hyödyllinen näkökulma työhyvinvoinnin johtamisen tarkasteluun. Konstruktionistisesta viitekehyksestä käsin voisi laajentaa tutkimukseni asetelmaa yritysten virallisen raportoinnin ja tiedonannon tarkasteluun, kuten Mäkelä (2010) on tehnyt. Asetelmana voisi tällöin olla laajemmin ymmärtää työhyvinvoinnin vallitsevia ymmärtämisen tapoja sekä niissä määrittyviä merkityksiä ja toimijuuksia esimerkiksi eri toimialoilla. Tällaisessa tutkimuksessa huomiota voisi kiinnittää erityisesti siihen, *miten* eri ymmärtämistavat ja merkitykset tuotetaan yritysten virallisessa puheessa.

Tutkimukseni perusteella näen, että käytänteoreettinen tutkimus veisi työhyvinvointikeskustelua eteenpäin. Totesin tutkimuksessani, ettei työhyvinvointitutkimus eivätkä vallitsevat työhyvinvoinnin ymmärtämistavat huomioi organisaatioiden käytäntöjen vaikutusta työhyvinvointiin vaikuttamisessa ja sen edistämässä. Vallitsevat ymmärtämistavat esittävät toimijat aktiivisina työhyvinvoinnin suhteen, mutta jättävät huomioimatta sen, että organisaatioiden käytännöt voivat estää työhyvinvointitiedon omaavien toimijoiden toimintaa. Käytännöt huomioiva tutkimus auttaisi myös organisaatioiden työhyvinvointityötä, sillä se lisäisi ymmärrystä organisaatioiden vallitsevien käytäntöjen ja työhyvinvoinnin suhteesta.

Näen, että työhyvinvointi on käsitteenä hyvin yhdistettävissä organisaatio- ja johtamistutkimukseen. Työhyvinvoinnin tutkimisen voisi laajentaa jopa johtajuus- ja strategiatutkimukseen. Erityisesti strategiatutkimuksessa työhyvinvointi soveltuisi strategia käytäntönä –tutkimukseen, jossa huomioidaan jo mainitsemani käytäntöjen vaikutus. Tällaisessa tutkimuksessa olisi mahdollista tarkastella muun muassa, että miten ja millaisena työhyvinvointi ilmenee erilaisissa organisatorisissa käytännöissä, jotka mahdollistavat yrityksen toiminnan.

LÄHTEET

Kirjallisuus

Alasuutari, Pertti (2005). *Yhteiskuntatutkimuksen etiikasta*. Teoksessa Räsänen, Pekka, Anu-Hanna Anttila & Harri Melin (toim.) *Tutkimus menetelmien pyörteessä: sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat*. Juva: PS-Kustannus

Allender, Steven, Derek Colquhoun & Peter Kelly (2006). Competing Discourses of Workplace Health. *Health: An Interdisciplinary Journal for the Social Study of Health, Illness and Medicine*, Vol. 10: 75 – 93

Armour, Leslie (1997). The Logic of Economic Discourse: Beyond Adam Smith and Karl Marx. *International Journal of Social Economics*, Vol. 24, No. 10: 1056 – 1079

Baptiste, Nicole Renee (2007). Tightening the Link between Employee Wellbeing at Work and Performance. *Management Decisions*, Vol. 46, No. 2: 284 – 309

Berger, Peter L. & Thomas Luckmann (1994). *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen*. Suomentanut Vesa Raiskila. Helsinki: Kirjapaino-Oy Like. Alkuperäisteos *The Social Construction of Reality (1966)*

Brown, Michelle, Isabel Metz, Christina Cregan & Carol T. Kulik (2009). Irreconcilable Differences? Strategic Human Resource Management and Employee Wellbeing. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Vol. 47, No. 3: 270 – 294

Burr, Vivien (1995). *An Introduction to Social Constructionism*. London and New York: Routledge

Costea, Bogdan, Norman Crump & Kostas Amiridis (2007). Managerialism and "Infinite Human Resourcefulness": A Commentary on the "Therapeutic Habitus", "Derecognition of Finitude" and the Modern Sense of Self. *Journal for Cultural Research*, Vol. 11, No. 3: 245 – 264

Costea, Bogdan, Norman Crump & Kostas Amiridis (2008). Managerialism, the Therapeutic Habitus and the Self in Contemporary Organizing. *Human Relations*, Vol. 61, No. 5: 661 – 685

Dagenais-Desmarais, Veronique & André Savoie (2012). What Is Psychological Well-Being, Really? A Grassroots Approach from the Organizational Sciences. *Journal of Happiness Studies*, Vol. 13, No 4: 659 – 684

Danna, Karen & Ricky W. Griffin (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, Vol. 25, No. 3: 357 – 384

Diener, Ed & Martin E.P. Seligman (2004). Beyond Money – Toward an Economy of Well-Being. *Psychological Science in the Public Interest*, Vol. 5, No. 1: 1 – 31

Gergen, Kenneth J. (1999). *An Invitation to Social Construction*. London: Sage

Grant, Adam M., Marllys K. Christianson & Richard H. Price (2007). Happiness, Health, or Relationships? Managerial Practices and Employee Well-Being Tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, August: 51 – 63

Guest, David (2002). Human Resource Management, Corporate Performance and Employee Wellbeing: Building the Worker into HRM. *The Journal of Industrial Relations*, Vol. 44, No. 3: 225 – 358

Hakanen, Jari (2004). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos

Harkness, Avril M. B., Bonita C. Long, Nicole Bermbach, Kathryn Patterson, Sharalyn Jordan & Howard Kahn (2005). Talking about Work Stress: Discourse Analysis and Implications for Stress Interventions. *Work & Stress*, Vol. 19, No. 2: 121 – 136

Harter, James K., Frank L. Schmidt & Corey L. M. Keyes (2002). Well-Being in the Workplace and its Relationship to Business Outcomes: A Review of the Gallup Studies. Teoksessa Keyes, C.L. & J. Haidt (toim.). *Flourishing: The Positive Person and the Good Life*, Washington D.C.: American Psychological Association: 205 – 224

Heiskala, Risto (2000). *Toiminta, tapa ja rakenne. Kohti konstruktivistista synteesiä yhteiskuntateoriassa*. Helsinki: Gaudeamus

Holmgren Caicedo, Mikael, Maria Mårtensson & Robin Roslender (2010). Managing and Measuring Employee Health and Wellbeing: A Review and Critique. *Journal of Accounting & Organizational Change*, Vol. 6, No. 4: 436 – 459

Jain, Aditya, Stavroula Leka & Gerard Zwetsloot (2011). Corporate Social Responsibility and Psychological Risk Management in Europe. *Journal of Business Ethics*, Vol. 101: 619 – 633

Jokinen, Arja (1999). Diskurssianalyysin suhde sukulaistraditioihin. Teoksessa Jokinen, Arja, Kirsi Juhila & Eero Suoninen (1999). *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino: 37 – 53

Jokinen, Arja & Kirsi Juhila (1993). Valtasuhteiden analysoiminen. Teoksessa Jokinen, Arja, Kirsi Juhila & Eero Suoninen (1993). *Diskurssianalyysin aakkoset*. Tampere: Vastapaino: 75 – 108

Jokinen, Arja & Kirsi Juhila (1999). Diskurssianalyttisen tutkimuksen kartta. Teoksessa Jokinen, Arja, Kirsi Juhila & Eero Suoninen (1999). *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino: 54 – 97

Jokinen, Arja, Kirsi Juhila & Eero Suoninen (1993). *Diskurssianalyysin aakkoset*. Tampere: Vastapaino

Jokinen, Arja, Kirsi Juhila & Eero Suoninen (1999). *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino

Juhila, Kirsi (1999a). Kulttuurin jatkuvasti rakentuvat kehät. Tilanteisesta kulttuuriin kontekstiin. Teoksessa Jokinen, Arja, Kirsi Juhila & Eero Suoninen (1999). *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino: 160 – 198

Juhila, Kirsi (1999b). Tutkijan positiot. Teoksessa Jokinen, Arja, Kirsi Juhila & Eero Suoninen (1999). *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino: 201 – 232

Juhila, Kirsi & Eero Suoninen (1999). Kymmenen kysymystä diskurssianalyysistä. Teoksessa Jokinen, Arja, Kirsi Juhila & Eero Suoninen (1999). *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino, 233 – 252

Julkunen, Raija (2008). *Uuden työn paradoksit*. Tampere: Vastapaino

Kahn, Howard, Joanna E. Stevenson & Robin Roslender (2010). Workforce Health as Intellectual Capital. A Comparative Study of UK Accounting and Finance and Human Resource Directors. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, Vol. 14, No. 3: 227 – 250

Kantola, Anu, Inka Moring & Esa Väliaverronen (toim.) (1998). *Media-analyysi. Tekstistä tulkintaan*. Helsinki: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.

Karjalainen, Sakari & Lauri Saxén (2005). *Vilppi tieteellisessä tutkimuksessa*. Teoksessa Karjalainen, Sakari, Veikko Launis, Risto Pelkonen & Juhani Pietarinen (toim.) (2005). *Tutkijan eettiset valinnat*. Helsinki: Gaudeamus

Kaskisaari, Marja (2004). Yhteiskuntakriittinen näkökulma työuupumustutkimukseen. *Työelämän tutkimus*, 1/2004: 25 – 35

Koskinen, I. & Alasuutari, P. & Peltonen, T. (2005). Laadulliset menetelmät kauppatieteissä. Tampere: Vastapaino

Laine, Pikka-Maaria (2009). Työkäytännöt strategiana – vaihtoehto strategia käytäntönä – tutkimukseen. *Liiketaloudellinen aikakauskirja*, 2009, Vol. 58, Issue 3-4: 181 – 206

Laine, Pikka-Maaria & Eero Vaara (2007). Struggling Over Subjectivity: A Discursive Analysis of Strategic Development in an Engineering Group. *Human Relations*, Vol. 60, Issue 1: 29 – 58

Lewig, K. A. & M. F. Dollard (2001). Social Construction of Work Stress: Australian Newsprint Media Portrayal of Stress at Work, 1997-98. *Work & Stress*, Vol. 15, No. 2: 179 – 190

Marjala, Pauliina (2009). *Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina - narratiivinen arviointitutkimus*. Acta Universitatis Ouluensis. C315, Technica. Oulu: Oulun yliopisto. Väitöskirja

Mäkelä, Hannele (2010). The Narrative Employee Reporting in Finland. Constructing the Common Goal of Continuous Growth and Development. *Proceedings of the 3rd Qualitative Research Conference, 1-3. June 2010, University of Vaasa, Finland.* ISBN 978-952-476-309-7, Web publication. Saatavilla osoitteesta <http://www.uwasa.fi/qrconference2010/english/papers/webproceedings/> Luettu 27.3.2012

Paso, Eija (2007). *Työkyky merkitsee: työkyvyn merkityksen ja maailman rakentumisen lehtiteksteissä.* Acta Universitatis Ouluensis. B 77, Humaniora. Oulu: Oulun yliopisto. Väitöskirja

Renwick, Douglas (2003). HR Managers – Guardians of Employee Wellbeing? *Personnel Review*, Vol. 32, No. 3: 341 – 359

Riikonen, Eero, Mikko Makkonen & Ipo Vilkkumaa (2002). *Hullun työn tauti: lukemisto tulevan työhyvinvointikeskustelun pohjaksi.* Tampere: Vastapaino

Roslender, Robin, Joanna Stevenson & Howard Kahn (2006). Employee Wellness as Intellectual Capital: An Accounting Perspective. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*. Vol. 19, No. 1: 48 – 64

Sointu, Eeva (2005). The Rise of an Ideal: Tracing Changing Discourses of Wellbeing. *The Sociological Review*, Vol. 53, Issue 2: 255 – 274

Sulkunen & Törrönen (toim.) (1997) *Semioottisen sosiologian näkökulmia: sosiaalisen todellisuuden rakentuminen ja ymmärrettävyys.* Helsinki: Gaudeamus

Suoninen, Eero (1993). Kielen käytön vaihtelevuuden analysoiminen. Teoksessa Jokinen, Arja, Kirsi Juhila & Eero Suoninen (1993). *Diskurssianalyysin aakkoset.* Tampere: Vastapaino, 48 – 74

Suoninen, Eero (1999). Näkökulma sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen. Teoksessa Jokinen, Arja, Kirsi Juhila & Eero Suoninen (1999). *Diskurssianalyysi liikkeesä.* Tampere: Vastapaino, 17 – 36

Syrjälä, Jari & Tuomo Takala (2007). Employees' Wellbeing in the Context of Mergers within the Nordic Electricity Industry. *Problems and Perspectives in Management*, Vol. 5, No. 4: 34 – 49

Syrjälä, Jari, Tuomo Takala & Seppo Sintonen (2009). Narratives as a Tool to Study Personnel Wellbeing in Corporate Mergers. *Qualitative Research*, Vol. 9: 263 – 284

Tuomi, Kaija, Sinikka Vanhala, Erkki Nykyri & Minna Janhonen (2004). Organizational Practices, Work Demands and the Well-being of Employees: A Follow-up study in the Metal industry and Retail Trade. *Occupational Medicine*, Vol. 54: 115 – 121

Utriainen, Kati & Helvi Kyngäs (2008). Grounded theory- metodologia työhyvinvoinnin tutkimuksessa. *Hallinnon tutkimus 3/2008*: 15 – 25

Van De Voorde, Karina, Jaap Paauwe & Marc Van Veldhoven (2011). Employee Well-being and the HRM-Organizational Performance Relationship: A Review of Quantitative Studies. *International Journal of Management Reviews*: 1 – 17

Vanhala, Sinikka & Olli Kotila (2006). Korkean tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin kytännät henkilöstövoimavarojen johtamisen tutkimuksessa. *Työelämän tutkimus*, No. 2

Vanhala, Sinikka & Kaija Tuomi (2006). HRM, Company Performance and Employee Well-being. *Management Revue*, Vol. 17, No. 3: 241 – 255

Vuontisjärvi, Taru (2006). Corporate Social Reporting in the European Context and Human Resource Disclosures: An Analysis of Finnish Companies. *Journal of Business Ethics*, 69: 331 – 354

Väänänen ym. (2012) Formulation of Work Stress in 1960-2000: Analysis of Scientific Works from the Perspective of Historical Sociology. *Social Science & Medicine*, 75: 784 – 794

Painamattomat lähteet

Fakta yritysesittely (2011).
http://www.talentum.com/fi/products_and_services/hr/article399924.ece?tab=1. Luettu 9.12.2011

Saaranen-Kauppinen, Anita & Anna Puusniekka (2006). KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>. Luettu 10.11.2011

Sanoma-Arkisto (2011). <https://www-hs-fi.login.ezproxy.ulapland.fi/yritykset/sanoma-arkisto/>. Luettu 15.11.2011

Talentumin lehtiarkisto (2011). <http://lehtiarkisto.talentum.com/lehtiarkisto/>. Luettu 8.12.2011

Talouselämä (2011). www.talouselama.fi Luettu 11.11.2011

Talouselämä yritysesittely (2011).
http://www.talentum.com/fi/products_and_services/business/article334664.ece. Luettu 9.12.2011

Taloussanomien yritysesittely (2011). <http://www.taloussanomien.fi/yritysesittely/>. Luettu 9.12.2011