

# Voimaantumisen identiteettityönä – vahvaksi työssä?

Salme Hänninen

## Johdanto

Työelämän muutos koskettaa uudella tavalla ammatillista, persoonallista ja sosiaalista identiteettiä. Se, kuka olen, mihin kuulun ja millaiseksi haluan tulla, on edellytys hyvinvoinnille ja selviytymiselle jatkuvan oppimisen, epävarmuuden, ammatillisten vaatimusten ja muuttuvan toimintaympäristön keskellä. Tämä edellyttää identiteettityötä, jossa yksilö saa voimavaroja työhönsä ja oman hyvinvointinsa ylläpitämiseen. Tämän artikkelin perustana olevassa väitöskirjatutkimukseni (Hänninen 2010) kohteena oli voimaantumisen kehitysohjelmassa tapahtuva yksilöiden voimaantuminen. Voimaantumisen kehitysohjelman tavoitteena oli tukea osallistujien ammatillista identiteettiä vahvistamalla heidän subjektiivuttaan sekä tarjota aika, paikka ja tila identiteettityölle. Ohjelman toissijaisena tavoitteena oli tukea osallistujien työssä jaksamista ja ennaltaehkäistä työuupumusta sekä kehittää hyvinvointia edistäviä työvälineitä identiteettityöhön.

Voimaantumisen kehitysohjelma toteutettiin erään sairaalan henkilöstön hyvinvointiohjelmana. Osallistujat työskentelivät samassa sairaalaorganisaatiossa. Ohjelmaan osallistui yhteensä 19 terveydenhuollon ammattilaista, jotka edustivat erilaisia ammattiryhmiä, mm. sairaanhoitajia, sihteereitä ja fysioterapeutteja. Voimaantumisen kehitysohjelman sisällöt rakennettiin seuraavista, keskeisesti ammatilliseen identiteettiin liittyvistä, teemoista: 1) oma ammatillinen ja inhimillinen kehitystarina, 2) oma identiteetti ja vuorovaikutussuhteet, 3) työyhteisö sosiaalisena ja toiminnallisena vuorovaikutuskenttänä sekä 4) ammatillisuus ja oman työn filosofia. Ohjelma sisälsi 1 x kk päivän valmennuksen 10 kertaa sekä seurantapäivän 6 kk:n ja 12 kk:n jälkeen.

Tutkimuskokonaisuus sisälsi ohjelman (10 kk) ja sen seurannan (6 kk, 12 kk ja 48 kk ohjelman päättymisestä) sekä eri tavoin kerätyn tutkimusaineiston ja toteutuksen. Tutkimus raportoitiin artikkelimuotoisena. Tutkimustehtävänä oli selvittää, miten ohjelmaan osallistujat kokivat voimaantuneensa kehitysohjelman ja sen seurannan aikana, miten heidän subjektiivutensa kehittyi työssä ja suhteessa työorganisaatioon sekä millaisia voimaantumisen tarinoita osallistujat tuottivat subjektiivudestaan. Tutkimus oli luonteeltaan narratiivinen ja tutkimusaineisto koostui 19 henkilön portfolioista, videoinneista, haastatteluista ja puolistrukturoiduista kyselylomakkeista. Aineistoa kerättiin ohjelman aikana, sen päättyessä, puolen vuoden ja yhden vuoden jälkeen sekä 4 vuotta

ohjelman päättymisestä. Eri osatutkimusten analyysimenetelminä käytettiin temaattisen analyysin ja narratiivisen analyysin sovelluksia.

Tarkastelen tässä luvussa työelämän vaatimuksia, jotka haastavat identiteettityön äärelle. Sen jälkeen kuvaan voimaantumisen käsitettä subjektilähtöisenä voimaantumisenä ja pohdin tutkimustulosten pohjalta yksilön voimaantumista identiteettityönä (Hänninen 2010). Lopuksi pohdin voimaantumisen haasteita ja mahdollisuuksia työelämässä.

## **Identiteetti uuden työelämän aallokossa**

Työelämässä on tapahtunut voimakkaita rakenteellisia, toimintaympäristöön, työn sisältöön ja toteuttamiseen sekä työrooleihin liittyviä muutoksia. Työelämän tila ja muutos on nähty toisaalta myönteisenä, joustavana, innovatiivisena ja uusia mahdollisuuksia tuottavana itsensä toteuttamisen areenana ja toisaalta haasteellisena, yksilöä riistävänä ja pahoinvointia tuottavana uusien vaatimusten, menestyksen ja kilpailun näyttämönä. Puhutaan uudesta työstä tai uudesta työelämästä (Julkunen 2008, 9-22), jota hallitsevat mm. jatkuva muutos, muuttuneet tuloksellisuus- ja tehokkuusvaatimukset, uudet osaamisvaatimukset sekä yksilöllistyminen. Organisaatiot kilpailevat tulospaineiden, kiireen, kehittämisen ja menestymisen markkinoilla, jossa ne edellyttävät henkilöstöltä jatkuvaa uusiutumista, vastuullista sitoutumista, vastuuta oman hyvinvoinnin ja ammattitaidon ylläpitämisestä ja kehittämisestä, tuloksellista toimintaa sekä työyhteisön jäsenenä toimimisen taitoja.

Identiteettityön näkökulmasta voidaankin kysyä: Millaisia identiteettityötä vaativia prosesseja työelämän muutokset herättävät yksilöissä tai millaista on luonteeltaan sellainen identiteettityö, jota tällainen muutokset edellyttävät? Esimerkiksi työurien profiilit ovat muuttuneet merkittävästi. Ne saattavat sisältää katkoksia ja epäjatkuvuutta: työttömyyttä, pätkätöitä, vaihtuvia projekteja tai jatkuvaa työtehtävien muuttumista. Työtä voi luonnehtia myös yrittäjämäiseksi, jossa työ on projektimaista, jatkuvaa työn ehtojen sopimista sekä itsensä ja oman osaamisen markkinointia. Uuden työn piirteinä on nähty myös yksilöllistyminen, subjektiivoituminen ja autonomisuus, jotka merkitsevät yksilön aseman ja toiminnan kannalta uudenlaista tapaa kokea itsensä ja jäsentää omaa toimintaa. Keskeisinä yksilön toivottuina piirteinä näyttäytyvät mm. joustavuus, luovuus, dynaamisuus, innovatiivisuus ja aktiivisuus (Eteläpelto 2007; Julkunen 2008, 118-121).

Työelämän muutosta on kuvattu myös palkkatyön ja työorganisaatioiden identiteetikriisinä tai itsen alistuksena (Siltala 2004; Vähämäki 2009), jossa kollektiiviset suojat ovat haurastuneet ja työn ja yksilön välinen vaihtosuhde on madaltunut. Se, mitä yksilö antaa ja saa työssään toimeentulona, elämän mielekkyytenä, turvallisuutena tai tulevaisuuden toiveina, määrittää yksilön kohtalon työmarkkinoilla: onko hän luova itsensä toteuttaja vai työelämän alistuja ja heittopussi. Onkin kysytty, syrjäyttääkö työelämä ihmisiä, joilla ei ole mahdollisuutta kehittää joustavia ja vahvoja työidentiteettejä. Merkkejä, joita on tulkittu yhdeksi osatekijäksi muuttuneen työelämän seurauksina yksilölle, ovat muun muassa masennuksen, mielenterveysongelmien ja työkyvyttömyyseläkkeiden määrän merkittävä lisääntyminen. Epävarmuutta ja kiireisyyttä sekä työuupumuksen merkkejä työssään kokee puolet palkkatyössä olevista. Monet kokevat myös stressiä ja painetta siitä, että pitäisi jatkuvasti oppia itseohjautuvasti sekä työssään että vapaa-ajalla (Lehto 2007).

Jatkuvissa muutoksissa työidentiteetti voi ohentua organisaatioiden jatkuvissa muutoksissa hyvinkin hauraaksi, jolloin seuraukset voivat ilmetä mm. syrjäytymisenä työmarkkinoilta, loppuun palamisena, työn mielekkyyden katoamisena ja työyhteisöjen ristiriitoina (Julkunen 2008, 9, 250–251). Myös laajassa, Eurooppalaista työelämän muutosta koskevassa tutkimuksessa (Kirpal 2004a) todettiin, että työidentiteetin ohentuminen voi ilmetä heikkona sitoutumisena omaan työhön, mikä näkyy passiivisuutena tai näennäistoimintana sekä luottamuksen menettämisenä organisaatioon.

Edellä kuvatut työelämän haasteet osoittavat, että identiteettityö muuttuvassa työelämässä on suorastaan välttämätöntä. Itsensä paikantaminen ja määrittäminen ei ole enää vapaaehtoista, vaan edellytys työssä selviämiseksi. Työntekijöitä tulisikin tukea ja ohjata selviytymään työssä ja muuttuvissa työympäristöissä (Eteläpelto 2007). Työntekijät, joilla on ”oikeita” työelämätaitoja, ovat halukkaita ja kykeneviä kohtaamaan muutoksia ja heillä on edellytyksiä toimia uudellisissa työympäristöissä (Kirpal 2004a). Muutos edellyttää työskentelyä sekä yksilön, työn, sosiaalisen ympäristön sekä organisaation tasolla.

Mitä on se identiteettityö, johon muutos yksilön haastaa tai mitä yksilö joutuu työidentiteetissään tällöin uudelleen muovaamaan tai harjoittelemaan? Identiteetti voidaan määrittellä sosiaalisen ja persoonallisen välisessä suhteessa ja vuorovaikutuksessa syntyväksi, jatkuvasti muotoutuvaksi prosessiksi. Sitä tuotetaan rakentamalla kertomuksia omasta elämänhistoriasta sekä omasta tulevasta, toivottavasta ja tavoiteltavasta minästä. Se on kerroksinen kokonaisuus, johon vaikuttaa oma kehityshistoria, perhe- ja sosiaalinen tausta ja yksilön psyykkinen rakenne. Yksilöiden tuottamia tarinoita voidaan tulkita identiteettinä, jota pidetään yllä tarinoiden avulla (esim. Bruner

1991). Identiteetin muutos, olipa kysymys sitten ammatillisesta tai elämänprosesseihin liittyvistä muutoksista, on monitahoinen ja syvä prosessi, joka ei tapahdu itsestään. Se, miten yksilö paikantaa itsensä työhön, paljastaa hänen työidentiteettinsä merkityksen suhteessa omaan persoonaan, arvomaailmaan ja omaan elämäntarinaan.

Työidentiteettiä tulisikin peilata suhteessa ihmisen koko identiteettiin. Sen voidaan katsoa sisältävän ihmisen elämänhistoriallisen ulottuvuuden, toisin sanoen omaa työtä, ammatillisuutta ja sosiaalista ympäristöä koskevat suhteet sekä omaa työtä koskevat arvot, tavoitteet ja kehittymisen. Yksilöt reagoivat työelämän muutoksiin tuottamalla erilaisia identiteettejä yksilöllisten mahdollisuuksien ja sosiaalisten ehtojen pohjalta. He peilaavat näitä muutoksia suhteessa itseensä mm. arvioimalla, millainen rooli heillä on suhteessa työhönsä tai työyhteisöönsä tai millaisia yksilöllisiä valmiuksia, uhkia tai avoimuutta he kokevat omien tavoitteidensa saavuttamisessa. Esimerkiksi yrittäjämäinen työtapa vaatii äärimmäisen dynaamista ja joustavaa työidentiteettiä. Osalla työntekijöistä ei kuitenkaan ole riittävää kykyä siirtyä tällaiseen ammatillisen toiminnan muutokseen. Yksilölliset resurssit saattavat olla riittämättömiä tai yksilöllä voi olla puutteelliset tavat kontrolloida omaa työtään, suhdettaan siihen tai sen muutokseen (Eteläpelto 2007; Kirpal 2004a).

Työn ja identiteetin välinen suhde on myös vastavuoroinen: molemmat muovaavat toisiaan. Identiteetin määrittäminen suhteessa ympäristöön merkitsee aina oman aseman määrittämistä suhteessa sen tarjoamiin mahdollisuuksiin ja rajoituksiin. Tässä rajapinnassa mielekkään paikan, riittävän turvallisuuden ja rajojen löytyminen on tärkeää identiteettityölle (Eteläpelto 2007; Kirpal 2004a). Tällöin se, että yksilö oppii tunnistamaan ja määrittelemään rajat työoloilleen ja identiteetilleen, vahvistaa yksilön oman paikan selventämistä ja paikannusta toimintaympäristössä. Mitä epävarmempi ja epäjatkuvampi yksilön sosiaalinen ympäristö on, sitä enemmän se vaatii aktiivista omien rajojen työstämistä ja identiteettineuvotteluja. Muuttuvassa toimintaympäristössä yksilön on myös luotava uudenlaisia strategioita ja subjektiuden tiloja, joilla luoda jatkuvuutta ja eheyttä omaan identiteettiin. Jos tällainen subjektiasema puuttuu, ihminen joutuu elämään jatkuvassa epävakaudessa suhteessa ympäristöön (Billett 2006; Phillips 2002). Työn kehittäminen ja uudella tavalla tekeminen vaativat myös entisistä tottumuksista, uskomuksista ja työtavoista luopumista ja uuden oppimista (Sennet 2007).

Työelämän aallokon voi todeta edellisten näkökulmien pohjalta koskettavan yksilöä ja hänen identiteettiään hyvinvoinnin, subjektiuden kehittymisen ja työn muutoksen näkökulmista.

Identiteettityölle suorastaan tulvii kutsuja eri suunnista! Ammatti-identiteetin näkökulmasta tämä merkitsee muutosta, joka haastaa koko identiteetin arvioimaan itseä, uudelleen muotoilemaan joitakin asioita siinä tai luopumaan joskus jopa merkittävästä osasta koettua itseä tai omia toimintatapoja ja luomaan uutta minää. Voimaantumisen kehitysohjelmassa oli lähtökohtana ajatus siitä, että identiteettityön avulla on mahdollisuus tarkastella omaa identiteettiä, rakentaa eheyden tunnetta ja luoda uutta. Kuvaan tässä yhteydessä niitä näkökulmia, joita tutkimus tarjosi identiteetin voimaantumiselle.

## **Voimaantumalla subjektiksi**

Voimaantuminen voidaan nähdä identiteettityönä, jonka avulla yksilö rakentaa omaa subjektiuttaan. Voimaantumisen käsitettä lähestytään tässä subjektilähtöisenä voimaantumisenä, joka on muodostettu sekä subjektiutta että voimaantumista kuvaavien näkemysten ja teorioiden pohjalta. Molemmat käsitteet ymmärretään samansuuntaisina ja osittain päällekkäisinä prosesseina. Voimaantumista ja subjektiutta voidaan luonnehtia dynaamisiksi prosesseiksi, jotka muovaavat identiteettiä ja jotka tapahtuvat vastavuoroisesti ympäristön kanssa. Niiden tutkimusperinne ja -traditiot nousevat monista viitekehyksistä. Subjektiuden käsite on liitetty sekä humanistiseen että poststruktuurisiin ja postmoderneihin teorioihin (Billet 2006; Eteläpelto 2007). Voimaantuminen puolestaan kriittisen sosiaaliteorian, organisaatioteorioiden ja sosiaalipsykologisiin teorioihin (Zimmerman 1995; Kuokkanen & Leino-Kilpi 2000). Niiden pohjalta voidaan todeta, että *sekä voimaantumista ja subjektiutta koskevat teoriat ja näkemykset korostavat tietoisuuden ja oppimisen kautta syntyvää emansipaatiota ja sitä kautta saavutettavaa sosiaalista muutosta.*

Yksilön voimaantumiseen liittyy tietoisuuden lisääntyminen itsestä ja omista mahdollisuuksista sekä vaikuttaminen ja aktiivinen osallisuus toimintaympäristössä. Se nähdään dynaamisena prosessina, johon liittyy transformaatio: myönteinen muutosvoima, joka lähtiessään liikkeelle vahvistaa itse itseään ja joka on luonteeltaan emotionaalinen. Voimaantumisen edellytyksenä nähdään, että ihmisellä on selvä identiteetti, tietoisuus siitä, kuka hän on ja mikä on hänen asemansa toimintaympäristössä (Sadan 2004, 138-140; Siitonen 1999,161-165; Zimmerman 1995). Subjektiuden rakentumisen keskeisinä piirteinä puolestaan nähdään itsensä tiedostaminen oman elämänhistorian ja kokemusten kautta ja minuuden sovittaminen ulkoisen maailman kanssa. Suhteessa ympäristöön keskeistä yksilön subjektiudessa on se, millaisen subjektiposition hän valitsee/omaksuu. Tämä syntyy vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Subjektius ilmenee myös

toimijuutena, jossa aktiivinen osallistuminen ja neuvottelu omasta paikasta ovat keskeisiä. Subjektiuden rakentuminen on luonteeltaan myös emotionaalista ja siihen liittyvät omakohtaiset merkityksenannot (Phillips 2002; Fenwick 2006).

Subjektilähtöinen voimaantuminen voidaan määritellä lisääntyneenä tietoisuutena itsestä ja suhteista sosiaaliseen ympäristöön sekä omien vaikutusmahdollisuuksien vahvistumisena. Tarkastelun kohteena on tällöin, millaista tietoisuutta yksilö rakentaa voimaantumisen prosessissa itsestään, miten hän näkee itsensä suhteessa sosiaaliseen ympäristöönsä ja organisaatioonsa ja millä tavalla hän rakentaa toimijuuttaan työympäristössään. Voimaantumista koskevat tutkimukset eivät ole voineet todentaa aukottomasti voimaannuttavia prosesseja tai sitä, miten eri tekijät siihen vaikuttavat (Fetterman 2005). Millaisena sitten subjektilähtöisen voimaantumisen prosessi näyttäytyi luonteeltaan tämän tutkimuksen valossa ja millaisia ulottuvuuksia tai muutosta se kanto mukanaan? Tai millaisia yleisempiä johtopäätöksiä voidaan tehdä voimaantumisesta identiteettinä? Tutkimuksessa osallistujien voimaantumisen prosessit näyttäytyivät monitasoisina ja kerroksisina, monella eri tavalla ilmenevinä kasvutarinoina, joissa identiteetin muutos oli monivaiheinen ja vaativa prosessi. Pohdin seuraavassa keskeisimpiä voimaantumisen ilmentymiä identiteettityössä.

### **Sisäinen vahvistuminen – suojakehä itselle**

Voimaantuminen merkitsee sisäistä vahvistumista ja yhteyden saamista siihen, kuka on ja mitä tarvitsee. Tässä tutkimuksessa *yhteys itseen osoittautui merkittäväksi voimaantumisesta sisäisesti kannattelevaksi elementiksi*. Se sai ihmisen kokemuksena erilaisia ilmaisuja ”*kokea itsensä ehyeksi*”, *levollisuus ja tyyneys*”, *”sisäinen rauha*”, *”sisäinen harmonia*”, *” luottaa itseensä*”, *”olla oma itsensä*”. Voimaantumisen teorioissa yhteyden löytymistä on kuvattu mm. havahtumisena (Siitonen 1999), voimakkaaksi tulemisena ja sisäisen voiman löytymisenä (Sadan 2004). Sillä on todettu olevan myös hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta merkitystä, sillä voiman ja yhteyden kokemus suhteessa itseen on vahvistavaa (Siitonen & Robinson 2001). Vaikka uusien tarinoiden kautta yksilö luo koko ajan uutta tarinaa itsestään, riittävä eheys on kokemuksellisesti tärkeä identiteetissämme. Muutoksessa on kysymys tasapainosta entisen ja uuden välillä. Liika pysyvyys ja jäykkyys tekee energiattomaksi ja vie voimia, turvaton muutos taas hajottaa ja etäännyttää ihmisen itsestään. Työelämän muutoksissa puhutaankin paljon itsestä vieraantumisesta ja turhautumisesta: ihminen ei tunnista enää itseään ja omia tarpeitaan.

Voidaan kysyä, miten yhteyden kokemus vahvistaa identiteettiä. Omien vahvuuksien, mahdollisuuksien sekä haavoittuvuuden, rajallisuuden ja joskus rajoittuneisuudenkin näkeminen ja hyväksyminen tarjoaa mahdollisuuden tunnistaa itsensä ja oma olemuksensa. Tällöin voi myös purkaa niitä johtopäätöksiä ja rajoittuneita käsityksiä, joita ihminen on saattanut tehdä itsestään ja identiteetistään. Uudet mahdollisuudet ymmärtää itseä voivat auttaa näkemään oman tarinan ja sen vaikutuksen omaan toimintaan ja siten antaa mahdollisuuden tehdä niistä uusia tulkintoja. Tällaisessa kokemuksessa ihminen astuu ikään kuin syrjään itsensä tarkkailijaksi ja kehittäjäksi. Tässä tutkimuksessa *muutos ilmeni nimenomaan mentaalisenä, ihmisen sisällä tapahtuvana muutoksena*. Voimaantumisen on siis kysymys mielentilasta, uskosta ja toivosta suhteessa itseen. Voimaantumista voi tässä mielessä kuvata myös inspiroivana ja voimaannuttavana uskomusjärjestelmänä itsestä (vrt. Siitonen 1999). Osa sisällämme olevista kokemuksista ovat tiedostamattomia ja siksi yhteyden saaminen niihin on hyvin tärkeää.

*Tunnetyöskentely osoittautui merkittäväksi työvälineeksi voimaantumisen prosessissa ja yhteyden luomisessa itseen* tässä tutkimuksessa. Tunnetyöskentely toimi tunteiden etäännyttäjänä, realisoijana ja oman subjektiivisuuden tilan vahvistajana. Toisaalta tunnetyöskentely toi tunteet esille ja työstettäväksi myös monet kipeät ja raskaat kokemukset. Kun tunteita voitiin etäännyttää ja neutralisoida, niitä kyettiin katsomaan enemmän rakenteisiin ja suhteisiin liittyvinä ilmiöinä kuin itseä koskevinä arvomäärityksinä tai vaikkapa itseen kohdistuvina hyökkäyksinä. Voimaantuminen näkyi sosiaalisessa vuorovaikutuskentässä myös parempana toisten tunteiden tai erilaisuuden ymmärtämisessä tai asioiden ja omien näkemysten rohkeampana ilmaisuna suhteessa toisiin.

Emootioilla onkin todettu olevan ihmisen identiteetille tärkeä merkitys ja selvä yhteys hyvinvointiin, työssä menestymiseen ja tunneälyyn. Emotionaalisten kokemusten merkitystä on usein vaikea tunnistaa, koska ne sisältävät niin paljon esitietoista ja nonverbaalista materiaalia. Tiedostamattomana tunnereaktiot voivat salpauttaa ja halvaannuttaa kokemusmaailman itsestä hyvin pieneksi. Kun toimintaympäristö nähdään etäämmältä, se antaa tilaa myös myönteisille tunteille ja koko tilanteen arvioimiselle.

Kun ihminen vahvistuu sisäisesti – tulee itsestään tietoisemmaksi syvemmällä tasolla - hän ei suostu enää yhtä helposti ulkoapäin tuleviin vaatimuksiin. Yksilön voimaantumisen onkin todettu olevan yhteydessä siihen, miten hän näkee syy-seuraus suhteet ympärillään ja miten hän näkee itsensä suhteessa muihin (Zimmerman 1995). *Rajat ja rajallisuus osoittautuivat tärkeiksi identiteettiä vahvistaviksi asioiksi* tässä tutkimuksessa. Niiden tiedostaminen näytti merkitsevän toisaalta

etäisempiä paikkoja suhteessa organisaatioon ja toisiin ihmisiin ja toisaalta kykyä hallita työtä ja työpaikan ihmissuhteita paremmin. Ne antoivat myös henkilökohtaisen väylän erottaa, mitkä tarinat ovat henkilökohtaisia, mitkä vuorovaikutukseen liittyviä ja mitkä yhteisöllisiä tarinoita. Rajapinta työn ja itsen välillä on siis olennaista oman subjektiivisuuden kannalta. Paremmiin asetetut rajat suhteessa ulkoisiin paineisiin vähentävät esimerkiksi syyllisyyden tai voimattomuuden tunteita.

Kun ihminen voimaantuu, hän saa ympärilleen suojakehän ja vahvuutta eikä haavoitu tai menetä voimiaan yhtä helposti kuin ennen. Tällainen suojakehä on hyvin tärkeä ihmisen eheydelle ja hyvinvoinnin kokemukselle. Jos suojakehä jää liian ohueksi, yksilöä uhkaa itsestä vieraantuminen ja minän haurastuminen erityisesti suurissa ympäristön paineissa. Ihminen kokee olevansa tällöin alistainen ympäristön voimille ja tapahtumille. Tällaisessa alistuneisuuden kokemuksessa ihminen muuttuu kyyniseksi, uhriutuvaksi ja uskoo, ettei mikään voi muuttua paremmaksi (Fletcher 2006). Myös suhde työhön, siihen liittyvät mielikuvat ja mielekkyyden kokemus sekä onnistumisen kokemuksen saavuttaminen ovat tärkeitä voimaantumisen kannalta. Ihmisen voi olla joskus vaikea tietää, millainen merkitys omalla työllä on organisaation tai systeemin kokonaiskentässä. Ihmiselle voi tulla systeemin merkityskatko ja tyhjyyden ja osattomuuden kokemus, jolloin työn merkitys merkityksestä itselle ja omasta osaamisesta katoaa (Huurinainen 2005).

Identiteettityöskentely oman sisäisen maailman kanssa merkitsee monella tapaa itsen muovaamista tai rakentamista uudelleen tai vähintäänkin sen paikantamista, missä suhteessa on itse ja ympäristöön. Kun muutokset liittyvät sisäisiin rakenteisiimme, ajatuksiimme, asenteisiimme, meihin juurtuneisiin käsityksiin ja tapamme toimia, merkitsee muutos työskentelyä myös identiteetin syvätasolla. Ammatillista identiteettityöskentelyä tehdään siis ihmisen koko identiteetin ja siihen liittyvän kehityshistorian kanssa.

### **Ulkoinen vahvistuminen – voimaa suhteisiin**

Ulkoinen vahvistuminen merkitsee *uutta identiteettipositiota* suhteessa toisiin ihmisiin, työhön ja organisaatioihin. Se, kuinka yksilö asemoi itsensä suhteessa toisiin, ilmaisee hänen subjektiivisuutensa laadun. *Voimaantuminen subjektiksi edellyttää aktiivista toimijuutta suhteessa ympäristöön, jossa toimijuus ilmenee sosiaalisena vaikuttamisena työyhteisössä.* Se on aina suhteellista, koska ihmiset elävät ja toimivat sosiaalisissa suhteissa, joissa toimijuus syntyy. Toimintaympäristössä identiteettipositio on aina jossakin määrin sopeutuva ja sen vallalle alistainen. Toisaalta on todettu, että vaikka yksilöt muokkaavatkin omaa subjektiivisuuttaan sosiaalisen ympäristön vaatimusten



mukaisesti kieltämällä laajan yksilöllisen toimijuuden, he kykenevät samalla säilyttämään minätunteensa ja subjektiivensa (Billet 2006).

Voimaantumista työssä ei synny, ellei sisäinen muutu myös ulkoiseksi toiminnaksi. Tutkimuksessani *uusi identiteettipositio ilmeni parempana omien tarpeiden ja tunteiden ilmaisemisena, toimivampien roolien omaksumisena, uusien neuvottelustrategioiden kehittämisenä ja erilaisina valintoina oman ammatillisen kehittymisen ja hyvinvoinnin suhteen*. Keskeistä voimaantumisessa yksilön näkökulmasta on se, kuinka sisäinen muutos rakentuu arjen toiminnaksi. Tämä vaatii yksilöä sitoutumaan pitkäaikaiseen uuden toimintatavan harjoitteluun. Tutkimukseni osoitti, että uusien tapojen harjoittelu ja siinä koettu onnistuminen saattoi olla erittäin energisoivaa ja vapauttavaa. Voimaa tuotti se, että yksilöllä on kokemus siitä, että asioille saattoi tehdä jotain, itsensä eteen voi uurastaa. *Onnistumisen kokemukset tuottivat voimaantumisen kokemuksen, joka parhaimmillaan tuotti myönteisen, jatkuvasti vahvistuvan voimaantumisen kehän. Toisaalta muutos vaati jatkuvaa monitorointia ja saattoi olla raskas ja välillä myös turhauttava prosessi*. Usein kehityshistoriassa jo varhain kehittyneet omalle hyvinvoinnille kielteiset tavat reagoida ja toimia tuottivat yksilölle uupumusta ja rooliväsymystä, jota oli vaikeaa muuttaa.

Identiteettipositio ilmenee myös erilaisina neuvottelustrategioina ja valintoina, joita yksilö rakentaa suhteessa ympäristöönsä. Phillips (2002) kuvaa subjektiivutta tietoisuutena itsestä valintojen tekijänä, sen tunnistamisena, miten käyttää valtaa tai miten muut käyttävät sitä, tietoisuutena omista arvovalinnoista ja siitä mitä valintoja tehdään. Identiteettipositioiden yksi ulottuvuus on myös roolien neuvoteltavuus: miten ratkaista ristiriitoja, miten itse vaikuttaa yhteisöön tai miten olla osallinen yhteisössä. Haastavaa yksilön kannalta on toisaalta se, millainen voimaannuttava ympäristö on tarjolla ja millaisia identiteettipositioita siinä on mahdollista ottaa/toteuttaa ja toisaalta se, miten hän toteuttaa omaa subjektiivuttaan työyhteisössä. Tässä tutkimuksessa *voimaantuminen näytti merkitsevän erityisesti oman paikan määrittämistä ja toimimista siten, että se mahdollisti enemmän subjektiivuden ja hyvinvoinnin kokemisen*.

Voimaantuminen rakentuu koko organisaation voimaannuttavien elementtien ja yhteisöllisten voimavarojen yhteistuloksena. Voimaannuttava ympäristö ja vahvan yhteisöllisyyden kokemus syntyy mahdollisuudesta monenlaisten roolien luomiseen, inspiroivaan ja jaettuun johtajuuteen, ohjauksellinen tukeen sekä toimivaan organisaation toimintajärjestelmään. Esimerkiksi Kanterin (1979) strukturaalisen teorian mukaan yksilöt voimaantuvat, jos työympäristö antaa heille siihen mahdollisuuden. Jos tämä puuttuu, ihmiset kokevat voimattomuutta ja se johtaa työuupumukseen ja

tyytymättömyyteen. Teoriassaan hän kuvaa työssä voimaantumista resurssien mobilisointina, jossa yksilö saa tukea, resursseja ja informaatiota ja mahdollisuuksia omaan kasvuun ja kehittymiseen. Tämä johtaa yksilön tasolla parempaan itsetuntoon, korkeampaan motivaatioon, parempaan jaksamiseen ja stressin vähenemiseen.

Yhteisöllinen voimaantuminen ei riitä voimaannuttamaan kuitenkaan jokaista yksilöä eikä yksilön voimaantuminen riitä voimaannuttamaan koko työyhteisöä. Kun yksilö tulee tietoisiksi omasta subjektipositioista ja organisaation prosesseista eikä ympäristö tue toivottua identiteettiä, syntyy ristiriitatilanne, jossa yksilö joutuu valitsemaan itseään ja identiteettiään vahvistavan strategian. *Tässä tutkimuksessa yksilöt tekivät valintoja oman hyvinvoinnin suhteen esimerkiksi lähtemällä pois työyhteisöstä tai opiskelemalla ja säilyttivät näin kokemuksen subjektiivuudestaan.* Toisaalta näitä voi tulkita myös tilanteeseen sopivina selviytymismalleina. Kirpal (2004b) on kuvannut tällaisina copingmalleina 1) työpaikan vaihdon 2) uudelleen määritellyn roolin: vähemmän välittävä rooli 3) pitkän aikavälin sopeutumisen tilanteeseen 4) voima haetaan muilta elämäntilanteilta 5) opiskelun 6) uralla eteenpäin menemisen ja 7) horisontaalisen liikkuvuuden. Se, milloin kysymys voimaantumisen kokemuksesta, milloin coping käyttäytymisestä, riippuu siitä, onko kysymys yksilön sisäisesti kokemasta tarpeesta päättää ”omasta kohtalosta”, vai alistumisen kokemuksesta suhteessa organisaatioon tai työyhteisöön.

Kaiken kaikkiaan työyhteisössä yksilön voimaantuminen on monimutkainen ja kerroksinen tapahtuma, jossa toimijuus rakennetaan aina jossakin määrin sosiaalisessa kentässä ja sen ehdoilla. Toisaalta voimaantunut yksilö on valmiimpi ja rohkeampi rakentamaan omaa identiteettiä ja toimijuuttaan työyhteisössä, käymään neuvotteluja roolistaan ja paikastaan yhteisössä. Yksilön voimaantumistyö on siis yhteisöllisen voimaantumisen ”voimavarayksikkö”.

## **Voimaantuminen identiteettityönä**

Koska voimaantuminen on luonteeltaan transformatiivista, muutos on keskeinen voimaantumisen prosessi. Voimaantuminen identiteettityönä on haastavaa, koska yksilön kehityksessä tapahtuu muutoksia elämänkaaren aikana myös luonnostaan. Jotkut asiat eivät ajan mittaan ole enää tyydyttäviä, ja yksilö kokee tarvetta muutokseen. Usein muutoksen käynnistäjinä toimivat erilaisten todellisuuksien kohtaaminen ympäristössä, kuten esimerkiksi kriisit, uudet kokemukset, traumat ym. Tällaiset elämänmuutokset voivat käynnistää hyvin kokonaisvaltaisen identiteetin

muutosprosessin, jossa koko elämää koskeva tarinallinen jäsennys saa uuden muodon. Yksilön elämässä voidaan hahmottaa kehitysportteja, joiden kautta astutaan eri tavoin uuteen identiteettikokemukseen itsestä (vrt. Eriksonin kehitysteoria 1958). Voimaantuminen identiteettityönä kulkee rinnakkain elämään kuuluvien kehitysporttien kanssa ja niiden logiikkaa seuraten.

Millainen sitten on voimaantumisen prosessin luonne identiteettityönä ja millaiset peruspremissit sitä ohjaavat? Niitä voi kuvata kolmen metaforan avulla: *peili, sävel ja kartta*. Peili muodostuu yksilön katsoessa omaa elämäntarinaansa, rakentaessa voimaantumista sen pohjalle sitä muovaten ja täydentäen. Sävel kuvaa muutoksen voimaa ja siirtymistä kohti vahvempaa subjektiutta ja kartta kertoo siitä, mitä tahtoo ja mitä kohti haluaa mennä. Olen koonnut yhteenvedonomaaisesti tutkimustulosteni pohjalta ne johtopäätökset, jotka näyttävät tässä voimaantumisen prosessissa olevan keskeisiä identiteettityön näkökulmasta.

### ***Elämänhistoriasta ja kokemuksista rakentuva yksilöllinen prosessi***

Voimaantumisessa yksilöt rakentavat aikaisempien kokemustensa pohjalta identiteettiään. Tällöin lähtökohtana on se, miten identiteettiin liittyvät kysymykset ovat aiemmin rakentuneet yksilön tavassa kokea itsensä ja ympäröivä maailma. Esimerkiksi se, kuinka autonominen yksilö on., miten hän liittyy toisiin tai millaista ammatillista subjektiutta hän voi yleensä työssään kokea. Yksilön identiteettityössä on tärkeää nähdä ja saada kosketus niihin kokemuksiin, jotka ehkä ovat merkittävällä tavalla rajoittaneet yksilön subjektiutta ja estäneet itsensä toteuttamisen.

Jokaisen tarina on yksilöllinen eikä yhtä voimaantumisen prosessia voi määrittää. Tutkimuksessani ohjelman ja sen seurannan aikana joku purki identiteettiään, toinen työskenteli löytääkseen sen, kolmas synnytti uutta ja joku etsi itselleen elämänfilosofiaa. Voimaantuminen saattoi merkitä koko identiteetin muutosta; täydellistä rotaatiota entisestä, tai sitten se saattoi olla hauraan kosketuksen saamista omiin tarpeisiin ja toiveisiin.

Identiteettityönä voimaantumista voi luonnehtia kertojalle itselleen alussa peittyvänä, työskentelyn myötä näkyvämmäksi ja ilmaistuksi tulevana ja lopulta mahdollisesti muuttuneena tarinana. Peilistä voidaan nähdä sitä, mikä on mahdollista sillä hetkellä nähdä ja herätellä niitä muutoksen voimia, jotka odottavat toteutumistaan sillä hetkellä.

### ***Pitkäaikainen, jatkuvaa harjoittelua ja monitorointia vaativa kehitysprosessi***

Subjektiuden rakentaminen tai vahvistaminen näyttäytyy pitkänä prosessina, joka edellyttää jatkuvaa monitorointia ja itsensä valvomista. Syvään juurtuneet kokemukset itsestä ja tavat toimia eivät näyttäydy lainkaan yksinkertaisina tai helppoina. Tutkimukseni osallistujat joutuivat kamppailemaan vielä usean vuoden jälkeenkin joidenkin omia voimia heikentävien piirteidensä kanssa, mutta olivat siitä enemmän tietoisia. Tutkimuksissa (esim. Merriam & Clark 1993) on todettu, että kokemuksen, josta opitaan ja jonka myötä ollaan halukkaita muuttumaan, täytyy olla henkilökohtaisesti merkittävä. Muutoksen on oltava myös sellainen, jota henkilö itse arvostaa.

Voimaantumisen prosessi saattaa olla luonteeltaan terapeutin ja identiteettiä koostava tai se voi olla myös tuskallinen prosessi, joka lisää tyytymättömyyttä ja frustraatiota entisestään. Toisaalta nämä epämiellyttävätkin tunnereaktiot voidaan nähdä voimaantumista kohti menevänä prosessina, muutosta liikkeelle panevana voimana. Identiteetin muutoksen on todettu sisältävän monenlaisia vaihteita ja haasteita esimerkiksi erilaisissa terapiaprosesseissa (Juntumaa 2008, 54–55).

### ***Sisäisen ja ulkoisen rajapinnassa rakentuva prosessi***

Voimaantuminen rakentuu aina rajapinnassa: yksilön sisäisen ja ulkoisen maailman välissä. Subjektius ilmenee siinä, millaisena se näyttäytyy ihmisen mielessä ja millaisia rajapintoja hänellä on suhteessa työhön, organisaatioihin ja ihmissuhteisiin. Kun voimaantumista tehdään identiteettityönä, rajatyöskentely on erittäin tärkeä identiteettiä vahvistavaa ja suojakehää rakentavaa. Jos rajojen tasapaino on vääristynyt, voi kovin pakottava työkuulttuuri tai työelämän hektisyys musertaa alleen yksilön oman äänen ja kapeuttaa merkittäväällä tavalla toimijuutta työyhteisössä.

### ***Itseään vahvistava prosessi***

Lähtiessään liikkeelle voimaantumisen prosessi siirtyy identiteettityössä myös voimaannuttavaksi kehäksi ja alkaa luoda uutta tarinaa. Jotkut lähtevät liikkeelle ja synnyttävät uuden luovan itsensä yhä uudelleen, vaeltavat oman elämänsä sankareina, kun taas toiset alkavat unelmoida liikkeelle lähdistä. Tätä voi kuvata hyvänä energiana, joka astuu ihmisen sisään tai vaikkapa parantuneena itsetuntona. Voimaantumisessa korostetaan voimaantumisen ketjua: kun voima lähtee liikkeelle, se alkaa vahvistaa itse itseään (Siitonen 1999). Zimmermann (1995) puolestaan kuvaa

voimaantumista sarjana kokemuksia, joissa yksilö luo lähemmän yhteyden omaan itseensä ja tavoitteisiinsa sekä niihin keinoihin, joilla sitä saavuttaa.

## **Identiteettityön avulla voimaannuttavaa työelämää**

Organisaatiot, työyhteisöt ja yksilöt ovat identiteettityön kannalta monimutkainen ja monitasoinen rakenteellinen, sosiaalinen ja psyykkinen verkko. Yksilön ja yhteisön voimavarojen ja hyvinvoinnin tukeminen edellyttää työskentelyä kaikilla näillä tasoilla. Kun organisaatiot ja yritykset pyrkivät lisäämään menestystään ja tuloksellisuuttaan sekä uudistavat toimintatapojaan, yksilön ja yhteisön voimat olisi valjastettava rakentamaan voimaannuttavaa työyhteisöä ja voimaantuneita sen jäseniä.

Työelämänsä aikana ihminen käy läpi monia, omaan identiteettiinsä liittyviä muutoksia, jotka vaikuttavat myös koettuun työidentiteettiin ja toimintaan työssä. Identiteettityö ei kuitenkaan tapahdu itsestään, vaan vaatii ohjauksellista tukea. Sen vuoksi olisi tärkeää saada aikaan sellaista vuoropuhelua, joka tukee yksilön kasvua, mutta toisaalta myös rakentaa sellaisia organisaatioita, joissa voimaantumista voi tapahtua. Sitran muutosta koskevassa raportissa (Hautamäki 2008, 42–45) todetaankin, että ihmisten voimaannuttaminen on yhteiskunnan tärkeimpiä tehtäviä. Raportin tuottanut työryhmä korostaa voimaantumisen merkitystä kilpailukyvyyn ja yritysten menestyksen kannalta. Se painottaa yhteisöjen ja organisaatioiden voimaannuttamista eri tavoin ja sen ohella yksilöön kohdistuvaa voimaantumistuen antamista. Instituutioiden tulee vahvistaa ihmisten elämänhallintaa ja antaa heille mahdollisuuksia kehittyä ja käyttää omia voimavarojaan itsensä, oman luovuutensa ja osaamisensa kehittämiseen. Työryhmä toteaaakin, että Suomeen pitäisi perustaa elämänhallintakeskuksia osaamiskeskusten sijaan.

Voimaannuttava työyhteisö tarvitsee jokaista jäsentään. Työntekijän tulisikin rakentaa itsensä tuntemista ja huolehtia omasta subjektiivisuudestaan. Työelämässä menetetyin ja kallein työntekijä on ihminen, joka on menettänyt voimansa ja on jäänyt ”eläkkeelle” työpaikalleen voimattomana. Jos sisäinen voima lakkaa, voimattomuus astuu näyttämölle myös työssä. Haasteeksi työelämälle ja organisaatioille voidaankin asettaa seuraavia kysymyksiä: Mitä on se tuki, jota ihmiset tällaisessa muutostilanteessa tarvitsevat voimaantuakseen tai vahvistaakseen subjektiivuuttaan? Missä ovat ne ajat, paikat ja tilat, joissa voidaan aidosti rakentaa yksilöllistä ja yhteisöllistä voimaantumista? Olisi suositeltavaa rakentaa erilaista coaching-toimintaa ja yhteisöllisiä voimaantumishoitoja tukemaan identiteettityötä ja ennaltaehkäisemään uupumista. Niiden tulisi olla myös riittävän pitkiä, jotta

niillä olisi todellista vaikuttavuutta. Identiteetin rakentamiseen hyvinvointiluento pari kertaa vuodessa tuskin riittää.

## Lähteet

- Billett, S. (2006). Work, subjectivity and learning. Teoksessa S. Billett, T. Fenwick & M. Somerville (toim.) *Work, subjectivity and learning. Understanding learning through working life*. Unesco-Unevoc Book Series. Springer Netherlands, Dordrech 1–20.
- Erikson, E. H.(1958). *Childhood and society*. W.W. Norton, New York.
- Eteläpelto, A.( 2007). Työidentiteetti ja subjektius rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Wsoy, Helsinki, 90–142.
- Fenwick, T. (2006). Escaping/becoming subjects: Learning to work the boundaries in boundaryless work. Teoksessa S. Billett, T. Fenwick & M. Somerville (toim.) *Work, subjectivity and learning. Understanding learning through working Life*. Unesco-Unevoc Book Series. The Netherlands, AA Springer, Dordrecht, 21–36.
- Fetterman, D. M. (2005). A window into the heart and soul of empowerment evaluation. Teoksessa D. M. Fetterman & A. Wandersman (toim.) *Empowerment evaluation principles in practice*. Guilford Press, New York, 1–26
- Fletcher, K. (2006). Beyond dualism: Leading out of oppression. *Nursing Forum* 41 (2), 50-59.
- Hautamäki, A. (2008). (toim.) *Muutoksen Suomi. Ihmiset muutoksen tekijöinä, instituutiot ihmisten tekijöinä*. Muutoksen työryhmän raportti. Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra, Helsinki.
- Huurinainen, P. (2005). Kohti systeemiälykstä työtä. Teoksessa: P. Hämäläinen & E. Saarinen (toim.) *Systeemiäly. Systems Analysis Laboratory. Research Reports*. www.sal.hut.fi.
- Hänninen, S. (2010). *Subjektiksi työssä – Identiteettiä rakentamassa voimaantumisen kehitysohjelmassa*. Väitöskirjatyö, Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen tiedekunta.
- Julkunen, R. (2008). *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Vastapaino, Tampere.
- Juntumaa, R. (2008.) *Psykoanalyysi oppimisprosessina*. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 217.
- Kanter, R. M. (1979). Power failure in management circuits. *Harvard Business Review* 57, 65–75.
- Kirpal, S. (2004a). Researching work identities in a European context. *Career Development International* 9(3), 199–221.
- Kirpal, S. (2004b). Work identities of nurses: between caring and efficiency demans. *Career Development International* 9(3), 274–304.
- Kuokkanen, L., Leino-Kilpi, H. (2000). Power and empowerment in nursing: three theoretical approaches. *Journal of Advanced Nursing* 31 (1), 235–241.
- Lehto, A-M. (2007). Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) *Työ murroksessa*. Artikkelikokoelma. Työterveyslaitos, Helsinki, 93–105.
- Merriam, M. C. & Clark, M. C. (1993). Learning from life experience. What makes it significant? *International Journal of Lifelong Education* 12, 129–138.
- Sadan, E. (2004). *Empowerment and community planning: Theory and practice of people-focused social solutions*. Hakibbutz Hameuchad Publishers, Tel Aviv.
- Sennet, R. (2007). *Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta?* Vastapaino, Tampere.
- Siitonen, J. (1999). *Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua*. Väitöskirja. Kasvatustieteiden tiedekunta, opettajankoulutuslaitos. Oulun yliopisto, Oulu.
- Siitonen, J. & Robinson, H.( 2001). Pohdintaa voimaantumisesta. Teoksessa L. Jarvisalo (toim.) *Muutoksen kautta kasvuun*. Kotilo, Savonlinna, 61–72.
- Siltala, J. (2004). *Työelämän huonontumisen lyhyt historia*. Otava, Helsinki.
- Vähämäki, J. (2009). *Itsen alistus*. Like, Helsinki
- Zimmerman, M. A. (1995). Psychological empowerment: Issues and illustrations. *American Journal of Community Psychology* 23 (5), 581–599.