

Tunnetoimijuus työssä: identiteetit, toimijuus ja tunteet

21.4.2023

Päivi Hökkä

KT, dos., jatkuvan oppimisen
professori (tenure)

Tampereen yliopisto



Puheenvuoron tavoite ja kulku

Osaamistavoitteet:

- Ammatillisen toimijuuden, tunteiden ja tunnetoimijuuden merkitys ohjauksessa ja työssä

Teemat ja sisältö:

- Orientaatio: Jatkuva oppiminen ja ohjausosaaminen
- Ammatillinen identiteetti ja toimijuus
- Toimijuus ja tunteet työssä
- Tunnetoimijuus



Orientaatio: jatkuva oppiminen ja ohjausosaaminen



Ohjausosaaminen jatkuvan oppimisen ytimessä

Jatkuvan oppimisen keskeinen ja korostunut merkitys:

- Globaalit megatrendit: maapallon kantokyky, tekoäly, globaalit kriisit
- Yhteiskunnallinen merkitys: osaamisvaje, työvoiman riittävyys, rakenteellinen työttömyys
- Työelämä ja organisaatiot: kilpailukyky, tuottavuus
- Yksilöt/työntekijät: työhyvinvointi, työura, työllisyys

Suomessa jatkuvan oppimisen uudistus 2019 - 2030

Ohjausosaaminen jatkuvan oppimisen ytimessä

Suomen erityispiirteitä:

- Aikuiskoulutus ja jatkuvan oppimisen palvelut kasautuvat hyvin koulutetuille
- Pelkän perusasteen varassa 300 000 työntekijää
- Vajaa 500 000 henkilöä tarvitsee uudelleenkoulutusta tai laajaa täydennyskoulutusta lähivuosina (OKM, 2022).
- Haasteena saada koulutukseen sitä eniten tarvitsevat

Ohjauksen (oppimisen, ura, yhteisö) merkitys korostunut!

Ohjausosaaminen jatkuvan oppimisen ytimessä

Jatkuva oppiminen ja oppimiskäsitykset (osaaminen vs. oppiminen)

- Jatkuvan oppimisen kannanotoissa ja kirjoituksissa korostunut rakenteiden, systeemien ja järjestelmien tarkastelu.
- Osaaminen: yksilön tai organisaation pääomaa, kvalifikaatioita (tietoja, taitoja, asenteita)
- Oppiminen: jatkuva ihmisenä olemisen prosessi (tietojen ja taitojen kehittyminen + osallisuus)
- Oppiminen EI pelkästään tietojen ja taitojen karttumista, osaamista ja kompetensseja VAAN myös identiteetin muutosta, toimijuutta ja tunnetta

Ammatillinen identiteetti ja toimijuus: korostunut merkitys muutoksessa



Ammatillinen identiteetti

- Jatkuvan oppimisen ja joustavuuden vaatimus työn muutoksessa
- Tarve jatkuvalla identiteettineuvottelulle läpi työuran
- Tietoisuus omasta ammatillisesta identiteetistä ja osaamisesta korostunut: kyky sen uskottavaan esittämiseen: "kuka olen, mitä osaan, mikä on minun tarina"

Mutta samaan aikaan kun identiteettien merkitys työssä korostunut:

- Työntekijöillä on entistä vähemmän varmuutta, vakautta, jatkuvuutta ja ennustettavuutta työurien rakentamisessa.
- Pitkäjänteinen työidentiteettien rakentaminen on vaarantunut.
- Sitoutuminen työhön ja työpaikkaan on tullut haasteelliseksi.
- Sitoutumisen kohde murroksessa - ei työnantaja tai työ vaan oma elämä (esim. vuokratyöläisyys omana valintana)
- Lisäksi kiire, jatkuvat muutokset ja uudet haasteet uhkaavat rapauttaa ammatillisen identiteetin, jos sen uudelleenneuvottelulle ei ole tilaa.

Ammatillinen toimijuus

- Toimijuuden merkitys työssä ja työn muutoksessa korostunut (esim. Goller & Paloniemi, 2017).
- Työntekijöiden toimijuuden vahvistaminen keskeistä jatkuvassa muutoksessa ja organisaatioiden kehittämisessä.
- Toimijuudella on havaittu olevan yhteys mm:
 - Identiteettien neuvotteluun ja tuunaamiseen
 - Luovuuteen ja innovaatioihin
 - Organisaatioiden muutokseen ja kehittämiseen
 - Organisaatioiden tuloksellisuuteen

Mitä on toimijuus

- Autonomiiaa, valtaa (power to) ja vaikutusmahdollisuutta.
- Osallisuutta, aktiivisuutta, aloitteellista toimintaa.
- Asioiden kyseenalaistamisena sekä poikkeamisena totutuista tavoista ajatella ja toimia.
- Hiljaista tai äänekkästä vastarintaa, kannanottoa.
- Kykyjä ja resursseja vaikuttaa omaan elämään.
- (Oikeiden) valintojen tekoa > elämänhallintaa.
- Kollektiivista kamppailua olosuhteiden parantamiseksi.

Ammatillinen toimijuus (subjektikeskeinen sosiokulttuurinen lähestymistapa):

- pikemminkin *toimintaa* kuin kapasiteettia tai kykyä
- kohdistuu *työhön* ja *ammattilliseen identiteettiin* (Eteläpelto ym. 2013)
- tilanteista ja kontekstuaalista (aina vuorovaikutuksessa useiden tekijöiden kanssa)

Toimijuus ja tunteet työssä



Toimijuus työssä

- Ammatillinen toimijuus keskeinen käsite tarkasteltaessa oppimista ja muutosta työpaikoilla ja organisaatioissa (Billett & Noble, 2017; Eteläpelto ym. 2013; Goller & Paloniemi, 2022; Hakanurmi ym. 2021; Tynjälä, 2013; Wallin ym. 2022).
- Tähän saakka ammatillinen toimijuus on ymmärretty pääosin rationaalisena ja tavoitekeskeisenä ilmiönä ja siihen liittyviin emotionaalisiin tekijöihin ei ole kiinnitetty huomiota (Hökkä ym. 2017; 2020).

Tunteet työssä

Tunteet poistettavasta häiriötekijästä työelämän kehittämisen kovaan ytimeen:

Tiedetään muun muassa että:

- tyytyväiset työntekijät tuottavat 40 % enemmän liikevaihtoa kuin tyytymättömät
- organisaation ilmapiiri selittää 20-30 % liiketuloksesta

Tunteilla keskeinen merkitys työpaikoilla: ne ovat yhteydessä mm:

- Organisaatioiden tehokkuuteen, muutoskyvykkyyteen ja kilpailukykyyn (Antonacopoulou & Gabriel 2001; Riforgiate & Komarova 2017).
- Työntekijöiden hyvinvointiin, luovuuteen ja työssä suoriutumiseen (Barsade & Gibson 2007; Connelly & Gooty 2015)
- Työntekijöiden urakehitykseen ja ammatillisen identiteetin rakentumiseen (Kira & Balkin 2014; Vähäsantanen & Eteläpelto 2015; Winkler 2018).

Toimijuus ja tunteet työssä

- Ammatillisen toimijuuden ja tunteiden vastavuoroista suhdetta tarkastelu laadullisessa tutkimuksessa (Hökkä ym. 2017; Ursin ym. 2020; Vähäsantanen & Eteläpelto 2015)
 - Tunteita tarkasteltu erityisesti suhteessa ammatillisen **identiteetin neuvotteluun**:
 - Positiiviset tunteet (esim. tyytyväisyys) olivat yhteydessä ammatillisten identiteettien muokkaukseen organisaatiomuutoksissa
 - Negatiiviset tunteet (esim. ahdistus) vahvistivat pitäytymistä vanhoissa roolipositioissa
 - Tunteiden yhteys toimijuuteen **tekoina ja vaikuttamisena**: erityisesti negatiivisten tunteiden yhteys muutostoimijuudelle. Esim. tyytymättömyys työhön uravalintoja ohjaamassa.
 - Negatiiviset tunteet ja valta: pelko aktivoi johtajien toimijuutta haastavissa tilanteissa, mutta rajoitti ja halvaannutti työntekijöitä.
 - **Vastavuoroisuus**: myös toimijuus on yhteydessä tunteisiin:
 - Kun työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa työhönsä ja muokata identiteettejään raportoitiin mm. iloa ja tyytyväisyyttä
 - Heikko toimijuus oli yhteydessä negatiivisiin tunteisiin kuten riittämättömyyden tunteeseen.

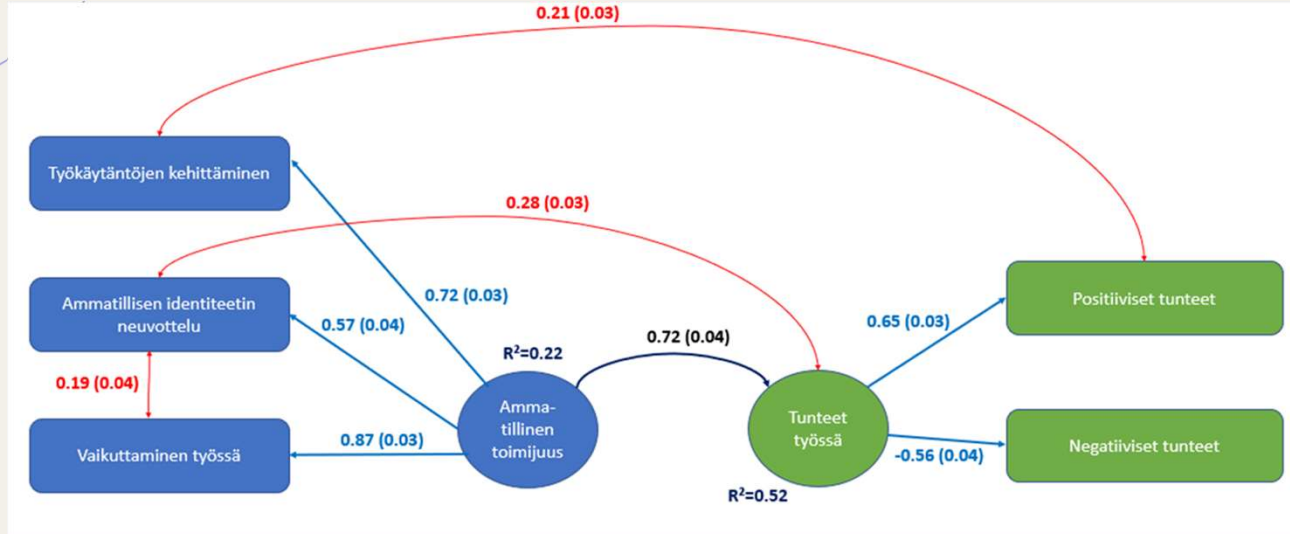
Toimijuus ja tunteet työssä

Ammatillisen toimijuuden yhteys tunteisiin (Vähäsantanen, Nissinen, Paloniemi, Hökkä & Ikävalko, 2023 arvioitavana)

- **Sähköinen kysely (n = 777)** asiantuntijaorganisaatiossa (vastausprosentti n. 37%).
- **Ammatillisen toimijuuden mittari**, 17 väittämää (Vähäsantanen ym. 2019):
 - Vaikuttaminen työssä
 - Työkäytäntöjen kehittäminen,
 - Ammatillisen identiteetin neuvottelu.
- **I-PANAS-SF-mittari**, 10 tunnetilaa (Hietalahti 2016; Thompson 2007)
 - Positiiviset tunteet (esim. innostunut)
 - Negatiiviset tunteet (esim. häpeissään)

Toimijuus ja tunteet työssä

(Vähäsantanen ym. 2023, arvioitavana)



- Toimijuus vahvasti yhteydessä tunteisiin työssä; tunteiden selitysaste on 52%.
- Mitä enemmän raportoidaan toimijuutta sitä useammin koetaan positiivisia tunteita ja sitä harvemmin negatiivisia tunteita.

Tunnettoimijuus työssä



Tunnetoimijuus työssä:

Tunnetoimijuus organisaation muutoksessa TSR-hanke (2018-2020)

Interventiotutkimus, jossa toteutettiin tunnetaitovalmennukset kahdessa organisaatiossa terveydenhuolto- ja teknisen alan organisaatioissa

- Hökkä, P. K., Vähäsantanen, K. & Ikävalko, H. (2023). An integrative approach to emotional agency at work. *Vocations and Learning*, 16, 23-46.
- Hökkä, P. K., Räikkönen, E., Ikävalko, H., Paloniemi, S., & Vähäsantanen, K. (2022). Emotional Agency at Work : The Development and Validation of a Measure. *Frontiers in Education*, 7, Article 852598. <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.852598>



Tunnetoimijuus työssä: määritelmä

- Määritelmämme tunnetoimijuudesta perustuu i) sosiokulttuuriseen subjektikeskeiseen käsitykseen ammatillisesta toimijuudesta (Eteläpelto ym. 2013) sekä ii) integratiiviseen ymmärrykseen tunteista (Butler & Gross, 2009; Zembylas, 2007)
- **Ammatillinen toimijuus – eri teoreettisia lähestymistapoja yhdistävä näkökulma:**
 - *Toimijuus yksilön ominaisuuksina:* yksilölliset piirteet ja kyvyt
 - *Toimijuus tekoina:* vaikuttaminen, osallisuus, päätöksenteko
- **Tunteet:**
 - Subjektiivinen, yksilöllinen kokemus
 - Sosiokulttuuriset tekijät rajaavat ja resursoivat

Tunnetoimijuus työssä: määritelmä

Tunnetoimijuus työssä:

- *Sisältää sekä yksilöllisen että sosiaalisen aspektin:* tunteet ovat yksilön subjektiivisia kokemuksia, jotka ovat sosiokulttuuristen rakenteiden (esim. työpaikan normit, säännöt, käytänteet) resursoimia ja rajaavia.
- *Kompetenssi/taito* jota voidaan vahvistaa ja oppia (ts. ei sisäsyntyinen piirre tai ominaisuus)
- *Intentionaalista:* tavoitteellista vaikuttamista omaan tai muiden tunteisiin tai työkäytänteisiin (huom! Ei manipulointi, tunteissa vellominen tai pakkopositiivisuus).
- Positiivisten tunteiden vahvistaminen, kyky ja rohkeus käsitellä negatiivisia tunteita
- Voi toimia *trasformatiivisena voimana* organisaatioiden kehittämisessä ja työssä oppimisessa.

Tunnetoimijuus työssä:

kaksi ulottuvuutta

Omat Tunnetaidot

Kiinnitän huomiota tunteisiin työpaikallani

Tunnistan hyvin omat tunteeni työssäni

Osaan kuvailla tunteita työssäni monipuolisesti

Tunnistan hyvin tunteita työpaikallani

Tunteisiin vaikuttaminen työssä

Minulla on keinoja tunteiden käsittelyyn työpaikallani

Pystyn vaikuttamaan omiin tunteisiin työssäni

Pystyn vaikuttamaan muiden ihmisten tunteisiin työpaikallani

Pystyn osaltani vaikuttamaan työpaikkani ilmapiiriin

Osaan vahvistaa myönteisiä tunteita työpaikallani

Osaan luoda hyvää fiilistä työpaikallani

Tunnetoimijuus on tunteiden (omien tai muiden) tiedostamista, ymmärtämistä ja huomioonottamista sekä tunteisiin vaikuttamista organisaation käytänteissä, toiminnassa ja vuorovaikutuksessa

Tunnetoimijuus työssä

Tunteiden kokeminen ja kokemus tunneinterventioista: Erilaiset tunnetyypit:

- Vahvistuneet näköalatoimijat
- Neutraalit mukanaolijat
- Yllättyneet valaistujat
- Turhautuneet torjujat

Tunnetoimijuudella positiivinen yhteys:

- työpaikan tunneilmastoon
- työn imuun
- organisaatiomuutokseen sitoutumiseen ja muutoksen toteuttamiseen

Tunnetoimijuus työssä ja ohjaustyössä:

Tunnetoimijuutta vahvistamalla voidaan luoda ja kehittää työpaikkoja, joissa koetaan useammin positiivisia tunteita.

- Tunteet yhteydessä työntekijöiden ja yhteisöjen oppimiseen, työtyytyväisyyteen ja motivaatioon.

Keskeistä tunnetoimijuuden vahvistaminen interventioiden ja työohjauksen avulla sekä työn arjessa toimintakulttuurin ja johtamiskäytäntöjen kautta.

Positiivisten tunteiden vahvistaminen, tunneilmastoon vaikuttaminen

Negatiivisten tunteiden voiman ymmärtäminen ja käsittely

Johdolla ja esihenkilötyössä erityisvastuu tunnetoimijuutta vahvistavan työskulttuurin ja käytänteiden vahvistamisessa.

Ohjaustyössä keskeistä omien tunteiden tiedostaminen ja reflektointi + tietoiset tunneteot

Päätteet

*“Tunnetoimijuus työssä on **tunnetaitoa** sekä **tietoisia tekoja** työpaikan tunneilmapiirin vahvistamiseksi positiivisia tunteita vahvistaen ja negatiivisia tunteita käsitellen”*

“Tunnetoimijuutta vahvistamalla voidaan kehittää työpaikkoja, joissa koetaan useammin positiivisia tunteita”



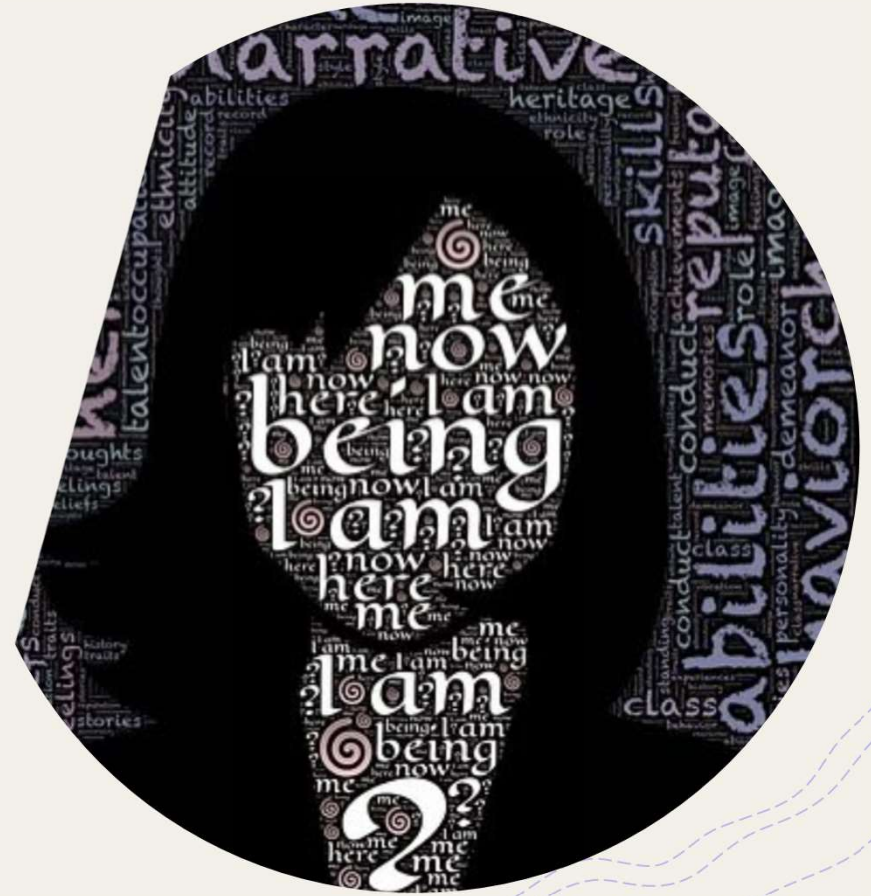
Identiteettityötä

Millainen on oma ammatillinen identiteettisi?

- Miltä tuntuu olla sinä ammatissasi?
- Koetko ammattiylpeyttä ja innostusta työssäsi?
- Tukevatko työn tekemisen rakenteet ja sosiaalinen yhteisö omaa ammatillisuuttasi?
- Missä näet itsesi viiden vuoden päästä?

Millainen tunnetoimija olet?

- Tunnistatko omat tunteesi työssä?
- Mitä tunnet ja miten reagoit esim. haastavissa tilanteissa?
- Miten huomioit toisten tunteita työssä?
- Millaista tunneilmapiiriä osaltasi rakennat omissa työpaikassasi?





**Kiitos ja työniloa ohjausosaamisen
rakentamiseen!**

Päivi Hökkä
paivi.hokka@tuni.fi

21.4.2023

Ohjausosaamista rakentamassa

27

Lähteitä; vertaisarvioituja artikkeleita:

- Hökkä, P., Vähäsantanen, K., & Ikävalko, H. (2023). An Integrative Approach to Emotional Agency at Work. *Vocations and Learning*, 1-24.
- Hökkä, P. K., Räikkönen, E., Ikävalko, H., Paloniemi, S., & Vähäsantanen, K. (2022, July). Emotional agency at work: the development and validation of a measure. In *Frontiers in education* (Vol. 7, p. 434). Frontiers.
- Vähäsantanen, K., Räikkönen, E., Paloniemi, S., & Hökkä, P. (2021). Acting Agentially at Work : Developing a Short Measure of Professional Agency. *Nordic Journal of Working Life Studies*, Early online. <https://doi.org/10.18291/njwls.127869> Open Access.
- Hökkä, P., Vähäsantanen, K., & Paloniemi, S. (2020). Emotions in Learning at Work : a Literature Review. *Vocations and Learning*, 13 (1), 1-25. doi:10.1007/s12186-019-09226-z
- Ikävalko, H., Hökkä, P., Paloniemi, S., & Vähäsantanen, K. (2020). Emotional competence at work. *Journal of Organizational Change Management*, <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2020-0024>.
- Ursin, J., Vähäsantanen, K., McAlpine, L., & Hökkä, P. (2020). Emotionally loaded identity and agency in Finnish academic work. *Journal of Further and Higher Education*, 44 (3), 311-325. doi:10.1080/0309877X.2018.1541971
- Vähäsantanen, K., Hökkä, P., & Paloniemi, S. (2020). University teachers' professional identity work and emotions in the context of an arts-based identity coaching program. In L. McKay, G. Barton, S. Garvis, & V. Sappa (Eds.) *Arts-based research, resilience and well-being across the lifespan* (233-256). Cham: Palgrave Macmillan. DOI: 10.1007/978-3-030-26053-8_13
- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Räikkönen, E., & Hökkä, P. (2020). Professional agency in a university context : Academic freedom and fetters. *Teaching and Teacher Education*, 89, 103000. DOI: 10.1016/j.tate.2019.103000
- Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Herranen, S., & Eteläpelto, A. (2019). Emotions in leaders' enactment of professional agency. *Journal of Workplace Learning*, 31 (2), 143-165. doi:10.1108/JWL-07-2018-0086
- Hökkä, P., Rautiainen, M., Silander, T., & Eteläpelto, A. (2019). Collective Agency-promoting leadership in Finnish teacher education. In J. Murray, A. Swennen & C. Kosnik (Eds.), *International research, policy and practice in teacher education: Insider perspectives*. Cham: Springer, 15-29.
- Eteläpelto, A., Kyryri, V.-L., Penttonen, M., Hökkä, P.; Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Lappalainen, V., Eteläpelto, T. (2018). A multi-componential methodology for exploring emotions in learning: using self-reports, behaviour registration, and physiological indicators as complementary data. *Frontline Learning Research*, 6(3), 6-36.
- Vähäsantanen, K., Räikkönen, E., Paloniemi, S., Hökkä, P & Eteläpelto, A. (2018). Developing an instrument to measure the multidimensional structure of professional agency. *Vocations and Learning*. DOI 10.1007/s12186-018-9210-6.
- Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., & Eteläpelto, A. (2017). The reciprocal relationship between emotions and agency in the workplace. In M. Goller & S. Paloniemi (Eds.), *Agency at Work. Agentic perspective on professional learning and development*. Dordrecht: Springer, 161-181.
- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökkä, P., & Eteläpelto, A. (2017). The development of shared work practices - professional agency and boundary-crossing participation in a dialogue. In M. Goller & S. Paloniemi (Eds.), *Agency at Work. Agentic perspective on professional learning and development*. Dordrecht: Springer.
- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (2017). Agentic perspective on fostering work-related learning. *Studies in Continuing Education*, 39(3), 251-267.
- Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Paloniemi, S., Herranen, S., & Eteläpelto, A. (2016). Professional learning and agency in an identity coaching programme. *Professional Development in Education*, 43(4), 514-536.

Lähteitä; vertaisarvioituja artikkeleita:

- Vähäsantanen, K., Räikkönen, E., Paloniemi, S., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (2018). Developing an instrument to measure the multidimensional structure of professional agency. *Vocations and Learning*. DOI 10.1007/s12186-018-9210-6.
- Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., & Eteläpelto, A. (2017). The reciprocal relationship between emotions and agency in the workplace. In M. Goller & S. Paloniemi (Eds.), *Agency at Work. Agentic perspective on professional learning and development*. Dordrecht: Springer, 161-181.
- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökkä, P., & Eteläpelto, A. (2017). The development of shared work practices - professional agency and boundary-crossing participation in a dialogue. In M. Goller & S. Paloniemi (Eds.), *Agency at Work. Agentic perspective on professional learning and development*. Dordrecht: Springer.
- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (2017). Agentic perspective on fostering work-related learning. *Studies in Continuing Education*, 39(3), 251-267.
- Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Paloniemi, S., Herranen, S., & Eteläpelto, A. (2016). Professional learning and agency in an identity coaching programme. *Professional Development in Education*, 43(4), 514-536.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P., & Paloniemi, S. (2014). What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review*, 10, 45-65.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2014). Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta työssä? [How to conceptualize professional agency at work] *Aikuiskasvatus*, 34(3), 202-214.
- Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (2014). Seeking New Perspectives on the Development of Teacher Education – A Study of the Finnish Context. *Journal of Teacher Education*, 65(1), 39-52
- Hökkä, P. & Vähäsantanen, K. (2014). Agency-centred coupling - a better way to manage an educational organization? *International Journal of Leadership in Education. Theory and Practice*, 17(2), 131-153.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2013). Identity and agency in professional learning. In S. Billett, C. Harteis and H. Gruber (eds.), *International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learning*, Vol. 2. Springer International Handbook in Education series.
- Hökkä, P., Eteläpelto, A., & Rasku-Puttonen, H. (2012). The professional agency of teacher educators amid academic discourses. *Journal of Education for Teaching*, 38(1), 83-102.
- Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Eteläpelto, A., & Rasku-Puttonen, H. (2012). Opettajien ammatillinen identiteetti, toimijuus ja sitoutuminen väljä- ja tiukkakytentäisessä koulutusorganisaatiossa. [Teachers' professional identity, agency and commitment in loose- and tightly-coupled organizations] *Aikuiskasvatus*, 32(2).

Lähteitä; Kirjoja:

- Hökkä, P., Ikävalko, H., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., & Nordling, A. (Eds.). (2020). *Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä*. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.
- Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Mahlakaarto, S., Paavola, V., & Rossi, M. (2017). *Kohtaa, Osallista, Edistä: KOE! Toimijuusjohtamisen askeleet*. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.
- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (Eds.). (2017). *Ammatillinen toimijuus: Rakenne, mittari ja tuki*. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.
- Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Herranen, S., Manninen, M. & Eteläpelto, A. (Eds.). (2014). *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen - Luovia voimavaroja työhön!* Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.
- Hökkä, P. (2012). Teacher educators amid conflicting demands: tensions between individual and organizational development. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* 433. University of Jyväskylä.