

**VAASAN YLIOPISTO**  
**FILOSOFINEN TIEDEKUNTA**

Marja Kiviharju

**VOIMAUTTAVA VALOKUVAUS TYÖYHTEISÖN KEHITTÄJÄNÄ**

Sosiaali- ja terveys-  
hallintotieteen  
pro gradu -tutkielma

**VAASA 2016**

## SISÄLLYSLUETTELO

	<b>sivu</b>
<b>KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO</b>	3
<b>TIIVISTELMÄ</b>	5
<b>1. JOHDANTO</b>	7
<b>2. TEOREETTINEN VIITEKEHYS</b>	9
2.1. Empowerment-käsitteen avaaminen	9
2.2. Yksilön voimaantuminen	15
2.3. Työyhteisön voimaantuminen	18
2.4. Työyhteisön voimaantumisen kehittäminen	21
<b>3. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS</b>	26
3.1. Aineisto ja menetelmä	26
3.2. Haastattelujen toteutus ja aineiston analysointi	28
<b>4. TUTKIMUKEN TULOKSET</b>	35
4.1. Haastattelujen teemat	35
4.1.1 Arvojen ja perustehtävän avaaminen, työn reflektointi	36
4.1.2 Arvostus, osaaminen esiin	37
4.1.3 Vuorovaikutus, yhteistyö, yhteinen tavoite	38
4.1.4 Erilaisuuden hyväksyminen, työhyvinvointi, yhteisöllisyys	39
<b>5. JOHTOPÄÄTÖKSET</b>	44
5.1. Voimauttavan valokuvauksen mahdollisuudet	44
5.2. Vuorovaikutuskulttuuri	52
5.3. Tulosten hyödynnettävyys ja jatkotutkimusaiheet	58
<b>LÄHDELUETTELO</b>	62

**LIITTEET**

LIITE 1. Haastattelukutsu	71
LIITE 2. Haastattelun alustus	72
LIITE 3. Haastattelukysymykset	73
LIITE 4. Haastatteluun osallistujat, ammatti ja haastatteluajankohta	74

**KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO**

Kuvio 1. Voimaantumisen tutkimukselliset lähestymistavat	14
Kuvio 2. Työyhteisön vuorovaikutuskulttuuri	43
Taulukko 1. Voimaantumiseen liittyviä tutkimusnäkökulmia	10



---

**VAASAN YLIOPISTO****Filosofinen tiedekunta**

<b>Tekijä:</b>	Marja Kiviharju	
<b>Pro gradu -tutkielma:</b>	Voimauttava valokuvaus työyhteisön kehittäjänä	
<b>Tutkinto:</b>	Hallintotieteiden maisteri	
<b>Oppiaine:</b>	Sosiaali- ja terveyshallintotiede	
<b>Työn ohjaaja:</b>	Pirkko Vartiainen	
<b>Valmistumisvuosi:</b>	2016	<b>Sivumäärä: 73</b>

---

**TIIVISTELMÄ:**

Idea tutkielmaan syntyi oman voimauttavan valokuvauksen menetelmän ja työnohjaajakoulutuksen teorioiden sekä käytännön kokemusten pohjalta, jotka lisäsivät kiinnostusta menetelmän soveltuvuudesta työyhteisöihin. Tutkimuksen aihe on ajankohtainen, tunnettu ja käytössä monissa työyhteisöissä vaikka juuri työyhteisön kehittämisen näkökulmasta ei ole tehty aikaisempia gradututkielmia.

Tutkimuskysymys on: Voiko voimauttavan valokuvauksen menetelmä kehittää työyhteisöä? Tutkielma on laadullinen ja sen menetelmiksi valittiin teemahaastattelu. Sen teoreettinen viitekehys on empowerment johon voimauttavan valokuvauksen taustateoriat pohjautuvat. Haastatteluun osallistui neljätoista eri työyhteisön jäsentä, joilla on perustiedot voimauttavan valokuvauksen menetelmän peruseräiteistä. Heistä puolet toimivat esimiehinä. Tutkielmaan koottiin haastattelun avulla myös menetelmän kehittäjän Miina Savolaisen näkemyksiä valokuvaprojektin mahdollisuuksista työyhteisön kehittämisessä. Metodologisesti tutkimuksessa korostui haastateltavien omat tulkinnat asioista, heidän asioille antamistaan merkityksistä ja sen avulla pyrittiin löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimuskysymyksen mukaisesti.

Tämän tutkielman tulosten mukaan voimauttavan valokuvauksen tavoite työyhteisössä voi olla arvojen ja perustehtävän avaaminen, arvostus, osaamisen esiin tuominen, vuorovaikutustaidot, yhteistyö ja yhteinen tavoite, erilaisuuden hyväksyminen, työhyvinvointi ja yhteisöllisyys. Haastattelujen perusteella sillä tulisi olla jatkuvuus, jolloin mahdollistuvat työntekijän jatkuva identiteettityö ja itsensä paikantaminen työyhteisössä. Menetelmä soveltuu myös hajanaisten työyhteisöjen yhteisöllisyyden lisäämiseen ja se voi tukea muutosprosesseja.

Voimauttavalla valokuvauksella nähdään mahdollisuuksia myös esimiestyön kehittämiseen. Esimies voi käyttää menetelmää kehityskeskustelujen työvälineenä. Menetelmä voi auttaa esimiestä johtamistehtävässä myös niin, että sen avulla voi tutustua työyhteisön jäseniin ja luoda työtehtäviä ja vastuualueita, jossa työntekijät voivat parhaiten toteuttaa omia vahvuuksiaan.

Työyhteisön perusrakenteiden tulisi olla kunnossa ennen valokuvaprojektin alkamista. Sen ohjaajan tulee tuntee menetelmän peruseräitteet ja olla tietoinen valokuvan voimasta. Menetelmä on hyvin joustava työväline, kunhan sen peruseräitteet eli moniäänisyys, nähyksi tuleminen, vuorovaikutus, hyvän näkeminen, arvostus ja yhdessä tekeminen toteutuvat. Menetelmä on tämän tutkielman perusteella monipuolinen ja joustava toimintatapa työyhteisön kehittämisessä. Saatuja tuloksia voidaan hyödyntää työyhteisöjen kehittämisessä ja koulutuksissa sekä vuorovaikutustaitojen johtamisessa.

---

**AVAINSANAT:** empowerment, voimauttava valokuvaus, työyhteisön kehittäminen, vuorovaikutus



## 1. JOHDANTO

Tutkielman tarkoitus on kartoittaa kokemuksia voimauttavan valokuvauksen menetelmän käytöstä työyhteisön kehittämisessä ja vastata kysymykseen: Voiko voimauttavan valokuvauksen avulla kehittää työyhteisöä? Voimauttava valokuvaus on Miina Savolaisen kehittämä menetelmä, jossa valokuvia käytetään yksilön ja ryhmien voimaantumisprosessien aikaansaajana. Aihe on ajankohtainen, tunnettu ja käytössä monissa työyhteisöissä, vaikka juuri työyhteisön kehittämisen näkökulmasta ei ole tehty aikaisempia gradututkimuksia. Se on luonteeltaan laadullinen ja tutkimusmenetelmänä käytetään teemahaastattelua. Aineisto koostuu neljälletoista menetelmää työssään käyttävälle henkilölle suunnatusta haastattelusta. Heillä on perustiedot voimauttavan valokuvauksen menetelmän peruseräistä ja puolet heistä toimivat esimiehinä. Lisäksi haastateltiin voimauttavan valokuvauksen menetelmän kehittäjää Miina Savolaista menetelmän perusteista ja sen mahdollisuuksista työyhteisöjen kehittämisessä. Metodologisesti tutkimuksessa korostuu haastateltavien omat tulkinnat asioista, heidän asioille antamistaan merkityksistä ja sen avulla pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimustehtävän mukaisesti.

Teoreettinen viitekehys on empowerment johon voimauttavan valokuvauksen taustateoriat pohjautuvat. Empowerment sanasta käytetään myös käsitettä voimaantuminen. Valokuvia käytetään välineinä vuorovaikutussuhteiden parantamiseen, voimavarojen vahvistamiseen, yksilön ja yhteisön toiminnan reflektointiin sekä kehittämiseen. Työyhteisöissä sillä tuetaan yksilön ja yhteisön vahvistumista itseä ja muita kunnioittavaksi ja arvostavaksi. Valokuvan ammatillinen soveltaminen vaatii henkilökohtaisen valokuvaprosessin läpikäymistä ja perehtymistä menetelmän keskeisiin sisältöihin.

Kuvan avulla voidaan vahvistaa yksilöä tai yhteisöä rakentavia näkökulmia. Valokuva-projektit sisältävät vuorovaikutusta, palautteen antoa sekä mahdollisuuden tehdä näkyväksi itselle ja työyhteisölle tärkeitä asioita. Kuvat voivat eheyttää hajanaisia ja ristiriitaisia tilanteita ja niistä saadaan tukea muutosprosesseihin. Työyhteisössä kuvaamisen tavoite on oman työn ja vuorovaikutustapojen tutkimista, perustehtävän tai arvojen pohtimista, työntekijöiden voimaantumista ja työssä jaksamista tai työilmapiirin parantamista.



Työyhteisöissä voimauttava valokuvaus liitetään yhteisiin teemoihin, ammatilliseen kasvuun, arvojen ja perustehtävän avaamiseen, työn sisältöjen kehittämiseen sekä työhyvinvoinnin parantamiseen. Yhteisöllisissä valokuvausprosesseissa voidaan keskittyä siihen miten eri tavoin kukin kokee ja ymmärtää samat asiat. Voimauttava valokuvaus on tavoitteellista, tietoista, suunnitelmallista kuvan rakentamista, yhteisen teeman ymmärtämistä ja sen prosessointia. (Savolainen 2009: 222–223.)

Tutkielman teoreettisen viitekehyksen alkuosassa tarkastellaan voimaantumisen käsitettä ja lähestymistapoja sekä yksilön että työyhteisön näkökulmasta. Sen jälkeen seuraa teoriaa työyhteisön kehittämisestä. Tutkielman toteutus aloitetaan kuvaamalla haastatteluai-  
neistoa ja menetelmää, haastattelujen toteutusta sekä niiden analysointia. Tulos osuudessa kuvataan voimauttavan valokuvauksen kokemuksia työyhteisön kehittäjänä ja kootaan yhteen tutkielman tulosten perusteella syntyneet teemat, jotka ovat ensimmäisenä arvojen ja perustehtävän avaaminen ja työn reflektointi, toisena arvostus, osaaminen esiin, kolmantena vuorovaikutus, yhteistyö ja yhtenen tavoite sekä neljäntenä erilaisuuden hyväksyminen, työhyvinvointi ja yhteisöllisyys. Yhteenveto osuudessa kootaan yhteen voimauttavan valokuvauksen mahdollisuuksia työyhteisön kehittäjänä sekä pohditaan vuorovaikutuskulttuurin merkitystä työyhteisössä.

## 2. TEOREETTINEN VIITEKEHYS

### 2.1. Empowerment-käsitteen avaaminen

Käsite empowerment suomennetaan valtauttamiseksi tai voimaantumiseksi ja niitä molempia käytetään myös tarkoittamaan samaa asiaa. (Mattila 2008: 27–32.) Tämän tutkielman yksi pääkäsitteistä on voimaantuminen ja sillä tarkoitetaan prosia, joka liittyy ihmisen omien voimavarojen, mahdollisuuksien ja kykyjen löytämiseen sekä niiden käyttämiseen. Käsitteen kontekstilla on aina oma vaikutuksensa siihen kuinka sitä tulkitaan. Sillä kuvataan prosessia jolla lisätään yksilön tai ryhmän henkilökohtaisia, sosiaalisia, taloudellisia tai poliittisia mahdollisuuksia. Se on aina yksilöstä itsestään lähtevä henkilökohtainen tai sosiaalinen prosessi eikä sitä voi tuottaa mikään ulkopuolinen tekijä. (Perkins & Zimmerman 1995: 570–571.) Voimaantuminen käsitteenä liittyy vahvasti sosiaalityön teoriaperinteeseen, jonka kantaäiti oli Jane Addams. Voimaantumisen menetelmä näkyi sekä hänen ajattelussaan että toiminnassaan ja hän edisti ratkaisuja, jotka lisäsivät yksilön omaa voimaa kaikissa elämään liittyvissä asioissa. (Matthies: 1993, 240–241.)

Nykyinen empowerment-käsite on lähtöisin Amerikasta sosiaalityöstä, siellä se liittyi 1960-luvun sorrettujen puolustamiseen ja aktivoimiseen. Britanniaan laajentuessaan käsitteeseen yhdistettiin myös esimerkiksi radikalismi, poliittiset protestit, naisliike ja nais-tutkimukset. Euroopassa ja erityisesti suomalaisessa sosiaalityössä käsite alkoi yleistyä 1980-luvulla. Meillä se sai alkunsa vapaaehtoistyöstä, oma-apuryhmistä, vertaistyöstä ja sorrettujen auttamistyöstä. Käsitteeseen liittyy aina sosiaalinen muutos, jossa joko hyväksytään tai hylätään yhteiskunnassa sillä hetkellä vaikuttava sosiaalinen järjestys. (Payne 1997: 275–276; Leadbetter 2002: 202; Thomson 2002: 711–722.)

Voimaantumista on käsitelty Suomessa 1980-luvulla useiden ihmisten hyvinvointiin liittyvien tutkimusten ja hankkeiden kautta. 1990-luvun lopulla Juha Siitonen muotoili oman voimaantumisteorian, joka sai alkunsa hänen tutkimuksestaan opettajiksi valmistuvien opiskelijoiden parissa. Hänen muotoilemaansa teoriaa ovat monet tutkijat käyttäneet myös omissa voimaantumista käsittelevissä tutkimuksissaan. (Siitonen 1999: 84; Hokkanen 2014: 105.)

Voimaantuminen, valtaistuminen ja empowerment ovat kirjallisuudessa yleisimmin käytettäviä termejä ja niillä tarkoitetaan yksilöstä itsestään lähtevää sisäistä voimantunnetta ja sen vahvistumista. Se on aina henkilökohtainen ja sosiaalinen prosessi jota ei voi antaa toiselle. (Kakko 2006: 170–172; Larkin: ym. 2008:77; Siitonen 1999: 93; Yeh ym, 2008: 926–928.) Voimaantumisprosessin tavoite on yksilön voimavarojen, kykyjen ja elämän merkityksellisyyden löytäminen sekä itsemääräämisoikeuden toteutuminen. (Larkin ym. 2008: 77; Siitonen 1999: 93–95).

Voimaantumisen käsitettä voidaan tutkia monista erilaisista näkökulmista joissa painottuvat myös aikaisemmat aiheeseen liittyvät tutkimukset. Alla olevassa taulukossa 1. näkökulmia joista voimaantumisen käsitettä on tutkittu.

Taulukko 1. Voimaantumiseen liittyviä tutkimusnäkökulmia. (mukaillen Juhani Räsänen 2006: 26–27).

Sosiaali- ja auttamistyö	Fetterman ym. 1966
Kasvatus ja kasvu	Rogers 1961, Siitonen 1999
Erytispedagogiikka	Määttä 2001
Yhteiskuntatieteellinen toimintatutkimus	Bowes 1996
Naistutkimus	Dominelli 2002
Työyhteisöjen kehittäminen	Heikkilä-Laakso & Heikkilä 1997
Kansalaisaktiivisuus	Hyyppä 2002
Kuntoutus	Sinervo & Valokivi 2001, Kaukonen 2004
Ammatillinen voimaantuminen ja työvalmennus	Räsänen 2002
Johtoryhmien konsultaatio	Räsänen, Keskitalo & Nyrhinen ym. 2006
Sairaanhoidon ja sosiaalialan organisaatiot	Mattila 2006

Kurosen (2004: 278) mukaan työmuotona empowerment liittyi ryhmiin, mutta nykyään sitä korostetaan myös yksilötyössä. Hän tuo esiin käsitteen tutkimukselliset lähestymis-

tavat yhteiskuntatieteellisissä tutkimuksissa, naistutkimuksissa, vammais- ja kehitysmaatutkimuksissa. Hän korostaa samalla myös käsitteen metodologista puolta, eettisiä ja poliittisia sitoumuksia sekä käytännön työorientaatiota.

Voimaantuminen määritellään myös prosessiksi, jossa yksilöt, ryhmät tai yhteisöt arvioivat olosuhteitaan ja työskentelevät omien päämääriensä ja oman elämänlaatunsa parantamiseksi. Se voidaan nähdä myös poliittisena toimintana joka voi auttaa yksilöä ymmärtämään politiikan perusteita. Se voi myös lisätä yksilön arviointi-, hallinto-, neuvottelu- ja edunvalvontataitoja koska sen avulla voidaan tunnistaa myös paremmin politiikan ja käytännön keskinäisiä yhteyksiä. (Leadbetter 2002: 201.)

Siitonen (1999: 61–93) on suomentanut empowerment-käsitteen sanoilla sisäinen voimantunne ja voimaantuminen jotka vapauttavat yksilön voimavaroja ja vastuullista luovuutta. Käsite tarkoittaa yksilöstä itsestä lähtevää ja sisäistä kasvuprosessia, joka tuo esille hänen omat voimavaransa joiden avulla muutos on mahdollista. Sisäinen voimantunne heijastaa myös myönteisyyttä ja positiivista latausta, joissa voidaan nähdä yhteyksiä yksilöiden väliseen luottamukselliseen ilmapiiriin ja heidän väliseen arvostuksen kokemiseen. Voimaantunut yksilö haluaa usein ottaa myös vastuuta toisista. Oma kokemus vapaudesta tukee vastuun ottamista, sillä vapaus ja vastuu ovat yhteydessä turvalliseksi koettuun sosiaaliseen ilmapiiriin. Siihen liittyvät läheisesti myös arvostuksen, kunnioituksen ja muiden luottamuksen kokemukset.

Siitosen (1999: 61–93) määrittämät sisäisen voimantunteen kategoriat ovat vapaus, vastuu, arvostus, luottamus, konteksti, ilmapiiri ja myönteisyys. Sisäinen voimantunne tarkoittaa yksilön omien, sisäisten voimavarojen kasvua ja tunnetta joka vapauttaa myös luovuuden. Se on henkilökohtainen prosessi yhteydessä yksilön hyvinvointiin, jolloin hänen kykynsä ja elämän eri mahdollisuudet lisääntyvät koska hänellä on riittävästi niihin tarvittavaa motivaatiota, kykyä ja voimia hallita omaa elämäänsä ja tehdä siinä tarvittavia muutoksia ja uudistuksia.

Siitosen voimaantumisteoria koostuu viidestä erilaisesta oletuksesta jotka muodostavat teorian yksilön voimaantumisen ja jotka yhdessä vaikuttavat osaltaan voimaantumisen

kokemukseen. Tämän voimaantumisteorian mukaan se on aina yksilöstä lähtevä henkilökohtainen ja sosiaalinen prosessi. Voimaantumista jäsentävät yksilön omat päämäärät, kykyuskomukset, kontekstiuskomukset ja emootiot, sekä näiden sisäiset suhteet. Se on yhteydessä myös sitoutumiseen, eli mitä vahvemmin yksilö voimaantuu, sitä vahvempaa on myös hänen sitoutumisensa. Voimaantuminen on aina yhteydessä yksilön hyvinvointiin. Koska prosessi on myös sosiaalinen, sillä on yhteys myös yhteisöjen hyvinvointiin. Hyvinvoinnin kokemus saavutetaan parhaiten silloin kun yksilö on voimaantunut omista itselle tärkeistä lähtökohdistaan käsin. Hyvinvoinnin kokeminen ja voimaantumisen kokemus ovat voimakkaasti yhteydessä toisiinsa. Voimaantumisen tila ei ole pysyvää, vaan se voi vaihdella voimakkuudeltaan aina muuttuvien erilaisten elämäntilanteiden myötä. (Siitonen 1999: 162–165, 189.)

Koska voimaantumisen sanotaan olevan vaikeasti määriteltävä käsite, sitä voidaan ymmärtää paremmin myös sen puuttumisen kautta. Voimaantumisen puuttumista kuvataan kirjallisuudessa monin erilaisin termein kuten esimerkiksi powerlessness, helplessness, hopelessness, alienation, victimization, subordination, oppression, paternalism, marginalization and loss of the sense of control over one's life and dependency. (Lewis & Urmston 2000: 209–213.)

Hokkanen (2014:121) kuvaa voimaantumista väitöskirjassaan Autetuksi tuleminen voimaantumisen ja valtaistumisen käsitteiden eroja. Hänen mukaansa se on yksilöllisempi, omiin voimavaroihin ja niiden vahvistumiseen liittyvä prosessi, jossa ihminen tiedostaa omat toiveensa muutoksesta ja haluaa edesauttaa niiden toteutumista. Erona voimaantumiseen valtaistumisessa korostuu yhteiskunnallinen näkemys yksilön osattomuudesta, eriarvoisuudesta tai vääryydestä, siinä pyritään vaikuttamaan enemmän yhteiskunnan toimintaan niin, että yksilöä kohdellaan yhteiskunnassa tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti. Valtaistumisen sanotaan olevan myös tiedostamista, mutta se kohdistuu enemmän yhteiskunnallisiin epäkohtiin eikä siinä korosteta yksilön omaa muuttumista yhtä voimakkaasti kuin voimaantumisessa.

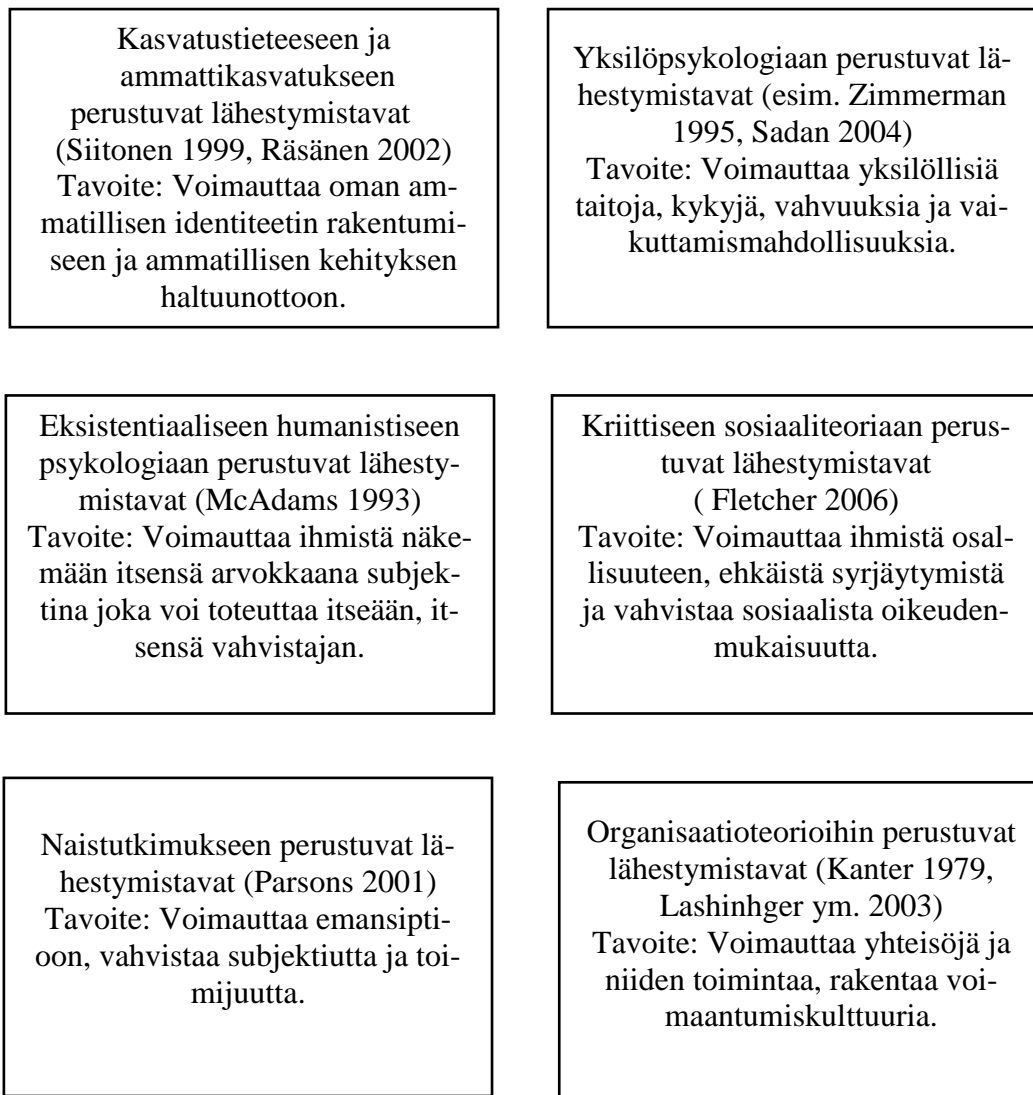
Voimaantumisen käsitettä on usein myös kritisoitu. Mattilan (2008: 27) mukaan käsite kaipaisi vielä selkiyttämistä. Hän esittää väitöskirjassaan Voimaantumisen ydin, sosiaali-

ja terveysalalla toimivien mahdollisuuksia selviytyä työssään, että käsitteeseen tulisikin yhdistää enemmän teoreettista näkökulmaa. Näin sen käyttökelpoisuus laajenisi, koska käsitteen yleisluonteinen määrittely voi heikentää sen arvoa ja käyttökelpoisuutta. Erilaiset lähestymistavat määrittävät aina myös sen, millaisia tavoitteita käsitteelle asetetaan. Tähän liittyen Siitosen (1999: 84) mukaan kirjallisuudessa painopiste on siirtymässä vähitellen valtakysymyksistä voimaantumisen käsitteeseen ja voimaantumisen puutteen ongelmaan johtuen esimerkiksi monista työelämän ongelmista, kuten esimerkiksi työssä jaksamisesta.

Mahlakaarto (2010: 28) on väitöskirjassaan *Subjektiksi työssä, identiteettiä rakentamassa* voimaantumisen kehitysohjelmassa määritellyt käsitteen liittyvän hyvinvointiin, työtyytyväisyyteen sekä stressin ja työuupumuksen ennalta ehkäisyyn. Sen mukaan yksilön kannalta voimaantuminen voi olla tietoisuuden ja omien käsitysten sekä uskomusten rakentamista, joka painottaa yksilön persoonallisten kykyjen, piirteiden, pätevyyden ja osaamisen kokemista. Käsitteen merkitys korostuu myös yksilön omien vaikuttamisen mahdollisuuksin lisääntyessä toimintaympäristössä. Siihen liittyy myös yksilön vapautuminen ja itsearvostuksen tunne, jotka lisäävät energiaa, itsensä arvostamista ja kohottavat itsetuntoa. Yhteistä näille on dynaamisesti etenevä prosessi johon liittyy myönteinen muutosvoima.

Mahlakaarton (2010: 25–32) tutkimuksen mukaan tavoitteena oli vahvistaa yksilöiden ammatillista identiteettiä tukemalla heidän subjektiivuttaan. Sen toissijainen tavoite oli tukea työssä jaksamista ja ennaltaehkäistä työuupumusta sekä kehittää hyvinvointia ja identiteettityötä mahdollistavia työvälineitä. Tutkimustulokset osoittivat sen, että subjektilähtöinen voimaantuminen on yksilöllinen ja pitkäaikainen prosessi, jossa merkityksellistä ovat erityisesti yksilön oman tietoisuuden lisääntyminen, omien rajojen kanssa työskentely ja aktivoituminen omaan identiteettityöhön. Väitöskirjan johtopäätöksenä voimaantumista kuvataan prosessina, jossa yksilö tai yhteisö saavat voimaa, energiaa ja voimavaroja omaan elämäänsä, joten syvemmän yksilöllisyyden saavuttaminen ja itsensä ymmärtäminen ovat tärkeitä yksilön subjektiivuudelle. Konteksti- ja lähestymistapa vaikuttavat aina myös siihen, mitä yksilön voima on ja mitä sillä saavutetaan. Kun työelämän

muutokset koskettavat yksilön ammatillista, persoonallista ja sosiaalista identiteettiä uudella tavalla, on myös yksilön tehtävä jatkuvaa identiteettityötä ja itsensä paikantamista omaan muuttuvaan ympäristöönsä. Voima on myös aktiivinen ja osallistava prosessi, koska sen avulla yksilöt ja työyhteisöt voivat paremmin arvioida toimintaansa ja saavat myös sosiaalista oikeutta ja enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa asioihin. (emt. 2010: 25–32.) Seuraavassa kuviossa 1. voimaantumisen tutkimuksellisia lähestymistapoja.



Kuvio 1. Voimaantumisen tutkimukselliset lähestymistavat (mukaillen Salme Mahla-kaarto 2010).

Voimaantumisen käsitettä voidaan siis tarkastella monista eri näkökulmista, lähtökohdista ja konteksteista käsin. Tässä tutkielmassa keskitytään sekä yksilön että työyhteisön voimaantumiseen valokuvaprojektin avulla, joten edellä mainittu valtauttamiseen liittyvä yhteiskunnallinen näkemys yksilön osattomuudesta ja vääryydestä ei ole tämän tutkimusaiheen ensisijainen lähestymistapa. Sen sijaan edellä mainittu voimaantumiseen liittyvä lähestymistapa jossa vahvistetaan yksilön ja yhteisön ammatillista identiteettiä ja voimaantumista sopii hyvin myös tähän tutkielmaan. Seuraavassa voimaantumista avataan ensin yksilön ja sen jälkeen ympäröivän yhteisön näkökulmasta.

## 2.2. Yksilön voimaantuminen

Voimaantumisen käsitteen sanotaan olevan filosofiselta perustaltaan ihmisiä kunnioittavaa ja siihen yhdistetään myös positiivisuutta. Siihen kuuluvat myös yksilön oman äänen kuuleminen ja käsitys omasta elämäntehtävästä sekä omista henkilökohtaisista tavoitteista. Yksilöä pidetään aktiivisena, luovana ja vapaana toimijana, joka asettaa itselleen uusia tavoitteita omissa muuttuvissa elämänvaiheissaan. (Räsänen 2006: 95–97; Siitonen 1999: 118.)

Yksilön voimaantuminen sanotaan olevan myös yhteydessä tietoisuuden lisääntymiseen itsestä ja omista mahdollisuuksista, sekä yksilön vaikuttamiseen ja aktiiviseen osallisuuden toimintaympäristössä. Voimaantumisen avulla yksilöllä on mahdollisuus tutkia omaa elämäänsä ja vaikuttaa sitä koskeviin päätöksiin. Näiden kokemusten kautta yksilö oppii näkemään päämääränsä ja mahdollisuutensa saavuttaa ne. Hän tuntee myös omat voimavaransa ja ottaa ne tarvittaessa käyttöönsä. Voimaantuminen nähdään dynaamisena prosessina, johon liittyy myönteinen muutosvoima, joka liikkeelle lähtiessään vahvistaa itse itseään ja on luonteeltaan emotionaalinen. Sen vuoksi yksilöllä tulee olla selvä identiteetti ja tietoisuus siitä, kuka hän on ja mikä on hänen asemansa toimintaympäristössä. (Sadan 2004: 138–140; Siitonen 1999: 161–165; Zimmerman 1995: 581–599.)

Yksilöllä on usein sisäinen halu ja toivo muutoksesta parempaan, kun hänellä on rohkeutta ensin se tiedostaa. Yksilön voimaantumisen onnistuminen vaatii siis avautumista



uudelle ja erilaiselle tavalle katsoa asioita, jolloin asiat voi nähdä uudella tavalla. Omia ajatusmallejaan muuttamalla voi muuttaa omaa toimintaansa, luoda uutta ja viedä samalla asioita haluamaansa suuntaan. Suuntaamalla ajatuksia ja tunteitaan uudelleen sekä omalla tahdonvoimallaan yksilö voi rakentaa elämäänsä uudenlaista todellisuutta. (Takanen 2005: 21, 45.) Tutkielman tarkoitus on kerätä näkemyksiä ja kokemuksia siitä kuinka valokuvaprojektia apuna käyttäen voi nähdä asioita uudella ja erilaisella tavalla. Sen kautta voi avautua mahdollisuus myös omaan identiteettityöhön sekä uudenlaisen todellisuuden rakentamiseen ja sen kautta mahdolliseen työyhteisön kehittämiseen.

Voimaantumisessa koetaan sisäistä voimantunnetta, joka syntyy ihmisen omien oivallusten ja kokemusten kautta ja sitä tapahtuu myös sosiaalisessa kanssakäymisessä. Yksilö voi kokea voimaantumisen tunnetta erityisesti silloin kun hän oman kokemuksen kautta oivaltaa ja ymmärtää jonkin asian tai asiayhteyden. Sama tunne voi syntyä myös silloin kun hän toimii muiden kanssa ja kokee onnistuvansa sekä olevansa hyväksyty. Sosiaalinen vuorovaikutus on siis hyvin tärkeää myös yksilön voimaantumisen kannalta. (Ekström, Leppämäki & Vilen 2002: 26, 274.)

Siitosen (1999: 117–118) mukaan voimaantuminen on yhteydessä ihmisen omaan haluun ja omien päämäärien asettamiseen. Se on yhteydessä myös luottamukseen omiin mahdollisuuksiin sekä omasta näkemyksestä itsestä ja omasta tehokkuudesta. Vaikka prosessi on henkilökohtainen, siihen vaikuttavat myös muut ihmiset, ympäristön olosuhteet ja sen sosiaaliset rakenteet. Vaikka voimaantumisen prosessia voidaan tukea monin eri tavoin, haasteena on se, että toinen yksilö ei voi antaa voimaa toiselle, eikä kukaan ulkopuolinen voi toisen voimaantumisesta päättää.

Vaikka voimaantumista ei voi antaa toiselle, sitä voidaan lisätä avoimuudella, toimintavapaudella, rohkaisemalla toista, turvallisuudella, luottamuksella ja tasa-arvoisuudella. Voimaantumisen tasoa on vaikea arvioida ja mitata, koska se näkyy yksilössä erilaisina ominaisuuksina, käyttäytymisenä, taitoina ja uskomuksina. (Siitonen 1999: 93, 189.)

Psykologiseen voimaantumiseen liittyen Zimmerman (1990: 71–86) on ottanut käyttöön käsitteen opittu toiveikkuusprosessi, jonka mukaan yksilön toiveikkuus lisääntyy kun hän

saavuttaa kontrollin tunteen, eli tunteen siitä, että voi vaikuttaa tapahtumiin ja käyttää tietojaan ja taitojaan ongelmien ratkaisussa voimaantumisen lisääntyessä. Työssään yksilö voi esimerkiksi oppia hallitsemaan aikaansa tai organisoimaan omaa työtään tai tapansa tehdä työtä. Hän voi oppia ratkaisemaan paremmin eteen tulevia ongelmia, sietämään eteen tulevia haastavia tilanteita tai työskentelemään tavoitteellisemmin yhdessä muiden kanssa. Hän voi vähitellen myös ymmärtämään niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat ja johtavat edelleen erilaisiin päätöksentekoprosesseihin.

Yksilön voimaantuminen näkyy hänen innostumisesta tekemisestään, jolloin hän kokee tekemänsä merkityksellisenä ja saa kokemuksen osallistumisesta johonkin tärkeään. Se näkyy myös niin että häntä arvostetaan, hän osallistuu päätöksentekoon ja hänellä on käsitys omasta kasvusta ja kehittymisen mahdollisuuksista. Tähän liittyy myös kokemus vaikutusvallasta, kuulluksi ja nähdyksi tulemisesta sekä toisten kunnioituksesta. Yksilöllä on silloin mahdollisuus valita se kuinka käyttäytyy, mitä tekee, sanoo tai mitä tuntee. Hänen vuorovaikutuksessaan on silloin mukana molemminpuolisuuden elementti, eli siinä on myös kunnioitusta toista kohtaan ja halua tehdä yhteistyötä toisten kanssa. (Cockman, Evans & Reynolds 1999: 35, 252–253.)

Ihmisen usko omaan kykyihinkin, itseluottamus ja minäkuva ovat asioita, joista Siitosen (1999: 130, 141–142) mukaan muodostuvat kykyuskomukset. Minäkäsityksen perusteella yksilöllä itsellään on käsitys itsestään ja siitä millaisiin päämääriin hän pyrkii ja millaisiksi hän arvioi omat voimavaransa pyrkiessään näihin päämääriinsä. Minäkäsitys ja kykyuskomukset ovat yhteydessä toisiinsa, koska ihminen arvioi ympäristöään minäkäsityksensä kautta. Voimaantumiseen liittyvät yksilön itseluottamus ja itsearvostus. Yksilön toimintaympäristöllä on myös niihin suuri vaikutus, koska hyväksyvässä ja turvalliseksi koetussa sekä tasa-arvoisuutta arvostavassa toimintaympäristössä ne lisääntyvät eli vastuu yhteisen hyvinvoinnin edistämisestä tukee myös yksilön voimaantumisen kokemista.

Voimaantumisprosessin ydin muodostuu siitä, että yksilö opettelee sekä itsensä että asioiden kontrollia ja hallintaa, jolloin hän ymmärtää sosiaalisen tilanteen asettamat rajoitteet,

mutta samalla myös niihin liittyvät omat mahdollisuutensa. Avoin sosiaalinen kanssakäyminen ja vuorovaikutus tukevat tätä prosessia, ihmisenä kasvamista ja kehittymistä. (Heikkilä & Heikkilä 2005: 29.) Heikkilä-Laakso ja Heikkilä (1997: 358–371; 347–350) mukaan empowerment-prosessi on persoonallinen, sosiaalinen prosessi jossa toisen ihmisen voimistamisen perimmäisenä tarkoituksena on se, että yksilö kokisi voiman tai valan olevan hänellä itsellään.

Mahlakaarton (2010: 28) mukaan yksilön voimaantumista voidaan kuvata prosessin ja myös sen tuloksen näkökulmasta. Jotkut yksilön voimaantumista koskevat näkemykset painottavat voimaantumista tietoisuuden, omien käsitysten ja uskomusten rakentajana. Toiset näkemykset taas painottavat voimaantumista persoonallisten kykyjen, piirteiden tai osaamisen kokemuksena. Osa näkemyksistä korostaa yksilön omien vaikuttamismahdollisuuksien lisääntymistä toimintaympäristössä. Jotkut taas korostavat enemmän vapautumisen ja itsearvostuksen tunnetta, joka antaa energiaa ja lisää itsetuntoa sekä itsensä arvostamista. Yhteenvetona näiden mukaan voimaantuminen merkitsee tietoisuuden lisääntymistä itsestä ja omista mahdollisuuksista johon liittyvät kuitenkin myös vaikuttaminen ja aktiivinen osallisuus toimintaympäristössä. Tämä merkitsee yksilön identiteetin kehittymisen kannalta sekä sisäisiä että ulkoisia muutoksia.

Vaikka voimaantumisen käsite on hyvin monin tavoin määritelty yksilön näkökulmasta Räsänen (2014: 100) mukaan voimaantumisessa on kysymys hyvin yksinkertaisista asioista eli itsetuntemuksesta ja oman elämän laadusta. Siinä on kuitenkin aina kyse muutoksesta yksilön itsemäärittämisestä eli myös osallistumisen kautta tapahtuvasta muutoksesta toimintaympäristössä.

### 2.3. Työyhteisön voimaantuminen

Edellä todetun mukaan voimaantuminen onnistuu paremmin ympäristössä, jossa yksilö itse kokee olonsa turvalliseksi ja arvostetuksi. Siitosen (1999: 142–149) mukaan yksilön

voimavarat rakentuvat parhaiten ympäristössä, jossa hän kokee saavansa arvostusta, kunnioitusta, tukea ja hyväksyntää. Yksilön omien voimavarojen lisääntymiseen vaikuttaa myös hänen omaan kokemukseensa omasta toimintavapaudesta.

Kokiessaan positiivista latausta ja toiveikkuutta yksilöstä tulee esille sisäisiä voimavaroja. Hän tulkitsee emootioiden avulla omia mahdollisuuksia saavuttaa itselle asettamia päämääriä. Toiveikkuus antaa hänelle myös voimia pyrkiä kohti päämäärää sekä vapauttaa voimavaroja, jotka lisäävät myönteistä energiaa. Samalla se edistää toimintaympäristössä yhdessä toimivien myönteisyyttä ja toiveikkuutta jolloin yksilön ja koko yhteisön voimaantuminen lisääntyy. Kokiessaan onnistumista myös sen kokemus vahvistuu, jolloin onnistumisen kokemusten avulla pitkäjänteinen omien päämäärien asettaminen ja myös niihin pyrkiminen vahvistuvat. Turvallisessa ja luottamuksellisessa ilmapiirissä yksilö uskaltaa kokeilla uusia toimintatapoja, koska epäonnistumiset ovat oppimisen kokemuksia. (emt. 1999: 151–155.)

Kun yksilö voimautuu, hänen itsetuntonsa vahvistuu ja sen vuoksi on helpompi olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Hän uskaltautuu haastavampiin tehtäviin ja vuorovaikutustilanteisiin sekä pyrkii toiminnallaan ratkaisemaan erilaisia ristiriitoja ja kriisejä. Yksilön voimaantumisen vahvistuessa vuorovaikutustilanteiden kautta se lisääntyy myös jakamalla voimaa muille kannustamalla ja rohkaisemalla heitä. (Takanen 2005: 44–45.)

Perkinsin ja Zimmermanin (1995: 569–570) mukaan voimaantumiseen orientoituneet interventiot lisäävät hyvinvointia pyrkiessään vähentämään ongelmia, tarjoamaan yksilöille mahdollisuuksia kehittää erilaisia tietojaan ja taitojaan sekä auttamaan heitä osallistumaan tasa-arvoisina vaikuttajina sekä yhteistyökumppaneina yhteisön toimintaan.

Sosiaalis-struktuaalisen viitekehyksen mukaan yksilön voimaantuminen kuvataan luonteeltaan synergisenä suhteessa ympäristöönsä, jolloin sillä on suuri merkitys joko sen esittäjänä tai edistäjänä. Yksilön ja sen ympäristön välinen vuorovaikutus synnyttää oman subjektiivisen kokemuksen voimaantumisesta, joka koetaan omana mahdollisuutena vaikuttaa ympäristöön. Yksilö siis voimaantuu omasta subjektiivisesta kokemuksestaan, yhteisö taas voimaantuu yhteisvoiman syntymisestä. Yhteisö kehittyy silloin kun yksilön

omaa voimaantumista kehitetään ja tuetaan. (McQuillan 2005: 639–670; Speitzer 1995: 1442–1465.)

Voimaantuvan työyhteisössä vastuullisuus on tärkeää, koskien jokaista yksilöä ja tiimiä. Jokaisen työntekijän tulisikin tietää se mitä häneltä työssään odotetaan. Voimaantuvan työyhteisön periaatteena on antaa yksilölle vapautta ja oikeutta päätöksentekoon sekä oman työnsä suunnitteluun ja toteuttamiseen. Voimaantumisen periaatteen mukaan annetaan siis mahdollisuus sekä onnistumiseen että myös epäonnistumiseen ja näistä kokemuksista oppimiseen. (Heikkilä & Heikkilä 2005: 306–309.)

Tiimityön malli tuli Suomeen Yhdysvalloista 1980-luvun lopulla. Siitä kehittyi yksi kehitystyön avainkäsite jonka taustalla oli tarve uudistaa työelämää. Kehittymisen taustalla oli uudenlainen yhteisöllisempi ajattelutapa. Yhteisöllisyyttä korostavasta keskustelusta tuli vaihtoehto perinteiselle yksilölliselle, hierarkiselle ja johtajakeskeiselle toimintatavalle. (Mönkkänen 2007: 176.)

Heikkilä & Heikkilä (2005: 306–309) voimaantuvassa työyhteisössä jokaisella työntekijällä on vastuu tiimistä kokonaisuutena ja se näkyy avoimena vuorovaikutuksena, ideoiden jakamisena yhteiseen käyttöön sekä rehellisessä tilanteiden arvioinneissa. Erehdyksetkin ovat tiimin yhteisiä ja niistä opitaan jatkamalla eteenpäin. Tiimit ja työyhteisöt sitoutuvat vastuun kantajiksi ja yltyvät yhdessä parempiin tuloksiin. Työyhteisöä kehitetään myös erilaisten työntekijöiden kumppanuudeksi. Jokaisen työntekijän olisi opettava kuuntelemaan toisiaan olemalla avoimessa dialogissa toisten kanssa. On hyvä tuoda omia ideoita työn kehittämiseksi ja kantaa oma vastuunsa päätöksenteosta. Muuttuvassa työelämässä on hyvä myös sitoutua jatkuvaan uuden oppimiseen, tiedon jakamiseen sekä itsensä kehittämiseen.

Heikkilä-Laakson ja Heikkilän (1997: 347–348) mukaan voimaantumisen käsite yhdistetään usein myös työyhteisöjen muutosprosesseihin ja kehittämiseen. Työhön ja työelämään liittyvät muutokset ja työyhteisön kehittämisen, luovuuden ja innovatiivisuuden tarpeet sekä hyvinvointiyhteiskunnan ylläpidon ongelmien vuoksi empowerment-keskustelussa ollaankin siirtymässä voimapanotteisuuteen. Sillä katsotaan olevan tärkeä tehtävä

erityisesti työyhteisöjen kehittämiseen ja yksilöjen omaan aktiivisuuteen. Kaikessa pyritään siis auttamaan yksilön oman voiman kehittämistä ja vastuun ottamista omasta kehityksestä, oman työn suunnittelusta, sen toteutuksesta ja myös säännöllisestä arvioinnista.

Mahlakaarton (2010: 30) mukaan sosiaalinen vuorovaikutus ja tuki ovat tärkeitä yksilön voimaantumiseksi, sillä yksilö ja sosiaalinen ympäristö ovat kietoutuneita toisiinsa. Yksilö voimaantuu ympäristössä, jossa huomioidaan osallisuus, arvostus ja hyväksyntä sekä mahdollisuus aktiiviseen osallistumiseen ja vaikuttamiseen. Yksilön voimaantuminen on myös yhteydessä koko työyhteisön toimintajärjestelmään.

Edellä kuvatun perusteella sekä yksilön että työyhteisön voimaantuminen ovat toisiinsa kietoutuneita. Siinä korostuu myös yksilön vastuu olla osaltaan mukana kehittämässä työyhteisöä tuomalla esille omaa osaamistaan ja osallistua vastuullisesti työyhteisön kehittämiseen. Voimaantuminen lisääntyy ympäristössä, jossa sallitaan myös epäonnistuminen. Tämä vaatii luottamuksellista ilmapiiriä ja vapautta kokeilla uusia luovia toimintamenetelmiä. Voimaantuminen on tie korkeaan hyvinvointiin sekä yksilön että työyhteisön tasolla. Sillä luodaan työyhteisöjä, jossa kaikkien työntekijöiden tiedot, taidot ja ideat tulevat huomioiduksi ja siten työyhteisön käyttöön. Esimies on tärkeässä roolissa siinä että hän antaa työntekijöille sopivasti valtaa ja vastuuta kehittää työyhteisöä sille asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi.

#### 2.4. Työyhteisön voimaantumisen kehittäminen

Kirjallisuudessa puhutaan työyhteisön kehittämisestä ja muutoksesta rinnakkain. Paasivirta, Suhonen ja Nikkilä (2008: 17) ovat määritelleet työyhteisön ihmisten muodostamaksi yhteisöksi jonka tunnusmerkkejä ovat tavoitteellisuus sekä sen jäsenten riippuvaisuus toisistaan. Organisaatiolla puolestaan tarkoitetaan laajempaa yhteisöllistä kokonaisuutta. Usein työyhteisö on erillinen yksikkö, joka kuuluu johonkin organisaatioon. Tämän tutkielman näkökulmana ovat työyhteisöt ja tarkoitus on tutkia voimauttavan valokuvauksen mahdollisuuksia niiden kehittämisessä.

Luoman (2011: 26–28) mukaan työyhteisön toiminnan kehittäminen on jonkin toiminnan lisäämistä tai lisääntymistä, kasvua tai kasvattamista ja se on myös kykyjen tai mahdollisuuksien esille tuomista. Työyhteisön kehittäminen on sen saattamista kyvykkäämmäksi, suuremmaksi, kehittyneemmäksi, järjestäytyneemmäksi ja toimintakykyisemmäksi. Se on sellaisen ominaisuuden lisäämistä, joka edistää työyhteisön menestymistä. Kehittäessämme pyrimme siis aina myös muuttamaan työyhteisöä. Työyhteisöissä käsitteet kehittäminen, parantaminen, muuttaminen ja johtaminen tarkoittavat samanlaisia asioita. Työyhteisön toiminnan kehittämiseen on siis monta tietä mutta yksi päämäärä.

Winkin (2011: 108) mukaan työyhteisön kehittämistyöskentelyn ero valmennuksesta ja koulutuksesta on se, että siinä työyhteisön jäsenet saadaan aktiivisiksi toimijoiksi ja oman tulevaisuuden rakentajiksi. Yhteisissä foorumeissa esiin nostetusta dialogista alkaa tulla käsite, jota ymmärretään ja myös käytetään jolloin myös työyhteisön keskinäinen ymmärrys voi lisääntyä.

Henkilöstön kehittäminen alkaa työyhteisön strategiasta. Siinä luotu visio edellyttää henkilöstöltä tarvittavien taitojen ja osaamisen kehittämistä. Tuloksellinen kehittämismenetelmä perustuu henkilöstön osallistumiselle, avoimelle ja luottamukselliselle vuorovaikutukselle, sekä toiminnasta saatuun palautteeseen. Kehittämisen tavoite on avata työyhteisön päämääriä eri henkilöiden näkökulmista jossa keskeistä on, että esimies tunnistaa oman vastuunsa työyhteisön kehittämisestä ja sen ylläpitämisestä. (Juuti & Vuorela 2015: 71–75.)

Mäkisalo (2003: 9) kuvaa työyhteisön kehittämistä myös tahdon asiaksi. Hänen mukaansa työntekijöiden tulisi pohtia näitä asioita kuten: ”Haluammeko kehittää työtämme? Ymmärrämmekö, että oman työn kehittäminen on osa omaa työtäni ja työyhteisömme toiminnan kehittäminen on osa yhteistä työtämme?” Työntekijöiden on pohdittava, haluavatko he olla matkalla kohti itse asettamia tavoitteita vai haluavatko toistaa sitä ettei asioita voi muuttaa. Työyhteisö joka uskaltaa lähteä kehittämistyöhön voi kokea muutoksen tuomaa iloa mutta myös ahdistusta. Uuden oppiminen tuo usein mukanaan myös riskiä ja kielteisiä tunteita jotka on hyvä käsitellä yhdessä.

Motivoitunut työntekijä viihtyy työssään ja on innostunut toimiessaan tavoitteellisesti. Työntekijän työmotivaatio on kuitenkin herkkä ilmiö, koska työ ja inhimillisten tarpeiden tyydytys kytkeytyvät yhteen. Työhön sitoutuminen ja työtyytyväisyys ovat työelämän keskeisimpiä käsitteitä. Työyhteisöjen kehittämisen keskeisimpiä kysymyksiä onkin se, miten erilaisilla motivaatioilla varustetut henkilöt saataisiin toimimaan työyhteisön hyväksi parhaalla mahdollisella tavalla. (Rajala 2000: 45–47.)

Jatkuvasti muuttuva ja monimutkaistuva työympäristö vaatii yksilöltä oma-aloitteista toimintatapaa, jossa ympäristöä tarkastellaan mahdollisuuksien avaruutena ja luodaan uusia toimintatapoja ja -ajatuksia. Osaaminen on mahdollisuuksien maailmassa avainkysymys, jolloin johtamisen haaste on auttaa yksilöä omaksumaan myös uusia näkökulmia. Johdon tulee kehittää riittävän turvalliset puitteet, jolloin voidaan luopua vanhoista näkökulmista ja samalla uudistua. Se on rohkeutta heittäytyä kehittämiseen johtavaan diskurssiin. (Juuti 2011: 199.)

Tulevaisuuden johtamista kuvaa palvelunäkökulma, jossa johtajan rooli on luoda edellytykset toiminnalle ja luottaa heihin ilman jatkuvaa kontrollia ja valvontaa. Johtaja näkee oman toimintansa osana kompleksista ja moniäänistä kokonaisuutta, jota hän on rakentamassa organisaation eri tasoille. (Roos & Mönkkönen 2015: 63–64.) Johtamisen ohella työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat myös työn sisältö, työolosuhteet, työyhteisön ihmissuhteet ja ilmapiiri, yksilön osaaminen ja jokaisen omat elintavat. Näihin kaikkiin voidaan vaikuttaa johtamisella ja käynnistämällä niihin liittyvää kehittämistä. Hyvä johtaminen on jaettava, eli siinä kaikki sitoutuvat samoihin päämääriin ja pääsevät samalla vaikuttamaan asioihin. Yksilöt tulevat paremmin osaksi työyhteisöä kun he ovat sitoutuneet työyhteisön toimintaan ja sen kehittämiseen. (Juuti & Vuorela 2015: 23–24.)

Työyhteisön tunteita ja kokemuksia kunnioittava ilmapiiri antaa tilaa myös erilaisuudelle. Luovuus ei pääse kukoistukseen ilmapiirissä, joka vaalii samanlaisuutta ja tasapäisyyttä tai liian rajattuja toimintamalleja. Silloin ei myöskään synny osaamiskeskittymiä, jotka mahdollistavat erinomaisen toiminnan. Erinomainen toiminta kukoistaa keskusteleavassa ilmapiirissä eli hyvässä tunneilmapiirissä käsitellyistä keskusteluista tulee esille inhimil-



lisyyttä korostava vaikutus. Oppivassa työyhteisössä kehittäminen on kietoutunut työyhteisön hyvinvointiin. Osaamisen kehittäminen edellyttää vankkaa ammattitaitoa, eli ilman sitä ei voida myöskään antaa arvoa toisen erilaisuudelle. Oppivan työyhteisön kehittämisen edellytys on työyhteisön kulttuurin jatkuva vaaliminen ja kehittäminen. (Juuti & Vuorela 2015: 51–52.)

Työssä olemme toteuttamassa perustehtävää ja sen tavoitteita. Siinä jokaisen työyhteisön jäsen on työn tasolla yhteistyössä myös erilaisten ja erilaisia näkemyksiä omaavien henkilöiden kanssa. (Väänänen 2006: 58.) Perustehtävässä on kyse ääneen lausutuista, kirjoitetusta ja julkistetusta tehtävästä joka määrittää sen, miksi organisaatio on olemassa, miksi sitä tarvitaan ja miten se eroaa muista toimijoista. Työyhteisön toimintaa jäsentää tehtävä, jonka avulla se on yhteydessä organisaatioon ja laajemmin koko yhteiskuntaan. Perustehtävä tarkoittaa myös työyhteisön yhteisten tavoitteiden ja työn sisällön tuloksellista tarkastelua. Työntekijöiden tulee huomioida oman toimintansa tulokset niin että sopiva vuorovaikutus ympäristön kanssa toteutuu. (Koski 2012: 56–58.)

Työntekijöitä voimaannuttavia tekijöitä voivat olla yhteinen arvoperusta, selkeät strategiat, käyttöön otettava asiantuntijuuden valikoima, mahdollisuus oppia uutta ja kehittyä sekä tapa työskennellä yhdessä. Voimaantuminen voidaan nähdä prosessina, johon kuuluvat tilanearviointi, toiminnan suunnittelu, varsinainen toiminta ja toiminnan reflektio. Reflektiivinen toiminta kehittää ammattitaitoa kun siihen liittyvät myös tiedon, arvojen, taitojen, ajattelun, tuntemisen, herkkyyden sekä itsetietoisuuden ulottuvuudet. (Adams 1996: 45–51.)

Ruohotie (1998: 28) käyttää empowerment-käsitettä oppimisen yhteydessä pohtiessaan oppimistilanteen johtajan tehtävää tiedonluomisen mahdollistamisessa ja edistämisessä. Hän näkee valtuuttamisen oleellisena osana prosessia, joka on käytännössä vallan luovuttamista, toiminnan ja aloitteellisuuden sallimista, resurssien antamista ja niiden edellyttämää yhteistä luottamusta.

Hakasen (2016: 353–354) mukaan hyvää johtamista kuvaa innostava ja turvallinen työilmapiiri jossa vallitsevat luottamus, oikeudenmukaisuus ja tavoite sovittella työtehtävät

vastaamaan työntekijöiden tarpeita ja vahvuuksia. Hyvää johtajuutta kuvaa työssä oppimisen ja kehittymisen turvaaminen, onnistumisten näkyväksi tekeminen, arvostus ja kunnioitus jokaista työntekijää kohtaan. Hyvä johtaminen voi synnyttää työn imua edistäänsään myös muiden voimavarojen saatavilla oloa. Terveessä ja kukoistavassa työyhteisössä tiedetään se, että johtamisen suuri mahdollisuus on lisätä sitä, mikä edistää työn imua niin, että työntekijät haluavat ja pystyvät antamaan parhaansa sekä kokevat ponnistelunsa mielekkääksi ja merkitykselliseksi.

Kiireinen työyhteisö ja jatkuvat muutokset voivat tuottaa vaikeutta sitoutua yhdessä soveltuihin asioihin, joten kiirettä ja työelämän muutoksia pidetäänkin usein kehittämistyön haasteina. Monien valintojen keskellä halutaan säilyttää myös valinnanvapaus ja sitoutumattomuus. Yhteistyö ja yhteistoiminta edellyttävät kuitenkin jatkuvuutta, ennustettavuutta ja luottamusta jotka ovat seurausta jatkuvuudesta ja sitoutumisesta. Ammatillisessa osaamisessa tarvitaan tietotaidon lisäksi hyvää vuorovaikutusosaamista ja prosessiosaamista. (Mönkkänen 2007: 168–172.)

Edellisen perusteella työyhteisöä voi kehittää voimauttavasti monin eri tavoin. Tärkeäksi nousevat vuorovaikutuksen tunteita ja kokemuksia kunnioittava tunneilmapiiri, jolloin voidaan keskustella avoimesti luottamuksen ilmapiiirissä ja hyväksytään toisen erilaisuus. Työyhteisön voimaannuttavia tekijöitä ovat myös luovuus, motivaatio, yhteinen arvope- rusta, selkeät strategiat, käyttöön otettava asiantuntijuuden valikoima, mahdollisuus oppia uutta ja kehittyä sekä avoin yhdessä työskentelemisen työtapa. Oppivan työyhteisön kehittämisen edellytys on myös työyhteisön kulttuurin jatkuva vaaliminen ja kehittämisen sekä työn reflektointi. Jatkuva kiire ja muutokset työyhteisöissä eivät saisi estää kehittämistä ja kehittymistä.

### 3. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

#### 3.1. Aineisto ja menetelmät

Idea tutkielmaan syntyi oman voimauttavan valokuvauksen menetelmän ja työnohjaaja-koulutuksen aiheeseen liittyvien teorioiden, sekä omien käytännön kokemusten pohjalta. Ne lisäsivät kiinnostusta menetelmän soveltuvuudesta erityisesti työyhteisöihin. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää työyhteisöjen kehittämisessä ja koulutuksissa sekä vuorovaikutustaitojen johtamisessa. Tutkielma voi tuoda uutta tutkittua tietoa ja ymmärrystä menetelmän käytön soveltuvuudesta työyhteisöihin työn kehittämisen näkökulmasta.

Tutkimushaastattelut jaetaan Eskolan ja Suorannan (2001: 86) mukaan strukturoituun, puolistrukturoituun, teemahaastatteluun ja avoimeen haastatteluun. Strukturoidussa tai lomakehaastattelussa on laadittu valmis kysymyslomake ja vastausvaihtoehdot, joiden mukaan haastattelu tehdään. Puolistrukturoitu haastattelu eroaa edellisestä siinä, että siinä haastateltavat voivat vastata omin sanoin. Teemahaastattelu pohjautuu ennalta laadittuihin aihealueisiin eli teemoihin, joita haastattelun aikana käsitellään. Avoimen haastattelun aikana haastattelija ja haastateltava keskustelevat rajatusta aiheesta.

Haastattelu on vuorovaikutusta jossa molemmat osapuolet vaikuttavat toisiinsa. Teemahaastattelussa aihepiirit, teema-alueet on etukäteen määriteltyjä. Menetelmästä puuttuu strukturoidulle haastattelulle tyypillinen kysymysten tarkka muoto ja niiden järjestys. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat kaikille samat, mutta siinä ei käytetä valmiita vastausvaihtoehtoja, vaan haastateltava voi vastata omin sanoin. Haastattelija kuitenkin varmistaa sen, että kaikki kysymykset tulevat käydyksi läpi, mutta niiden tarkkuus ja laajuus voivat vaihdella haastatteluista toiseen. (Eskola & Vastamäki 2015: 29; Eskola & Suoranta 2001: 85–86.)

Puolistrukturoitu eli teemahaastattelu sopii käytettäväksi tilanteissa joissa halutaan saada selville heikosti tiedostettuja asioita kuten arvostuksia, ihanteita ja perusteluita. Haastattelu kohdistuu ennalta valittuihin teemoihin, ero strukturoituun haastatteluun on se, että siinä ei ole määritelty tarkasti kysymysten muotoa tai esiintymisjärjestystä. (Hirsjärvi & Hurme 1985: 36.)

Tässä tutkielmassa haluttiin saada selville erityisesti perusteluita voimauttavan valokuvauksen käytölle työyhteisön kehittämisessä. Se on laadullinen ja menetelmiksi valittiin teemahaastattelu. Tutkielma toteutettiin teemahaastattelun avulla kartoittamalla haastateltavien ajatuksia ja kokemuksia tutkimukseen osallistuneilta neljältätoista työyhteisön jäseneltä. Haastateltavat toimivat eri työyhteisöissä eri puolella Suomea. He ovat osallistuneet voimauttavan valokuvauksen koulutukseen ja toteuttavat menetelmää työyhteisöissä. He lähtivät mukaan haastatteluun voimauttavan valokuvauksen koulutuksen ohessa lähetetyn kyselyn kautta. Puolet heistä toimivat työssään esimiehenä. Lisäksi haastateltiin voimauttavan valokuvauksen menetelmän kehittäjää Miina Savolaista hänen kokemuksistaan ja näkemyksistään menetelmän soveltuvuudesta työyhteisön kehittämiseen.

Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruun menetelmäksi valitaan usein haastattelu, koska se on suoraa kielellistä vuorovaikutusta, jossa molemmat osapuolet, sekä haastattelija että haastateltava vaikuttavat toisiinsa, mutta haastattelija ohjailee keskustelua tutkimuksen tavoitteen mukaisesti. Haastattelu on tutkimustarkoituksia varten tehty systemaattinen tiedonkeruun muoto. Sillä on tavoitteet ja sen avulla pyritään saamaan luotettavia ja paikansäpitäviä tietoja. Sen etuna suhteessa muihin tiedonkeruumuotoihin on se, että siinä voidaan joustavasti säädellä aineiston keruuta aina tilanteen mukaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009: 204–208.)

Haastatteluaineisto on konteksti- ja tilannesidonnaista, koska haastateltavat saattavat puhua haastattelutilanteessa eri tavalla kuin jossakin toisessa tilanteessa. Tämä tulee huomioida myös tulosten tulkinnassa. Ennalta tiedetään jo se, että tutkimuksen aihe voi tuottaa vastauksia monitahoisesti ja moniin suuntiin. Tutkimuksella halutaan myös selventää, tarkentaa ja syventää saatavia tietoja. Haastattelu on ainutlaatuinen tiedonkeruun menetelmä myös siksi, että siinä ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit eli teemat ovat tiedossa mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat. (emt. 2009: 204–208.)

Haastattelu valittiin tiedonkeruun menetelmäksi siksi, että sen avulla ihminen nähdään tutkimustilanteessa subjektina. Hänelle halutaan antaa mahdollisuus tuoda itseään koskevia asioita esille mahdollisimman vapaasti. Hän on tutkimuksessa merkityksiä luova ja aktiivinen osapuoli.

Tuomen & Sarajärven (2009: 73–75) mukaan teemahaastattelun etuna on joustavuus koska siinä tutkijalla on mahdollisuus toistaa kysymys, oikaista väärinymmärrys, selvittää ilmausten sanamuotoa ja käydä keskustelua haastateltavan kanssa. Joustavuutta kuvaa myös se, että kysymykset voidaan esittää siinä järjestyksessä kuin tutkija katsoo aiheelliseksi. Joustavuutta lisää myös se, että haastattelua ei ymmärretä tietokilpailuksi vaan siinä on tärkeää saada mahdollisimman paljon tietoa juuri tutkimusaiheen kannalta merkityksellisistä asioista.

Haastattelun onnistumisen vuoksi on perusteltua antaa haastattelukysymykset tai aiheet tiedonantajalle tutustuttavaksi hyvissä ajoin ennen varsinaista haastattelua. Näin he voivat rauhassa tutustua kysymyksiin, teemoihin ja haastattelun aiheeseen etukäteen. Teemahaastattelussa edetään keskeisten etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten kautta. Metodologisesti siinä korostuvat ihmisen tulkinnat asioista, heidän asioille antamistaan merkityksistä ja siitä, miten merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. Teemahaastattelussa siis pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimuskysymyksen mukaisesti. (emt. 2009: 73–75.)

### 3.2. Haastattelujen toteutus ja aineiston analyysi

Silloin kun tutkija suorittaa itse haastattelut sen analyysi alkaa usein jo haastatteluvaiheessa. Laadullisessa tutkimuksessa on vain joitain standardoituja tekniikoita eli ei ole olemassa yhtä oikeaa tai yhtä ehdottomasti parempaa analyysitapaa kuin jokin toinen tapa. (Hirsjärvi & Hurme 2001: 136.)

Laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmänä voidaan Tuomen ja Sarajärven (2009: 91–108) mukaan käyttää sisällönanalyysiä, joka tarkoittaa kirjoitettujen, kuultujen tai

nähtyjen sisältöjen analysoimista. Tutkimusaineisto siis kuvaa tutkittavaa ilmiötä ja analyysi pyrkii luomaan sanallisen ja selkeän kuvauksen tutkittavasta ilmiöstä. Siinä usein hajanainenkin alkuperäisaineisto pyritään järjestämään tiiviiseen ja selkeään muotoon ilman, että sen sisältämä informaatio kuitenkaan katoaa. Sisällönanalyysissä aineisto ensin hajotetaan osiin, se käsitteellistetään ja kootaan sen jälkeen uudella tavalla yhdeksi loogiseksi kokonaisuudeksi. Se voidaan jakaa joko aineistolähtöiseen, teoriaohjaavaan tai teorialähtöiseen analyysiin.

Sisällönanalyysillä voidaan analysoida kirjoitettua ja suullista kommunikaatiota. Sen avulla tarkastellaan asioiden ja tapahtumien merkitystä sekä niiden seurauksia ja yhteyksiä. Sisällönanalyysi merkitsee käytännössä kerätyn tietoaineiston tiivistämistä niin, että tutkittavia ilmiöitä voidaan lyhyesti ja yleistettävästi kuvailla. Se etenee prosessina, jossa aluksi valitaan tutkielmaan sopiva analyysiyksikkö ja tutustutaan saatuun aineistoon joka tutkimuksen edetessä edelleen pelkistetään, mahdollisesti vielä luokitellaan ja lopuksi tulkitaan ja arvioidaan toteutetun sisällönanalyysin luotettavuus ja soveltuvuus saatuun aineistoon. (Kynge & Vanhanen 1999: 3–11.)

Aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaiheiksi kuvataan aineiston pelkistäminen, sen ryhmittely ja sen pohjalta teoreettisten käsitteiden luominen. Aineiston pelkistämässä litteoitu analysoitava aineisto pelkistetään karsien siitä pois tutkimuksen kannalta tarpeettomat asiat. Aineistosta etsitään tutkimustehtävään liittyvät olennaiset ja tärkeät ilmaukset ja niille kirjoitetaan pelkistetty, yksinkertaistettu ilmaus. Aineiston ryhmittelyssä edellisen vaiheen pelkistetyt ilmaukset ryhmitellään alaluokkiin ja ne nimetään luokan sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Teoreettisten käsitteiden luonnissa empiirinen aineisto liitetään teoreettisiin käsitteisiin. Tutkielman tuloksissa esitetään aineistosta muodostettu malli, käsitejärjestelmä, käsitteet tai aineistoa kuvaavat teemat. (Tuomi & Sarajärvi 2009: 108–113.)

Aineiston analysoinnin tavoitteena on löytää keskeiset ydinkategoriat, perusulottuvuudet, jotka kuvaavat tutkittavaa kohdetta ja joiden varassa tutkimustulosten analysointia voidaan rakentaa. Tutkija pyrkii löytämään ne keskeiset käsitteet, joiden pohjalta aineistokokonaisuutta voidaan tarkastella ja tutkimustehtävän kannalta epäolennaista aineistoa

karsia pois. Laadullinen tutkimus on myös tulkinnallista, koska siinä tutkija tekee valintoja aineistosta tutkimuksen kannalta olennaisista ja raportoitavista käsitteistä. (Kiviniemi 2015: 83–84.)

Aineiston luokittelun tehtävä on sen järjestelmällinen läpikäynti tutkimusongelman, keskeisten käsitteiden ja tutkimuksen tarkoituksen kannalta tärkeiden lähtökohtien perusteella. Yksi luokittelun tärkeä lähtökohta on löytää siihen sopiva havaintoyksikkö. Havaintoyksikön määrittäminen on suhteessa tutkimuskysymykseen. Analyysi voi valottaa systemaattisesti sekä aineiston yleistä, että sen erityisten tapausten tasoa kuin kamera, joka tarkentaa sekä aineistosta muodostuvaa yleiskuvaa ja siinä toistuvia erityisen valaisevia yksityiskohtia. (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010: 18–23.) Tässä tutkielmassa haettiin niitä kaikkein merkityksellisimpiä vastauksia, jotka liittyivät juuri työyhteisön kehittämiseen.

Tutkielmaan liittyvän menetelmän kehittäjän Miina Savolaista haastattelun tarkoitus oli saada syvempää tietoa valokuvaprojektin soveltuvuudesta ja mahdollisuuksista työyhteisön kehittämiseen. Avoin haastattelu toteutui toukokuussa 2015. Siinä ei käytetty valmiita kysymyksiä, vaan se eteni keskustelemalla aiheesta haastattelijan tehdessä välillä tutkimusaiheeseen liittyviä tarkentavia kysymyksiä. Sen kesto oli puolitoista tuntia. Haastattelussa saatu aineisto litteroitiin sanasta sanaan ja analysoitiin aineistolähtöisesti tutkimuksen edetessä eteenpäin. Haastattelussa saatua aineistoa käytetään sekä tutkimuksen tulokset että johtopäätökset osuuksissa. Haastattelun aineisto analysoitiin aineistolähtöisesti sisällönanalyysin keinoin. Analyysin tarkoitus oli tuoda esiin sanallinen ja selkeä kuva tutkittavasta aiheesta sekä sen merkityksistä. Tämän tutkielman rajaus tehtiin tutkimalla vain työyhteisöissä toteutettujen valokuvaprojektien kautta esille tulleita näkemyksiä ja kokemuksia työyhteisön kehittämisen näkökulmasta.

Tutkielman aineistoa kerättiin myös puhelimen välityksellä toteutetulla teemahaastattelulla. Menetelmää työssään käyttävien neljäntoista henkilön (liite 4) haastattelut toteutettiin joulukuun 2015 ja tammikuun 2016 välisenä aikana yhdessä sovittuna ajankohtana. Haastateltavista noin puolet toimivat esimiestehtävissä. Työyhteisöt olivat 3–120 henkilön yhteisöjä eri puolilla Suomea. Kaikki haastateltavat olivat osallistuneet voimauttavan

valokuvauksen koulutukseen, joten heillä oli henkilökohtainen kokemus menetelmän peruseriaaiteista. Haastattelukutsu (liite 1) ja haastattelun alustus (liite 2) lähetettiin kaikille haastatteluun osallistuneille. Haastattelun kysymykset (liite 3) lähetettiin heille etukäteen tutustuttavaksi.

Haastattelun kysymykset muotoiltiin niin, että osa niistä oli tarkentavia kysymyksiä heille, jotka halusivat kertoa aiheesta laajemman näkemyksen ja kokemuksen. Kolme haastatteluun osallistujista halusi antaa vastauksensa sähköpostin välityksellä. Puhelinhaastatteluissa haastatteliija teki tarkentavia kysymyksiä ja palautti keskustelun takaisin aiheeseen. Puheluiden kesto oli seitsemästätoista kolmeenkymmeneen viiteen minuuttiin. Haastattelun avulla oli tarkoitus saada tutkimusaiheen kannalta mahdollisimman paljon monipuolista tietoa erityisesti työyhteisöprojekteista koska halutaan tietää kuinka valokuvaprojektit soveltuvat työyhteisön kehittämiseen.

Haastattelun aluksi kysyttiin puhelimen välityksellä haastatteluun osallistuvilta haastateltavilta lupa nauhoittaa puhelu sekä kerrattiin se, mihin tarkoitukseen haastattelun aineistoa käytetään. Teemahaastattelusta saatu aineisto litteroitiin sanasta sanaan ja niistä etsittiin yhteisiä teemoja. Sen jälkeen aineisto analysoitiin poimimalla kaikki merkitykset ylös. Niistä etsittiin yhteneväisyyksiä ja samankaltaisuuksia. Teemat muodostuivat esitettyjen kysymysten kautta ja ne jaettiin aihealueisiin. Samalla kerättiin tutkimukseen teoriaa ja tarkennettiin tutkimuskysymystä.

Analyysin tehtävä on tiivistää aineistoa eli jäsentää sitä niin, että mitään olennaista ei jää pois vaan informaatioarvo kasvaa joten aineistoa teemoiteltiin eteenpäin. Teemoittelulla nostettiin esille mielenkiintoisia sitaatteja edelleen tulkittavaksi. Seuraavaksi poimittiin tärkeimmät ja merkityksellisimmät kohdat aineistosta, eli ne joita tutkielmassa halutaan painottaa eli painotus asetettiin työyhteisön kehittämiseen liittyviin teemoihin. Tekstiversiota kirjoitettaessa hankittiin myös palautetta ja muokattiin tutkimusta eteenpäin saadun palautteen pohjalta.



Haastattelu valitseminen tutkimusmenetelmäksi on perusteltua, koska siinä halutaan korostaa haastateltavien henkilöiden subjektiivisia kokemuksia ja henkilökohtaisia näkemyksiä tutkittavasta aiheesta. Tämän tutkimusmenetelmän käyttöä puoltaa myös tutkielman nopea aikataulus. Lomakekysely ei ehkä olisi antanut niin perusteellisia ja pohdituttuja vastauksia kuin haastattelun avulla saavutettiin. Teemahaastattelut etenivät loogisesti keskeisten etukäteen sovittujen teemojen ja tarkentavien kysymysten kautta. Metodologisesti siinä korostetaan ihmisen tulkintoja kyseisestä ilmiöstä ja heidän asioille antamiinsa merkityksiä. Tutkimuksessa oli mukana esimiehiä jotka pohtivat valokuvaprojektin mahdollisuuksia erityisesti uutena työyhteisön kehittämisen menetelmänä.

Saatuihin vastauksiin tutustumiseen käytettiin runsaasti aikaa. Niissä ei ilmennyt ristiriitaisuuksia sillä vastaukset sisälsivät samansuuntaisia kokemuksia ja näkemyksiä. Vastauksen käsittely jatkui eteenpäin prosessina. Ne käytiin läpi kysymys kysymykseltä, jonka jälkeen vastauksiin valittiin analyysiyksiköksi sanat ja sanayhdistelmät, jotka vastasivat tutkimuskysymykseen valokuvaprojektin mahdollisuuksista työyhteisön kehittämiseen. Aktiivisesti lukemalla haettiin aineistosta samaa tarkoittavat sanat ja sanayhdistelmät, jolloin saatiin pelkistettyä aineistoa eteenpäin.

Pelkistetyn aineiston luokittelun haasteeksi muodostuivat kategorioiden nimeämiset. Niiden nimeämisessä käytettiin haastattelussa käytettyjen kysymysten teemoja. Tutkielmassa on pyritty huomioimaan kaikki vastaukset tasapuolisesti myös analysointivaiheessa. Teemaa pelkistettiin neljäksi ydinteemaksi. Näillä ydinteemoilla haettiin vastausta siihen kuinka valokuvaprojekti haastateltavien mukaan soveltuu työyhteisön kehittämiseen.

Tutkimuskysymys on voiko voimauttava valokuvauksen menetelmä kehittää työyhteisöä? Alkuperäinen tutkimuskysymys toimi tutkielman alusta loppuun saakka samanlaisena, joten siihen ei ollut tarvetta tehdä tarkentavia kysymyksiä tutkimuksen edetessä eteenpäin. Voimauttavan valokuvauksen käyttö työn kehittämisessä työyhteisöissä on tutkimusaiheena ajankohtainen ja tärkeä siksi, että aiheesta ei ole vielä tehty gradutasoista tutkielmaa, vaikka menetelmä on jo laajasti tunnettu ja käytössä työyhteisöissä. Sitä käytetään erilaisissa asiakassuhteita tutkivissa opinnäytteissä ja graduissa, mutta työyhteisön kehittämisen kontekstissa aihetta ei ole aikaisemmin tutkittu, joten siitä ei myöskään ole

tähän aiheeseen liittyvää aikaisempaa tutkimustietoa. Menetelmä on kehittynyt ja käytössä Suomessa eikä siitä ole vielä tehty kansainvälisiä tutkimuksia. Vaikka tutkimusnäyttö siis lähes kaksikymmentä vuotta käytetystä menetelmästä on vasta syntymässä, on sen toimivuudesta jo niin paljon kokemukseen perustuvaa näyttöä, että monilla aloilla resurssien irrottaminen työntekijöiden koulutukseen nähdään tärkeäksi.

### *Tutkimuksen luotettavuus*

Laadullisen tutkimuksessa on tarkoitus tuoda esille tutkittavien käsityksiä niin hyvin kuin mahdollista. Niin tutkimuksen tekijän kuin lukijankin on tiedostettava se, että tutkimuksen tuloksissa on kyse myös tutkijan tulkinnoista ja käsityksistä. Tutkija vaikuttaa saatuun tietoon jo haastatteluvaiheessa, joten niiden avulla saatu tulos on seurausta sekä haastattelijan että haastateltavan välisestä yhteistoiminnasta. (Hirsjärvi & Hurme 2001: 189.)

Teemahaastattelulla sanotaan olevan paremmat mahdollisuudet onnistua, jos tutkijalla on riittävä ymmärrys tutkimuksen kohteena olevasta asiasta. Hyvät teemarungon valmistelun rakennusaineet ovat tutkijan ymmärrys aihepiiristä yhdistettynä tutkijan tekemään kirjallisuuskatsaukseen. Etukäteen valmisteltu haastattelurunko auttaa tutkijaa varmistamaan sen, että saadaan tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimusongelman kannalta merkityksellistä tietoa. Valittujen teemojen avulla tutkija voi saada aineistoa, jota hän voi myöhemmin tulkita teorian avulla. (Puusa 2011: 82–83.)

Tutkijan rooli tässä tutkielmassa suhteessa tutkittavaan ilmiöön on se, että voimauttavan valokuvauksen teoria on tuttu sen koulutuksen ja omien työnohjaajana saatujen kokemusten kautta. Tutkijan tulee pyrkiä objektiivisuuteen omista aiheeseen liittyvien kokemuksista ja näkemyksistä huolimatta, eikä niiden pitä antaa vaikuttaa tutkimuksen suorittamiseen, tulkintaan tai tuloksiin. Tutkittavan aiheen tuttuus auttoi kuitenkin tutkijaa siinä, että tuli ymmärtäneeksi paremmin niitä kokemuksia ja tulkintoja joista haastateltavat kertoivat, toisin kuin jos aihepiiri olisi ollut täysin vieras. Toinen tutkija olisi saattanut valita joitakin muita näkökulmia tässä tutkielmassa nyt esille tuotujen sijaan.

Tutkielmassa pyrittiin tuomaan esiin ne asiat, jotka kyseisessä ilmiössä ovat merkittäviä ja usein toistuvia. Sillä pyrittiin selvittämään se, millaisia kokemuksia ja näkemyksiä menetelmää työssään käyttäneillä henkilöillä on valokuvaprojektin soveltuvuudesta työyhteisöjen kehittämiseen. Haastatteluun osallistumisen oli vapaaehtoista ja jokaisella haastateltavalla oli mahdollisuus kertoa ne asiat ja kokemukset, joita henkilökohtaisesti piti tärkeinä.

Tutkielman teossa pyrittiin noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä ja tieteellistä tutkimusta koskevia eettisiä periaatteita. Tutkimusaineiston käsittelyssä pyrittiin olemaan avoin haastattelulle, kirjaamaan tulokset rehellisesti, sekä käsittelemään aineistoa tutkielman kaikissa vaiheissa luottamuksellisesti ja haastateltavien kanssa yhdessä sovituin menetelmin. Tutkimustulokset julkaistaan niin että haastatteluun osallistuneiden henkilöiden tunnistamattomuus säilyy. Haastattelut etenivät haastateltavien kanssa yhdessä sopimina ajankohtina satunnaisessa järjestyksessä. Tutkielmasta ei myöskään koidu haittaa haastateltaville eikä heidän vastauksiaan voi näytteistä tunnistaa.

## 4. TUTKIMUKSEN TULOKSET

### 4.1. Haastattelujen teemat

Haastattelut aloitettiin kertomalla tutkielman ja siihen liittyvien haastattelujen tarkoitus. Aluksi haastateltavia pyydettiin kuvailemaan omia työyhteisöissä kokemiaan valokuva-projekteja. Kuvailuun sisältyi myös kysymys työyhteisön valokuvaprojektia edeltävästä lähtötilanteesta, mitä sillä haluttiin työyhteisössä vahvistaa ja miten moniäänisyys oli toteutunut. Haastattelun ensimmäisillä kysymyksillä haluttiin saada esiin mahdollisimman monipuolinen ja kattava näkemys tutkimusaiheesta työyhteisön kehittämisen näkökulmasta ja samalla rohkaista haastateltavaa pohtimaan sitä miksi valokuvaprojekti valittiin menetelmäksi työyhteisöön.

Moniäänisyys oli toteutunut kaikissa työyhteisöissä niin, että kaikki työntekijät olivat mukana omalla tavallaan. Ne henkilöt jotka eivät halunneet jakaa valokuviaan muiden kanssa olivat kuitenkin mukana valokuvaprojektin purkutilanteissa eli siten myös osana työyhteisöä. Haastattelujen mukaan kahdessa työyhteisössä muutamat henkilöt eivät halunneet jakaa omia kuviaan työyhteisössä. Niissä molemmissa työntekijät osallistuivat kuitenkin yhteisiin valokuvaprojektin purkutilaisuuksiin, joten he olivat omalta osaltaan myös mukana. Haastateltavat pitivät tärkeänä sitä, että kaikki osallistuivat siitä huolimatta, että kuvien ottaminen, kuvattuna oleminen ja kuvien jakaminen muiden kanssa oli vapaaehtoista. Haastateltavat näkivät kaikki työntekijät osallistuviksi eli moniäänisyys oli toteutunut niin että koko työyhteisö oli mukana valokuvien purkutilanteissa ja arvioinneissa.

Kävi myös niin että ne henkilöt, jotka eivät olleet heti innostuneet osallistumisesta projektiin olivat myöhemmin osallistuneet kun huomasivat sen merkityksellisyyden ja hyvät vaikutukset muissa työkavereissa. Työntekijät olivat oppineet tuntemaan toisiaan paremmin projektin aikana. Tämä tuli esiin erityisesti tehdessä parikuvauksia henkilöiden välillä, jotka eivät olleet aikaisemmin juurikaan toimineet yhdessä. Valokuvaprojektin aikana nähtiin haastattelujen mukaan työkaverissa hyvää ja uutta osaamista. Työyhteisöissä

haluttiin lisätä hyväksyvää katsetta ja työntekijöiden välistä hyväksyntää kukin omana itsenään.

Monissa vastauksissa haluttiin vahvistaa yhtenäisyyttä ja yhteisöllisyyttä. Alkutilanteena oli myös haastava erilaisten kuormittavien tekijöiden ja jatkuvien muutosten seurauksena. Mukana oli myös projektin lähtötilanne, jossa ensin oli pidetty kriisikokous työyhteisön ongelmien vuoksi ja vasta sen jälkeen lähdetty tekemään valokuvaprojektia. Oli myös lähtökohtia, joissa työyhteisö oli hajanainen, koska yrityksessä kaikki ovat osakkaina mutta yhteisöllisyys ei juurikaan toteutunut. Osa henkilöistä toimi myös hyvin hajallaan ja erillään muusta työyhteisöstä. Seuraavissa tutkielman tuloksista koottavissa näytteissä korostuu metodologisesti työntekijöiden tulkintoja asioista ja heidän asioille antamistaan merkityksistä. Ensimmäisenä teemana näkemykset ja kokemukset arvojen ja perustehtävän avaamisesta ja työn reflektoinnista, jotka olivat lähtökohtana valokuvaprojekteille.

#### 4.1.1. Arvojen ja perustehtävän avaaminen, työn reflektointi

Valokuvausprojekti työyhteisössä alkaa usein valokuvausta apuna käyttäen työn arvojen ja perustehtävän yhteisellä avaamisella sekä työn reflektoinnilla. Monet haastateltavat mainitsivat tärkeäksi tehtäväksi perustehtävän ja työn arvojen avaamisen ja niistä keskustelemisen eli sen, mitä ne merkitsevät jokaiselle työntekijöille ja erityisesti sen, miten kukin ne omalla kohdallaan ymmärtää. Mielenkiintoista oli se, että haastateltavat käyttivät valokuvia myös kehityskeskustelujen pohjana hyvin tuloksin. Esimiehillä oli kokemusta menetelmän käytöstä kehityskeskusteluista, jossa hyödynnettiin identiteettikuvia ja he näkivät ne oman kokemuksensa kautta esimiehelle hyväksi uudeksi työvälineeksi.

*”Haluttiin vahvistaa työyhteisön arvoja kuinka ne oikeasti näkyvät työssä ja työntekijöissä”.*

*”Menetelmänä ja työkaluna työyhteisön kehittämisessä on paljon mahdollisuuksia”.*

*”Normaalisti ihmiset esittelevät itsensä työmoodissa ja perustuen faktaan. Tällä uudella tavalla itsestään tuli kerrottua inhimillisiä puolia ja tunnetta. Kuvan kautta näyttäisi olevan helpompaa ja avoimempaa kertoa itsestään, tuli näkyväksi mikä heille ja työpaikalle on oikeasti tärkeää”.*

*”Katson työkavereitani ja alaisiani uusin silmin ja pääsin tutustumaan heidän ajatuksiinsa omasta työstä, heidän arvomaailmaansa sekä siihen mitä odottavat työtehtäviltään. Tämä on loistava mahdollisuus esimiehelle. Töiden suunnittelussa tällainen helpottaa paljon tehtävien suunnittelua”.*

*”Me päästään puhumaan myös vaikeista asioista tarvittaessa, koska se rakentaa sitä luottamusta”.*

*”Kehittänyt meidän työtapoja, osaamisen jakamista, vuorovaikutusta, asukkaiden kohtaamiseen liittyen ihan ammatillista kehittymistä. Kehittämisen muotona on erittäin hyvä perehdytysväline”.*

*”Tämä on syväluotaava tapa kehittää työyhteisöä, yllättäen tätä kautta pureudutaankin niihin oleellisiin asioihin”.*

#### 4.1.2. Arvostus, osaaminen esiin

Oman ja toisen työn näkyväksi tekeminen tuli esille monissa haastatteluissa. Oman osaamisen esille tuominen lisäsi itseluottamusta kun sai tuoda esille sellaista osaamista, josta toiset eivät vielä olleet tietoisia. Tämän osaamisen näkeminen lisäsi muiden työntekijöiden arvostusta erityisesti niitä kohtaan, joiden osaaminen yleensä jäi työyhteisössä vähemmälle huomiolle. Kuvien avulla voitiin havainnollistaa työntekijöiden omaa persoonaa ja osaamista. Niiden kautta lähennyttiin työkavereita ja nähtiin heissä uutta piilossa ollutta osaamista ja hiljaista tietoa. Valokuvaprojekti antoi mahdollisuuden itsensä tuntemiseen ja toteuttamiseen, samalla syntyi mahdollisuus oppia tuntemaan työkavereita ja koko työyhteisöä. Esille tuli myös toisten keskittynyt kuunteleminen eli kuvien avulla avautui dialogisen keskustelun mahdollisuus. Näissä näytteissä haastateltavat kertovat siitä mitä valokuvia hyödyntäen haluttiin työyhteisössä tuoda esille.

*”Kuvien kautta toisille tuli nähdä paljon uusia puolia. Monen mielestä tämä kuvausprosessi lähensi meitä kovasti”.*

*”Ideana oli tehdä näkyväksi kiireisessä ympäristössä tehtyä työtä niin että jokainen näkisi mitä toinen tekee kokonaisuuden hyväksi, vahvistetaan näkyväksi eri työtehtäviä, työn arvoa, työn käytäntöjä ja kaikkien erikoisominaisuuksia ja erilaisia työtehtäviä”.*

*”Tapa vahvistaa yhteisölle ja yksilöille tärkeitä asioita tehden ne näkyväksi. Positiivista vaikutusta koko yhteisölle ei voi olla liikaa korostamatta.”.*

*”Halusimme tuoda tietoisuuteen sellaisia tärkeitä vahvuuksia työntekijöistä, jotka saattavat perinteisessä työroolissa jäädä näkymättä”.*

*”Tällä työllä oli henkilöitä lähentävä vaikutus”.*

*”Jokainen tuli juuri omalla tavallaan nähdyksi, he halusivat kertoa mikä tuo heille iloa asiakkaan arjen toteutuessa.”.*

*”Kun sai tuoda omaa osaamistaan laajemmin esille, jota ei oltu aikaisemmin nähty, toi uutta puhtia ja rohkeutta siihen että hän kuuluu siihen yhteisöön, semmosta it-seluottamista”.*

*”Koettu lähentäväksi ja keventäväksi. Ryhmän dynamiikka vahvistui entisestään”.*

*”Se ryhmädynamiikka tasaantui, eli vähän tämmöiset näkymättömämmät ja hiljaisemmat ehkä rohkaistui. Keskusteltiin ja kuunneltiin keskittyneesti jokaista, kunnioitetaan, sillä on varmaan merkitys pitkässä juoksussakin”.*

#### 4.1.3. Vuorovaikutus, yhteistyö ja yhteinen tavoite

Kolmantena teemana oli vuorovaikutus, yhteistyö ja yhteisen tavoitteen luominen, joilla kaikilla oli suuri merkitys haastateltavien näkemyksissä ja kokemuksissa. Haastateltavat näkivät vuorovaikutuksen sujuvuuden tärkeäksi osaksi työyhteisöä. Monissa haastattelussa tuotiin esille se, että yhteisten tavoitteiden asettaminen on tärkeä osa työyhteisön kehittämistä. Esimiehistä moni oli saanut kokemuksen siitä, että heillä oli nyt mahdollisuus tutustua paremmin työntekijöihinsä ja myös työntekijät oppivat tuntemaan paremmin heitä. Muutama haastateltava kertoi esimerkkejä kahden työntekijän viileästä vuorovaikutuksesta joka oli parantunut valokuvaprojektin aikana.

Työyhteisöissä haluttiin lisätä yhteistä jakamista ja työntekijöiden osaamisen vahvistamista sekä parantaa työntekijöiden keskinäisiä vuorovaikutustaitoja. Esille tuli myös menetelmän mahdollisuudet lisätä osallisuutta ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Myös työntekijöiden itseluottamuksen nähtiin lisääntyneen. Työyhteisön ilmapiirin nähtiin monissa työyhteisöissä parantuneen. Tässä tutkielmassa tunnemerkitukset nousivat vahvasti esiin. Niistä oli keskusteltu valokuvausprojektin edetessä. Koska kuvat voivat nostaa esiin voimakkaitakin tunteita valokuvaprojektin ohjaajalla tulee olla tietoa niiden voimasta ja vaikutuksista. Tunnemerkitukset olivat monissa työyhteisöissä tulleet prosessin kautta esille

niin, että työntekijöiden keskinäinen vuorovaikutus oli lisääntynyt ja parantunut. Työyhteisön jäsenet on hyvä keskinäiseen vuorovaikutukseen jossa he voivat puhua asioita, joita ei aikaisemmin ole voinut tai saanut puhua. Sen edellytys on keskustelulle suotuisten olosuhteiden eli dialogisen tilan luominen. Valokuvaprojektin kautta luotiin se dialoginen tila ja mahdollisuus vuorovaikutukseen. Haastatteluissa huomioitiin myös se, että valokuvien avulla vuorovaikutus helpottuu ja voidaan puhua myös vaikeimmista asioista. Eräs haastateltava kuvasi huomionsa siitä, että näissä keskusteluissa kukaan ei keskeyttänyt toisia, vaan kaikki keskittyivät kuuntelemaan mitä toisella oikeasti on sanottavana.

*”Lähinnä kuvaprojekti vaikutti ilmapiiriin. Sen tasoittuminen ja keskustelun aloittamisen helppous on ollut merkittävä”.*

*”Minusta vuorovaikutus parani ja olen huomionut keskustelun ilmapiirin avautumista”.*

*”Vuorovaikutusta lisäävä, ihmisiä lähentävä, keskustelua helpottava ja herättävä, oikeutus puhua itsestään ihmisenä. Oman työn ja toisten työn arvostuksen lisääjä, työntekijät voimaantuu. Voisin tätä suositella et tultais tietoiseksi valokuvan avulla keskustelusta”.*

*”Tämä on ollut älyttömän merkityksellinen juttu, se on helpottanut vuorovaikutusta, esimiestyö on helpompaa kun mun ymmärrys meidän kaikkien persoonallisuuden eroista on tullu selkeemmin esille”.*

*”Hetkellisesti avas noita vuorovaikutuskanavia, esimerkiksi kahden ihmisen välillä jotka suhtautu toisiinsa vähän negatiivissävyyteisesti”.*

#### 4.1.4. Erilaisuuden hyväksyminen, työhyvinvointi, yhteisöllisyys

Neljäntenä erilaisuuden hyväksymisestä, työhyvinvoinnista ja yhteisöllisyyden rakentamisesta haastateltavien kokemuksia ja näkemyksiä. Työntekijöiden välisen luottamuksen nähtiin lisääntyneet monissa työyhteisöissä. Esille tuli myös se, että valokuvien avulla voi pehmentää ristiriitatilanteita. Kuvaprojektin aikana tapahtui myös ydintiimin toimintamallien muuttamista. Se nähtiin lisäävän tiimityömäistä otetta, työtapojen kehittymistä, osaamisen jakamista ja vuorovaikutusta. Se toi myös asukkaiden kohtaamiseen liittyen hyviä vinkkejä, sen avulla nähtiin miten paljon iloa ja asukkaille tärkeitä asioita tapahtuu arjessa ja millaista osaamista työpaikalla on. Sitä kuvailtiin myös syväluotaavaksi tavaksi kehittää työyhteisöä, koska siinä pureudutaan juuri niihin tärkeisiin asioihin.



Vaikutus työyhteisöön nähtiin kaikissa haastatteluissa vahvasti myönteisenä kokemukse-  
 sena. Se lisäsi yhteisöllisyyttä ja antoi mahdollisuuden dialogisiin keskusteluihin. Monet  
 haastateltavista toivoivat palaamisia kuvaprojekteihin säännöllisin väliajoin, koska hei-  
 dän mielestään se olisi hyvä jatkuvuutta ylläpitävä toimintatapa. Näin se jäisi vielä vah-  
 vemmin elämään työyhteisöön. Haastateltavien mukaan se voisi kuulua säännöllisesti  
 osaksi työkuultuuria esimerkiksi eri vuodenaikoina. Hyvä kokemus herätti haastatelta-  
 vassa ajatuksen sen käytön mahdollisuuksista tulevaisuudessa laajentaen asiakastyöhön.

*”Avas silmiä miten erilaisia persoonia ollaan ja voidaan tehdä yhdessä, se lähen-  
 tyminen oli että ymmärretään paremmin toisiamme”.*

*”Erilaisuuden ymmärtäminen ja hyväksyminen tuli konkreettisesti esille, oli yllätys  
 että on näin merkityksellinen ja näkökulmaa muuttava”.*

*”Esimiehelle tuli selkeemmäksi että me kaikki ollaan erilaisia. Hän pystyy näkemään  
 meidän erilaiset roolit ja persoonat vähän paremmin”.*

*”Oletan, että se vahvistaa työn merkittävyyttä ja tuottaa työmotivaatiota ja ehkä  
 tätä kautta työhyvinvointia. Se syventää omaa ymmärrystä työstä ja auttaa ymmär-  
 tämään omaa työtä muiden työn kautta. Se tuottaa kykyä parempaan ongelmarat-  
 kaisuun”.*

*”Yhteisöllisyyttä haluttiin vahvistaa, yhdessä tekemistä ja tiimihenkeä”.*

*”Oletan, että luottamus on rakentunut”.*

*”Me tultiin muuttuneeksi sellaisia ydintiimin toimintamalleja, eli me muutettiin  
 ihan perustavanlaatuisesti meidän yhteisiä käytäntöjä”.*

*”Ehdottomasti lisää yhteisöllisyyttä ja avoimuutta, joilla on myös ongelmienratkai-  
 sua helpottava vaikutus”.*

Voimauttavan valokuvauksen nähtiin vahvistavan työyhteisöjen vuorovaikutuskulttuuria  
 erityisesti yhteisöllisyyden näkökulmasta, koska oltiin tekemässä yhdessä jotain uutta. Se  
 lisäsi avoimuutta jolla nähtiin olevan myös ongelmienratkaisua helpottava vaikutus. Esi-  
 miestyössä toimivat näkivät voimauttavalla valokuvauksella olevan mahdollisuuksia  
 työn johtamisessa ja työntekijöiden erilaisuuden hyväksymisessä. Koska useat haastatel-  
 tavista toimivat esimiehinä vaikutus johtamiseen ja johtajan kokemukseen valokuvapro-

jektin hyvistä mahdollisuuksista omassa työssä tuli haastatteluissa vahvasti esille. Projektin ohjaajan oma ja työyhteisössä esiin noussut avoimuus ja innostus valokuvaprojektia kohtaan helpottivat sen toteuttamista. Oli myös tärkeää selkeästi ja perusteellisesti avata aihetta ennen kuin sitä lähdettiin toteuttamaan. Esimiesten omaa syvää merkityksellisyyden kokemista ja uusin silmin näkemistä tuli esille useassa haastattelussa.

Lopuksi haastateltaville esitetty kysymys: Mitä muuta haluat kertoa? Nosti esille koontia valokuvaprojektin toimivuudesta ja kehittämisideoista. Palaute oli ollut kaikissa työyhteisöissä positiivista. Sillä oli tehty näkyväksi asioita ja vahvuuksia joita ei ollut aikaisemmin huomioitu tai tiedostettu. Esiin nousi omia henkilökohtaisia kokemuksia ja näkemyksiä ja myös kiinnostavia uusia menetelmän soveltamisaiheita. Erityisesti oltiin yhdessä sitä mieltä, että menetelmä on joustava ja hyvin monipuolinen. Se sopii hyvin työn kehittämisen välineeksi ja sillä on paljon annettavaa työyhteisöihin tulevaisuudessa. Seuraavassa Miina Savolaisen haastattelun aineistoa syventämään tietoisuutta menetelmästä.

*”Voimauttavassa valokuvauksessa on kysymys laajemmin erilaisesta katsomisen tavasta tai työotteesta. Kiinnitetään siis huomio ensin siihen työntekijän hyvinvointiin ja siihen miten hän katsoo itseään ja työtovereitaan ja miten työyhteisössä työntekijät katsovat toisiaan. Sen jälkeen on vuorossa se korjaava katse sille asiakkaalle ja siinä olevat mahdollisuudet.”* (Miina Savolainen 19.5.2015)

*”Työyhteisön kehittämisessä voimauttavalla valokuvauksella rakennetaan työyhteisölle mentalisaation taitoa, tunnetaitoja, herkistymistä ja pehmentymistä arvokkuuden äärelle. Sillä tarkoitetaan sitä työntekijän toisissaan kokemaa arvokkuutta, että kuinka hienoja persoonia, ammattilaisia ja voimavaroja työyhteisön sisältä löytyy ja miten jokainen työntekijä voisi tulla näkyväksi moniulotteisemmin niiden puolien kautta, joissa he ammatti-identiteettinsä kautta laajemmin toteutuvat.”* (Miina Savolainen 19.5.2015)

*”Työyhteisöprojekteissa mielestäni tärkein asia on se, että menetelmän avulla työyhteisössä voidaan muuttaa vallitsevia tunteita ja katsomisen tapaa. Menetelmä on siis väline tunteiden ja katsomisen tavan muuttamiseksi, molemmat abstrakteja asioita, joihin on muuten vaikea tarttua. Esimerkiksi kriisin aiheuttamat negatiiviset tunteet usein lisääntyvät, kun kriisiä läpikäydään ja sen eri näkökulmia jäsennetään ja toistetaan.”* (Miina Savolainen 19.5.2015.)

Tutkielman haastatteluilla saadun aineiston mukaan kuvausten ja yhdessä sovittujen teemojen avulla opetellaan arvostamaan itseä, työtoveria ja työyhteisöä. Siitä syntyvä vuo-

rovaikutus, yhteistyö ja yhteinen tavoite mahdollistavat myös työhyvinvoinnin, erilaisuuden hyväksymisen ja yhteisöllisyyden syntymisen, koska yhteisöllisyyden perusta on erilaisuus. Valokuvaprojektilla voidaan parantaa työntekijöiden yhteistyötä ja lisätä vuorovaikutusta työyhteisössä. Sen avulla voidaan myös johtaa työyhteisön vuorovaikutustaitoja. Sen kautta työyhteisössä rakentuu yhteinen tavoite, johon pyritään yhteisellä tekemisellä ja kokemisella.

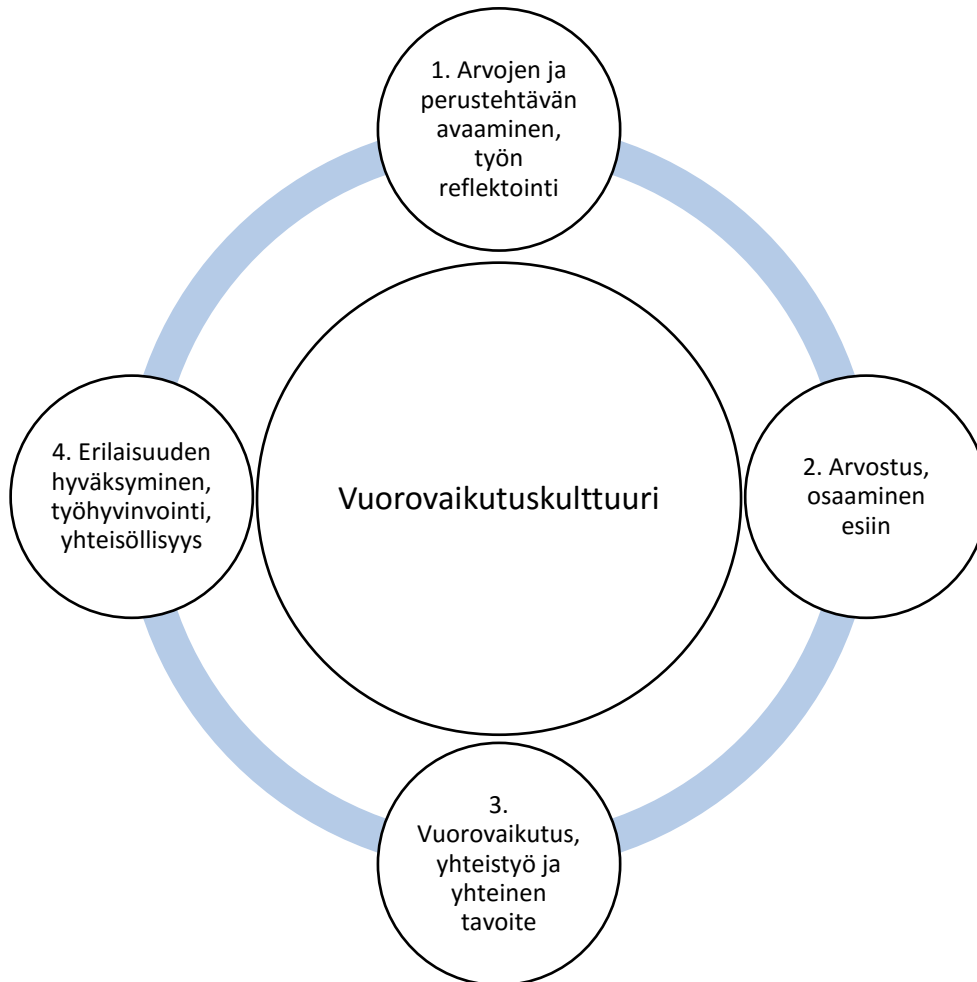
Kuvat voivat auttaa myös työntekijöiden erilaisuuden hyväksymisessä. Kuvat voivat tuoda esille piilossa ollutta osaamista. Tämä voi auttaa kehittämään työtapoja joissa uusi näkyväksi tullut osaaminen voidaan ottaa työyhteisön käyttöön. Esimies voi hyödyntää menetelmää myös työnkuvien suunnittelussa suuntaamalla oikeat henkilöt oikeille paikoille. Työyhteisön tavoitteen ollessa selkeä voidaan yhteistyön avulla kehittää myös uusia työtapoja jotka kehittävät työyhteisöä. Se voi lisätä työntekijöiden työhyvinvointia ja työyhteisön yhteisöllisyyttä.

Työyhteisössä toteutettu valokuvaprojektion on aina tavoitteellista toimintaa. Haastattelussa mainittiin myös työyhteisön yhteisen tavoitteen määrittämisestä eli visiosta, jota kohti edetään. Esille tuli myös asetettujen tavoitteiden toteutumisesta yhteisten keskusteluiden avulla eli kuinka kukin tavoitteet ja niiden toteutuksen omalla kohdallaan ymmärtävät. Yhteenvetona voi todeta että voimaantuvan valokuvauksen avulla edetään kohti vuorovaikutuskulttuuria jossa voimaantuvat sekä yksilö että koko työyhteisö.

Haastatteluissa saadusta aineistosta määriteltiin se, missä määrin ja millä tavalla merkitykselliset tekijät liittyivät suurimmiksi kokonaisuuksiksi tutkimuskysymyksen kannalta ja poimittiin esiin keskeiset teemat. Sen jälkeen pohdittiin sitä, voisiko näitä yhdistettyjä merkityskokonaisuuksia kuvata jollain konkreettisella tavalla.

Tutkimuskysymystä tarkentamalla ja teemoja yhdistämällä saatiin neljä edellä mainittua teemaa eli ensimmäisenä arvojen ja perustehtävän avaaminen, toisena työn reflektointi, arvostus ja osaaminen esiin, kolmantena vuorovaikutus, yhteistyö ja yhteinen tavoite sekä neljäntenä erilaisuuden hyväksyminen, työhyvinvointi ja yhteisöllisyys. Tutkielman yhdistetyt teemat kuvataan seuraavassa kuviossa 2. Kuvion ulommaisilla asioilla edetään

kohti keskellä olevaa vuorovaikutuksen kulttuuria, jossa voimaantuvat sekä yksilö että koko työyhteisö. Kuvion avulla havainnollistetaan voimauttavan valokuvauksen mahdollisuuksia työn kehittämisessä ja sen kautta myös uuden vuorovaikutuskulttuurin luomisessa.



Kuvio 2. Työyhteisön vuorovaikutuskulttuuri (Marja Kiviharju 2016).

Vaikka lähtökohdانا ei ole yleistettävyys voi tutkittavista kohteista löytyä myös yhteisiä piirteitä siinä määrin, että varovainen yleistäminen on mahdollista. (Aaltio & Puusa 2011: 163). Tämän tutkielman kaltaisen tutkimuksen tuloksia ei voida laajasti yleistää. Niitä voidaan pitää kuitenkin jokseenkin luotettavina, koska niissä on selvä yhteneväisyys teoriaosan kanssa eli tässä tutkielmassa teoria ja empiirinen osa tukevat toisiaan.

## 5. JOHTOPÄÄTÖKSET

### 5.1. Voimauttavan valokuvauksen mahdollisuudet

Voimauttava valokuvaus on empower-käsitteen sisältöihin perustuva sosiaalipedagoginen menetelmä, jota on sovellettu 2000-luvulla kasvatus-, hoito- ja terapeuttisessa työssä. Voimaantumisen käsitteessä korostuu yksilön subjektiivisuus ja valta omaan elämään. Käsitteen juuret ovat kriittisessä pedagogiikassa ja 1970-luvun emansipatorisesti orientoituneessa pedagogisessa ajattelussa. Empowerment käsite on vakiintunut laajempaan käyttöön 1990-luvulla. Voimaautuminen lähtee aina ihmisestä itsestään, se vapauttaa voimavaroja ja synnyttää yhteisöllisesti vastuullista luovuutta. (Savolainen 2009: 212.) Rosilon (2012: 141) mukaan voimaantumisen voimauttavan valokuvauksen yhteydessä voidaan puhua elämän- ja työtarinan mentaalista asiantuntijuudesta. Työyhteisössä otetaan huomioon sen oma perustehtävä, henkilöstö, työtavat, johtaminen sekä työyhteisön yhtenen kokemushistoria.

Voimauttava valokuvaus on Miina Savolaisen kehittämä menetelmä jonka avulla tuetaan yksilöiden ja yhteisöiden vahvistumista itseään kunnioittavaksi ja arvostavaksi. Savolainen on tehnyt pro gradu -tutkielmansa ”Maailman ihanin tyttö – voimauttava valokuva” Taidekoulun korkeakoulun taidekasvatuksen osastolle. Tutkielmassaan hän esittelee kehittämänsä voimauttavan valokuvauksen menetelmän. Suomessa tällä hetkellä kolmetuhatta sosiaali-, terveydenhoito- opetus ja terapia-alojen eri viitekehyksissä toimivaa ammattilaista on käynyt menetelmän vuoden mittaisen perusteet-koulutuksen.

Savolainen ehdottaa, että jokainen työssään menetelmää käyttävä on ensin käynyt läpi oman voimauttavan prosessinsa koulutuksen kautta. Hänen mukaansa menetelmän ideologiaan sisältyvä tasavertaisuuden edellytys tarkoittaa sitä että jokaisen, joka haluaa käyttää valokuvaa voimauttavasti toisen kanssa, olisi välttämätöntä kokea valokuvaprojekti omakohtaisesti. Koska vain tietäessään sen, millaisia tunteita kameran edessä oleminen, omakuvan kohtaaminen tai sen mitä tavalliset arkielämän valokuvat voivat herättää, voi suhtautua myös toisen ainutlaatuiseseen kokemukseen herkästi ja kunnioittavasti.

Voimauttavan valokuvauksen avulla voidaan mahdollisesti vaikuttaa myös työyhteisön kulttuurin pohtimiseen ja sen uudistamiseen. Kuvan avulla voidaan vahvistaa haluttuja yksilöä tai työyhteisöä rakentavia näkökulmia. Samalla voimauttavat valokuvausprojektit sisältävät kuvaustilanteen lähentävää vuorovaikutusta, palautteen antoa sekä mahdollisuuden tehdä näkyväksi itselle ja työyhteisölle tärkeitä asioita. Kuvat voivat eheyttää hajanaisia ja ristiriitaisia asioita, niistä voidaan saada iloa, lohtua ja voimaa kipua tuottaviin asioihin sekä tukea muutosprosesseihin. Työyhteisössä kuvaamisen tavoite voi olla oman työn ja vuorovaikutustapojen tutkimista, perustehtävän pohtimista, työntekijöiden voimaantumista ja työssä jaksamista tai työilmapiirin parantamista. (Savolainen 2009: 222–223.)

Menetelmän vaikutus perustuu sen erityiseen todellisuussuhteeseen ja kehollisuuteen. Valokuvan terapeuttiset vaikutukset perustuvat myös valokuvauskäytännön kulttuurisiin merkityksiin. Kuvaustilanne on erityinen vuorovaikutustilanne ja sisältää konkreettisen mahdollisuuden oppia tunnetasolla läsnä olevaa, dialogista vuorovaikutusta toisen ihmisen kanssa. Menetelmässä hyödynnetään neljää keskeistä näkökulmaa jotka ovat albumikuvat, valokuvaustilanteen vuorovaikutus, omakuva ja arkielämän teemojen kuvaaminen. (emt. 2009: 212–218.)

Työyhteisöissä voimauttavan valokuvauksen avulla voidaan käsitellä yhteisön sisällä ilmeneviä tai siihen vaikuttavia tekijöitä, vahvistaa hyvää tai luoda tutkiva katse ongelma-kohtiin. Työhyvinvointiin kuuluvien ilmiöiden juuret voivat ulottua vaikeaan huonovointisuuden historiaan, moniulotteisiin väärinkäsityksiin tai johdolliseen kyvyttömyyteen sekä välinpitämättömyyteen, joten niiden käsittely voi työyhteisöissä olla haastavaa. Työhön liittyen puhutaan yhteisöllisestä dialogista, jossa yhteisöllisessä voimauttavassa prosessissa käynnistetään dialogi. Sen avulla voidaan pohtia esimerkiksi sitä, mikä on totuudellista ja merkityksellistä, mikä on totta ja arvokasta tai mitkä asiat ovat yhteisesti tärkeitä. Menetelmän valitseminen työyhteisön kehittämiseen tapahtuu tietoisena, toiminnan perusteita kunnioittavana valintana. Menetelmä antaa kuvattaville oikeuden valita, mitkä valokuvat määrittävät hänen identiteettiään. (Rosilo 2012: 140–142.)

Kuvausprojektilla voidaan visualisoida kaikki työyhteisöön kuuluvat asiat kuten perustehtävän reflektointi ja pohtiminen, työnjako ja niiden sisällöt, työtavat, työilmapiiri, tasavertaisuuden lisääminen, yhteisön yhteydentunteen lisäämisen ja tarpeettoman hierarkian vähentäminen, sekä työhön liittyvät arviointiprosessit. Työyhteisöissä menetelmä toimii myös vuorovaikutussuhteiden vahvistamiseen ja yhteisten toimintatapojen reflektointiin sekä kehittämiseen. Työskentelyn tavoite voi olla työntekijän tai esimiehen kommunikaatio- tai vuorovaikutustaidot, kehittymisnäkömät, kyky läsnäoloon työssä ja työtehtävissä. Kun fokus on yksilössä ja hänen suhteessaan työyhteisöön projektin aihe voi olla myös näkymättömyys yhteisössä tai omaa työhyvinvointia tukevat tekijät. (Rosilo 2012: 128–140.)

Aikaisemmin mainitun Salme Mahlakaarton (2010: 82) väitöskirjan *Subjektiksi työssä* johtopäätöksenä todetaan että syvemmän yksilöllisyyden saavuttaminen ja itsensä ymmärtäminen ovat tärkeitä yksilön subjektuudelle. Sen mukaan työelämän muutosten koskettaessa yksilön ammatillista, persoonallista ja sosiaalista identiteettiä uudella tavalla ja nämä edellyttävät yksilöltä jatkuvaa identiteettityötä ja itsensä paikantamista suhteessa ympäristöön.

Voimaantuminen muuttuu subjektuudeksi silloin, kun se on elävää toimijuutta toimintaympäristössä. Työyhteisössä voimaantuminen on haasteellista koska se tuo näkyviin erilaisia taitoja ja käyttäytymistä. Se vaatii myös aikaa. Työyhteisön sosiaalinen tuki, rakenne ja päätöksenteko tukevat voimaantumista. Subjektikäyttöiselle voimaantumiselle on paljon sijaa tämän päivän työelämässä. Subjektikäyttöisen voimaantumisen käsitteen ja siihen perustuvan teoreettisen mallin rakentaminen ja syventäminen olisi tarpeellista voimaantumista ja subjektuutta koskevaan keskusteluun. (Mahlakaarto 2010: 80–81.)

Voimauttava valokuvaus on mahdollisuus toteuttaa tätä identiteettityötä ja itsensä paikantamista suhteessa työyhteisöön. Mahlakaarton mainitsemat voimaantumisen tutkimukselliset organisaatioteorioihin perustuvat lähestymistavat, sopivat myös tähän tutkielman taustateorioiksi koska valokuvaprojektilla halutaan vahvistaa sekä yksilön että työyhteisön voimaantumista. Tässä tutkielmassa pyritään keskittymään koko työyhteisön kehittämiseen, joten organisaatioteorioihin perustuvat lähestymistavat eli tavoite voimaannuttaa

yhteisöjä ja niiden toimintaa, sekä rakentaa vuorovaikutuskulttuuria voi olla myös valokuvaprojektin avulla saavutettava tavoite. Tarvitaan kuitenkin ensin yksilön voimaantumista jonka jälkeen koko työyhteisökin voi voimaantua.

Tutkimuksen taustateoria voimaantuminen sisältää tässä tutkielmassa sekä yksilön että työyhteisön voimaantumisen. Aikaisemmin kuvatuista voimaantumisen käsitteistä Siitosen (1999: 162–165, 189) voimaantumisteoriassa tulee esille juuri niitä asioita, jotka ovat mukana voimauttavan valokuvauksen periaatteissa, kuten avoimuuden ja turvallisuuden rakentaminen, toisen arvostus ja kunnioitus, tuen antaminen ja hyväksyntä sellaisena kuin kukin on, oman äänen kuuleminen sekä käsitys elämäntehtävästä ja päämääristä. Ihmistä pidetään Siitosen voimaantumisteoriassa aktiivisena, luovana ja vapaana toimijana joten ne soveltuvat myös tähän tutkimusaiheeseen.

Tässä tutkielmassa haluttiin saada selville kuinka valokuvaprojekti työmenetelmänä tukee yksilön voimavaroja ja miten se soveltuu työyhteisön kehittämisen välineeksi. Haastateltavat olivat nähneet työntekijöiden keskinäisen vuorovaikutuksen lisääntyneen valokuvaprojektin yhteydessä, joten se soveltuu erityisesti työyhteisön keskinäisen vuorovaikutuksen ja ryhmädynamiikan parantamiseen. Haastattelujen perusteella se tukee myös yksilön subjektiivuutta ja työssä jaksamista.

Menetelmä tukee itsensä ymmärtämistä, tietoisuuden lisääntymistä itsestä sekä omien voimavarojen tiedostamista. Se voisi olla työyhteisössä jatkuvaa, joka mahdollistaisi jatkuvan identiteettityön ja itsensä paikantamisen työyhteisössä. Se voi toimia hyvin myös uusien työtehtävien tai työnkuvien luomisessa sekä uusien työyhteisöjen käynnistämisessä ja se voi helpottaa työyhteisöä kohtaavia muutostilanteita. Se voi lisätä työssä jaksamista ja helpottaa työn kuormittavuutta. Tutkielman tulosten mukaan sillä vaikutettiin myös työyhteisön ydintiimin toimintamalleihin niitä muuttamalla. Muutokset työyhteisöissä eivät ole aina helppoja ja ne tarvitsevat toteutuakseen paljon aikaa.

Esille nousi myös se, että työyhteisön perusrakenteiden on hyvä olla kunnossa ennen kuin valokuvaprojektia lähdetään toteuttamaan. Työyhteisön ollessa kovin ongelmallinen olisi



haastattelujen mukaan hyvä saada sen perusrakenteet kuntoon ennen projektin käynnistämistä. Menetelmä nähtiin edustavan pehmeitä arvoja, joita on helpompi toteuttaa hoitoloilla, mutta ei nähty mitään estettä sen toteuttamiseen muillakin aloilla. Sen nähtiin helpottavan myös työn kuormittavuutta. Ammatti-identiteetin vahvistamiseksi ja työn hajanaisuuden helpottamiseksi sillä nähtiin olevan mahdollisuuksia.

Haastatteluissa mainittiin usein myös läsnäolon tärkeä merkitys. Haastateltavat olivat huomanneet sen tärkeyden valokuvaprojekteissa sekä niiden kautta syntyneissä dialogisissa keskusteluissa. Mauron (2006: 15–31) mukaan tietoinen läsnäolo on valppautta, dynaamisuutta ja kykyä uudistua. Tietoisen läsnäolon kautta yksilö voi ymmärtää sen, että mitä paremmin hän on läsnä itselle hän voi olla läsnä myös muille. Hyvä vuorovaikutus siis syntyy oman itsen ja oman tietoisien läsnäolon kehittämisen kautta.

Puolet tutkielman haastateltavista toimivat esimiehinä. He näkivät oman roolinsa myös palvelutehtäväksi, jolla he vaikuttavat työhön ja koko työyhteisön hyvään tulokseen. Haastattelujen perusteella valokuvaprojekti on myös uusi toiminnallinen menettelytapa kehityskeskusteluille ja tärkeä osa työyhteisön kehittämistä. Tärkeää oli myös pysähtyminen sen kysymyksen äärelle: Kuka minä olen ja kuinka näyttäydyn työssäni? Hyväksyttävä armollinen työkavereiden katse ja erilaisuuden hyväksyminen nousivat esille monissa haastatteluissa. Myös yhteistyösuhteiden laadun tärkeyttä korostettiin. Haastattelujen mukaan valokuvaprojektin ymmärtäminen ja koulutuksen kautta saatu omakohtainen kokeminen ovat tärkeitä.

Menetelmän käytöstä tuli esille sen pitkäaikainen vaikutus myös valokuvaprojektin päätymisen jälkeen. Siitä voidaan päätellä että menetelmän tulisi olla työyhteisön säännöllinen toimintatapa. Positiivinen palaute ei aina tullut sanoina, vaan myös kiertoilmauksina siitä kuinka kuvia oli käytetty monissa eri tilanteissa. Kuvista myös puhuttiin pitkään jälkeenpäin ja niistä koottujen näyttelyiden äärellä vaihdettiin yhteisiä ajatuksia ja näkemyksiä niin virallisesti kuin epävirallisestikin.

Savolaisen (1999: 222–223) mukaan valokuvaprojekti voidaan liittää tärkeinä koettuihin yhteisiin teemoihin, ammatilliseen kasvuun, perustehtävän tarkentamiseen, työn sisältöjen kehittämiseen ja työyhteisöhyvinvoinnin parantamiseen. Työelämässä on nostettu esiin yhteisöllisyyden käsite, jonka on havaittu tukevan työntekijöiden terveyttä, hyvinvointia, oppimista ja tuloksellisuutta. Se luo yhteenkuuluvuutta, tarjoaa jäsenilleen turvaa ja auttaa oman ympäristön hahmottamisessa.

Valokuvaprojekti on tavoitteellista, tietoista ja suunnitelmallista kuvan rakentamista, yhteisen teeman ymmärtämistä sekä sen reflektointia. Hyvässä työyhteisössä autetaan jokaista työntekijää toteuttamaan omaa yksilöllisyyttään, yksilön erilaisuus tuo yhteisöön energiaa jolla yhteisöllisyyttä voidaan rakentaa. Yhteisöllisissä valokuvausprojekteissa voidaan keskittyä myös siihen, kuinka monin eri tavoin ryhmän jäsenet kokevat ja ymmärtävät samat asiat. (emt. 2009: 222–223.) Yhteisöllisyys ja sen jäsenten vuorovaikutus synnyttävät sosiaalista pääomaa, joka vahvistaa yhteisön toimintaa edistävää luottamusta, vastavuoroisuutta ja verkostoitumista. Sosiaalinen pääoma on voimavara joka tehostaa työyhteisön tavoitteiden saavuttamista. (Manka 2011: 115–116.)

### *Mahdollisuudet tunnetyöskentelyyn*

Tunteet ja niiden esille tuominen valokuvaprojektin kautta tuli vahvasti esille useassa haastattelussa. Niissä huomioitiin myös se, että valokuvaprojektin avulla voi harjoitella omia tunteita. Haastateltavat olivat yllättyneitä myös sen tunteisiin vaikuttavasta vahvasta voimasta ja siitä, että valokuvien avulla on mahdollisuus puhua myös vaikeimmista työyhteisöön liittyvistä asioista.

Salmisen (2015: 98–99) mukaan työelämässä jatkunut rationaalisuuden illuusio ei ole onnistunut kitkemään tunteita työpaikoilta. Niiden sivuuttaminen on kuitenkin johtanut siihen, että emme tunnista ja käsittele kovinkaan taitavasti omia tai toisten työssä kohtaamia tunteita. Monet työelämän ongelmat ovat kuitenkin tunnepohjaisia ja niiden ratkaisemiseen tarvitaan kehittyneitä tunteita. Niiden harjoittelu alkaa itsehavainnoinnista eli reflektoinnista. On myös osattava tunnistaa muiden henkilöiden tunteita ja sitä miten muut vaikuttavat omiin tunteisiimme. Tunnetaitoihin kuuluu myös liian voimakkaiden

tunnereaktioiden välttäminen niin, etteivät ne vaikeuta ammatillista toimintaa. Tunnetaitojen osaaminen parantaa työpaikan ilmapiiriä ja työntekijöiden välisiä suhteita.

Työyhteisö elää kaksoistavoitteen sisällä, joista toinen on tehtävätavoite ja toinen tunnetavoite. Tunnetavoitteita ovat myös työn tekemiseen ja työyhteisöön liittyviä epävirallisia tavoitteita ja tarpeita kuten liittymistä, arvostuksen ja hyväksytyksi tulemisen tarpeita. Tunnetavoitteet liittyvät myös ryhmän koossa pysymiseen ja siihen kuinka kiinteä ryhmästä tulee. Johtaessaan työyhteisön työntekoa kohti sille asetettuja tavoitteita esimiehen on tiedostettava molemmat tavoitteet ja johdettava niitä molempia. Johtaessaan tunnetavoitetta esimiehen tulisi kyetä olemaan läsnä työyhteisön tunne- ja kokemusmaailmassa. Tunnetason läheisyys tarkoittaa sitä, että esimies aistii ja näkee missä työyhteisössä mennään. Tunteet ovat myös innovatiivisuuden pohja, joka tarkoittaa työyhteisön mahdollisuuksia vaihtoehtoiisiin toimintatapoihin ja luovuuden voimavarojen käyttöön. Työyhteisö on innovatiivinen ollessaan avoin. (Kaski & Kiander 2005: 15–19, 25.)

#### *Mahdollisuudet erilaisuuden hyväksymiseen*

Mankan (2011: 130–131) mukaan erilaisuuden hyväksyminen on haastavaa siksi, että se herättää pelkoa, epäluuloisuutta ja epävarmuutta. Erilaisuuden kohtaaminen ja sen hyväksyminen edellyttää todellista kohtaamista, omien käsitysten ja ajattelutapojen kyseenalaistamista. Erilaisuuteen liittyy ajatusten ristiriitoja ja kyseenalaistamista, joihin liittyy parhaimmillaan energiaa, luovuutta, terveyttä ja kriittisyyttä. Toisen ihmisen kohtaaminen edellyttää todellista ymmärtämistä. Se tarkoittaa myös sitä, että on valmis kohtaamaan asioita toisen näkökulmasta omansa lisäksi.

Voimauttavassa valokuvassa huomion suuntaaminen kaikille yhteisiin merkityksellisiin asioihin sekä itsen ja toisen katsomiseen arvostavasti ja myötätuntoisesti saattaa usein poistaa negatiiviset tunteet ja synnyttää niiden tilalle vaikuttumista ja liikuttumista. Silloin kriisin, usein vaikeasti jäljitettävät syyt, loukkaantumiset, jännitteet saattavat tuntua turhilta ja toissijaisilta. Ihmisille tulee sallivuutta ja ymmärrystä siitä, että kaikilta osin ristiriitoja ei aina voida poistaa, esimerkiksi ihmisten erilaisuuteen liittyen, mutta niiden

kanssa voidaan oppia elämään. Työyhteisössä jokainen jäsen on vastuussa tunneilmaisustaan, sillä tunteet tarttuvat. Negatiivinen ilmaisu peilaa toisissa negatiivisia tunteita ja positiivinen ilmaisu positiivisia tunteita. (Miina Savolainen 19.5.2015.)

Työyhteisössä erilaisuus on usein haastavaa. Me olemme rytmisesti ja temperamentittamme erilaisia, meidän kiinnostuksen kohteet ja meidän maailmat ovat erilaisia. Toisen ihmisen itselle vastakkaisiin piirteisiin ja toimintatapoihin liitetään usein ei-arvostavia ominaisuuksia, kuten nopea ja tehokas kokee perusteellisen uppoutujan päättämättömänä, kun taas perusteellinen kokee nopean sählärinä. Valokuvaprojektilla haetaan sitä, että voisimme katsoa asioita sen toisen perspektiivistä ja löytää myötätunto ja herkistyminen sen toisen maailmalle. Konkreettisesti se tapahtuu silloin kun me saamme nähdä asioita hänen näkökulmastaan, innostua ja syttyä niistä. (Miina Savolainen 19.5.2015.)

Ideana on työyhteisön kehittäminen jossa kaikki antavat oman panoksensa, oman äänensä. Työyhteisön kriisit voivat olla tyytymättömyyttä ja asioita joita on vaikea jäljittää ja korjata. Ne voivat liittyä työhistoriaan tai omaa näkyväksi tulemisen historiaan, kuten loukkaantumisen tunteisiin puuttuvasta tuesta, arvostuksesta tai tilasta, jotka pohjimmiltaan juontuvat työkavereiden erilaisista tarpeista ja perusolemisen. Kun ammatillisuus määritellään voimauttavan valokuvauksen avulla toisin kuin aikaisemmin, työ on merkityksellisempää ja vähemmän kuormittavaa työntekijälle ja myös vaikuttavampaa asiakkaalle. (Miina Savolainen 19.5.2015.)

Oleellinen asia työyhteisössä on työhyvinvointi ja jaksaminen. Valokuvaprojektissa rakennetaan parempaa tunneilmapiiriä jossa työntekijät kokevat parempaa turvallisuuden tunnetta joka tuo tilaa luovuudelle ja innostumiselle, sitoutumiselle, syttymiselle työhön, myötätunnolle ja empatialle. (Miina Savolainen 19.5.2015.)

Erilaisuuden hyväksyminen oli myös huomioitu laajasti työyhteisöissä. Tässä tutkielmassa se koettiin niin, että valokuvaprojektin avulla opittiin arvostamaan työkaverin omaa osaamista ja uusia esille tulleita vahvuuksia. Myös esimiehet kertoivat saaneensa enemmän hyväksyntää työntekijöidensä puolelta ja kokeneensa paremmin ymmärtämään myös työntekijöiden erilaisuutta.

Voimauttava valokuvaus on joustava työväline joka taipuu monen suuntaisiin ja monen sisältöisiin prosesseihin. Työyhteisöissä voidaan käsitellä monia yhteisön sisällä olevia ja siihen vaikuttavia ilmiöitä. Sen avulla voidaan vahvistaa hyvää tai luoda tutkiva katse ongelmakohtiin. Tämän menetelmän valitseminen työyhteisön kehittämisen välineeksi tapahtuu tietoisesti toiminnan perusteita kunnioittavana ja tavoitteellisena toimintana. Yhteisöllisessä voimauttavassa prosessissa käynnistetään dialogi, jossa pohditaan asioita jotka ovat yhteisesti kaikille merkityksellisiä ja tärkeitä. (Rosilo 2012:141.) Koska työyhteisön vuorovaikutus nähtiin tässä tutkielmassa tärkeäksi työhyvinvoinnin ylläpitämisessä seuraavassa lisää työyhteisön vuorovaikutuskulttuurista.

## 5.2. Vuorovaikutuskulttuuri

Mönkkäsen (2007: 15, 26) mukaan vuorovaikutus sisältää yksilöiden, yhteisöjen, organisaatioiden ja kulttuurien välistä vuorovaikutusta. Puhutaan myös verkostoitumisesta, yhteistyöstä, asiakaslähtöisyydestä, dialogisuudesta, moniammatillisuudesta ja voimaantumisen. Moniammatillisessa työssä tarvitaan dialogista työtapaa ja kykyä rakentaa eri toimijoiden ajatukset yhteiseksi tarinaksi.

Rosilon (2012: 128–129) mukaan työyhteisöissä vuorovaikutusosaamiseen liittyviä teemoja voivat olla palautteen saaminen ja antaminen, hyvän näkeminen jokaisessa työkaiverissa, itsen arvostaminen osana yhteisöä tai työelämän ihmissuhteiden ja kertomuksen tallentaminen. Työntekijöiden näkeminen kokonaisina ihmisinä ja työn ulkopuolisten olosuhteiden tekeminen näkyväksi työyhteisölle voi olla keino oppia toista ihmistä kuuntelevaa vuorovaikutusta.

Valokuvaprojekti on väline, jolla voidaan tutkia yhden yksilön työidentiteettiä tai yksilön käsitystä itsestä työyhteisön jäsenenä tai käsitellä koko työyhteisössä vallitsevaa dynamiikkaa tai sisäisiä tarinoita. Vaikuttavuus voi syntyä uudistamalla valokuvauksen historiallisia käytänteitä ja hyödyntää valokuvan omaleimaista ja erityistä kykyä tehdä näky-

mätön näkyväksi. Esimerkkejä menetelmän käytöstä työyhteisöissä voivat olla kysymykset: Keitä me olemme? Keistä tämä yhteisö muodostuu? Millainen on työpaikkamme? Millainen on yhteisömme sisäinen dynamiikka? Millaista on johtajuus yhteisössämme? Työyhteisössä olevan hyvän vahvistaminen muutoksen keskellä tai kipeiden asioiden sekä ilmiöiden purkaminen ja käsitteleminen voivat myös olla työyhteisöön sopivia aiheita. (Rosilo 2012: 128–129.)

Salmisen (2011: 11–12) mukaan työyhteisöllä on rakenteet, toimintaprosessit, henkilöstö ja kulttuuri. Kulttuuri liittyy työyhteisön sosiaalisiin suhteisiin, osallistamiseen, vuorovaikutukseen ja kommunikointiin. Se liittyy myös yksilöiden arvostukseen ja erilaisiin arvoulottuvuuksiin.

Väänäsen (2006: 58) mukaan toimivien rakenteiden luominen työyhteisöön takaa hyvät edellytykset myös toimivalle vuorovaikutukselle. Kun tavoite asetetaan vuorovaikutuksen ja yhteistyön kehittämiseen, tarvitaan siihen myös vuorovaikutuksen rakenteiden toimivuutta sekä työyhteisön jäsenten vuorovaikutustaitojen kehittämistä.

Työyhteisö rakentuu yhteisöksi sen aikaisemman yhteisen historian, nykyhetken ja yhteisesti asetetun vision pohdinnan avulla. Vuorovaikutus ja säännölliset yhteiset foorumit työssä ovat tärkeitä, jolloin yhteisten merkityksien löytäminen työstä ja työyhteisöstä voivat toteutua. Työyhteisössä vallitseva kulttuuri rakentuu sen jäsenten osallisuuden kautta. Työyhteisön kulttuuria, sen tulevaisuuden visiota, arvoja ja perustehtävää kantaa työyhteisön johtajuus, jolloin myös sen strateginen ajattelu tulee näkyväksi. (Koski 2012: 56–58.)

Hyvien vuorovaikutustaitojen perusta on yksilön itsensä tunteminen. Voimaannuttavan ja lisäarvoa tuottavan vuorovaikutuksen edellytyksenä on kohdattavien henkilöiden tunteminen mahdollisimman hyvin heidän tarpeistaan, osaamisistaan ja mielenmaisemastaan. Voimaannuttavan vuorovaikutuksen kannalta on tärkeää olla avoin empaattisuudelle, herkkyydelle, toisen tarpeille, toiveille, tunteille ja ajatuksille. Laadukkaita vuorovaikutustaitoja tarvitaan erityisesti ristiriita- ja kriisitilanteissa koska todelliset vuorovaikutustaidot tulevatkin esiin erityisesti juuri haasteellisimmassa tilanteissa. (Kamensky 2015: 217–221.)

Vuoropuhelun eli dialogin harjoittaminen kuuluu tärkeänä osana yhteistoiminnallisuuden ja rakentavaan keskustelukulttuuriin. Sen tavoitteina ovat aito vuorovaikutus, kaikkien työyhteisön jäsenten aktiivinen osallistuminen, osallistujien ja perusteltujen näkemysten tasavertaisuus. Tavoitteena on myös pyrkiminen käytännön toimenpiteisiin ja yhdessä sovittuihin sitoumuksiin. (Ahonen & Pohjanheimo 2000: 29–33.)

Dialogi on myös yhdessä ajattelua, jossa kukaan ei ole väärässä. Se on aitoa kohtaamista, jossa voi syntyä uusia ajatuksia ja näkökulmia. Se eroaa siitä että kukin keskustelija pyrkisi tuomaan esiin ja samalla puolustamaan vain itselle tärkeitä ajatuksia ja näkemyksiä. Dialoginen vuorovaikutus on myös kuuntelemista ja kuulemista eikä pelkästään vain puhumista. (Manka 2011: 124.)

Juuti ja Vuorela (2015: 38–39) ja Sydänmaanlakka (2014: 104–105) toteavat että halu ja kyky vuorovaikutukseen ovat tulevaisuuden johtajan keskeisimpiä ominaisuuksia ja jatkuvan vuorovaikutuksen avulla johto viestii työyhteisön halutun suunnan. Toimintakulttuuri jossa arvostetaan hiljaisen tiedon esiin tuomista ja vuorovaikutuksen kautta sen jalostamista sekä aktiivista hyödyntämistä, luo mahdollisuuden myös jatkuvaan työyhteisön uudistumiseen. Esimies on silloin innostavassa valmentajan roolissa ja huolehtii samalla jokaisen työntekijän kyvystä ja halusta oppia uutta. Turvallisen ympäristön luominen avoimille keskusteluille ja myös mahdollisuus eteen tulleista virheistä puhumiseen edesauttavat samalla yhdessä uudenlaisten toimintatapojen etsimisen. Työyhteisön kyky oppia omasta kokemuksesta edistää myös sen kykyä muuttua ja sopeutua uusiin asioihin ja erilaisuuteen.

Ollilan (2006: 148–149, 223) väitöskirjassa Osaamisen strategisen johtamisen hallinta sosiaali- ja terveysalan julkisissa ja yksityisissä palveluorganisaatioissa tutkimuksen tulosten mukaan johtamiseen kuuluu erilaisten yhteisten foorumien järjestäminen, jolloin vuorovaikutus vahvistaa sekä ulkoista että sisäistä tiedonkulkua. Vuorovaikutteinen johtaminen vapauttaa myös rakentavaa kritiikkiä, tukee vaikutusmahdollisuuksia ja itseohjautuvuutta. Haasteellisemmat tehtävät ja yksilön vaikuttamismahdollisuudet työyhteisössä voivat myös sitouttaa työntekijöitä työyhteisöön merkittävästi.

Yhä useammin työt työyhteisössä laajenevat myös asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden toimintaympäristöihin. Silloin tarvitaan kykyä ja valmiuksia toimia muiden kanssa yli organisaatio- ja ammattikuntarajojen, kykyä tarjota omaa osaamista työyhteisön käyttöön sekä halua oppia ja noudattaa yhteisiä työyhteisössä toteutettavia sopimuksia. (Roos & Mönkkönen 2015: 144.)

Oppivassa työyhteisössä on tilaa tunteille ja keskustelemiselle, koska kokemukset rakentuvat tunteiden varaan. Tunteita ja kokemuksia kunnioittavassa ilmapiirissä on tila myös erilaisuudelle. Oppivan työyhteisön kehittäminen on yhteydessä työyhteisön hyvinvointiin jonka edellytys on yksilön ammattitaidon ja työyhteisön kulttuurin jatkuva vaaliminen ja eteenpäin kehittäminen. (Juuti & Vuorela 2015: 51–52.)

Työyhteisön sisäisessä vuorovaikutuksessa tulemme tietoiseksi siitä kuinka itse toimimme, puhumme, tunnemme ja ajattelemme. Vuorovaikutus monimutkaistuu siksi että työyhteisössä on myös paljon hiljaista tietoa jonka ymmärtäminen, oppiminen ja tietoinen käsittely onnistuvat vain käytännön vuorovaikutuksessa ja dialogissa. Työyhteisön kulttuurin merkitys on suuri työntekijöiden luottamuksen saavuttamisessa ja hiljaisen tiedon tuomisessa kaikkien ulottuville ja luottamuksella onkin suuri merkitys siinä halutaanko tuoda esille omaa osaamista ja tietoa. Vuorovaikutuksen lisäksi työyhteisöissä on tärkeää reflektointi. Se tarkoittaa ajattelun, käsitysten ja toiminnan kriittistä tarkastelua ja arviointia. Samalla mahdollistuu erilaisten näkemysten esille tuominen, keskinäisen ymmärryksen rakentuminen, uuden tiedon syntyminen ja oppiminen. (Kärkkäinen 2005: 56–60.)

Työyhteisön yhteinen sosiaalinen todellisuus rakentuu sekä kielellisessä että sanattomassa vuorovaikutuksessa. Jokaisella meistä on oma todellisuutensa joka muodostuu omista tulkinnoistamme jolloin voimme nähdä samankin tilanteen eri tavalla. Olemme myös historiamme vankeja, sillä aikaisemmat kokemuksemme määrittävät tulkintaamme eteemme tulevissa uusissa tilanteissa. (Kuusela 2015: 25.)

Sosiaalisen pääoman merkitys lähtee työyhteisön kulttuurista. Verkostoituminen voidaan nähdä merkittävänä resurssina ja tuloksentekijänä tai myös tehottomana ajankäyttönä. Työyhteisön yhteinen kieli on merkittävä aidon vuorovaikutuksen syntymisessä. Myös



tunteiden merkitystä aletaan tiedostaa avoimemmin niin oppimisessa, työhön sitoutumisessa kuin myös ihmisten välisissä suhteissa. Hyvän vuorovaikutuksen edellytys on myös tunnetason sitoutuminen. Tunteet ja vuorovaikutus ovatkin toisiaan vahvistavia tekijöitä. Vuorovaikutukselta edellytetään aina myös vastavuoroisuutta, kärsivällisyyttä ja pitkäjänteisyyttä. (Kamensky 2015: 208–209.)

Työyhteisön kulttuurin ytimessä ovien tunteiden kautta syntyvä ilmapiiri vaikuttaa siihen, kuinka innostavaa, mukavaa ja turvallista työyhteisössä on ja mitä siellä saadaan aikaan. Sosiaalisissa tilanteissa syntyneet tunteet yhdistävät ja erottavat sekä syventävät kokemusta vuorovaikutuksesta. Työyhteisön kannalta onkin tärkeää pohtia miten myönteisiä ja kielteisiä tunteita voidaan osoittaa. Myönteisten tunteiden kautta työyhteisö tulee kiinnostammaksi ja kiinnostavammaksi. Työyhteisössä arvostus on keskeinen kulttuuriin vaikuttava tekijä sillä kaipaamme myös yhteyttä, hyväksymistä, vastavuoroisuutta ja yhteistyötä. Tapa kohdella muita heijastuu myös yksilön hyvinvointiin ja hänen työnsä tuloksiin, joten esimiehellä on tärkeä rooli tässä arvostuksen kokemisen syntymisessä. (Kuusela 2015: 21–22.) Myös tämän tutkielman mukaan tunteet liittyvät vahvasti työyhteisön vuorovaikutukseen ja siksi on tärkeää että niitä voidaan käsitellä turvallisessa ilmapiirissä.

Vallitseva kulttuuri määrittelee sen mistä asioista työyhteisössä voi puhua ja mistä ei. Kulttuuri ei kuitenkaan voi määritellä sitä saako tuntea ja kokea, vaan tunnemme ja koemme joka tapauksessa. Vallitseva kulttuuri kuitenkin ohjaa meitä siihen miten kohtaamme, käsittelemme ja ilmaisemme tunteitamme. Voimmekin yhdessä pohtia sitä kuka määrittelee sen kuinka työyhteisön tunteet uskalletaan kohdata ja käsitellä sekä sen kuinka tunteita ilmaistaan ja sanotetaan ääneen. Jokaisessa työyhteisössä on oma kulttuurinsa joka tulee esille ihmisten tavoissa puhua ja tehdä asioita. Se on aina vallitsevien oletusten, käsitysten ja arvojen summa. (Kaski & Kiander 2005: 21–22.)

Sosiaalisen konstruktionismin mukaan oppivan työyhteisön aikaansaamisesta voi tulla sen jäsenten keskustelukyvyn lisääntymistä, joten johdon rooli onkin tämän keskustelukyvyn kehittäminen ja mahdollistaminen, sekä yksilöiden mukaan ottaminen ja heidän

osallistumisen mahdollistaminen. Voimaannuttavan keskustelun merkitys korostuu silloin, kun erilaisista kokemustaustoista johtuen erilaiset näkökulmat kytetään kohtaamaan aidosti. (Juuti 2011: 202.)

Johtamisella on suuri vaikutus koko työyhteisön toimivuuteen. Tulevaisuudessa uudenlainen organisoitumisen vaatiikin uudenlaista suhdetta yksilön ja työyhteisön välille, jossa yksilö on keskeinen voimavara. Esimiesten tulisikin antaa jokaiselle työntekijälle haasteita, joissa heidän parhaat puolensa tulevat esiin ja he voivat työssään jatkuvasti kehittyä. Lisäksi tarvitaan kykyä hahmottaa laajoja vuorovaikutussuhteita ja kokonaisuuksia. Esimiesten tehtävänä on luoda edellytykset kollektiiviselle oppimiselle, rakentavalle yhteistyölle ja vastuun jakamiselle sekä kannustaa yksilöitä keskinäiseen tiedon jakamiseen ja jatkuvaan oppimiseen. (Sydänmaanlakka 2012: 227–229; Juuti & Vuorela 2015: 165; Ruohotie 1996: 106–107.)

Järvisen (2014: 80–86) mukaan ihmiset haluavat tehdä tänä päivänä mielekästä työtä. He haluavat tunnistaa omat potentiaalinsa ja etsivät työstä arvopohjaa, joka vastaa heidän omaansa. He haluavat tunnistaa oman ainutlaatuisuutensa ja saada ansaitsemansa arvostuksen. Kulttuurit muuttuvat yksilöiden asenteiden ja käyttäytymisen myötä. Oppiminen ja kehittyminen tapahtuvat aina sosiaalisessa kontekstissa, jossa muilla ihmisillä, vakiintuneilla toimintatavoilla ja asenteilla on merkittävä roolinsa. Kulttuuri on kanssakäymisen ja vuorovaikutuksen tapa ja määrittää sen, miten ihmiset suhtautuvat toisiinsa sekä kuinka tärkeänä nähdään yhteistyön tekeminen.

Menetelmänä voimauttava valokuvaus on mahdollisuuksien avaruus ja siinä voidaan käyttää luovuutta. Siinä voidaan tehdä yksilö-, pari- ja ryhmäkuvauksia. Jokainen kuvattava päättää itse millaisia puolia hän haluaa tuoda itsestään työyhteisöön. Niissä voidaan kuvata myös symbolisesti yhteenkuuluvuutta, työn arvoja tai perustehtävää. Kuvissa voi olla rooliasuja, teemaan liittyvää rekvisiittaa tai niissä voidaan kuvata tavallista arkipäivää. Jokainen näkee kuvat eri tavalla eli kaikilla on lupa erilaiseen kuvan tulkintatapaan. Työyhteisössä voidaan tehdä monia erilaisia kuvausprojekteja ja niitä voidaan tulkita monin eri tavoin ja kaikki tulkinnat ovat yhtä hyviä ja arvokkaita.

### 5.3. Tulosten hyödynnettävyys ja jatkotutkimusaiheet

Tutkielman tekeminen voimauttavan valokuvauksen soveltuvuudesta työyhteisön kehittämiseen on ollut antoisa ja innostava kokemus. Sen kautta on tullut uutta tietoa ja näkemystä sen monipuolisista mahdollisuuksista olla luomassa uutta ja mahdollisesti myös jatkuvaa toimintatapaa työyhteisöihin. Tutkijana olin yllättynyt haastattelutilanteiden aikana syntyneestä avoimuudesta ja haastateltavien innostumisesta aiheeseen. He kertoivat avoimesti myös erityisesti omista henkilökohtaisista tunnetiloistaan, joita oli noussut esille valokuvaprojektin aikana ja vielä paljon myöhemmin sen päättymisen jälkeen.

Esille tuli myös että haastateltava oli ollut yllättynyt valokuvien voimasta rakentaa yhteistä jakamista myös niiden välille, jotka eivät olleet aikaisemmin olleet juuri tekemisissä keskenään. Esimiehen pohdinta omasta tärkeästä palvelutehtävästä oli noussut valokuvaprojektin aikana esille eli hänen konkreettinen huomionsa siitä, että hän on palvelutehtävässään työntekijöitä varten ja vastuussa työn sujuvuudesta. Myös esimiehen reaktio omiin esille tulleisiin negatiivisiin tunteisiin ja niiden omien tunnereaktioiden reflektointi oli osa tätä avointa ja luottamuksellista kerrontaa ja omien tunteiden pohdintaa joita valokuvaprojekti oli tuonut esille.

Menetelmä soveltuu haastattelujen mukaan hyvin vuorovaikutuksen parantamiseen ja myös hajanaisten työyhteisöjen erilaisuuden hyväksymiseen ja yhteisöllisyyden lisäämiseen. Tutkielman mukaan valokuvaprojekti vahvisti myös omien aikaisemminkin käytettyjen toimintamallien toimivuutta. Luotettavuuden rakentamisen avulla sen nähtiin helpottavan myös vaikeimpien asioiden käsittelyä. Haastattelujen perusteella se on myös uusi toiminnallinen menettelytapa kehityskeskusteluille ja tärkeä osa työyhteisön kehittämistä.

Voimauttava valokuvaus on tämän tutkielman perusteella uudenlainen ja raikas tapa kehittää työyhteisöä. Sen avulla voi avata työyhteisön arvoja ja perustehtävää. Sen avulla voidaan lisätä jokaisen arvostusta itseään ja toisiaan kohtaan tuomalla piilossa olevaa osaamista esille. Se voi edistää työssä jaksamista. Sillä voidaan vaikuttaa työyhteisön

vuorovaikutukseen, ryhmadynamiikkaan ja menetelmällä nähdään mahdollisuuksia myös esimiestyön kehittämiseen. Esimies voi käyttää menetelmää kehityskeskusteluissa työvälilinenä. Se voi auttaa esimiestä johtamistehtävässä myös niin, että hän voi sen avulla tutustua paremmin työyhteisön jäseniin ja luomaan heille työtehtäviä ja vastuualueita, jossa työntekijät voivat parhaiten toteuttaa omia vahvuuksiaan. Sillä voi sanoittaa ja kuvittaa työyhteisön toimintakulttuuria. Tämän tutkielman perusteella voimauttavalla valokuvauksella voisi olla jatkuvana käytäntönä mahdollisuuksia myös työyhteisön vuorovaikutuskulttuurin muutokseen.

Voimauttavassa valokuvauksessa kuvaustilanteet rakennetaan turvallisiksi, koska niissä kuvattava voi esittää omia toiveitaan miten hän itse haluaa tulla nähdyksi ja mitä uusia puolia hän haluaa kertoa itsestään työkavereilleen. Yksilön itsetuntemus ja itseluottamus lisääntyvät kun voidaan tehdä näkyväksi omaa osaamista ja taitoja. Samalla kun yksilö voimaantuu niin myös työyhteisö voimaantuu eli menetelmä edistää toimintaympäristössä yhdessä toimivien myönteisyyttä ja toiveikkuutta. Lisäksi voimaantuminen on myös sosiaalinen prosessi ja vastuu yhteisen hyvinvoinnin edistämisestä tukevat voimaantumisen kokemusta, kuten myös työyhteisöille suunnatussa valokuvaprojekteissa kaikki ovat osallisia kukin omalla tavallaan. Jos joku ei halua osallistua kuvattavaksi hän on kuitenkin mukana valokuvausprojektien purkutilanteissa työyhteisön jäsenenä.

Työntekijät jotka työskentelevät eri toimintayksiköissä voivat menetelmän avulla lisätä keskinäistä vuorovaikutusta ja jakaa kokemuksiaan työstä ja sen käytännöistä. Se voi siis toimia myös vertaistukena yksin työtä tekeville kollegoille. Haastatteluun osallistuvat henkilöt toimivat monissa erilaisissa ja erikokoisissa työyhteisöissä, mutta olivat soveltaneet menetelmää juuri oman työyhteisönsä tarpeisiin. Menetelmä on siis hyvin joustava kun sen peruseräaatteet moniäänisyys, nähyksi tuleminen, vuorovaikutus, hyvän näkeminen, arvostus ja yhdessä tekeminen toteutuvat. Tutkielman tulokset osoittavat, että menetelmä soveltuu hyvin työyhteisön kehittämiseen ja keskinäisen vuorovaikutuksen lisääntyminen oli yksi tärkeimmistä valokuvaprojektin avulla saavutettavista tuloksista.

Voimauttavassa valokuvauksessa voimaantumisen väline on kamera ja vuorovaikutus kuvattavan ja kuvaajan välillä. Voimaantumisen ja voimavarojen vapautumisen kannalta

sen periaatteen mukaan on merkityksellistä, että kuvattavalla on mahdollisuus itse valita miten ja millä lailla hän tulee kuvatuksi. Siinä kuvattavat saavat toteuttaa omia pyrkimyksiään omien toiveidensa mukaan. Voimaantumisen kannalta tärkeän sekä kuvaajan että kuvattavan hyväksynnän, luottamuksen, arvostuksen ja kunnioituksen kokeminen on myös yhteydessä siihen, että molemmat osapuolet, sekä kuvaaja että kuvattava toimivat vapaaehtoisuuden pohjalta.

Valokuvaprojektin avulla voidaan pysähtyä pohtimaan yhteisiä merkityksiä työstä ja työyhteisöstä. Tämän tutkielman perusteella vuorovaikutus ja sen laatu nähtiin olevan avainasemassa työyhteisöjen toiminnassa. Valokuvaprojektilla opittiin uusia vuorovaikutuksen taitoja ja huomioitiin myös se, kuinka tärkeää on oppia uusia asioita itsestä, toisista ja myös toisilta jakamalla asioita turvallisessa ilmapiirissä.

Aihe oli itseäni kiinnostava ja halusin saada siitä ja sen mahdollisuuksista lisää tietoa ja uutta ymmärrystä. Käsitykseni tutkittavasta ilmiöstä on muodostunut oman voimauttavan valokuvauksen menetelmän ja työnohjaajakoulutuksen teorioiden sekä käytännön kokemusten pohjalta, jotka lisäsivät kiinnostusta menetelmän soveltuvuudesta työyhteisöihin. Toivoin tutkielman avulla oppivani aiheesta myös uutta sen käytöstä työyhteisöjen kehittämisessä.

Koska tutkielman haastateltavista moni toimii esimiesasemassa, halusin saada selville menetelmän soveltuvuus työyhteisön kehittämiseen myös työyhteisön johtamisen näkökulmasta. Tutkielman tuloksia voi mahdollisuuksien mukaan hyödyntää työyhteisöjen kehittämisessä sekä voimauttavan valokuvauksen koulutuksissa. Niitä voidaan hyödyntää myös työyhteisön vuorovaikutustaitojen johtamisessa.

Tutkijana olin yllättynyt myös voimauttavan valokuvauksen joustavuudesta ja soveltumisesta erilaisiin työyhteisöihin ja niiden sen hetkisiin tarpeisiin. Sitä voitiin muokata juuri niihin tarpeisiin ja haasteisiin, jotka nousivat työyhteisössä esille. Haastattelujen perusteella siihen osallistuneet olivat saaneet positiivisia kokemuksia osallistumisestaan ja toivoivat saavansa siihen uuden ja jatkuvan mahdollisuuden. Tämän johtopäätöksen perusteella valokuvaprojekti oli nähty hyödylliseksi ja sille asetetut tavoitteet tulivat saavute-

tuksi kaikissa työyhteisöissä. Vuorovaikutuksen toimivuus nousi esiin kaikissa haastattelussa, joten sen toimivuuden ylläpitäminen työyhteisöissä valokuvaprojektin avulla on tämän tutkielman tärkein havainto.

Jatkotutkimushaasteena olisi mielenkiintoista tutkia kahden tai useamman työyhteisön yhdistymiseen liittyviä valokuvaprojekteja ja niiden voimaa vuorovaikutuksen, yhteisen tavoitteen ja yhteisöllisyyden luomisessa. Valokuvaprojektien tutkiminen pidemmältä ajanjaksolta ja niiden mahdolliset vaikutukset työyhteisöissä olisivat myös mielenkiintoisia jatkotutkimuksen aiheita.

Työyhteisöjen ja asiakastyön lisäksi kuvaprojektien tutkiminen sopii hyvin myös koulu- maailmaan, jossa mielenkiintoista olisi tutkia koululaisten tai opiskelijoiden vuorovaikutuksen ja ryhmädynamiikan kehittymistä sekä yhteisöllisyyden muodostumista uusissa oppimisympäristöissä pidemmältä ajanjaksolta. Tähän liittyen tutkimusaiheena voisi olla myös opettajien ja oppilaiden yhdessä toteutetut toiminnalliset valokuvaprojektit, joissa tutkitaan yhdessä tekemistä ja kokemista sekä niiden mahdollisia vaikutuksia oppilaiden yhteisöllisyyteen ja erilaisuuden hyväksymiseen.

Erityisopettajana olisi mielenkiintoista tutkia myös valokuvaprojektin antia positiivisen palautteen, vahvuuksien ja hyvän näkemisen vaikutuksista erityisen tuen piirissä oleville oppilaille. Heidän kohdallaan vahvuudet jäävät usein huomiotta siksi että se kiinnittyy helposti oppimisen tai käyttäytymisen puutteisiin. Heitä katsotaan ja kohdataan usein vielä myös leimojen ja diagnoosien kautta ja heidän saamiinsa palautteisiin liittyy taitojen ja osaamisen ehdollisuutta. Toivon että tutkielman lukija saa tutkielmasta uutta tietoa ja vakuuttuu voimauttavan valokuvan käytön monipuolisista mahdollisuuksista.

## LÄHDELUETTELO

- Aaltio, Iris & Anu Puusa (2011). Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa: Menetelmäviidakon raivaajat: Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan, 153–166. Toim. Anu Puusa & Pauli Juuti. Helsinki: Johtamistaidon opisto.
- Adams, Robert (1996). Social work and empowerment. Practical social work. Hampshire and London.
- Ahonen, Jorma & Esa Pohjanheimo (2000). Asian ytimessä: työkuulttuurin kehittäminen oppivassa organisaatiossa. Helsinki: Helsingin yliopiston Tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia.
- Cockman, Peter, Bill Evans & Peter Reynolds (1999). Consulting for real people: A client-centred approach for change agents and leaders. Second edition. Glasgow, eds. Great Britain: Graw-Hill Publishing Company.
- Ekström, Leena, Päivi Leppämäki & Marika Vilen. (2002). Vuorovaikutuksellinen tukeminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: WSOY.
- Eskola, Jari & Juha Suoranta (2001). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Helsinki: Vastapaino.
- Hakanen, Jari (2016). Onnellisena työssä? 8½ kysymystä työn imusta. Teoksassa: Positiivisen psykologian voima, 340-365. Toim: Lotta Uusitalo-Malmivaara. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Heikkilä, Jorma & Kristiina Heikkilä (2005). Voimaantuminen työyhteisön haasteena. Helsinki: WSOY.

- Heikkilä-Laakso, Kristiina & Jorma Heikkilä (1997). Innovatiivisuutta etsimässä. Irtiottoa keskinkertaisuudesta. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisusarja B 57.
- Hirsjärvi, Sirkka & Helena Hurme (1985). Teemahaastattelu. 3. painos. Tampere: Gaudemus.
- Hirsjärvi, Sirkka & Helena Hurme (2001). Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Lisäpainos. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, Sirkka, Pirkko Remes & Paula Sajavaara (2000). Tutki ja kirjoita. 9. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hirsjärvi, Sirkka, Pirkko Remes & Paula Sajavaara (2009). Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hokkanen, Liisa (2014). Autetuksi tuleminen. Valtaistavan sosiaalisen asianajon edellyttämät toimijuudet. Lapin yliopisto. Acta Universitatis Lapponiensis 145.
- Juuti, Pauli (2011). Työyhteisön kehittyminen on oppimisprosessi ja identiteetin muutos. Teoksessa: Työyhteisön kehittäminen ja johtaminen, 68–82. Toim. Pauli Juuti. Vantaa: JTO-Palvelut Oy.
- Juuti, Pauli & Antti Vuorela (2015). Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Järvinen, Kati (2014). Työn mielekkyyden johtaminen - Käytännön opas. Helsinki: Talentum.
- Kakko, Riitta-Liisa (2006). Tulevaisuuden muistelu. Ennakointidialogit asiakkaiden kokemina. Helsinki: Stakes.



- Kamensky, Mika (2015). *Menestyksen timantti: strategia johtaminen, osaaminen, vuorovaikutus*. Helsinki: Talentum.
- Kaski, Satu & Tuula Kiander (2005). *Tunnejohtajuus: kuuntelua ja vaikuttamista*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kiviniemi, Kari (2015). *Laadullinen tutkimus prosessina*. Teoksessa: *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*, 68–84. 4. uudistettu painos. Toim. Raine Valli & Juhani Aaltola. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Koski, Arja (2015). *Työyhteisön perustehtävä*. Teoksessa: *Organisaatioelämää, Kulttuurin voima ja vaikutus*, 54–75. Toim. Anita Kallasvuo, Arja Koski & Sari Kuusela. Helsinki: Talentum.
- Kuusela, Sari (2015). *Organisaatioelämää: Kulttuurin voima ja vaikutus*. Helsinki: Talentum.
- Kuronen, Marjo (2004). *Valtaistumista vai voimaantumista: Feministisiä näkökulmia empowermettiin sosiaalityön käsitteenä ja käytäntönä*. Teoksessa: *Sukupuoli ja sosiaalityö*, 277–296. Toim. Marjo Kuronen, Riitta Granfelt, Leo Nyqvist & Päivi Petrelius, *Sosiaalityön tutkimuksen 3. vuosikirja 2004*. Juva: PS- kustannus.
- Kyngäs, Helvi & Liisa Vanhanen (1999). *Sisällön analyysi*. *Hoitotiede* 11:1, 3–12.
- Kärkkäinen, Merja (2005). *Yhteisöllinen johtaminen esimiehen työvälineenä*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kärkkäinen, Merja (2015). *Yhteisöllinen johtaminen esimiehen työvälineenä*. Helsinki: Edita.

- Larkin, Mary, E, Chelby L. Cierpal, Joan M Stack, Victoria J. Morrison & Catherine A. Griffith (2008). Empowerment theory in action: The wisdom of collaborative governance. *The Online Journal of Issues in Nursing Article publisher*. Vol: 13: No. 2, 77.
- Leadbetter, Michael (2002). Empowerment and advocacy. In Adams, Robert & Dominelli, Lena & Payne, Malcolm eds. *Social work. Themes, issues and critical debates*. First edition 1998. Palgrave & The Open University. Great Britain, Wales, 200-208.
- Lewis, M & J, Urmston (2000). Flogging the dead horse: The myth of nursing empowerment? *Journal of Nursing Management* 8:4, 209-213.
- Luoma, Mikko (2011). Organisaation toiminnan kehittäminen: monta tietä, yksi päämäärä. Teoksessa: *Työyhteisön kehittäminen ja johtaminen*, 26–45. Toim. Pauli Juuti. Vantaa: JTO-Palvelut Oy.
- Mahlakaarto, Salme (2010). *Subjektiksi työssä. Identiteettiä rakentamassa voimaantumisen kehitysohjelmassa väitöskirja*. Jyväskylän yliopisto: Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 394.
- Manka, Marja-Liisa (2011). *Työn ilo*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Matthies, Aila-Leena (1993). Ekologinen lähestymistapa sosiaalityössä. Teoksessa: *Monisärmäinen sosiaalityö*, 229–252. Toim. Riitta Granfelt, Harri Jokiranta, Synnöve Karvinen, Aila-Leena Matthies & Anneli Pohjola. Helsinki: Sosiaaliturvan keskusliitto.
- Mattila, Heleena (2008). *Voimaantumisen ydin. Sosiaali- ja terveysalalla toimivien ihmisten mahdollisuuksia voimaantua työssään*. Väitöskirja. Kuopion yliopiston julkaisu 15.

- Mauro, Seija (2006). Tietoinen läsnäolo ihmisen johtamisessa. Teoksessa: Johtaminen nyt. Tietoinen läsnäolo johtajuuden kivijalkana. Kaj Hellbom, Seija Mauro & Matti Salo. Helsinki: Edita.
- McQuillan, Patrick .J. (2005). Pitfalls and Possibilities: A Comparative Analysis of Student Empowerment. *American Educational Research Journal* 42:4, 104-112.
- Mäkisalo, Merja (2003). Yhdessä onnistumme: Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Mönkkänen, Kaarina (2007). Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita.
- Ollila, Seija (2006). Osaamisen strategisen johtamisen hallinta sosiaali- ja terveysalan julkisissa ja yksityisissä palveluorganisaatioissa: Johtamisosaamisen ulottuvuudet työnohjauksellisena näkökulmana. Vaasa: Universitas Wasaensis.
- Paasivirta, Leena, Marjo Suhonen & Juhani Nikkilä (2008). Innostavat projektit. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto ry julkaisu 0786–1265.
- Payne, Bob (2002). Rethinking empowerment: A postmodern rearraisal for emancipatory practice. *British journal of social work*, 32:2, 135–147.
- Perkins, Douglas D. & Marc A. Zimmerman (1995). Empowerment theory, research and application. *American Journal of Community Psychology* 23:5, 569–579.
- Puusa, Anu (2011). Haastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä. Teoksessa: Menetelmäviidakon raivaajat: Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan, 73–87. Toim. Anu Puusa & Pauli Juuti. Helsinki: Johtamistaidon opisto.
- Rajala, Tiina. (2000). Henkilöstön tietopääoman kartuttaminen. Teoksessa Kunnallisen itsehallinnon renessanssi. Rakennuspuita alkavalle vuosisadalle, 45-47. Tampereen yliopiston kunnallistieteiden laitos. Tampere: Finnpublishers Oy.

- Roos, Satu & Kaarina Mönkkönen (2015) Ihmisiksi työssä, työyhteisötaidoilla yhteistä vaikuttavuutta. Kuopio: UNIpress.
- Rosilo, Inke (2012). Korjaava katse, voimauttava valokuvaus työhyvinvoinnin tukena. Teoksessa: Luovuutta työhön, työyhteisön menetelmät työhyvinvoinnin ja työnohjauksen välineinä, 128–146. Toim. Piia Laine. Kuopio: UNIpress.
- Ruohotie, Pekka (1996). Professional growth and development in organizations. In P. Grimmett & P. Ruohotie Eds. Professional growth and development: direction, delivery and dilemmas, 9-69. Vancouver: Career Development Centre.
- Ruohotie, Pekka (1998). Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Edita.
- Ruusuvuori, Johanna, Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (2010). Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Haastattelun analyysi, 9–38. Toim. Johanna Ruusuvuori, Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino.
- Räsänen, Juhani (2006). Voimaantumisen mahdollistaminen ja ratkaisut. Yhteiskunnan, yhteisön ja yksilön valtaistaminen. Järvenpää: Julkiviestintä.
- Sadan, Elisheva (2004). Empowerment and community planning: Theory and practice of people-focused social solutions. Tel Aviv: Hakibbutz Hameuchad Publishers.
- Salminen, Ari (2011). Julkisen toiminnan johtaminen, hallintotieteen perusteet. Helsinki: Edita.
- Salminen, Jari (2015). Työntekijän vastuu ja tunnetaidot. Helsinki: J-impact.
- Savolainen, Miina (2009). Voimauttava valokuva. Teoksessa Valokuvan terapeutin voima, 211–222. Toim: Ulla Halkola, Lauri Mannermaa, Tarja Koffer & Leena Koulu. Helsinki: Duodecim.

- Siitonen, Juha (1999). Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Väitöskirja. Kasvatustieteiden tiedekunta, opettajankoulutuslaitos. Oulun yliopisto: Acta Universitatis Ouluensis E 37.
- Speitzer Gretchen M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal* Vol. 38: No 5, 1442–1465.
- Sydänmaanlakka, Pentti (2012). Älykäs organisaatio. Helsinki: Talentum.
- Sydänmaanlakka, Pentti (2014). Tulevaisuuden johtaminen 2020. Saarijärvi: Perftec Consulting Oy.
- Takanen, Terhi (2005). Voimaantuva työyhteisö: miten luomme tulevaisuutta? Keuruu: Sun Innovations Oy.
- Thompson, Neil (2002). Social movements, social justice and social work. *British journal of social work*, 32: 7, 711–722.
- Tuomi, Jouni & Anneli Sarajärvi (2009). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Eskola, Jari & Jaana Vastamäki (2015). Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa: Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle, 27–44. Toim. Valli, Raine & Juhani Aaltola. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Väänänen, Ari (2006). Sosiaalinen tuki työssä. Teoksessa: Työterveyspsykologia, 58–61. Toim. Ahola Kirsi, Sirkku Kivistö & Maarit Vartia. Helsinki: Työterveyslaitos.

- Zimmerman, M.A. (1990). Toward a theory of learned helpfulness: A structural model analysis of participation and empowerment journal of research in personality 24: 71–86.
- Zimmerman, M. A. (1995). Psychological empowerment: Issues and illustrations. American journal of community psychology 23:5, 581–599.
- Yeh M-Y, H-L Che, L-W Lee & F-F Horng (2008). An empowerment process successful recovery from alcohol dependence 8:4, 391–406.
- Wink, Heini (2011). Työyhteisöjen kehittäminen kehittämishankkeiden avulla. Teoksessa: Työyhteisön kehittäminen ja johtaminen, 94–109. Toim: Pauli Juuti. Vantaa: JTO-Palvelut Oy.

## LIITE 1. Haastattelukutsu

Oletko osallistunut voimauttavan valokuvauksen menetelmän koulutukseen ja sinulla on kokemus siitä työssäsi? Pyydän sinut mukaan Vaasan yliopiston sosiaali- ja terveyshalintotieteen Pro gradu -tutkielmaani liittyvään haastatteluun. Sen tarkoitus on tutkia menetelmän soveltuvuutta työyhteisöjen kehittämiseen. Haastattelu tapahtuu puhelimen välityksellä yhdessä sovittuna ajankohtana. Lähetän sinulle etukäteen haastattelurungon voidaksesi halutessasi valmistautua kysymyksiin. Haastattelun analyysi tehdään niin että haastateltavan henkilöllisyys ei ole tunnistettavissa. Palauta tieto osallistumisestasi haastatteluun marraskuun 2015 loppuun mennessä, kiitos.

marja.kiviharju@seinajoki.fi

## LIITE 2. Haastattelun alustus

Hei, olen saanut yhteystietosi Miina Savolaiselta osallistumisestasi Vaasan yliopiston sosiaali- ja terveyshallintotieteen Pro gradu -tutkielmaani liittyvään haastatteluun. Tutkielmassa etsitään vastausta kysymykseen: Kehittääkö voimauttavan valokuvauksen menetelmä työyhteisöä? Tarkoitus on siis tutkia voimauttavan valokuvauksen menetelmän soveltuvuutta työyhteisöjen kehittämiseen. Ohessa on haastattelurunko voidaksesi halutesasi valmistautua kysymyksiin. Haastattelu tapahtuu puhelimen välityksellä yhdessä sovituna ajankohtana. Haastattelun analyysi tehdään niin että haastateltavan henkilöllisyys ei ole tunnistettavissa. Valmis tutkimus on luettavissa Vaasan yliopiston verkkosivuilla. Pyydän sinua ehdottamaan itsellesi sopivia haastattelu-aikoja lähiviikkojen aikana johon voit varata aikaa noin 30 minuuttia.



### LIITE 3. Haastattelukysymykset

#### 1. Kuvailu:

A. Kuvaile millaisia/millaisen voimauttavaan valokuvaan perustuvia työyhteisöprosesseja olet tehnyt?

B. Kerro yhteisösi lähtötilanteesta ja prosessin kulusta?

C. Mitä halusitte vahvistaa ja tehdä näkyväksi?

D. Miten toteutitte moniäänisyyden?

#### 2. Näkyväksi:

A. Miten työyhteisön jäsenet saavat näyttää itsensä tässä menetelmässä verrattuna vaikiintuneeseen työrooliinsa?

B. Millaisia asioita prosessissa tuottaa työtoverin arvostavaan katsomiseen keskittyminen ja arvostavan ja läsnä olevan keskittymisen saaminen työtovereilta?

C. Millaisia asioita prosessissa tuottaa keskittyminen työn merkityksellisyyteen ja arvoihin kuormittavien asioiden tai ongelmien käsittelyn sijaan?

#### 3. Prosessin vaikutukset:

A. Millaista palautetta saat voimauttavan valokuvauksen menetelmän käytöstä?

B. Millaisia merkityksiä prosessi toi työyhteisösi vuorovaikutukselle ja ryhmädynamiikalle?

C. Millaisia tunnemerkityksiä prosessi toi yhteisön ilmapiiriin ja ihmisten tapaan katsoa itseä, työtoveria tai työtä? Kuvaile myös vaikeasti sanoitettavia sävyjä?

D. Mikä oli omassa tunneprosessissasi merkittäväntä? Millaista uusin silmin näkemistä tai tunteiden muuttumista sinussa tapahtui?

E. Oliko prosessilla merkityksiä omaan esimiestyöhösi/työn johtamiseen tai siihen, millaisena esimies näyttäytyy työryhmälle?

F. Miten määrittelisit prosessin merkitystä työyhteisönne kehittämiselle?

LIITE 4. Haastatteluun osallistujat, ammatti ja haastatteluajankohta

Savolainen Miina valokuvaaja, taide- ja sosiaalikasvattaja 19.5.2015.

Tieva-Heikkinen Anne sosionomi 29.11.2015.

Toikkanen Pirre työyhteisökonsultti 28.11.2015.

Tanska Juha kirkkoherra 5.12.2015.

Äikäs Petri esimies 5.12.2015.

Takatalo Marita rehtori (eläkkeellä) 6.12.2015.

Hynynen Mirja esimies 8.12.2015.

Lampe Mika esimies 8.12.2015.

Vihinen Eeva-Liisa ammattivalmentaja konsultti 8.12.2015

Koivula Katja erityistyöntekijä 13.12.2015.

Sulka Tuija esimies 15.12.2015.

Raivio Kaarina osastonhoitaja 15.1.2016.

Siitonen Riikka esimies 12.12.2016.

Lehtiniemi Eija psykoterapeutti 13.12.2016.

Miettinen Anu työnohjaaja valmentaja 14.12.2016.