

<input type="checkbox"/>	Kandidaatintutkielma
<input checked="" type="checkbox"/>	Pro gradu -tutkielma
<input type="checkbox"/>	Lisensiaatintutkielma
<input type="checkbox"/>	Väitöskirja

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	27.2.2020
Tekijä	Mirka Laaksonen	Sivumäärä	74 s. + liitteet
Otsikko	Tunteet ja niiden hallinta ympäristövastuutyössä		
Ohjaaja	TKT Satu Teerikangas		

Tiivistelmä

Ilmastonmuutoksen edetessä organisaatioiden ympäristövastuutyöstä on tullut tärkeämpää kuin koskaan. Yhteiskuntavastuun edistämiseen liittyvät tunteet ovat kuitenkin aiemmassa johtamisen ja yhteiskuntavastuullisuuden kirjallisuudessa heikosti tunnettu aihe. Ympäristövastuutyön on tunnistettu olevan tunnepitoista (Wright & Nyberg, 2012; Mitra & Buzzanell, 2017), ja tunteiden hallinta on nähty keskeisenä edellytyksenä vastuullisuustyön onnistumiselle (Metcalf & Benn, 2013). Tässä tutkielmassa luodaan kokonaisvaltainen kuva yksilötason tunneulottuvuudesta ympäristövastuutyössä ja laajennetaan siten nykykirjallisuudessa vallitsevaa käsitystä vastuullisuustyöstä ja tunteista työssä. Tutkielmassa pureudutaan ympäristövastuutyössä koettuihin tunteisiin, niitä aikaansaaviin tekijöihin ja ympäristövastuutoimijoiden tunteiden hallinnan keinoihin.

Aihetta lähestytään tutkielmassa muutosagenttiuden ja tunteiden tutkimuksen teorioiden näkökulmista. Ympäristövastuutyössä esiintyviä tunteita selvitettiin yhdeksän puolistrukturoidun laadullisen haastattelun avulla, joita lähestyttiin emotionalistisesta näkökulmasta keskittyen haastateltavien käsityksiin, ymmärrykseen, näkökulmiin ja tunteisiin (Silverman, 2001). Aineiston analysoinnissa hyödynnettiin nk. Gioia-menetelmää (Gioia ym., 2013), jossa tulokset muodostetaan aineistolähtöisesti.

Aineiston analyysin pohjalta laaditussa datarakenteessa muodostettiin kaksi kokonaisu-dimensiota: tunteita aikaansaavat tekijät ja tunteiden hallinnan keinot. Tunteita aikaansaavista tekijöistä tunnistettiin neljä teemaa: sosiaalinen tuki, onnistumisen kokemukset, työn merkityksellisyys sekä ristiriidat oman työn ja muiden toimijoiden välillä. Tunteiden hallinnan keinoina esille nousivat toimijuus ilmastoahdistuksen torjuna, toimijuusidentiteetin säätely, rajaaminen ja paksun nahan luominen.

Tutkielmassa tarkastellaan ympäristövastuutyön tunneulottuvuutta kokonaisuutena kuvaamalla koetut tunteet ja niitä aikaansaavat tekijät puu-vertauskuvan avulla. Tunteiden hallinnassa puolestaan korostuu vaatimus tasapainoilla toimijuuden korostamisen ja piilottamisen välillä, mitä tarkastellaan tutkielmassa varsinkin identiteetin ja tunneyön käsitteiden näkökulmista. Tutkielmassa esitetään myös käytännön suosituksia ympäristövastuutoimijoille.

Avainsanat	tunteet, tunneyö, tunteiden hallinta, itsensä johtaminen, identiteetti, yhteiskuntavastuu, yritys vastuu, vastuullisuus, ympäristövastuu, ilmastonmuutos
------------	--



**TURUN
YLIOPISTO**
Kauppakorkeakoulu

TUNTEET JA NIIDEN HALLINTA YMPÄRISTÖVASTUUTYÖSSÄ

Liiketaloustiede, johtamisen ja organi-
soinnin pro gradu -tutkielma

Laatija:
Mirka Laaksonen

Ohjaaja:
TKT Satu Teerikangas

27.2.2020
Turku

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
1.1	Tutkimuksen tausta	7
1.2	Keskeiset käsitteet	9
1.3	Tutkimuksen rajaus ja tutkimuskysymykset	10
1.4	Valitut menetelmät ja tutkielman rakenne	11
2	KIRJALLISUUSKATSAUS	12
2.1	Muutosagenttius organisaatiotutkimuksessa	12
2.1.1	Perinteisiä näkemyksiä muutosagenttiudesta	12
2.1.2	Muutosagenttiuden moderni kirjallisuus ja sosiaalinen muutosagenttius	15
2.2	Tunteiden tutkimuksen teoreettinen tausta	17
2.2.1	Tunteet organisaatiokontekstissa	17
2.2.2	Tunteiden hallinta tunnetyön näkökulmasta	20
2.2.3	Tunteet ja vastuullisuustyö	22
2.2.4	Näkökulma ympäristövastuutyöhön: Ilmastoahdistus ja toimijuus ...	24
2.2.5	Tunteista, muutosagenttiudesta ja ympäristövastuutyöstä: Kohti laadullista tutkimusta	27
3	MENETELMÄ, AINEISTONKERUU JA ANALYYSI	28
3.1	Menetelmän valinta ja lähestymistapa	28
3.2	Haastateltavien valinta ja haastateltavien edustama sosiaalinen muutosagenttius	28
3.3	Haastattelujen toteutus	29
3.4	Eettisten näkökulmien huomiointi aineistonkeruussa	31
3.5	Aineiston analysointi	32
3.6	Tutkimuksen luotettavuus	35
4	TULOKSET	38
4.1	Tunteita aikaansaavat tekijät	39

4.1.1	Sosiaalinen tuki	39
4.1.2	Onnistumisen kokemukset	41
4.1.3	Työn merkityksellisyys	43
4.1.4	Ristiriidat oman työn ja muiden toimijoiden välillä	44
4.2	Tunteiden hallinnan keinot	48
4.2.1	Toimijuus ilmastoahdistuksen torjujana	49
4.2.2	Toimijuusidentiteetin säätely	51
4.2.3	Rajaaminen.....	53
4.2.4	Paksun nahan luominen	55
5	JOHTOPÄÄTÖKSET	57
5.1	Ympäristövastuutyössä koetut tunteet ja niitä aikaansaavat tekijät	57
5.1.1	Työn merkityksellisyyskokemus motivaation lähteenä	58
5.1.2	Muut tunteita aikaansaavat tekijät	58
5.1.3	Tunteet vastuullisuustyössä.....	59
5.2	Tunteiden hallinnan keinot työn tukena	60
5.2.1	Tunteiden hallinnan keinojen ajallinen sijoittuminen.....	60
5.2.2	Tunteiden hallinnan keinojen yhteys yksilön identiteettiin	61
5.3	Tutkimuksen rajoitteet.....	63
5.4	Jatkotutkimusehdotukset ja suositukset käytännön toimijoille.....	64
5.4.1	Teoreettiset sovelluskohteet ja jatkotutkimusmahdollisuudet.....	64
5.4.2	Käytännön suositukset	65
6	YHTEENVETO.....	67
	LÄHTEET	68
	LIITTEET.....	75
	Liite 1. Datarakenne	75
	Liite 2. Teemoja havainnollistavia sitaatteja	76
	Liite 3. Haastattelujen kysymysrunko (Kierros 1).....	83
	Liite 4. Haastattelujen kysymysrunko (Kierros 2).....	85

KUVIOT

Kuvio 1. Yksilön sosiaalisten järjestelmien periaatteiden siirtyvyys organisaatioon (mukaillen Whittington, 1992).....	13
Kuvio 2. Sosiaalinen muutosagenttius organisaatiossa (ks. Muller ym., 2012; Wright ym., 2012; Sonenschein, 2016)	16
Kuvio 3. Tunteen syntyminen prosessina (ks. Elfenbein, 2007)	18
Kuvio 4. Tunteiden hallinnan keinot tunteen syntymisprosessin eri vaiheissa (ks. Gross, 2001; Elfenbein, 2007).....	20
Kuvio 5. Hahmotelma pystyvyysuskon, toimijuuden ja ilmastoahdistuksen välisestä yhteydestä	26
Kuvio 6. Tutkimusprosessi kaaviona	32
Kuvio 7. Aineiston analysoinnin vaiheet	34
Kuvio 8. Tutkimuksen luotettavuus (ks. Lincoln & Guba, 1985)	36
Kuvio 9. Aineiston datarakennemalli (mukaillen Gioia ym., 2013).....	38
Kuvio 10. Havaittu toimijuus oman toimijuuden vahvistajana	50
Kuvio 11. Tunneulottuvuus ympäristövastuutyössä.....	57
Kuvio 12. Tunteiden hallinnan keinot aikajanalla	60
Kuvio 13. Toimijuuden korostamisen ja piilottamisen välillä tasapainoilu.....	61

TAULUKOT

Taulukko 1. Vastuullisuuskonteksti tunteita käsittelevässä kirjallisuudessa	8
Taulukko 2. Haastattelujen tiedot.....	30

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta

Ilmastonmuutoksen edetessä organisaatioiden ympäristövastuutyöstä on tullut tärkeämpää kuin koskaan. Organisaatiot voidaan nähdä osana sekä ympäristöongelmia että niiden ratkaisemista. Selvää on ainakin se, että yksikään organisaatio ei ole ilmastonmuutoksen seurausten ulottumattomissa. (Friedrich & Wüstenhagen, 2017.) Vastuullisuuden saavuttaminen on monimutkainen ongelma niin organisaatioille kuin yksilöillekin (Beddoe ym., 2009), ja organisaatioiden haasteena on tunnistaa niiden rooli toimintaympäristössään ja oma vaikutuksensa siihen (Metcalf & Benn, 2013). Organisaatioissa toimivien yksilöiden vastuullisuuskäsitysten on todettu vaikuttavan siihen, miten ympäristövaikutukset huomioidaan organisaatiossa (Pulver, 2007; Friedrich & Wüstenhagen, 2017), ja tunteilla on tunnistettu olevan merkittävä rooli näiden yksilöllisten käsitysten muodostumisessa (Bechara ym., 2000).

Organisaatioissa vaikuttavien vastuullisuustoimijoiden tehtävänä on muuntaa ilmastonmuutoksen uhat uusiksi, innostaviksi mahdollisuuksiksi, joiden avulla organisaatio voi saavuttaa menestystä ja suoriutua paremmin. Samalla he ravistelevat organisaatiossa vallitsevaa tunneilmapiiriä ja luovat sitoutumista kestäväan kehitykseen. (Wright & Nyberg, 2012.) Vastuullisuus on yhä nuori ala, jolla työskentelevien on usein todistettava oman työnsä oikeutusta sekä omassa organisaatiossaan että yhteiskunnan tasolla (Starik & Marcus, 2000; Prasad & Elmes, 2005; Mitra & Buzzanell, 2017). Nyky-yhteiskunnassa vallalla on ilmapiiri, jossa kustannukset, tuotot ja taloudellisesti mitattava menestys ovat keskiössä (Pfeffer, 2016). Samaan aikaan ilmastonmuutos nähdään kuitenkin uhkana, joka herättää voimakkaita ahdistuksen ja pelon tunteita ihmisissä. Vastuullisuustoimijat työskentelevät näiden olosuhteiden ristitulella, jolloin yksilöiden arvot ja sitoutuminen ovat usein vastatusten organisaatioiden taloudellisten tavoitteiden kanssa. (Wright & Nyberg, 2012.)

Tunteita on tutkittu organisaatiokontekstissa lisääntyvässä määrin 1990-luvulta alkaen, ja viime vuosina tunteista on tullut suosittu tutkimuskohde myös johtamisen ja organisoinnin alalla. Tunteisiin liittyy kuitenkin edelleen monia tuntemattomia ulottuvuuksia, joita tutkimalla voidaan edistää ymmärrystä organisaatioissa koetuista ja niiden toimintaan vaikuttavista tunteista. (Ashkanasy ym., 2017.) Yritysvastuutyön kontekstissa koetut tunteet voidaan nähdä esimerkkinä tällaisesta näkökulmasta, joka ei ole toistaiseksi

aiemmassa kirjallisuudessa herättänyt huomiota. Wright ym. (2012) toteavat, että vaikka kirjallisuudessa on perehdytty siihen, miten organisaatiot vastaavat ilmastonmuutoksen haasteisiin, organisaatioissa toimivien johtajien subjektiiviset kokemukset ovat jääneet vain vähälle huomiolle.

Taulukko 1. Vastuullisuuskonteksti tunteita käsittelevässä kirjallisuudessa

Tieteellinen julkaisu	Hakusanat / -tulokset *			
	<i>emotion & sustainability</i>	<i>emotion & responsibility</i>	<i>emotion & CSR</i>	<i>emotion</i>
Academy of Management Annals	0	1	0	12
Academy of Management Journal	0	1	1	42
Academy of Management Review	0	1	0	36
Administrative Science Quarterly	0	0	0	11
British Journal of Management	0	0	0	14
Human Relations	1	2	0	94
International Journal of Management Reviews	0	0	0	7
Journal of International Business Studies	0	0	0	7
Journal of Management	0	1	0	37
Journal of Management Studies	0	0	0	19
Long Range Planning	0	0	0	7
Organization Science	0	0	0	25
Organization Studies	0	1	0	46
Research Policy	0	0	0	0
Strategic Management Journal	0	0	0	10
Strategic Organization	0	0	0	2
Yhteensä johtamisen alan lehdissä	1	7	1	369
Business and Society	1	0	0	3
Business Strategy and the Environment	0	0	0	1
Energy Research and Social Science	0	0	0	8
Environment and Planning C: Politics and Space	0	0	0	3
Environmental Innovation and Societal Transitions	0	0	0	0
Environmental Quality Management	0	0	0	0
Global Environmental Change	0	2	0	9
International Journal of Project Management	0	0	0	5
Journal of Business Ethics	5	12	4	118
Journal of Cleaner Production	1	1	1	14
Organization and Environment	0	0	0	2
Sustainability	1	0	0	1
Technological Forecasting and Social Change	1	0	0	10
Technology Analysis and Strategic Management	0	0	0	0
Yhteensä yhteiskuntavastuullisuuden alan lehdissä	9	15	5	174
Yhteensä johtamisen ja yhteiskuntavastuullisuuden alan lehdissä	10	22	6	543

* Taulukossa esitetyistä tulosmääristä ei ole karsittu päällekkäisiä tuloksia.

** Haut tehtiin loppuvuoden 2019 ja alkuvuoden 2020 aikana Scopus-tietokannasta.

Taulukosta 1 nähdään, että otsikon, abstraktin ja avainsanat kattavalla vastuullisuuden ja tunteet yhdistävällä haululla keskeisistä johtamisen alan lehdistä on löydettävissä yhteensä vain alle 10 tulosta, kun ylipäätään tunteita käsitteleviä julkaisuja on kyseisistä lehdistä löydettävissä 369. Yhteiskuntavastuullisuuden alan keskeisissä lehdissä toistuu vastaava trendi, minkä lisäksi hakutulokset viittaavat siihen, että tunteita on tutkittu yhteiskuntavastuullisuuden alalla ylipäätään melko rajallisesti. Hakutulokset osoittavat siis, että tunteet vastuullisuuskontekstissa on kaiken kaikkiaan aiemmassa johtamisen ja yhteiskuntavastuullisuuden kirjallisuudessa heikosti tunnettu aihe.

Emotionaalinen ulottuvuus organisaatioiden toiminnassa ei ole yksi yhtenäinen aihe, jota voitaisiin käsitellä vain vaihtoehtona rationaaliselle tarkastelulle (Miller ym., 2007). Siksi on tärkeää laajentaa käsitystämme tunteiden merkityksestä erilaisissa rooleissa. Ympäristöhaasteiden tulkinnassa tunteiden on myös todettu korostuvan herkästi (Wright & Nyberg, 2012; Friedrich & Wüstenhagen, 2017). Lisäksi vastuullisuusjohtajien kyky sopeutua vaikeisiin tunteisiin ja hallita niitä on nähty keskeisenä edellytyksenä yritys vastuun johtamisen onnistumiselle (Metcalf & Benn, 2013). Vastuullisuustyössä koettujen tunteiden kartoittaminen voidaan siis yksilöiden hyvinvoinnin lisäksi nähdä myös merkityksellisenä yritysten yhteiskuntavastuun toteutumisen kannalta. Tämän tutkielman tavoitteena on luoda kokonaisvaltainen kuva yksilötason tunneulottuvuudesta ympäristövastuutyössä ja laajentaa siten nykykirjallisuudessa vallitsevaa kuvaa vastuullisuustyöstä ja tunteista työssä.

1.2 Keskeiset käsitteet

Vastuullisuudella (engl. *responsibility*) on monia läheisiä käsitteitä, kuten kestävyys tai kestävä kehitys (engl. *sustainability, sustainable development*). Tässä tutkielmassa vastuullisuus määritellään yritysten yhteiskuntavastuun (engl. *corporate social responsibility, CSR*) näkökulmasta, jota käytetään organisaatiokontekstissa usein vastuullisuuden ja kestävyuden synonyyminä (Waddock & Bodwell, 2007).

Yritysten yhteiskuntavastuu (CSR) on laaja käsite, ja sen merkitys vaihtelee konteksteittäin (Voegtlin & Greenwood, 2016). Sitä voidaankin pitää eräänlaisena kattokäsitteenä (Matten & Moon, 2005). Tutkijat ovat määritelleet yhteiskuntavastuuta monin eri tavoin, mutta Elkingtonin (1997) yhteiskuntavastuun jaottelu taloudelliseen, sosiaaliseen ja ympäristövastuuseen eli nk. ”triple bottom line” (suomeksi esim. *kolmen pilarin malli*) esitetään usein CSR:n perustana. Carrollin (1979) mukaan CSR viittaa velvollisuuksiin,

joita organisaatioilla on yhteiskuntaa kohtaan. Näihin velvollisuuksiin sisältyvät taloudellisen ja lainmukaisen vastuun lisäksi myös eettiset ja harkinnanvaraiset velvollisuudet. Sidosryhmiin kohdistuviin velvollisuuksiin viitataan usein myös “people, planet, profit” -viitekehyksen (*ihmiset, planeetta, tuotto*) avulla (Cramer ym., 2006), joka mukailee El-kingtonin jakoa.

Vastuullisuuden eteen työskentelevien yksilöiden osalta tässä tutkielmassa on omakuttu sosiaalisen muutosagentin termi, jolla viitataan yksilöön, joka joko suoraan tai epäsuorasti mahdollistaa vastuullisen toiminnan tai estää käytäntöjä, jotka ovat vahingollisia ympäristö- tai sosiaalisen vastuun toteutumiseksi (Sosa, 2011). Sosiaalisen muutosagentin käsitteellä pyritään erottamaan yksilöiden yhteiskuntavastuuseen tähtäävä toimijuus muusta organisaatiokontekstissa ilmenevästä muutosagenttiudesta, joka voi liittyä esimerkiksi yksittäisiin organisaation muutoshankkeisiin. Muutosagenttiuden sisältöä ja ilmenemistä on tarkemmin kartoitettu luvussa 2.1.

1.3 Tutkimuksen rajaus ja tutkimuskysymykset

Yritysten yhteiskuntavastuuseen keskittyvä tutkimus on perinteisesti painottanut makrotason ilmiöitä (Rupp ym., 2006). Tässä tutkielmassa valitulla yksilötason näkökulmalla voidaan puolestaan laajentaa käsitystä yhteiskuntavastuun (CSR) mikrotasosta. Lisäksi tarkastelun kohteeksi on rajattu yhteiskuntavastuun ympäristöulottuvuus sen ajankohtaisuuden ja yhteiskunnallisen merkittävyyden vuoksi. Myös tunteiden tarkasteluun voidaan valita mikro-, meso- tai makrotason näkökulma (Ashkanasy ym., 2017). Tämän tutkielman kiinnostuksen kohteena ovat vastuullisuustoimijoiden mikrotason yksilölliset kokemukset.

Tutkielman tavoitteena on muodostaa kokonaisvaltainen käsitys ympäristövastuutyössä toimivien sosiaalisten muutosagenttien tunteista. Tutkimuskysymyksi on:

Mikä on tunteiden merkitys ympäristövastuuta edistävien sosiaalisten muutosagenttien työssä?

Tarkastelen tutkimuskysymystä seuraavien alakysymysten avulla:

1. *Millaisia tunteita sosiaaliset muutosagentit kokevat työssä?*
2. *Millaiset tilanteet sosiaalisten muutosagenttien työssä saavat aikaan tunteita?*
3. *Miten sosiaaliset muutosagentit käsittelevät työnsä aikaansaamia tunteita?*

1.4 Valitut menetelmät ja tutkielman rakenne

Vastuullisuustyössä esiintyviä tunteita lähestytään tutkielmassa sosiaalisten muutosagenttien kokemusten pohjalta, joita selvitettiin yhdeksän puolistrukturoidun laadullisen haastattelun avulla. Laadulliset puolistrukturoidut haastattelut mahdollistavat yksilöllisten tunteiden ja kokemusten selvittämisen sekä uusien tutkimuskohteiden tarkastelun (Ghauri & Gronhaugh, 2005; Eriksson & Kovalainen, 2008), joten menetelmä tukee tämän tutkielman tavoitteita. Lähestyin haastatteluja emotionalistisesta näkökulmasta keskittyen haastateltavien käsityksiin, ymmärrykseen, näkökulmiin ja tunteisiin (Silverman, 2001). Haastateltavat toimivat erilaisissa ympäristövastuutyön johto- ja asiantuntijatehtävissä.

Aineiston analysoinnissa on hyödynnetty nk. Gioia-menetelmää, jossa tulokset muodostetaan aineistolähtöisesti. Menetelmä valikoitui käyttöön aiheen uutuuden vuoksi, sillä se pyrkii nostamaan haastateltavien näkemykset voimakkaasti esille, jolloin uusien konseptien löytäminen on mahdollista. Menetelmä soveltuu myös erityisen hyvin puolistrukturoitujen haastattelujen analysointiin. (Gioia ym., 2013.) Gioia-menetelmää seuraamalla muodostin aineiston pohjalta kahdeksan erilaista teemaa, jotka selittävät tutkimuskysymyksiä.

Tutkielman aluksi pohjaan tutkimusaiheeni teoreettiseen tietoon käsittelemällä muutosagenttiuden ja tunteiden kirjallisuutta organisaatiokontekstissa. Luvussa 2.1 syvennyn muutosagentin käsitteeseen tarkastelemalla toimijuutta organisaatiotutkimuksen ja vastuullisuuden näkökulmista, ja luvussa 2.2 teen katsauksen siihen, miten tunteita on tutkittu organisaatiokontekstissa. Keskeisinä käsitteinä kirjallisuudesta nousevat tunnetyön ja tunneällyn käsitteet. Lisäksi syvennyn siihen, millainen merkitys tunteilla on tunnistettu olevan vastuullisuustyössä. Kolmannessa luvussa kuvaan tekemiäni menetelmävalintoja sekä aineistonkeruuta ja analyysiä, minkä jälkeen esittelen haastattelujen tulokset. Viidennessä luvussa esitän johtopäätöksinä löydökseni tunteiden esiintymisestä ja hallinnasta vastuullisuustyössä. Lisäksi tuon esille tekemiäni tutkimuksen rajoitteet ja ideoita tulevaisuuden tutkimukselle. Lopuksi pohdin, miten käytännön toimijat voivat hyödyntää tutkimuksen tuloksia työssään. Yhteenvedossa kokoan tutkielmani keskeiset viestit ja tiivistän tutkielman sisällön lyhyesti.

2 KIRJALLISUUSKATSAUS

2.1 Muutosagenttius organisaatiotutkimuksessa

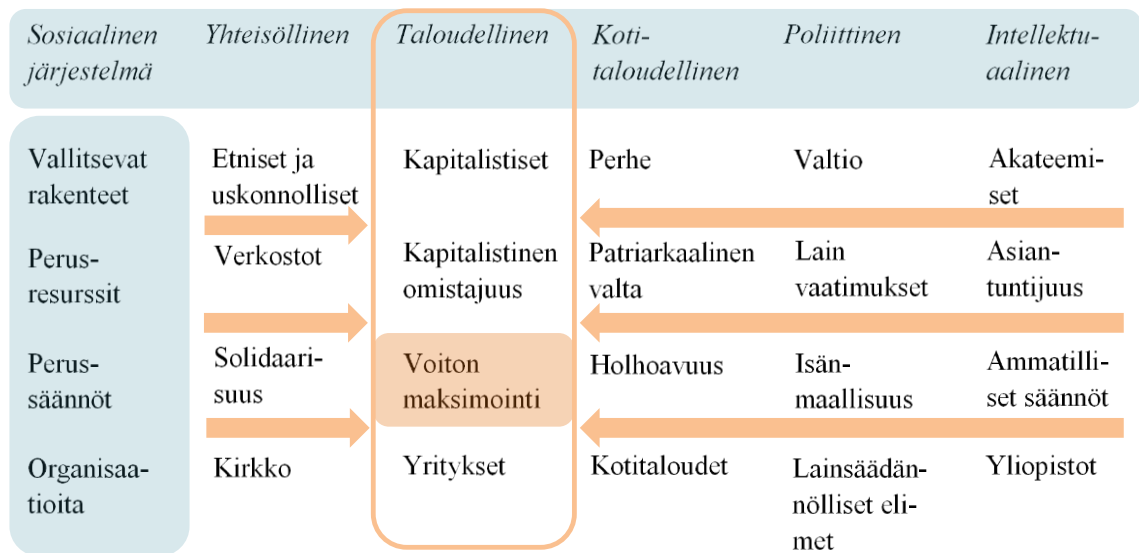
2.1.1 Perinteisiä näkemyksiä muutosagenttiudesta

Muutosagentti voidaan laajasti määritellä tahoksi, joka mahdollistaa muutoksen organisaatiossa (Huy ym., 2014). Muutosagenttina voivat toimia niin yksilöt (ks. esim. Huy ym., 2014; Sonenschein, 2016), ryhmät (ks. esim. Caldwell, 2003) kuin organisaatiotkin (ks. esim. Bies ym., 2007). Tässä tutkielmassa muutosagenttiutta lähestytään yksilön näkökulmasta, sillä tutkielman tavoitteena on tarkastella yksilötason tunnekokemuksia. Muutosagenttina toimivan yksilön virallinen rooli organisaatiossa voi olla mikä tahansa (Huy ym., 2014) – keskeistä on se, miten hän ottaa oman vaikutusvaltansa päivittäisessä elämässä käyttöön (Giddens, 1984). Tässä luvussa käsitellään muutosagenttiuden yleisiä määritelmiä sekä kahta muutosagenttiuden teoriaa: Whittingtonin (1992) mallinnusta eri sosiaalisten järjestelmien periaatteiden siirtyvyydestä organisaatioon sekä Caldwellin (2003) johtajuus-, johtamis-, konsultointi- ja tiimimalleja.

Caldwellin (2003) mukaan muutosagentti on organisaation sisäinen tai ulkoinen yksilö tai ryhmä, joka on vastuussa muutosaloitteen, -projektin tai -ohjelman aloittamisesta, rahoittamisesta, johtamisesta tai toteuttamisesta. Lok (2010) toteaa, että muutosagentit luovat sosiaalisiin rakenteisiin uusia uskomuksia, normeja ja arvoja mahdollistamalla kollektiivisen toiminnan omien tavoitteidensa eteen. Organisaation sisällä toimivien muutosagenttien on tunnistettu olevan kyvykkäitä ihmissuhteissa, verkostoitumisessa ja vaikuttamisessa. Nämä taidot voivat lisätä muutosagentin vaikuttavuutta muodollisen vallan puuttuessa. (Hartley ym., 1997; Buchanan & Badham, 1999; Balogun ym., 2005.) Muutosagenttiudella on poliittinen luonne, ja se on väistämättä kytköksissä myös vallankäyttöön. Toisaalta muutosagenttien on myös sopeuduttava olemassa oleviin valtarakenteisiin ja toimittava niiden rajoissa. (Balogun ym., 2005.) Muutosagentteja voivat olla sekä muutoksessa keskeiset toimijat että muut toimijat, jotka eivät ole yhtä verkostoituneita muiden alan organisaatioiden kanssa (Chung & Luo, 2008).

Muutosagenttius yleisessä organisaatiotutkimuksessa voidaan liittää nk. rationalistiseen koulukuntaan, joka pohjautuu Kurt Lewinin (1890–1947) työhön organisaatiomuutoksesta, ja jota leimaa oletus siitä, että muutosta voidaan suunnitella ja johtaa. Tästä perspektiivistä muutosagenttiuden piirteinä voidaan nähdä esimerkiksi asiantuntijuus ja autonomia. (Caldwell, 2005.)

Whittington (1992) lähestyy muutosagenttiutta Giddensiin (1984, 1985) nojaten sosiaalisten järjestelmien rakenteista käsin. Hän tuo esille, että ihmisille on tyypillistä toistaa olemassa olevia käyttäytymismalleja, mikä pitää yllä sosiaalisia rakenteita ja saa ne vaikuttamaan itsenäisesti olemassa olevilta. Yksilöllä on kuitenkin mahdollisuus valita olemassa olevien rakenteiden vastainen toimijuus. Whittington (1992) myös toteaa, että yksilöinä mahdollisuudet muuttaa maailmaa ovat rajalliset, mutta organisaatioiden kautta yksilöllä on valtaa muuttaa sosiaalisia järjestelmiä. Whittingtonin (1992) mukaan toimijuus toteutuu ennen kaikkea silloin, kun yrityksessä toimivat yksilöt omaksuvat toimintaansa oletuksia ja käyttäytymismalleja, jotka ovat peräisin muista yksilön sosiaalisista järjestelmistä. Tätä sosiaalisten järjestelmien vaikutusta on havainnollistettu kuviossa 1.



Kuvio 1. Yksilön sosiaalisten järjestelmien periaatteiden siirtyvyys organisaatioon (mukaien Whittington, 1992)

Whittingtonin (1992) mukaan silloin, kun yrityksessä toimivat yksilöt ovat omaksuneet osan arvoistaan ja intresseistään muista sosiaalisista järjestelmistä, heillä on mahdollisuus käyttää yrityksen resursseja myös muuhun kuin voiton maksimointiin, jonka Whittington tiivistää yrityksen perussäännöksi. Siten yrityksissä voidaan toteuttaa muissa järjestelmissä legitiimejä arvoja kapitalististen päämäärien ohella. Whittingtonin (1992) mukaan muutosagenttiuus organisaatiossa kytkeytyy siis siihen, että toimijat omaksuvat sääntöjä monelta eri elämän osa-alueelta ja toimivat sen mukaisesti.

Whittingtonin (1992) malli ei esitä universaalia totuutta erilaisten sosiaalisten järjestelmien sisällöistä, mikä lienee ylipäätään mahdotonta kontekstuaalisten ja kulttuurillisten erojen vuoksi. Esimerkiksi patriarkaalinen valta on nykyaikana ainakin Pohjoismaissa etäinen ilmiö, vaikka se pätee edelleen osassa maailmaa. Lisäksi Whittingtonin (1992) mallissa keskitytään toimijuuden käsitteellistämiseen nimenomaan yrityskontekstissa. Whittingtonin (1992) teoria on kuitenkin yhdenlainen mallinnus siitä, miten toimijuus voi toteutua, ja miten erilaiset arvot ja toimintaperiaatteet voivat siirtyä kontekstista toiseen. Malli myös rikastuttaa käsitystä organisaatiossa toimivan yksilön roolista, sillä siinä tiedostetaan yksilön toimijuus osana eri elämän osa-alueita myös organisaation rajojen ulkopuolella.

Caldwell (2003) tunnistaa muutosagenttiutta käsittelevästä kirjallisuudesta neljä kategoriaa: johtajuus-, johtamis-, konsultointi- ja tiimimallit. Johtajuusmalleissa (engl. *leadership models*) muutosagentit nähdään ylimmän johdon jäsenenä, jotka visioivat, aloittavat tai rahoittavat strategisen muutoksen, kun taas johtamismalleissa (engl. *management models*) korostuvat keskijohdon ja asiantuntijoiden rooli muutosagentteina, jotka sopeutuvat strategiseen muutokseen tai tukevat sitä. Konsultointimalleissa (engl. *consultancy models*) muutosagentit näyttäytyvät organisaation sisäisinä tai ulkoisina konsultteina, jotka toimivat strategisella, operatiivisella, prosessi- tai tehtävätasolla tarjoten organisaation käyttöön neuvoja, ammattitaitoaan tai vastaavia resursseja muutoksen mahdollistamiseksi. Tiimimallit (engl. *team models*) poikkeavat kolmesta ensimmäisestä siten, että yksilöiden sijaan muutosagentti nähdään ryhmänä, joka voi koostua organisaation sisäisistä jäsenistä tai ulkoisista konsulteista. Muutosagentiksi määritellyt tiimit voivat toimia strategisella, operatiivisella, prosessi- tai tehtävätasolla.

Caldwellin (2003) luokittelu ei ole välttämättä ideaalein kategorisointi vastuullisuutta tavoittelevan muutosagenttiuden tarkasteluun, joka nähdään tässä tutkielmassa ensisijaisesti vähittäisenä ja jatkuvana toimintana, jolla muutosagentti pyrkii vaikuttamaan yhteiskunnallisen tason ongelmiin oman työnsä tai organisaationsa kautta. Sen sijaan luokittelu sopinee paremmin yksittäisen organisaation sisäisen muutosprojektin tai -ohjelman kontekstiin. Caldwellin (2003) mallissa ei myöskään tunnisteta organisaatiota muutosagenttina, vaan siinä tuodaan esille vain yksilö- ja ryhmänäkökulma. Luokittelu kuitenkin havainnollistaa sitä, ettei ole olemassa universaalia mallia muutosagenttiudesta tai vain yhdenlaista muutosagenttiutta (Caldwell, 2003), vaan muutosagenttiuus voi ilmetä

monella eri tasolla ja erilaisissa konteksteissa eri tavoin. Olosuhteiden merkityksen tunnistaminen on keskeistä muutoksen kannalta myös siksi, että muutosagenttiuden lisäksi muutos edellyttää mahdollistavaa kontekstia (Chung & Luo, 2008).

2.1.2 Muutosagenttiuden moderni kirjallisuus ja sosiaalinen muutosagenttius

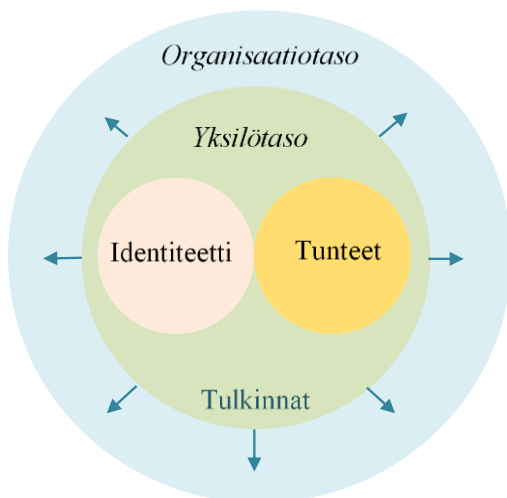
Muutosagenttiutta käsittelevä varhaisempi organisaatiotutkimuksen kirjallisuus keskittyy pääosin muutosagentin rooliin yksittäisen organisaation sisäisen muutosprosessin mahdollistajana. Myöhemmässä kirjallisuudessa näkemys muutosagenttiudesta on monipuolistunut, ja siihen on liitetty myös yhteiskunnallisen vastuun teemoja. Tällaisen vastuullisuuden tähtäävän toimijuuden kuvaamiseen on omaksuttu tässä tutkielmassa sosiaalisen muutosagenttiuden termi.

Sosiaalinen muutosagentti (engl. *social change agent*) on toimija, joka pyrkii vaikuttamaan ympäröivään yhteiskuntaan niin sosiaalisen, ympäristö- kuin taloudellisenkin vastuun kysymyksissä (mukaiillen Bies ym., 2007). Sosan (2011) mukaan sosiaalinen muutosagentti on yksilö, joka joko suoraan tai epäsuorasti mahdollistaa vastuullisen toiminnan tai estää käytäntöjä, jotka ovat vahingollisia ympäristö- tai sosiaalisen vastuun toteutumiseksi. Tässä luvussa esitellään kolme näkemystä vastuullisuuden kytkäytävistä sosiaalisesta muutosagenttiudesta.

Wright ym. (2012) lähestyvät muutosagenttiutta identiteetin eli minäkäsityksen näkökulmasta. Wrightin ym. (2012) mukaan muutosagenttius ilmenee silloin, kun yksilö ei alistu identiteettiään organisaation luomille diskursseille, vaan haastaa vallitsevia käsityksiä ja pyrkii yhdistämään ne omaan arvopohjaansa. Siten yksilö säilyttää henkilökohtaisen identiteettinsä ja pyrkii vaikuttamaan organisaation yhteiskuntavastuuseen. (ks. myös Hoffman 2010.) Poliittinen vaikuttaminen organisaatiossa on Wrightin ym. (2012) mukaan mahdollista silloin, kun yksilön identiteetti on vahvempi kuin organisaation luomat diskurssit, jotka ovat ristiriidassa yksilön arvojen kanssa. Wright ym. (2012) tunnistavat myös, että sosiaalinen muutosagenttius ei rajoitu vain työrooliin, vaan se on läsnä kaikilla elämän osa-alueilla, ja ympäristövastuun näkökulmasta sitä leimaavat ympäristöön liittyvät huolet ja intohimo ympäristöasioihin. Wrightin ym. (2012) tutkimuksessa, jossa haastateltiin 36 ilmastoasiantuntijaa ja -konsulttia, sosiaalinen muutosagenttius ilmeni ennen kaikkea vallitsevien oletusten kyseenalaistamisena sekä pyrkimyksenä muuttaa käytäntöjä ja uskomuksia.

Sonenscheinin (2016) mukaan yritysten yhteiskuntavastuutoimintaa rajoittaa johdon puutteellinen ymmärrys sosiaalisten ja ympäristöongelmien laajuudesta sekä omasta roolistaan suhteessa niihin. Tähän Sonenschein (2016) viittaa termillä moniselitteisyys (engl. *issue equivocality*). Lisäksi Sonenschein (2016) tuo esille, että lailliset ja taloudelliset paineet ohjaavat yrityksiä keskittymään voiton maksimointiin, minkä hän tiivistää termiin lainvastaisuus (engl. *issue illegitimacy*). Sosiaalisten muutosagenttien rooli tiivistyykin Sonenscheinin (2016) mukaan tulkintoihin, joita moniselitteisyydestä ja lainvastaisuudesta tehdään. Muutosagentit vaikuttavat yrityksen yhteiskuntavastuuseen rakentamalla merkityksiä ja vaikuttamalla tulkintoihin, mikä mahdollistaa epämuodollisen vallankäytön yhteiskuntavastuun toteutumiseen liittyvissä kysymyksissä. Sonenscheinin (2016) mukaan tulkinnat ovat keskeisessä roolissa, jotta ylin johto voi ylipäättään tiedostaa käsittelevänsä vastuullisuuteen liittyviä päätöksiä.

Muller ym. (2014) tuovat esille työntekijöiden roolin yritysten filantropiaan liittyvissä päätöksissä. Filantropialla viitataan organisaation eettisiin ja harkinnanvaraisiin vastuisiin yhteiskunnan jäsenenä (Carroll, 1991). Mullerin ym. (2014) mukaan työntekijöillä on tunnistettu olevan aktiivinen rooli yhteiskuntavastuun edistäjinä ja osanottajina. Lisäksi työntekijöiden motiivien on tunnistettu olevan ensisijaisesti tunneperäisiä, kun taas johdon aloitteesta toteutuva ”top-down”-suuntainen filantropia nähdään usein strategisena työkaluna, jolla voidaan vaikuttaa esimerkiksi yrityksen maineeseen (Muller ym., 2014). Työntekijöiden aktiivinen rooli filantropiapäätöksissä osoittaa, että sosiaalisena muutosagenttina voi toimia organisaation kaikilla tasoilla. Löydökset havainnollistavat myös tunteiden merkitystä osana toimijuutta.



Kuvio 2. Sosiaalinen muutosagenttius organisaatiossa (ks. Muller ym., 2012; Wright ym., 2012; Sonenschein, 2016)

Kuviossa 2 on tiivistetty sosiaalisen muutosagenttiuden olemus ja sisältö Wrightin ym. (2012), Sonenscheinin (2016) ja Mullerin ym. (2012) konseptien pohjalta. Keskeisiä käsitteitä tässä havainnollistuksessa ovat identiteetti, tunteet ja tulkinnat. Yksilötasolla muutosagenttius syntyy yksilön vahvasta identiteetistä (Wright ym., 2012), ja motivaatio edistää yhteiskuntavastuun toteutumista voidaan nähdä suureksi osin tunneperäisenä (Muller ym., 2012). Sosiaalinen muutosagenttius ilmenee organisaatiossa puolestaan tulkintojen kautta. Yksilöt muovaavat vastuullisuusaiheista tehtyjä tulkintoja ja vaikuttavat siten siihen, että organisaatiossa tunnistetaan ympäristö- ja sosiaalisten haasteiden laajuus sekä organisaation rooli näiden haasteiden ratkaisemisessa. (Sonenschein, 2016.)

2.2 Tunteiden tutkimuksen teoreettinen tausta

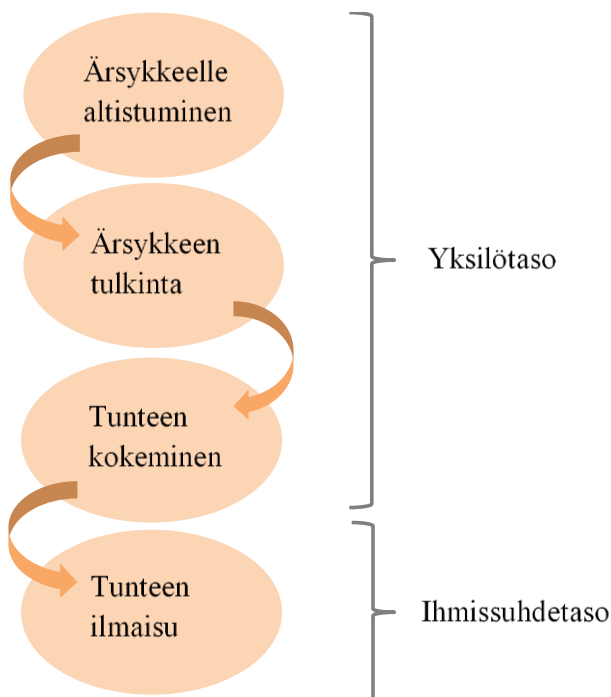
Tässä luvussa kartoitan tunteita käsittelevän kirjallisuuden kehitystä ja painopisteitä. Aluksi syvennyn tunteen määritelmään, minkä jälkeen esittelen tunteita käsittelevää tutkimusta yleisesti. Keskeisiä käsitteitä tunteita tarkastelevassa kirjallisuudessa ovat tunneyön ja tunneälyn termit, jotka määrittelen lyhyesti. Toisessa alaluvussa kuvaan tunteiden hallinnan keinoja, jotka voidaan liittää tunneyön käsitteeseen. Kolmannessa ja neljännessä alaluvussa teen katsauksen siihen, mitä tunteista tiedetään vastuullisuustyössä, ja millainen kytkös toimijuuden ja ilmastoahdistuksen välillä voidaan nähdä.

2.2.1 Tunteet organisaatiokontekstissa

Tunne voidaan määritellä vahvaksi reaktioksi johonkin yksilölle keskeiseen tapahtumaan (Frijda, 1986; Scherer, 2000; Russell & Griffiths, 2008; Friedrich & Wüstenhagen, 2017). Elfenbeinin (2007) mukaan tunteella viitataan tunnetilaan, jolla on tunnistettu syy tai kohde, ja joka voidaan ilmaista sanallisesti tai sanattomasti. Fineman (2003) puolestaan erottelee tunteen tuntemukseen (engl. *feeling*) ja emotioon (engl. *emotion*). Tuntemuksella viitataan yksilön kokemaan subjektiiviseen tunteeseen, kun taas emotioni kuvaa julkisesti näytettyä tunnetta, jota sosiaaliset normit säätelevät. Mieliala (engl. *mood*) voidaan joskus sekoittaa tunteen käsitteeseen, mutta se eroaa yleensä lyhytaikaisesta tunteesta pidemmällä kestolla, ja sen syy on usein epäselvempi kuin tunteen kohdalla. Tunteisiin viitataan joskus myös affektin (engl. *affect*) käsitteellä, joka voidaan nähdä laajana kattoterminä tunteisiin liittyen. (Fineman, 2003.) Tässä tutkielmassa tunteella tarkoitetaan yksilön kokemusta tai tunnetilaa, jolle yksilö osaa usein esittää syyn.

Tunteita voidaan lähestyä biologisesta, psykodynaamisesta, kognitiivisesta tai sosiaalisesta näkökulmasta. Biologinen lähestymistapa olettaa, että tunteet ovat luonteeltaan biologisia, ja niiden syntyminen on lähtökohtaisesti peräisin ihmisen geeniperimästä. Psykodynaaminen lähestymistapa puolestaan korostaa varhaisten tunnekokemusten vaikutusta nykyhetkessä koettuihin tunteisiin, kun taas kognitiivinen näkökulma painottaa tilanteen arviointia ennen tunteen kokemista. Sosiaalinen lähestymistapa korostaa kulttuurillisia tekijöitä, jotka vaikuttavat tunteiden oppimiseen ja ilmaisuun. Sosiaalista näkökulmaa voidaan pitää organisaatiotutkimuksen kannalta keskeisenä, sillä se havainnollistaa kulttuurillisen oppimisen ja käytäntöjen vaikutusta tunteisiin, missä myös organisaatiot ovat osallisena. (Fineman, 2003.)

Elfenbein (2007) kuvaa tunteen syntymisen tapahtumasarjana, jossa yksilö altistuu ärsykkeelle ja muodostaa käsityksen sen merkityksestä, mikä johtaa tunteen kokemiseen. Tunteen kokeminen voi sisältää myös fysiologisia muutoksia, ja sillä on vaikutusta yksilön asenteisiin, käytökseen ja ajatuksiin. Tunne voidaan ilmaista sanallisesti tai sanattomasti esimerkiksi elein tai ilmein, jolloin tunteen seuraukset ovat näkyviä myös muille. Tällöin siirrytään yksilön kokemuksesta ihmissuhdetasolle. Tunteen ilmaisemisen seurauksena myös toinen yksilö voi altistua ärsykkeelle ja kokea sen seurauksena tunteen. (Elfenbein, 2007.) Tunteen syntymisen vaiheita on havainnollistettu kuviossa 3.



Kuvio 3. Tunteen syntyminen prosessina (ks. Elfenbein, 2007)

Organisaatiokontekstissa keskeisiä tutkimusaiheita tunteisiin liittyen ovat olleet erityisesti tunnetyö (engl. *emotional labour*) ja tunneäly (engl. *emotional intelligence*) (Ashkanasy ym., 2017). Tunnetyön käsitteen esitteli ensimmäisenä Hochschild (1979, 1983). Laajasti ymmärrettynä tunnetyönä voidaan pitää kaikkea sellaista työtä, jossa yksilön on hallittava omia tunteitaan ja niiden näyttämistä vastaamaan organisaatiossa sopivaksi koettuja normeja (Ashkanasy ym., 2017; Head & Harada, 2017). Tunnetyötä voidaan pitää johtamisen näkökulmasta keskeisenä siksi, että johtajien on hallittava omien tunteidensa lisäksi myös sitä, miten tunteet välittyvät alaisille ja vaikuttavat heidän toimintaansa (Humphrey, 2012).

Tunneälyllä viitataan yksilön kykyyn hallita ja tunnistaa omia tunteitaan (Ashkanasy ym., 2017). Tunneälyn on todettu olevan yhteydessä esimerkiksi yksilön fyysiseen ja henkiseen terveyteen (Schutte ym., 2007; Martins ym., 2010), johtamisen tehokkuuteen (Walter ym., 2011) sekä työssä suoriutumiseen, työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen (Humphrey ym., 2012; Miao ym., 2017). Tunneälyä on kritisoitu sen läheisestä yhteydestä älykkyyteen ja persoonallisuuteen, jolloin sen arvo itsenäisenä käsitteenä voidaan kyseenalaistaa (Metcalf & Benn, 2013). Tunneälyn voidaan kuitenkin katsoa olevan jossain muodossa läsnä lähes kaikissa tunteisiin liittyvissä teorioissa (Ashkanasy ym., 2017).

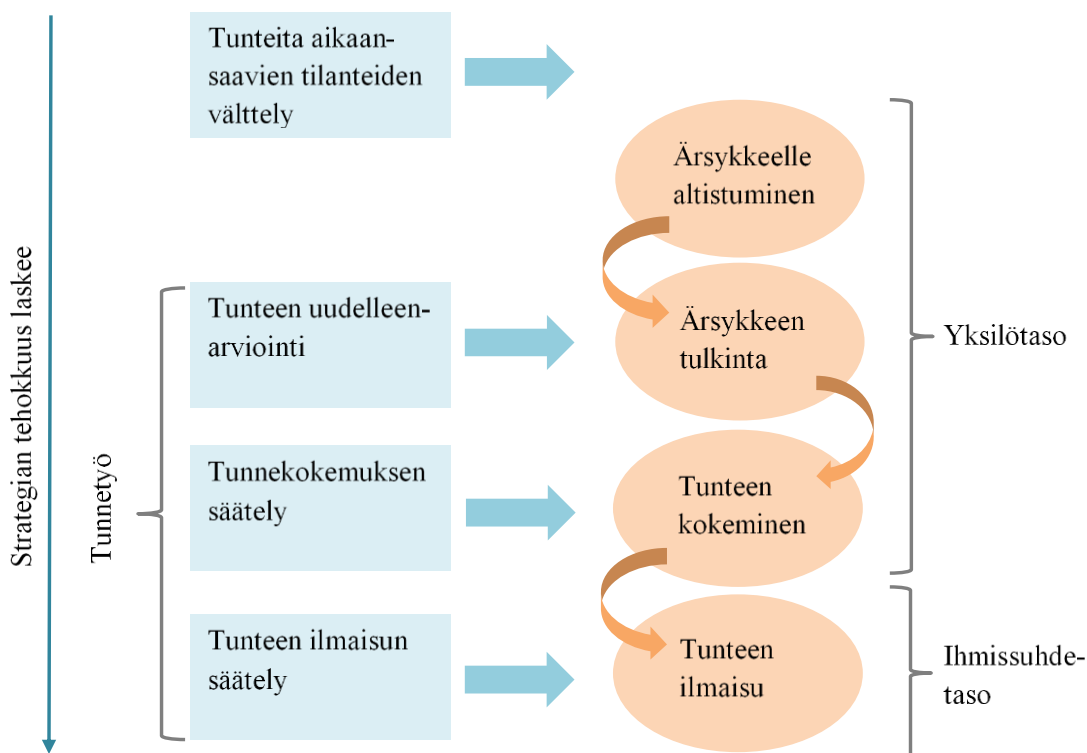
Miller ym. (2007) jakavat työhön liittyvät tunteet viiteen kategoriaan, joista kaksi ensimmäistä kuvaavat tunnetyötä. Ensimmäinen kategoria liittyy työhön, jossa johto tai esimiehet kontrolloivat työssä koettuja tunteita siten, että omien koettujen ja johdon odottamien tunteiden välillä on ristiriita (engl. *emotional labour*). Toinen tunnetyön ulottuvuus on Millerin ym. (2007) mukaan työ, jossa suhteet asiakkaiden kanssa sisältävät vahvoja tunteita (engl. *emotional work*). Esimerkkinä tällaisesta työstä voidaan pitää hoitotyötä. Molemmissa kategorioissa on siis läsnä vaatimus omien tunteiden hallinnasta, joka on keskeinen tunnetyötä leimaava piirre (ks. esim. Ashkanasy ym., 2017). Tarve kontrolloida tunteita on kuitenkin peräisin eri lähteistä.

Kolmas kategoria Millerin ym. (2007) jaottelussa on työhön liittyvät tunteet (engl. *emotion with work*), jotka ovat peräisin vuorovaikutuksesta kollegojen ja esimiesten kanssa. Positiivisia tunteita Millerin ym. (2007) tutkimuksessa herättivät esimerkiksi työkavereiden osoittama tuki ja välittäminen. Neljänteen kategoriaan Miller ym. (2007) sisällyttävät tunteet töissä (engl. *emotion at work*), jolla viitataan sellaisiin tunteisiin, jotka ovat alun perin peräisin työn ulkopuolelta. Tämä kategoria tuo esille sen, että työssä koettut tunteet eivät välttämättä ole työperäisiä, vaan työntekijä on yksilö, jonka kokemuksiin ja suoriutumiseen myös yksityiselämän olosuhteilla on vaikutusta. Viimeinen kategoria,

jonka Miller ym. (2007) tunnistavat, on tunteet työtä kohtaan (engl. *emotion toward work*). Tähän kategoriaan sisältyvät itse työhön kohdistuvat tunteet, kuten työtyytyväisyys tai uupuneisuus. Millerin ym. (2007) tutkimuksessa positiivisia työhön kohdistuvia tunteita saivat aikaan esimerkiksi työn merkityksellisyyden ja aikaansaamisen kokemukset, kun taas negatiivisia tunteita herättivät esimerkiksi emotionaalinen ja fyysinen väsymys.

2.2.2 Tunteiden hallinta tunnetyön näkökulmasta

Kun tunteita tarkastellaan tapahtumasarjana, prosessin jokaisessa vaiheessa voidaan tunnistaa erilaisia tunteiden hallinnan keinoja (Gross, 2001). Nämä säätelymekanismit ovat yksilöllisiä, ja sosiaalisilla normeilla on niihin merkittävä vaikutus. Säätelymekanismeista voi myös ajan myötä tulla automaattisia, jolloin yksilö ei välttämättä ole tietoinen hyödyntämistään tunteiden hallinnan keinoista. (Elfenbein, 2007.) Tässä luvussa käsitellään neljää tunteiden hallinnan keinoa: tunteita aikaansaavien tilanteiden välttelyä, tunteen uudelleenarviointia, tunnekokemuksen säätelyä ja tunteen ilmaisun säätelyä, joista kolmen viimeisen voidaan nähdä luonnehtivan tunnetyön käsitettä.



Kuvio 4. Tunteiden hallinnan keinot tunteen syntymisprosessin eri vaiheissa (ks. Gross, 2001; Elfenbein, 2007)

Yleisesti ottaen tunteiden hallinnan strategiat voidaan nähdä sitä tehokkaampina, mitä aikaisemmin niitä käytetään tunteen syntymisen prosessissa (Gross, 2001). Tunteiden hallinnan keinojen tehokkuus on kuitenkin tilanneriippuvaista, minkä takia strategioita ei voida yksiselitteisesti laittaa paremmuusjärjestykseen (Elfenbein, 2007). Tunteiden hallinnan keinojen ajallista sijoittumista tunteen syntymisprosessiin nähden on havainnollistettu kuviossa 4.

Tunteita aiheuttavien tilanteiden ja olosuhteiden välttely on tehokkain keino hallita tunteita, sillä silloin tunteen kokemiseen johtavaa ärsykettä ei synny. Välttelyn lisäksi Elfenbein (2007) jakaa tunteiden hallinnan keinot kolmeen kategoriaan: tunteen uudelleenarviointi, tunnekokemuksen säätely ja tunteen ilmaisun säätely. Yhteen liitettynä näitä ulottuvuuksia voidaan tarkastella tunneytyön käsitteen näkökulmasta. Tunnekokemuksen säätely on perinteisesti jäänyt tunneytyön tarkastelun ulkopuolelle, mutta kaikilla kolmella strategialla pyritään samaan tavoitteeseen, ja niiden erottelu toisistaan voi myös olla vaikeaa. (Elfenbein, 2007.)

Tunteen uudelleenarvioinnissa keskeistä on huomion kohdistaminen (Gross & John, 1998). Huomio voidaan kohdistaa tiettyyn näkökulmaan tai pyrkiä jättämään tilanne huomiotta. Huomion kohdistamisen tukena voidaan käyttää myös toisen ihmisen tulkintaa. Tällöin suuri vaikutus on esimerkiksi kielellä, jota vuorovaikutuksessa käytetään. Usein myös huumorista on apua tunteen uudelleenarvioinnissa. (Elfenbein, 2007.) Huumori tulikin esimerkiksi Headin ja Haradan (2017) ilmastotutkijoiden tunteiden hallinnan strategioita selvittävässä tutkimuksessa esille yhtenä tunnepitoisessa työssä pärjäämistä edistävä tekijänä.

Tunnekokemusta säätelemällä pyritään tarkoituksellisesti muuttamaan koettua tunnetilaa. Tunnekokemuksen säätelyyn liittyy erilaisia suoja mekanismeja, joita hyödynnetään silloin, kun tunne koetaan mahdottomaksi hyväksyä. Suoja mekanismit voivat johtaa esimerkiksi tunteen kieltämiseen. (Elfenbein, 2007.) Tällaista tunteiden tukahduttamista ei pidetä tehokkaana tunteiden hallinnan keinona, sillä se saattaa päinvastoin vahvistaa tunnetta (Wegener ym., 1993; Gross, 2001). Jos tunteiden tukahduttamisesta tulee automaattinen tapa, on myös vaarana, että yksilö menettää kokonaan kosketuksen omiin tunteisiinsa (Davis & Schwartz, 1987). Tunteen uudelleenarvioinnin ja tunnekokemuksen säätelyn keskeinen ero on siis se, että uudelleenarvioinnilla pyritään vaikuttamaan tunteen aikaansaaneen ärsykkeen tulkintaan, kun taas tunnekokemuksen säätely kohdistuu itse koettuun tunteeseen.

Tunteen ilmaisua säätelemällä pyritään hallitsemaan sitä, miten koettu tunne näkyy muille. Tällä strategialla ei siis pyritä vaikuttamaan itse tunteen kokemiseen, ja samalla prosessissa siirrytään yksilötasolta ihmissuhdetasolle. Tunteen ilmaisun säätelyssä sosiaalisten normien vaikutus korostuu. Sosiaaliset normit luovat sääntöjä, jotka vaikuttavat siihen, millaisten tunteiden näyttämisen yksilö kokee sopivana. Tunteiden ilmaisuun vaikuttavat monet säännöt, jotka muuttuvat jatkuvasti. Organisaatiokontekstissa tyypillinen sääntö on harmonian ylläpitäminen, joka edellyttää negatiivisten tunteiden piilottamista. (Elfenbein, 2007.) Säännöt myös siirtyvät organisaatioiden välillä, kun yksilöt tuovat mukanaan edellisen työpaikkansa sääntöjä vaihtaessaan toiseen organisaatioon (Rafaeli & Sutton, 1987).

Tunteiden hallinta ja tunnetyö voidaan nähdä organisaatioiden kannalta hyödyllisenä, mutta voimakas tarve kontrolloida tunteita voi aiheuttaa haitallisia seurauksia yksilön hyvinvoinnille niin työ- kuin muussakin elämässä (Elfenbein, 2007). Tunteiden ilmaisu on nähty tärkeänä myös siksi, että sen avulla yksilö voi välittää tietoa esimerkiksi omista tavoitteistaan, tarpeistaan ja rajoistaan (Lawrence ym., 2011). Organisaatiokontekstissa tunteiden ilmaisulla voidaan vaikuttaa muiden organisaatiossa toimivien yksilöiden käyttäytymiseen ja asenteisiin (Fisher & Ashkanasy, 2000; Blomfield ym., 2016). Tunteiden hallinnan seuraukset yksilölle riippuvat kuitenkin myös käytetyistä keinoista. Esimerkiksi tunteen ilmaisun kontrolloinnin on todettu aiheuttavan yksilölle enemmän haittoja kuin tunteiden uudelleenarvioinnin. (Elfenbein, 2007.) Sillä, mitä hallinnan keinoa käytetään ja missä vaiheessa, on siis vaikutusta niin strategian tehokkuuteen kuin yksilölle aiheutuviin seurauksiinkin.

2.2.3 Tunteet ja vastuullisuustyö

Vastuullisuutta työkseen edistävät joutuvat kohtaamaan ristiriitoja ja jopa vastustusta yhteiskunnan tasolla ja monissa organisaatioissa myös oman organisaation sisällä (Mitra & Buzzanell, 2017). Vastuullisuustoimijat työskentelevät erilaisten intressien ja tavoitteiden välimaastossa, minkä on todettu saavan aikaan ristiriitaisia positiivisia ja negatiivisia tunteita. Nämä tunteet liittyvät työhön, mutta heijastuvat myös laajemmin muuhun elämään ja yksilöiden identiteetteihin. Työtilanteet edellyttävät usein näiden tunteiden hallintaa ja kompromissien tekemistä, jolloin omien tunteiden ja itsensä johtaminen korostuvat. (Wright & Nyberg, 2012.) Tässä luvussa syvennytään siihen, mitä vastuullisuustyön sekä tunteiden ja niiden hallinnan välisistä yhteyksistä tiedetään nykykirjallisuudessa.

Vastuullisuuden eteen työskentelevät joutuvat kohtaamaan ristiriitoja ja toimimaan toisinaan omien arvojen vastaisesti, mutta toisaalta heillä on mahdollisuus vaikuttaa oman organisaationsa toimintaan ja valintoihin, mikä voi vahvistaa työn merkityksellisyyden kokemusta. Wrightin ja Nybergin (2012) tutkimuksessa vastuullisuusjohtajat ja -konsultit ilmaisivat monia negatiivisia ja positiivisia tunteita ilmastonmuutokseen liittyen. Vastuullisuustoimijoiden tunteiden kirjo vaihteli innostuksesta ja toivosta pelkoon, vihaan ja ahdistukseen.

Head ja Harada (2017) haastattelivat tunnetyötä käsittelevässä tutkimuksessaan Australiassa toimivia ilmastotutkijoita. Tutkimuksessa havaittiin, että ilmastotutkijat sulkiivat ilmastonmuutoksen jollain tasolla pois mielestään ja tunteistaan kyetäkseen tekemään päivittäistä työtään ja pitämään yllä optimistisuutta, mikä nähtiin tärkeänä motivaation säilyttämiseksi. Ilmastotutkijat ilmaisivat myös turhautumisen ja pessimismin tunteita muiden ihmisten ja yhteiskunnan epäaktiivisuutta sekä tieteen huomiotta jättämistä kohtaan. Haastatellut tunnisti kuitenkin myös positiivisia työhön liittyviä tunteita, jotka motivoivat heitä jatkamaan työtään.

Headin ja Haradan (2017) tutkimat ilmastotutkijat kertoivat saavansa paljon vihaisia viestejä ja jopa uhkailuja, joiden ensisijainen lähde olivat ihmiset, jotka kieltävät ilmastonmuutoksen olemassaolon. Ilmastotutkijat kokivat, että tällaiset yhteydenotot luovat työhön jatkuvaa negatiivista ilmapiiriä, mutta toisaalta he tunnisti keinoja, joilla he sietävät negatiivisuutta, kuten musta huumori. Haastatellut kuitenkin kertoivat, että he välttelevät ilmastonmuutoksesta keskustelemista vapaa-ajalla aiheen räjähdysherkkyyden vuoksi. Lisäksi ilmastotutkijat kuvasivat työn rajaamisen haasteita sekä työ- ja henkilökohtaisen elämän roolien erottelemisen vaikeutta osana työtään leimaavia piirteitä.

Metcalf ja Benn (2013) toteavat, että vastuullisuuden johtaminen on luonteeltaan niin monimutkaista, että vastuullisuustoimijoilta vaaditaan erityisiä kykyjä. Monimutkaisen ongelmanratkaisun onkin todettu olevan kognitiivisten prosessien ohella vahvasti kytköksissä tunteisiin (Funke, 2010). Tunteiden merkitys voidaan nähdä sitä merkittävämpänä, mitä monimutkaisemmasta ongelmasta on kyse (Metcalf & Benn, 2013). Keskeistä vastuullisuuden johtamisessa onkin Metcalfin ja Bennin (2013) mukaan kyky mukautua monimutkaisen ongelmanratkaisun herättämiin tunteisiin ja hallita niitä. Blomfield ym. (2016) tuovat puolestaan esille, että muutosagenttien ilmaisemat tunteet ovat yhteydessä vastuullisuustavoitteiden toteutumiseen. Blomfieldin ym. (2016) mukaan esimerkiksi se, miten sopivaksi ilmaistut tunteet koetaan kyseisessä organisaatiossa, vaikuttaa työntekijöiden päätelmiin muutosagenteista ja siten muutosagenttien päämäärien toteutumiseen.

Ympäristövastuutyön on siis todettu olevan lähtökohtaisesti luonteeltaan tunnepi-toista (Wright & Nyberg, 2012; Blomfield ym., 2016; Mitra & Buzzanell, 2017). Vaikei-den tunteiden lisäksi työn koetaan sisältävän myös positiivisia tunteita (Wright & Nyberg, 2012), ja ympäristövastuun parissa toimivien on todettu pyrkivän myös tietoisesti vahvis-tamaan optimistisuuttaan (Head & Harada, 2017). Tunteiden hallinta on puolestaan nähty edellytyksenä vastuullisuustyössä toimimiselle (Metcalf & Benn, 2013), ja tunteiden il-maisulla voi jopa olla vaikutusta yrityksen yhteiskuntavastuun toteutumiseen (Blomfield ym., 2016). Kaiken kaikkiaan tunneulottuvuus voidaan siis nähdä vastuullisuustyön kan-nalta merkityksellisenä.

2.2.4 Näkökulma ympäristövastuutyöhön: Ilmastoahdistus ja toimijuus

Viime vuosina on alettu tunnistaa ilmastoon liittyvien uhkien ja ongelmien sekä niitä ym-päröivän keskustelun vaikutukset ihmisten hyvinvointiin ja mielenterveyteen (Head & Harada, 2017). Ilmastonmuutosta ympäröivä poliittinen keskustelu on laajalti pelon ja riskien sävyttämää (Pain, 2009; Head & Harada, 2017), ja ilmastonmuutoksen onkin huo-mattu aiheuttavan pelkoa ja ahdistusta välittömässä vaarassa riskialueilla asuvien lisäksi epäsuorasti myös muissa ihmisissä. Tällainen epäsuora vaikutus välittyy esimerkiksi me-dian esittämien uhkakuvien seurauksena saaden aikaan vähitellen kumulatiivisesti kerty-vää ahdistusta ja epävarmuutta tulevaisuudesta. (Doherty & Clayton, 2011.) Tässä lu-vussa pohditaan ilmastoahdistuksen ja toimijuuden välistä suhdetta syventymällä ilmas-toahdistuksen määritelmään, syihin ja vaikutuksiin.

Ilmastoahdistuksen käsite on uusi ja luonteeltaan monitieteellinen, joten sen määri-telmästä ei vallitse yksimielisyyttä. Ilmastoahdistukseen onkin kirjallisuudessa viitattu monin eri termein (engl. *environmental anxiety*, *climate anxiety*, *eco-anxiety*). Toisaalta suuri osa ilmastonmuutokseen ja tunteisiin liittyvästä kirjallisuudesta lähestyy ilmastoah-distusta yksittäisten tunteiden, kuten surun tai syyllisyyden näkökulmista. (Pihkala, 2018.) Termillä ”environmental anxiety” (*ympäristöahdistus*) on myös viitattu muuhun kuin ilmastonmuutokseen liittyvään ympäristöahdistukseen (ks. esim. Beattie, 2003), jo-ten käsite voidaan ymmärtää laajempänä konseptina kuin ilmastonmuutokseen kytkey-tyvä ilmastoahdistus.

Rabinowitz ja Poljak (2003) määrittelevät ilmastoahdistuksen pakkomielteiseksi ja jopa lamaannuttavaksi huoleksi ympäristöriskeistä, jotka eivät todellisuudessa ole mer-kittäviä. Merkittävyyden puute voidaan ymmärtää siitä näkökulmasta, että riskit eivät ole ahdistusta kokevalle välittömiä. Toisaalta määritelmä on peräisin lähes 20 vuoden takaa,

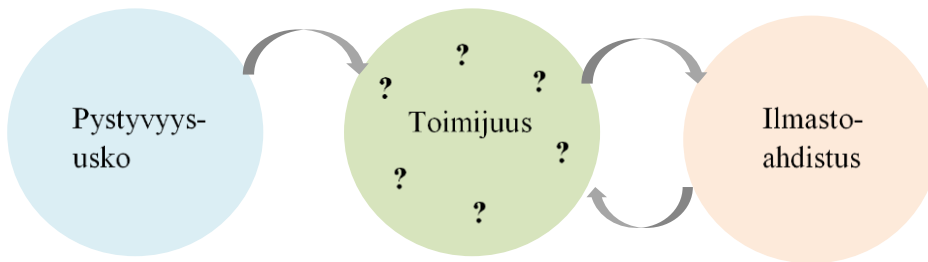
jolloin ilmastonmuutoksen seurauksista kaikille ihmisille ei liene vallinnut yhtä suurta yksimielisyyttä kuin tänä päivänä. Pihkalan (2018) mukaan ilmastoahdistuksella viitataan ympäristöongelmista ja niihin liittyvästä tietoisuudesta kumpuavaan mielentilaan ja tunteisiin, jotka ovat useimmiten ympäristöongelmien epäsuoraa vaikutusta.

Ilmastoahdistuksen taustalla voivat olla pelot elinympäristön menettämisestä sekä epävarmuus maapallon tilasta ja tulevaisuudesta. Toisaalta riippuvuus poliittisten johtajien päätöksistä ja tunne siitä, että he eivät tee ympäristön eteen tarpeeksi, saattavat aiheuttaa ilmastoahdistuksen tunteita. Myös paine luopua kulutukseen pohjautuvasta elämäntavasta voi johtaa kokemukseen siitä, että yksilö joutuu luopumaan osasta omaa identiteettiään, ja olla siten ahdistuksen lähde. (Weintrobe, 2013.) Ilmastonmuutoksen epäsuorasti aiheuttama ahdistus on usein tiedostamatonta ja kietoutuu yhteen muiden elämänalueiden aiheuttaman ahdistuneisuuden kanssa, jolloin sen erottaminen yksiselitteisesti omaksi tunteekseen voi olla vaikeaa (Pihkala, 2018).

Weintrobe (2013) kuvaa ilmastonmuutoksen kieltämistä tyypillisenä keinona, jolla yksilö suojaa itseään ahdistukselta. Hän jatkaa, että ahdistuksen sietäminen ja todellisuuden kohtaaminen helpottuvat, jos yksilö saa tunnetason tukea muilta ihmisiltä. Doherty ja Clayton (2011) puolestaan tuovat esille pystyvyysuskon vahvistamisen keinona lievitää ilmastonmuutokseen liittyvää epäsuoraa ahdistusta. Pystyvyysuskolla viitataan yksilön omaan arviointiin hänen kyvystään toimia siten, että hän saavuttaa toivotunlaisen lopputuloksen (Bandura, 1997). Pystyvyysuskon on todettu olevan yhteydessä esimerkiksi yksilön halukkuuteen ryhtyä haastavaan tehtävään ja panostukseen, jonka yksilö on valmis antamaan tehtävälle, sekä sinnikkyyteen ongelmatilanteissa (Gist, 1987).

Pystyvyysusko voidaan nähdä läheisenä käsitteenä toimijuudelle, kun toimijuus määrittellään kyvyksi ottaa oma vaikutusvalta käyttöön päivittäisessä elämässä (Giddens, 1984). Huy ym. (2014) tuovat esille, että yksilön arviolla omasta kyvystään toimia on vaikutusta käyttäytymiseen. Huyn ym. (2014) mukaan aktiivisen toimijuuden todennäköisyyttä lisää se, että yksilö uskoo mahdollisuuteensa selvittää käsillä olevasta tilanteesta. Pystyvyysusko voidaan siis nähdä merkittävänä asiana muutosagenttiuden kannalta, sillä sen voidaan ajatella lisäävän todennäköisyyttä aktiiviseen toimijuuteen. Kun tiedetään, että pystyvyysuskolla on myös vaikutusta ilmastoahdistuksen kokemukseen (Doherty & Clayton, 2011), voidaan pohtia, onko pystyvyysuskon, toimijuuden ja ilmastoahdistuksen välillä linkkiä. Kuviossa 5 on hahmoteltu tätä yhteyttä. Tätä tutkielmaa varten kerätty aineisto ei kuitenkaan riitä vastaamaan kysymykseen siitä, miten pystyvyysusko ja sen

vaikutukset ilmastoahdistuksen kokemukseen ovat yhteydessä toimijuuteen, joten se jää tulevaisuuden tutkimuksen selvitettäväksi.



Kuvio 5. Hahmotelma pystyvyyssuskon, toimijuuden ja ilmastoahdistuksen välisestä yhteydestä

Toisaalta voidaan pohtia, millainen rooli ilmastoahdistuksella on toimijuuden syntymisessä. Tiedetään, että emotionaalisilla reaktioilla on merkittävä vaikutus yksilön valmiuteen toimia tietyn asian hyväksi (Frijda, 1996) sekä ajattelun että käyttäytymisen tasolla (Elfenbein, 2007). Negatiivisten tunteiden vaikutuksesta toimijuuteen on kuitenkin ristiriitaista tietoa. Norgaard (2011) tuo esille, että ilmastonmuutokseen liittyvät epämurkavat tunteet voivat olla sysäys toiminnalle. Lebel (2017) toteaa, että viha voi pystyvyyssuskon välityksellä johtaa proaktiiviseen käyttäytymiseen tietyissä olosuhteissa. Lebelin (2017) mukaan myös pelko voi saada aikaan proaktiivista käyttäytymistä. Lisäksi Elfenbein (2007) tuo esille, että niin positiiviset kuin negatiiviset tunteetkin ovat samanlaisen prosessin tuloksia, ja ne kehittyvät toistensa ohessa. Negatiivisilla tunteilla voi olla positiivisia vaikutuksia silloin, kun ne auttavat helpottamaan tunteen aikaansaanutta asiaa (Elfenbein, 2007). Lindebaumin ja Jordanin (2012) mukaan negatiivisilla tunteilla ei aina ole kielteisiä seurauksia, eivätkä positiiviset tunteet ole automaattisesti hyödyllisiä.

Ahdistuksella voi kuitenkin olla yksilöön myös lamaannuttava vaikutus (Roser-Renouf & Maibach, 2010). Ympäristötoimijat korostavat usein, että ilmastonmuutoksesta puhuttaessa ahdistuneisuuden luomista tulisi välttää, sillä liian kova ahdistus voi johtaa irrationaalisuuteen ja suhteellisuudentajun heikentymiseen (Weintrobe, 2013). Tilanteen koettu mahdottomuus lisää myös todennäköisyyttä valita välttelevä tai passiivinen toimintatapa (Huy ym., 2014). Yhteenvedon voitaneen siis todeta, että vaikeat tunteet voivat jossain määrin edistää toimijuutta, mutta hyvin vahvat negatiiviset tunteet saattavat

vaikuttaa juuri päinvastoin. Negatiivisten tunteiden vaikutusta arvioitaessa on myös huomioitava ympäröivät olosuhteet (Lebel, 2017), kuten sosiaalinen tuki ja yksilön ominaisuudet (Doherty & Clayton, 2011; Weintrobe, 2013).

2.2.5 Tunteista, muutosagenttiudesta ja ympäristövastuutyöstä: Kohti laadullista tutkimusta

Yhteenvedon voidaan todeta, että muutosagenttiuden ja tunteiden kirjallisuuteen nojautuminen mahdollistaa yksilötason kokemuksiin ja tunteisiin syventymisen yhteiskuntavastuun (CSR) kontekstissa. Siten voidaan vastata tarpeeseen hahmottaa vastuullisuuteen liittyviä mikrotason ilmiöitä aihealueella, jolla näkökulma on perinteisesti keskittynyt makrotasolle niin yhteiskuntavastuun (Rupp ym., 2006) kuin tarkemmin ilmastonmuutoksenkin osalta (Wright ym., 2012).

Tunteet voidaan nähdä kiinteänä osana sosiaalista muutosagenttiutta, kun tarkastellaan yhteiskuntavastuuta organisaatioissa edistäviä yksilöitä (Muller ym., 2014). Lisäksi sosiaalinen muutosagenttius kytkeytyy yksilön identiteettiin, johon nojautuen yksilö pitää kiinni omasta arvopohjastaan ja edistää tärkeitä pitämiään asioita organisaatiossa (Wright ym., 2012). Siten muutosagenttiuden teoria mahdollistaa moniulotteisen näemyksen yksilöstä, joka on työn kontekstissakin kokonaisuus, jonka toimintaan vaikuttavat eri sosiaalisten järjestelmien normit ja oletukset (Whittington, 1992). Sosiaalisen muutosagenttiuden kannalta olennaisia ovat myös tulkinnat, joita organisaatiossa tehdään yhteiskuntavastuuseen liittyen, ja Sonenscheinin (2016) mukaan muutosagenttien rooli kiteytyy nimenomaan näihin tulkintoihin vaikuttamiseen.

Tunteita on vastuullisuuskontekstissa tutkittu vain rajallisesti (Russell & Griffiths, 2008; Onkila, 2015), mutta ympäristövastuutyön on tunnistettu olevan tunnepitoista (Wright & Nyberg, 2012; Mitra & Buzzanell, 2017), ja tunteiden hallinta on nähty keskeisenä vastuullisuustyön onnistumisen kannalta (Metcalf & Benn, 2013). Toisaalta käsitystä ympäristövastuutyössä koetuista tunteista ja niiden hallinnasta tukee esimerkiksi tunnetyön konsepti, joka on tutkituimpia tunteisiin liittyviä aiheita liiketalouden alalla, ja jonka voidaan ajatella kuvaavan laajasti tunteiden hallintaa ja tunteiden ilmaisuun vaikuttavia sosiaalisia normeja (Elfenbein, 2007; Ashkanasy ym., 2017). Ympäristövastuutyössä koettuja tunteita voidaan tarkastella monesta nykyisellään melko kartoittamattomasta näkökulmasta, joista ilmastoahdistus sekä sen vaikutukset ja seuraukset on yksi tunteiden hallinnan perspektiivistäkin potentiaalinen aihe.

3 MENETELMÄ, AINEISTONKERUU JA ANALYYSI

3.1 Menetelmän valinta ja lähestymistapa

Tutkielmani tavoitteena on selvittää työkseen ympäristövastuuta edistävien sosiaalisten muutosagenttien työhön liittyviä tunteita ja vaatimuksia, joita ympäristövastuun parissa työskentely asettaa tunnetasolla. Tutkielmani kiinnostuksen kohteena ovat muutosagenttien yksilölliset tunteet ja kokemukset, ja siksi valitsin laadullisen haastattelun tutkielmani aineistonkeruumenetelmäksi. Laadullisen tutkimuksen avulla voidaan keskittyä tulkintaan ja syvällisen ymmärryksen lisäämiseen (Eriksson & Kovalainen, 2008). Laadullinen tutkimus soveltuu myös hyvin uusien tutkimuskohteiden tarkasteluun (Ghuri & Gronhaugh, 2005) ja oli siksi luonteva valinta tässä tutkielmassa, sillä tunteita on tutkittu vastuullisuuskontekstissa aiemmin vain vähän (Russell & Griffiths, 2008; Onkila, 2015).

Lähestyin haastatteluja emotionalistisesta näkökulmasta, jossa keskitytään haastattelutavan käsityksiin, ymmärrykseen, näkökulmiin ja tunteisiin (Silverman, 2001). Toteutin haastattelut ohjattuna ja puolistrukturoituna, joka on tyypillinen tapa toteuttaa laadullisia haastatteluja liiketaloustieteissä. Ohjatussa ja puolistrukturoidussa haastattelussa haastatteluteemat on määritelty etukäteen, mutta kysymysten järjestystä ja sanamuotoja voidaan muuttaa, mikä mahdollistaa sekä systemaattisuuden että haastattelun sävyn pysymisen keskustelumaisena. (Eriksson & Kovalainen, 2008.)

3.2 Haastateltavien valinta ja haastateltavien edustama sosiaalinen muutosagenttius

Haastateltavien valinnassa kriteerinä oli aktiivinen toimijuus omassa työssä ympäristövastuun edistämisen eteen. Tällainen toimijuus voidaan nähdä Sosan (2011) sosiaalisen muutosagenttiuden määritelmän pohjalta joko vastuullisen toiminnan suorana tai epäsuorana mahdollistamisena, tai vastaavasti haitallisten käytäntöjen estämisenä. Lisäksi tavoitteeni oli haastatella mahdollisimman erilaisissa organisaatioissa toimivia yksilöitä, jotta ympäristövastuutyössä koetuista tunteista muodostamani kuva olisi mahdollisimman monipuolinen. Kahden ensimmäisen haastateltavan valintaan sain vastuullisuustutkijana toimivalta tutkijatohtorilta apua. Loput haastateltavat valitsin heidän muodollisten työrooliensa perusteella, jotka mahdollistavat ympäristövastuun kysymyksiin vaikuttamisen. Haastattelujen aikana haastateltavia pyydettiin tarkastelemaan itseään ympäristövastuuta edistävinä toimijoina, ja he mielsivät itsensä aktiivisiksi vastuullisuustoimijoiksi.

Tässä tutkielmassa sosiaalisen muutosagentin määrittely pohjautuu siten haastateltavien omiin kokemuksiin toimijuudesta.

Haastattelujen aikana haastateltavat kuvasivat aktiivista toimijuutta toistuvasti esimerkiksi siitä näkökulmasta, miten he pyrkivät innostamaan muita ja vaikuttamaan muihin ihmisiin. Haastateltavilla oli kokemuksia sekä yksilö- että organisaatiotason muutosagenttiudesta, mutta tässä tutkielmassa pääpaino on yksilöllisen muutosagenttiuden kokemuksissa. Kokemukset muutosagenttiuden eri tasoista tukevat kuitenkin Caldwellin (2003) toteamusta siitä, ettei ole olemassa vain yhdenlaista muutosagenttiutta. Haastateltavat ilmaisivat muutosagenttiutta niin työn kuin yksityiselämänkin konteksteissa. Osa kertoi kuitenkin toimijuuden painottuvan erityisesti työrooliin. Vapaa-ajan toimijuutta kuvailtiin usein hienovaraisena tai vaivihkaisena vaikuttamisena tai esimerkin näyttämisenä, kun taas työroolissa muutosagenttiuus ilmeni lähtökohtaisesti suoremmin.

Haastateltava 8 kuvaili omaa toimijuuttaan sinnikkyutenä sekä uusien toimintatapojen luovana etsimisenä ja kehittämisenä. Hän korosti myös yhteistyön ja oikeiden yhteistyökumppaneiden löytämisen merkitystä. Keskeisenä muutosagenttiuden piirteenä haastateltavan puheessa toistui muiden innostaminen. Haastateltava 4 puolestaan korosti sitä, että muutosagentin on kirkastettava muille ympäristövastuuseen vaikuttamisen mahdollisuuksia tarjoamalla konkreettisia työkaluja ja näyttämällä, miten ympäristövastuuta voi edistää eri työrooleissa. Haastateltavien 4 ja 8 kokemukset muutosagenttiudesta havainnollistavat haastatteluissa laajemminkin vallinnutta käsitystä siitä, että toimijuudessa keskeistä on muiden ihmisten innostaminen ja vakuuttaminen. Haastateltava 5 puolestaan tiivistä toimijuutensa periaatteet muotoon ”least harm possible” (*pienin mahdollinen paha*). Kaikki haastateltavat kokivat ympäristövastuun itselleen merkitykselliseksi, mutta osa haastateltavista näki sen kietoutuvan tiiviisti myös sosiaalisen vastuun kysymyksiin.

3.3 Haastattelujen toteutus

Tein tutkielmaa varten yhdeksän haastattelua, jotka olivat kestoltaan 35–59 minuuttia. Haastattelut toteutettiin kahdessa osassa loppuvuoden 2019 ja alkuvuoden 2020 aikana. Ensimmäinen kierros (H1–H2) raportoitiin laadullisten menetelmien harjoituskurssilla syksyllä 2019, ja pro gradu -tutkielmaa varten tehdyt lisähaastattelut (H3–H9) muodostavat toisen haastattelukierroksen. Haastateltavat työskentelivät viidellä eri toimialalla kuudessa eri organisaatiossa. Haastateltavien joukossa oli niin suurissa ja pienissä yritysissä, järjestöissä kuin yliopisto-organisaatiossakin toimivia muutosagentteja, ja sekä yksityisen että julkisen sektorin edustajia. Yhden haastateltavista tunsin etukäteen (H3), kun

taas muut tapasin haastatteluissa ensimmäistä kertaa. Kolmas haastattelu oli myös kesto-
taan lyhyin, mikä liittyy siihen, että haastateltavan tausta oli minulle ennestään jossain
määrin tuttu. Kahdeksan haastatteluista toteutettiin kasvotusten haastateltavien edusta-
mien organisaatioiden toimitiloissa, ja yksi haastatteluista (H4) toteutettiin Skypen väli-
tyksellä. Haastatteluihin liittyvät yksityiskohdat on esitetty taulukossa 2.

Taulukko 2. Haastattelujen tiedot

Kierros	Haastattelun koodi	Haastateltavan työnkuva	Organisaation toimiala *	Päivämäärä	Kesto	Toteutustapa
1	H1	Startupin perustajajäsen	Rahoitus- ja vakuutus-toiminta	4.10.2019	57 min	Kasvo- tusten
1	H2	Startupin perustajajäsen	Rahoitus- ja vakuutus-toiminta	4.10.2019	51 min	Kasvo- tusten
2	H3	Tohtorikoulu- tettava	Koulutus	11.11.2019	35 min	Kasvo- tusten
2	H4	Vastuullisuus- ja ympäristö- päällikkö	Teollisuus	16.12.2019	52 min	Skype
2	H5	Suojeluasian- tuntija	Muu palvelutoiminta (järjestötoiminta)	8.1.2020	48 min	Kasvo- tusten
2	H6	Ilmastoasian- tuntija	Muu palvelutoiminta (järjestötoiminta)	8.1.2020	58 min	Kasvo- tusten
2	H7	Vastuullisuus- päällikkö	Tukku- ja vähittäis- kauppa	15.1.2020	53 min	Kasvo- tusten
2	H8	Johtava asian- tuntija	Rahoitus- ja vakuutus- toiminta	17.1.2020	54 min	Kasvo- tusten
2	H9	Asiantuntija	Rahoitus- ja vakuutus- toiminta / Julkinen hal- linto (haastateltava työskenteli kahdessa organisaatiossa)	17.1.2020	59 min	Kasvo- tusten

* Toimialat määritelty suuntaa antavasti Toimialaluokituksen 2008 pohjalta

Ennen haastatteluja toimitin haastateltaville kysymysrunгон sähköpostitse, jotta he voi-
vat halutessaan tutustua kysymyksiin etukäteen. Päädyin toimittamaan kysymykset haas-
tateltaville etukäteen siksi, että omien tunteiden tunnistaminen vaatii tietoista pohdintaa,
mikä voi olla vaikeaa haastattelutilanteessa. Haastattelujen aikana keskustelunaiheet nou-
dattelivat pääosin ennalta suunniteltuja teemoja, mutta myös muita aiheita nousi esille.
Osa haastatteluista perustui vain löyhästi ennalta laadittuun kysymysrunkoon, kun taas
osassa edettiin pitkälti sen mukaan.

Haastatteluteemoja olivat haastateltavien näkemykset vastuullisuudesta ja toimijuu-
desta, työn merkitys, työn aikaansaamat tunteet ja niiden syntyminen sekä työssä herän-
neiden tunteiden käsittely. Ensimmäisen kierroksen haastattelujen jälkeen muokkasin
haastattelurunkoa alustavien tulosten pohjalta. Tein päätöksen keskittyä yksilön näkökul-
maan, joten poistin rungosta spesifit työskentely-ympäristöön ja työyhteisöön liittyvät
kysymykset. Lisäksi laadin muutaman uuden tarkentavan kysymyksen yksilötason tun-
nekokemuksista. Ensimmäisen ja toisen kierroksen haastattelurungot on esitetty yksityis-
kohtaisesti liitteissä 3 ja 4.

Tunnelma oli kaikissa haastatteluissa melko epävirallinen ja rento. Osassa haastatte-
luja syntyi myös vastavuoroista keskustelua, jossa omia näkemyksiä ilmaistiin puolin ja
toisin. Haastattelijan ja haastateltavan roolien rajapinta oli tällöin hetkellisesti häilyvä,
mikä on laadullisessa haastattelussa mahdollista (Eriksson & Kovalainen, 2008). Kaikissa
haastatteluissa ilmapiiri oli myönteinen ja avoin. Sain sellaisen vaikutelman, että kaikki
haastateltavat uskalsivat puhua omista tunteistaan ja kokemuksistaan suoraan. Skypen
välityksellä pidetyssä haastattelussa tekniikka toimi, ja luottamus haastattelijan ja haasta-
teltavan välillä rakentui yhtä luontevasti kuin kasvokkaisissa tapaamisissa, mikä oli posi-
tiivinen yllätys.

3.4 Eettisten näkökulmien huomiointi aineistonkeruussa

Haastateltavat ilmaisivat sähköpostitse suostumuksensa osallistua tutkimukseen sen jäl-
keen, kun olin lähettänyt heille viestin, jossa kerroin aiheestani ja toiveistani haastatella
heitä. Ennen haastatteluja haastateltaville lähetettiin sähköpostitse lisätietoa haastatte-
luista alustavan haastattelurungon lähettämisen yhteydessä. Sähköpostiin liitetty tiedosto
sisälsi tietoa haastattelujen tarkoituksesta ja hyödyntämiskohteista, muistutuksen haastat-
teluihin osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja oikeudesta jättää vastaamatta kysymykseen
tai lopettaa tutkimukseen osallistuminen sekä tietoa haastatteluiden nauhoittamisesta ja
luottamuksellisuudesta. Haastatteluiden alussa näihin teemoihin palattiin lyhyesti suulli-
sesti.

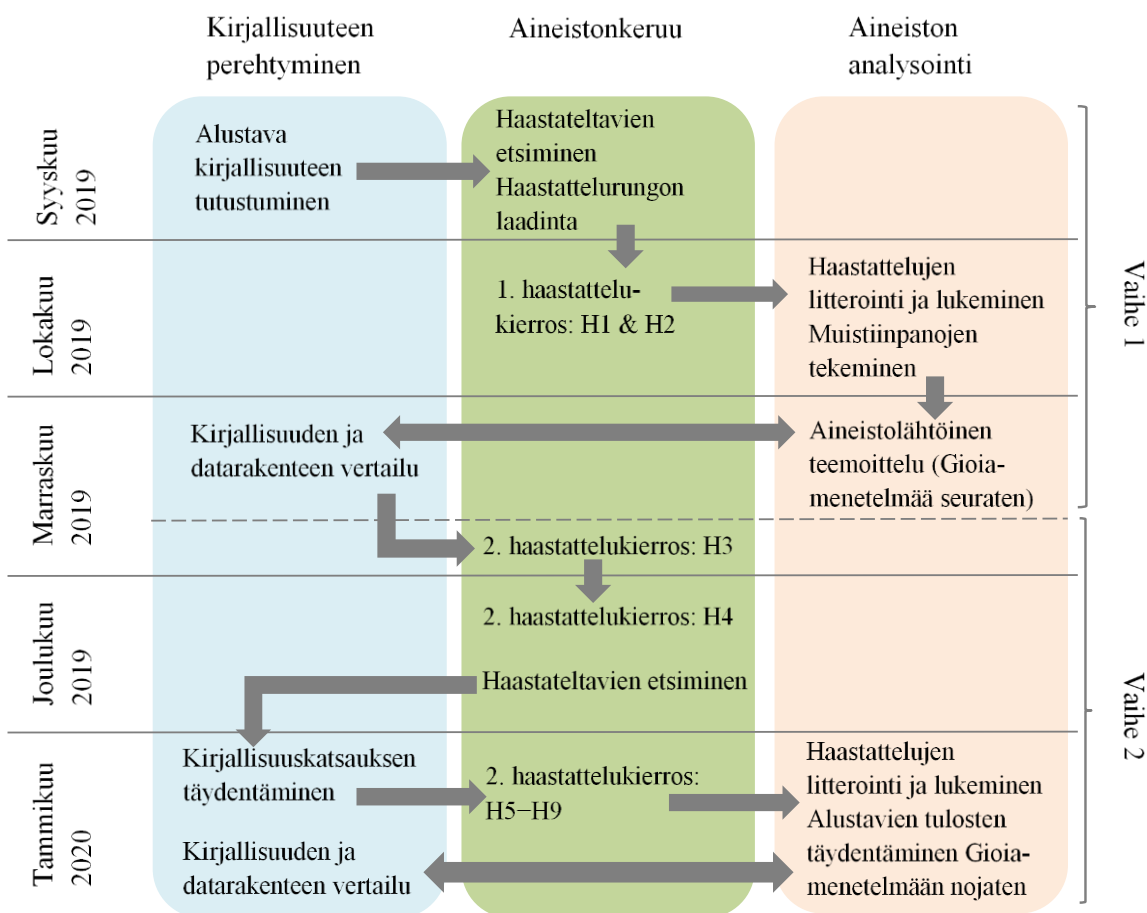
Haastattelujen jälkeen haastattelut litteroitiin tekstitiedostoiksi ja äänitteet poistettiin.
Litteroinnit säilytetään salasanan takana tutkielmantekijän tietokoneella pro gradu -työs-
kentelyn loppumisen jälkeen seuraavat kolme vuotta, minkä jälkeen ne poistetaan. Litte-
roinneista on poistettu haastateltavien nimet ja heidän mainitsemiensa ihmisten nimet.
Haastatteluissa esille tulleita organisaatioiden nimiä ei ole anonymisoitu. Yhdestä haas-

tattelusta jätettiin litteroimatta kaksi osuutta, joissa haastateltava korosti aiheiden luottamuksellisuutta ja henkilökohtaisuutta, ja jotka olivat itse tutkimusaiheen kannalta epäolennaisia.

Haastateltavien anonymiteetti on turvattu tutkielmassa siten, että haastateltavien tai organisaatioiden nimiä ei mainita. Toimialat on raportoitu suuntaa antavasti, jotta tutkielmasta saa käsityksen siitä, minkälaisissa ympäristöissä haastateltavat toimivat. Tutkielmassa ei esitetä sellaisia sitaatteja, joiden perusteella haastateltavien tunnistaminen olisi mahdollista. Tutkimukseen osallistumisesta ei myöskään koidu haastateltaville haittaa. Omista tunteista keskusteleminen voidaan päinvastoin nähdä haastateltavien kannalta hyödyllisenä, sillä se mahdollistaa tunteiden refleктоimisen ja käsittelyn.

3.5 Aineiston analysointi

Haastatteluissa kerätyn aineiston analyysiprosessi ja muut tutkimusprosessin vaiheet on esitetty kuviossa 6.



Kuvio 6. Tutkimusprosessi kaaviona

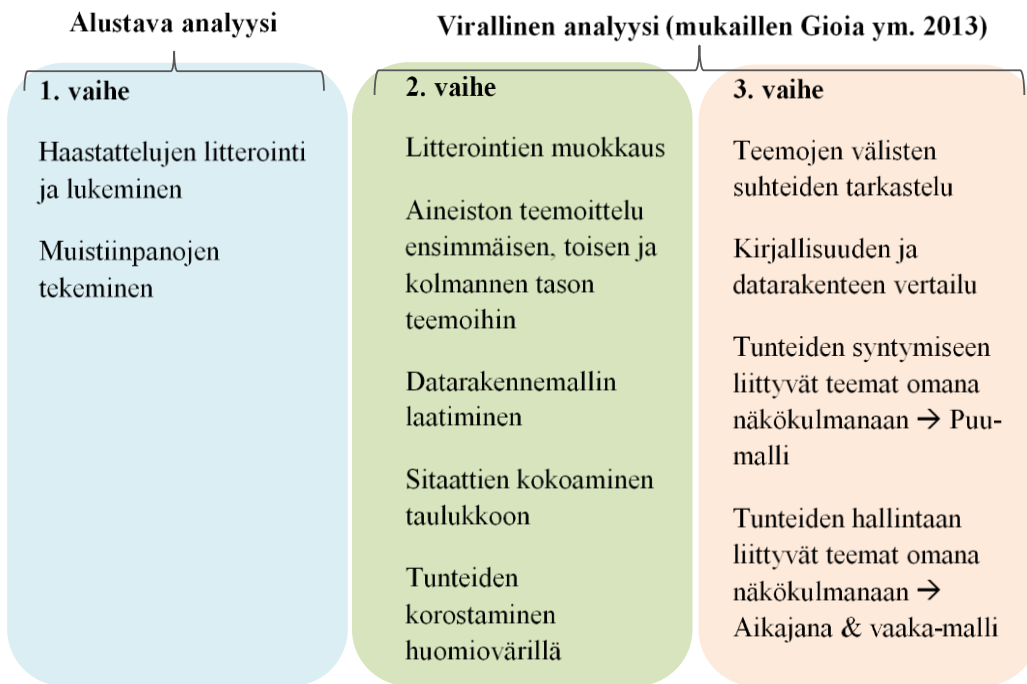
Tutkimusprosessi on kuviossa 6 jaettu kahteen vaiheeseen. Vaiheessa 1 laadin haastattelujen 1 ja 2 pohjalta harjoitustyön laadullisten menetelmien harjoituskurssille. Tämä vaihe sijoittui syys – marraskuulle 2019. Marraskuun 2019 ja tammikuun 2020 välillä vaiheessa 2 täydensin aineistoa seitsemällä uudella haastattelulla ja muokkasin vaiheessa 1 muodostettuja alustavia tuloksia toisen kierroksen haastattelujen pohjalta.

Aloitin haastattelujen analysoinnin litteroimalla haastattelut tekstitiedostoiksi, minkä jälkeen luin ne useaan kertaan tarkasti ja tein samalla alustavia muistiinpanoja. Tämän alustavan analyysin jälkeen etenin viralliseen analyysiin, joka voidaan jakaa edelleen aineiston teemoitteluun sekä teemojen jatkoanalyysiin. Aloitin haastattelujen systemaattisen läpikäynnin kokoamalla litteroinnit yhteen tiedostoon, josta poistin kaiken tutkimusteeman kannalta epäolennaisen tekstin. Poistin litteroinneista osuudet, joissa haastateltava puhuu omasta taustastaan, organisaation käytännön asioista tai muista työ- tai vapaa-ajan rooleistaan, jotka eivät ole tutkittavan aiheen kannalta olennaisia. Lisäksi jätin huomioimatta osuudet, joissa haastateltava puhuu työstään näkökulmasta, joka ei liity ympäristövastuun edistämiseen. Poistin myös kaikki muut käytännön järjestelyihin liittyvät kommentit. Jäljelle jätin tutkimuskysymykseni kannalta merkityksellisen puheen eli ympäristövastuun edistämiseen ja siitä kumpuaviin tunteisiin liittyvät puheenvuorot.

Samalla kun poistin aineistosta epärelevantit osuudet, otsikoin aineiston osittain haastatteluteemojen mukaan, jotta teemojen löytäminen tekstistä olisi myöhemmin mahdollisimman helppoa. Etenin aineiston analyysissä aineistolähtöisesti nk. Gioia-menetelmään (Gioia ym., 2013) nojaten. Ensimmäiseksi tunnistin aineistosta teemoja, jotka olivat lähellä haastateltavien puhetta. Toisessa vaiheessa yhdistin kategorioita niiden erojen ja samankaltaisuuksien pohjalta. Tässä vaiheessa tutkijan tulkinta tulee vahvasti osaksi analyysiä (Gioia ym., 2013). Siten muodostin ensimmäisen tason teemoja abstraktimmat toisen tason teemat. Lopulta jaottelin nämä teemat sen mukaan, liittyvätkö ne tunteita aiheuttaviin tekijöihin vai tunteiden hallintaan. Teemoittelun perusteella laadin aineistosta datarakennemallin, joka on esitetty tulosluvussa 4 kuviossa 9. Kävin laatimani teemat myös läpi sijoittamalla haastattelusitaatit ensimmäisen tason teemojen alle. Kun kaikki teemoihin liittyvä puhe oli kerätty taulukkoon, karsin sitaatteja niin, että jätin jäljelle vain kategorioita osuvimmin kuvaavat sitaatit. Nämä sitaatit on koottu taulukoksi liitteessä 2. Lisäksi korostin huomiovärillä sitaateista kaikki haastateltavien mainitsemat tunteet.

Tämän aineistolähtöisen teemoitteluvaiheen jälkeen etenin Gioia-menetelmän (Gioia ym., 2013) mukaisesti aiemman kirjallisuuden ja datarakenteen vertailuun. Aloin etsiä

tutkimuskysymyksiäni kuvaavia ja selittäviä tekijöitä toisen tason teemoista. Kiinnitin huomiota myös teemojen välisiin suhteisiin. Tein kuitenkin valinnan pitää tunteiden syntymisen ja hallinnan keinot erillisinä näkökulmina, jotta pystyn kuvaamaan molempia ilmiöitä tutkielmassani tarkemmin. Analyysivaiheen yksityiskohdat on kuvattu kuviossa 7.



Kuvio 7. Aineiston analysoinnin vaiheet

Jo analyysin alussa mieleeni tuli vertauskuva vastuullisuustyöstä puuna tai vuorena, kun kiinnitin huomiota siihen, miten haastateltavat kuvasivat työnsä merkityksellisyyttä. Usko omaan työhön loi minulle mielikuvan syvälle maahan juurtuneesta puusta tai vuoresta. Päädyin lopulta esittämään vastuullisuustyössä esiintyvät tunteet puu-vertauskuvan avulla, koska liitin puuhun vuotta vahvemmin mielikuvan ympäröivien olosuhteiden vaikutuksesta. Datarakenteen toisen tason teemoja analysoimalla kohdistin eri tunteita aikaansaavat tekijät puu-malliin, ja tunteiden korostaminen sitaateista tarkensi käsitykseni tunteista, jotka mallissa kuvataan. Puu-mallissa kuvattuja tekijöitä vertasin aiempaan kirjallisuuteen, mutta käsittääkseni vastaavaa mallinnusta vastuullisuustyön tunneulottuvuudesta kokonaisuutena ei ole aiemmassa kirjallisuudessa tehty. Malli on esitetty kokonaisuudessaan luvussa 5.

Tunteiden hallintaan liittyviä toisen tason teemoja vertailemalla erotin niistä kaksi erilaista ulottuvuutta, joista toinen liittyy oman toimijuuden korostamiseen ja siihen tukeutumiseen, ja toinen toimijuuden piilottamiseen ja rajaamiseen. Näitä ulottuvuuksia vertasin tunnetyön konseptiin ja tunnistin niiden kuvaavan sitä, millä tavoin vastuullisuus työ voidaan nähdä tunnetyönä. Lisäksi pohdin ulottuvuuksien yhteyttä yksilön identiteettiin ja eri identiteettien väliseen liikkuvuuteen. Johtopäätöksissä peilaan näitä kahta eri ulottuvuutta ja niiden ilmenemistä sekä pohdin ulottuvuuksien yhteyttä tunnetyön ja identiteetin konsepteihin. Tunteiden hallintaa voidaan verrata vaakaan, jolla eri ulottuvuudet tulee pitää tasapainossa. Lisäksi sijoitin tunteiden hallinnan keinot aikajanelle ennen ja jälkeen tunteen syntymisen.

3.6 Tutkimuksen luotettavuus

Perinteisesti yhteiskunta- ja kauppatieteissä on arvioitu tutkimuksia reliabiliteetin, validiteetin ja yleistettävyyden näkökulmista. Näiden kriteerien käyttö laadullisessa tutkimuksessa on kuitenkin tunnustettu haasteelliseksi. (Patton, 2002.) Siksi tämän tutkielman luotettavuuden arvioinnissa hyödynnän Lincolnin ja Guban (1985) kehittämää luotettavuusarviointia, joka soveltuu erityisesti muihin kuin realismiin pohjautuviin tutkielmiin (Eriksson & Kovalainen, 2008), jollaiseksi minun tutkielmani voidaan mieltää sen tulkinnallisen ja subjektiivisia kokemuksia tarkastelevan otteen vuoksi.

Lincolnin ja Guban (1985) kriteeristö koostuu uskottavuudesta (engl. *credibility*), siirrettävyydestä (engl. *transferability*), totuudellisuudesta (engl. *dependability*) ja vahvistettavuudesta (engl. *confirmability*). Uskottavuuteen vaikuttavat esimerkiksi tutkijan tietämys tutkimusaiheesta sekä aineiston koko ja riittävyys. Siirrettävyydellä viitataan puolestaan siihen, onko tutkimuksella yhtymäkohtia aiempaan kirjallisuuteen ja siten myös mahdollisesti tulevaan tutkimukseen. Totuudellisuutta vahvistavat tutkimusprosessin loogisuus, läpinäkyvyys ja dokumentointi, kun taas vahvistettavuudessa on kyse siitä, että aineistosta saadut tulokset ja niistä tehdyt tulkinnat ovat myös muiden kuin analyysin tehneen tutkijan havaittavissa. (Eriksson & Kovalainen, 2008.) Tämän tutkielman luotettavuuteen vaikuttavat tekijät on tiivistetty kuvioon 8.



Kuvio 8. Tutkimuksen luotettavuus (ks. Lincoln & Guba, 1985)

Pidin koko tutkimusprosessin ajan tutkimuspäiväkirjaa, johon kirjasin ennen kaikkea aineistonkeruuseen ja analyysiin liittyviä muistiinpanoja. Tutkimuspäiväkirjan voidaan nähdä tukevan niin uskottavuutta, totuudellisuutta kuin vahvistettavuuttakin. Lisäksi aineistoa voidaan pitää tutkielman tarkoitukseen ja luonteeseen nähden riittävän laajana, mikä vahvistaa uskottavuutta. Uskottavuutta heikentää kuitenkin se, että tutkielman aineistona on hyödynnetty vain yhdenlaista aineistotyyppiä (Gioia ym., 2013).

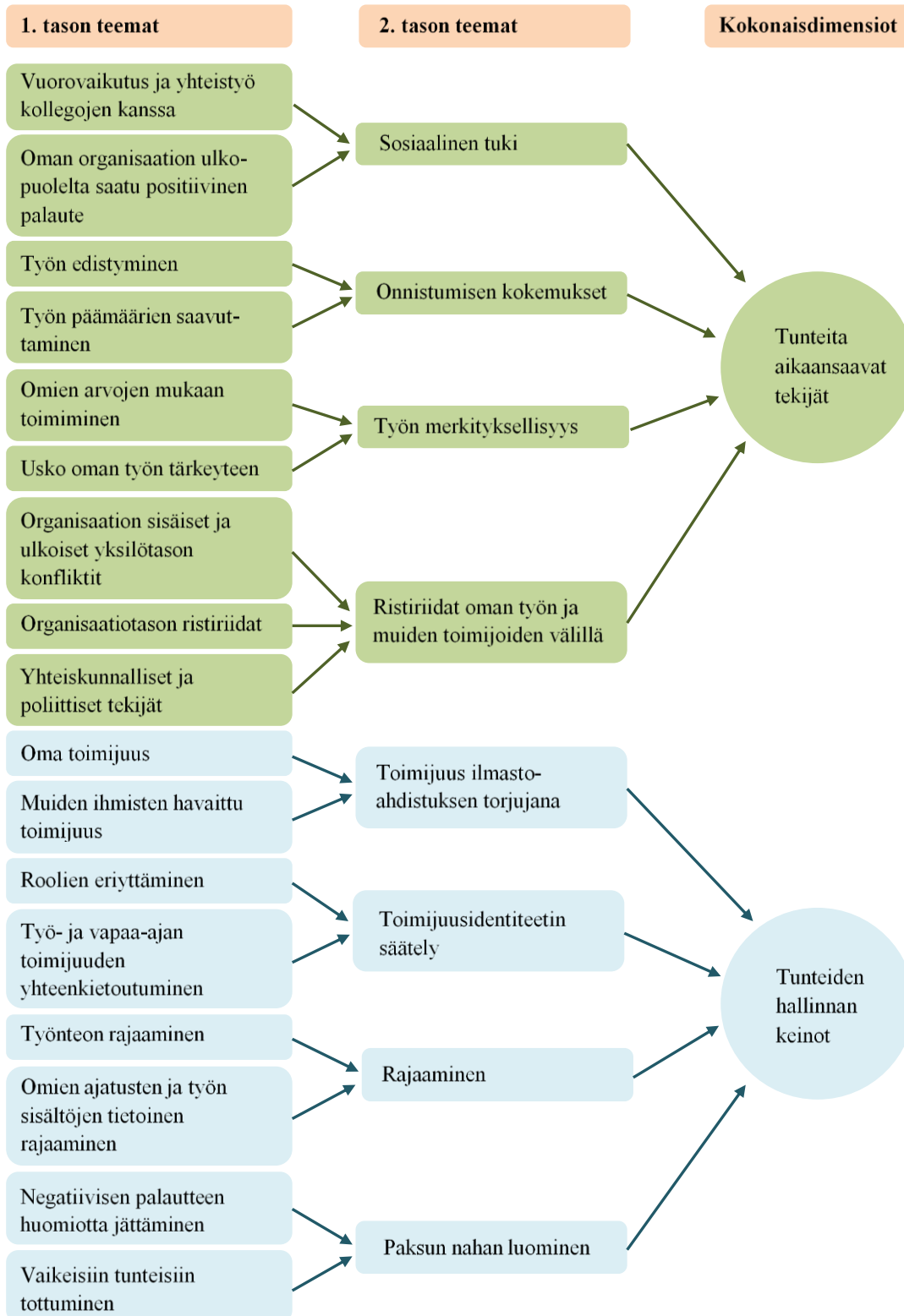
Head ja Harada (2017) haastattelivat tutkimuksessaan australialaisia ilmastotutkijoita tavoitteenaan selvittää, millaisia tunteiden hallinnan strategioita tutkijat hyödyntävät. Valtaosa Headin ja Haradan (2017) löydöksistä on yhteneviä tässä tutkimuksessa ilmenneisiin tuloksiin, ja näiden tutkimusten välistä yhteyttä on avattu laajemmin tulos- ja johtopäätösluvuissa. Headin ja Haradan (2017) tutkimus on esimerkki siitä, että viitteitä vastuullisuustoimijoiden universaaleista kokemuksista on havaittavissa, mikä tukee ajatusta

tämän tutkimuksen siirrettävyydestä. Myös Wrightin ja Nybergin (2012) löydökset vastuullisuustyössä koetuista tunteista ovat linjassa tämän tutkielman tulosten kanssa. Lisäksi tutkielman tulokset on kuvattu yksityiskohtaisesti, jotta lukijan on mahdollista hahmottaa yhtäläisyyksiä. On kuitenkin muistettava, että tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella toimijoiden yksilöllisiä kokemuksia, eikä täydellinen siirrettävyys ole siten tutkimuksen tavoite.

Tutkielman totuudellisuutta edistävät tutkimusprosessin läpinäkyvä ja yksityiskohmainen kuvaaminen tutkielmassa niin tekstin kuin kuvioidenkin muodossa. Lisäksi Gioia-menetelmän (Gioia ym., 2013) soveltaminen aineiston analysoinnissa on looginen valinta, sillä se soveltuu erityisesti puolistrukturoitujen haastattelujen analysointiin. Menetelmä myös pyrkii tuomaan haastateltavien näkemykset voimakkaasti esille, mikä mahdollistaa uusien konseptien löytämisen (Gioia ym., 2013). Tämä ominaisuus tukee tutkielman lähtökohtia, jotka tiivistyvät nimenomaan aiemmin vain vähän tutkitun aiheen tarkasteluun. Gioia-menetelmä edellyttää, ettei tutkija ole liian perehtynyt aiempaan kirjallisuuteen ennen aineistonkeruuta ja analysointia, koska aineistoa on tarkoitus lähestyä aineistolähtöisesti (Gioia ym., 2013), mikä mukailee tässä tutkimusprosessissa tehtyjä valintoja. Gioia-menetelmän systemaattinen hyödyntäminen tukee myös tutkimuksen vahvistettavuutta. Riskinä voidaan kuitenkin nähdä tutkijan kokemattomuus, sillä Gioia-menetelmä edellyttää tutkijalta taitoa erottaa aineistosta kaavoja (Gioia ym., 2013).

4 TULOKSET

Gioia-menetelmää seuraten tunnistin aineistosta kuviossa 9 kuvatut teemat.



Kuvio 9. Aineiston datarakennemalli (mukailen Gioia ym., 2013)

4.1 Tunteita aikaansaavat tekijät

Tunteita aikaansaavien tekijöiden kokonaisdimension osateemoihin pureutumalla voidaan tarkastella erityisesti toista alatutkimuskysymystä: *Millaiset tilanteet sosiaalisten muutosagenttien työssä saavat aikaan tunteita?* Lisäksi tässä luvussa valaistaan muutosagenttien tunnekokemuksia ja pyritään siten vastaamaan myös ensimmäiseen alatutkimuskysymykseen: *Millaisia tunteita sosiaaliset muutosagentit kokevat työssä?*

Haastateltavien kokemukset tunteita aikaansaavista tekijöistä on luokiteltu neljään kategoriaan: sosiaalinen tuki, onnistumisen kokemukset, työn merkityksellisyys sekä ristiriidat oman työn ja muiden toimijoiden välillä. Kolmeen ensimmäiseen kategoriaan muutosagentit liittivät positiivisia tunteita, kuten iloa, ”lämpöä”, helpotusta, kiitollisuutta ja luottamusta. Sen lisäksi, että sosiaalinen tuki, onnistumisen kokemukset ja työn merkityksellisyys nähtiin myönteisiä tunteita aikaansaavina tekijöinä, niiden koettiin myös tukevan kielteisten tunteiden käsittelyä. Erilaiset ristiriidat puolestaan saivat haastateltavissa aikaan kielteisiä tunteita, ja ristiriitojen kerrottiin ilmenevän eri tasoilla yksilötason konflikteista yhteiskunnallisiin haasteisiin. Ristiriitoihin yleisimmin liitetty tunne haastateltavien keskuudessa oli turhautuminen.

4.1.1 Sosiaalinen tuki

Sosiaalisen tuen kategoria kattaa haastateltavien kokemukset vuorovaikutuksesta ja yhteistyöstä kollegojen kanssa sekä oman organisaation ulkopuolelta saadusta positiivisesta palautteesta. Näitä tekijöitä muutosagentit kuvasivat ensisijaisesti myönteisten tunteiden lähteinä.

Vuorovaikutus ja yhteistyö kollegojen kanssa. Muutosagentit kuvasivat sosiaalisia suhteita positiivisia tunteita aikaansaavana työn piirteenä, vaikka niihin tunnistettiin välillä liittyvän myös konflikteja. Vuorovaikutuksen ja yhteistyön ytimessä nähtiin kuitenkin ennen kaikkea keskinäinen kannustaminen ja usko yhteiseen asiaan. Haastateltava 1 kuvasi sosiaalisten suhteiden merkitystä motivaation ja positiivisten tunteiden lähteenä:

”- - kun pääsi näkemään, keskustelemaan ja olemaan yhdessä ni siitä tuli tosi semmonen motivoiva ja hyvä filis. Se on yks ehkä semmonen mikä on todella paljon auttanut. Jos sitä yksin pitäis tehdä ni siitä ei tulis yhtään mitään - -.”

Motivaation ja positiivisten tunteiden lisäksi haastateltava koki, että yhteistyön avulla työn päämäärien saavuttaminen on helpompaa. Työkavereiden tuen merkityksen ovat

tunnistaneet myös esimerkiksi Miller ym. (2007), jotka toteavat sen olevan yksi työssä esiintyvien positiivisten tunteiden lähde.

Haastateltava 5 puolestaan kuvasi kollegojen merkitystä sekä ammatillisesti että ystävinä:

”- - mun tunteet liittyy eniten työyhteisöön ja siihen ku mulla on ihan huikeita työkavereita jotka on tosi osaavia ja tosi ammattilaisia ja sit ihan läheisiä ystäviä myös.”

Haastateltava 5 kuvasi sosiaalisia suhteita voimavarana ja positiivisten tunteiden lähteenä, ja hän tunnisti työyhteisöön liittyvien tekijöiden saavan aikaan vahvoja tunteita. Lisäksi haastateltava 5 kertoi kollegoiden tekevän töihin tulemisesta mukavaa. Myös muiden haastateltavien kokemuksissa korostui kollegojen rooli tukena ja työssä viihtymisen aikaansaajina.

Organisaation sisäisten kollegojen lisäksi osa haastateltavista mielsi työkavereikseen myös ulkoiset kollegat, jotka työskentelevät eri organisaatioissa, mutta jakavat samat työhön liittyvät tavoitteet. Haastateltava 2 ja haastateltava 6 kuvasivat organisaation ulkopuolisia yhteistyökumppaneita tärkeinä yhteistyön ja vertaistuen lähteinä:

”Mä saan tosi paljon energiaa siitä ku mä teen tosi tiiviisti yhteistyötä muitten järjestöjen ilmastoasiantuntijoiden kanssa, - - tavallaan sieltä tulee ne mun lähimmät kollegat joiden kanssa näitä asioita voi yhdessä pähkii ja ratkoo ja yhdessä välillä hakata päätä seinään ku ei mikään osallistu ja yhdessä myös iloita ku päästään asioissa eteenpäin - -. Et se on lähes aina semmonen kana mistä tulee iloa sekä voi turhautumista purkaa - -.” (H6)

Haastateltava 6 toi esille, että myönteisten tunteiden aikaansaamisen lisäksi yhteistyö ja vuorovaikutus kollegojen kanssa helpottaa myös kielteisten tunteiden käsittelyä. Haastateltava 2 puolestaan kuvasi organisaation ulkopuolisia kollegoina tuen lähteenä, mikä ilmeni esimerkiksi siten, että he auttavat haastateltavaa ongelmien ratkaisussa. Hän myös toi esille, että yhteistyökumppaneiden tapaaminen saa aikaan myönteisiä tunteita.

Oman organisaation ulkopuolelta saatu positiivinen palaute. Yhteistyön ja vuorovaikutuksen lisäksi osa haastateltavista kuvasi organisaation ulkopuolelta saadun positiivisen palautteen voimaa. Positiivinen palaute nousi haastatteluissa esiin, kun haastateltavat pohtivat asioita, jotka luovat heille myönteisiä tunteita työssä. Positiivisen palautteen nähtiin erityisesti vahvistavan uskoa ja luottamusta omaan työhön. Haastateltava 1 kertoi, että palautteen saaminen saa hänessä aikaan ilon ja optimismin tunteita:

”- - sen jälkeen luottaa itteensä ja on tavallaan tosi semmonen ilonen ja optimistinen ja tuntuu hyvältä kaikin puolin, että vaikka sitte miettis et on ollu huonoja päiviä ja muuta, ni sit ne kaikki negatiiviset asiat unohtuu mielestä ku saa joltain ihan odottamattomalta suunnalta jotain positiivista palautetta.”

Haastateltava 1 tunnisti myös, että positiivisen palautteen aikaansaamat tunteet hälventävät työssä heränneiden kielteisten tunteiden vaikutusta. Haastateltava 2 puolestaan kuvasi positiivisen palautteen aikaansaamaa tunnetta ”lämpimänä olona”. Vastaavasti haastateltava 8 kertoi, että positiivisen palautteen saaminen ”lämmittää”. Positiivinen palaute linkittyy myös kokemuksiin onnistumisista ja työn edistymisestä.

4.1.2 Onnistumisen kokemukset

Vuorovaikutuksen ja yhteistyön sekä positiivisen palautteen lisäksi työn edistyminen ja päämäärien saavuttaminen nousivat haastatteluissa toistuvasti esille myönteisiä tunteita aikaansaavina tekijöinä, ja nämä teemat on tässä luvussa koottu onnistumisen kokemusten kategorian alle.

Työn edistyminen. Haastateltavat kuvasivat työn edistymisen lisäävän uskoa omaan työhön ja motivoivan jatkamaan työskentelyä vastuullisuustavoitteiden eteen. Esimerkiksi haastateltava 6 toi esille työn edistymisen vaikutuksen motivaatioon. Työn edistyminen koettiin palkitsevaksi, ja haastateltava 9 kuvasi edistystä itseluottamusta kasvattavana ja oman työn merkitystä vahvistavana tekijänä. Lisäksi hän tunnisti työn edistymiseen liittyviä helpotuksen ja kiitollisuuden tunteita. Haastateltava 9 myös kertoi innostuvansa kuullessaan innovatiivisista ratkaisuista, joilla voidaan edistää vastuullisuustyön tavoitteita.

Haastateltava 7 kuvasi edistystä ja tulosten aikaansaamista motivoivana ja myönteisiä tunteita aikaansaavana asiana:

”- - sit aina kun näkee tietysti ku asiat etenee ja saadaan tuloksia aikaseks ni se herättää positiivisia tunteita.”

Haastateltava 7 koki edistymisen erityisen palkitsevaksi silloin, kun sitä oli edeltänyt tarve vakuuttaa organisaation sisäiset sidosryhmät vastuullisuustavoitteiden tärkeydestä. Haastateltava 4 puolestaan toi esille yhteistyön merkityksen vastuullisuustavoitteiden edistämässä. Hän kertoi positiivisista tunteista, jotka heräävät silloin kun vastuullisuustyön tavoitteita edistetään yhteistyössä. Lisäksi haastateltava 4 koki työn edistymiseen

liittyvää ”hyvää fiilistä”, jonka haastateltava kertoi heräävän erityisesti silloin, kun hän on työllään pystynyt lisäämään muiden ihmisten ymmärrystä siitä, miten ja millä keinoilla he voivat vaikuttaa yhteiskuntavastuun toteutumiseen. Vastaavasti haastateltava 4 kertoi pettymyksen tunteista, jotka nousevat pintaan silloin, kun vastuullisuuspäämäärien edistäminen ei jostain syystä onnistu. Työn edistymisen kokemukset linkittyivät siis sekä haastateltavan 4 että haastateltavan 7 kokemuksiin muihin vaikuttamiseen, minkä voidaan myös nähdä luonnehtivan muutosagenttien toimijuutta.

Työn päämäärien saavuttaminen. Haastateltavat kuvasivat onnistumisen kokemuksia myös tilanteissa, joissa työn päämääriä saavutetaan konkreettisesti. Haastateltava 5 kertoi tärkeän tavoitteen saavuttamisen saaneen aikaan niin henkisen kuin fyysisenkin reaktion:

”- - pysähdyin ja mun iho oli ihan kananlihalla ja mä [olin] jotenki vähän järkyttynyt, todella yllättynyt ja sit myös vähän semmonen ’haukon henkeäni’ oli ehkä se fyysinen tunne ja myös henkinen.”

Haastateltavan tarinasta välittyy vahva tunnekokemus, jonka työn tavoitteessa onnistuminen sai aikaan. Haastateltavan kuvailema ”järkytys” ja ”yllätys” kuvaavat myös sitä, miten kokonaisuudessaan myönteiseksi koettu tunnereaktio voi koostua hyvin erilaisista tunteista, joita voi yksittäisinä olla vaikea määritellä positiivisiksi tai negatiivisiksi.

Tavoitteiden saavuttaminen koettiin haastateltavien keskuudessa erityisen palkitsevaksi siksi, että vastuullisuustyön prosesseja kuvailtiin usein vaativiksi ja haastaviksi. Haastateltavat myös kokivat päämäärien saavuttamiseen liittyvät myönteiset tunteet erityisen vahvoiksi verrattuna muuhun työhön, sillä niihin tunnistettiin liittyvän henkilökohtainen merkitys:

”- - must tuntuu et siinäkin [vastuullisuustyössä] ne onnistumiset tuntuu vielä ehkä vähän paremmilta ku vaik joku projekti joka ei oo mulle henkilökohtaisesti ollu niin tärkeä.” (H9)

Vastaavasti haastateltava 4 koki, että vastuullisuustyöhön liittyvien tavoitteiden saavuttaminen ”parantaa maailmaa” ja on siksi palkitsevampaa kuin muissa projekteissa. Onnistumisten palkitsevuus voidaan liittää myös haastateltavien kokemuksiin vahvasta työn merkityksellisyydestä.

4.1.3 Työn merkityksellisyys

Kaikki haastateltavat kokivat työnsä omien arvojensa mukaisena, ja he ilmaisivat vahvaa uskoa siihen, että he tekevät tärkeää työtä. Muutosagentit ilmaisivat useita työn merkityksellisyyden lähteitä, kuten aikaansaaminen, mahdollisuus oppia ja kehittyä, työn kiinnostavat sisällöt, sosiaaliset suhteet sekä mahdollisuus edistää ympäristövastuuta. Nämä löydökset ovat linjassa Cheney ym. (2008) näkemyksen kanssa, jonka mukaan mahdollisuus toimijuuteen, yhteenkuuluvuuden kokemukset ja sosiaaliset suhteet, omien kykyjen kehittäminen sekä yhteiseen hyvään myötävaikuttaminen rakentavat kokemusta työn merkityksellisyydestä. Cheney ym. (2008) mukaan merkityksellisessä työssä yksilöllä on mahdollisuus myötävaikuttaa hänelle henkilökohtaisesti tärkeään päämäärään. Työn merkityksellisyys on siis syvällisempi ilmiö, kuin pelkästään kokemus hyvästä tai kivasta työstä. Työn merkityksellisyyden kokemus on tämän tutkimuksen tulosten valossa tiivistetty kokemuksiin omien arvojen mukaan toimimisesta ja uskoon oman työn tärkeydestä.

Omien arvojen mukaan toimiminen. Työn merkityksellisyyden teema sai haastateltavat pohtimaan ja kuvailemaan omia arvojaan. Esimerkiksi haastateltavat 5, 6 ja 9 painottivat, että työ ei saa olla ristiriidassa oman arvomaailman kanssa, kun taas haastateltavalle 3 oli tärkeää kokea, että hän on tehnyt ”jotain järkevää” elämällään. Haastateltava 5 kuvasi mahdollisuutta toimia työssä omien arvojen mukaisesti ensisijaisesti negatiivisten tunteiden poissaolon aikaansaavana tekijänä positiivisten aiheuttamisen sijaan. Hän koki omien arvojen mukaan toimimisen myös palkitsevana. Haastateltava 4 puolestaan kertoi, että hän olisi valmis työskentelemään työnsä tavoitteiden eteen jossain määrin myös ilman rahallista korvausta:

” - - vaikka se onkin työtä ja siitä maksetaan mulle palkkaa ja mä en varmasti, jos mulle ei sitä palkkaa maksettais ni mä en ihan tuollaisessa muodossa ja ihan niin paljon varmasti tekisi mutta kyllä mä sit kuitenkin näitä asioita edistäisin vaikka ei siitä mulle palkkaa maksettais.”

Haastateltavan puheesta käy ilmi, että hän voi työssään toteuttaa laajemmin muussakin elämässä hänelle tärkeitä arvoja, jolloin palkan ansaitseminen ei ole haastateltavalle ainoa motivaation lähde työssä.

Usko oman työn tärkeyteen. Omien arvojen toteuttamisen lisäksi muutosagentit kuvasivat vahvaa uskoa oman työn tärkeyteen. Haastateltava 1 kertoi tekevänsä työtään ennen kaikkea siksi, että sillä on hänelle suurempi tarkoitus, joka kumpuaa vastuullisuuden

hyväksi toimimisesta. Hän myös totesi, että haluaa tehdä työtä, jossa on ”mukana visiönääripuoli”. Haastateltava 2 puolestaan kertoi, että työn merkityksellisyys määrittyy hänelle pitkälti ympäristövastuun edistämisen kautta. Haastateltavat 5 ja 7 myös totesivat, että vastuullisuustyössä työn tärkeys on itsestään selvää, jolloin työn oikeutusta ei tarvitse punnita.

Haastateltavat kuvasivat työnsä merkityksellisyyttä motivaatiota ylläpitävänä tekijänä, ja tunnistivat monia myönteisiä tunteita, jotka kumpuavat merkityksellisyydestä. Haastateltava 1 totesi, että ympäristövastuun edistäminen työssä luo hänelle pysyvyyden ja luottamuksen tunnetta sekä tahdonvoimaa jatkaa ja jaksaa työtään. Haastateltava 2 puolestaan kertoi, että ympäristövastuun edistäminen rauhoittaa häntä. Haastateltava 3 koki työn merkityksellisyyden saavan aikaan toivoa, kun taas haastateltava 8 kertoi, että ”maapallon pelastaminen” on hänen työssään ”kantava voima”. Työn koettu merkityksellisyys nähtiin perustavanlaatuisena syynä tehdä vastuullisuustyötä, ja työn tärkeys nähtiin muutosagenttien joukossa vahvana työtä ohjaavana perustana. Vastaavasti Miller ym. (2007) näkevät työn merkityksellisyyden positiivisia tunteita aikaansaavana työn piirteenä.

Mitra ja Buzzanell (2017) tuovat esille työn merkityksellisyyden dynaamisen luonteen, johon vaikuttavat positiivisten kokemusten lisäksi myös erilaiset ristiriidat ja haasteet. Ympäristövastuutyötä ympäröivä kyseenalaistava kulttuuri voidaan siis myös nähdä osana työn merkityksellisyyden kokemusta. Muutosagenttien kokemuksiin vastuullisuustyöhön ja sen tavoitteisiin liittyvistä ristiriidoista syvennyttään tässä tutkielmassa seuraavaksi.

4.1.4 Ristiriidat oman työn ja muiden toimijoiden välillä

Neljäs ja viimeinen tunteita aikaansaava teema haastateltavien kokemuksissa on erilaiset ristiriidat oman työn ja sen tavoitteiden sekä muiden toimijoiden välillä. Nämä kokemukset voidaan erotella edelleen yksilö-, organisaatio- sekä yhteiskunnallisen ja poliittisen tason ristiriitoihin. Yksilötason ristiriitoja tarkastellaan tässä luvussa organisaation sisäisten ja ulkoisten konfliktien näkökulmista. Kaikilla tasoilla haastateltavien kokemuksissa toistui tunne turhautumisesta.

Organisaation sisäiset yksilötason konfliktit. Haastateltavat tunnistivat yksilötason konflikteja suhteessa niin organisaation sisäisiin kuin ulkopuolisiin ihmisiin. Organisaation sisällä yksilötason ristiriitoja aiheutti esimerkiksi tarve perustella vastuullisuustavoitteiden merkitystä. Haastateltava 7 kuvasi, miten organisaation muut tavoitteet voivat olla ristiriidassa vastuullisuustavoitteiden kanssa:

”- - voi olla jotain ristiriitoja, oli ne sitten jotain myynnillisiä tavoitteita, oli ne sitten jotain just budjettiin tai johonkin muihin tai viestinnällisiin, markkinoinnillisiin prioriteetteihin tai johonkin tällaisiin liittyviä asioita että niitä joutuu vähän puskemaan läpi. - - Että jotta se [vastuullisuus] on tarpeeksi isossa roolissa sitten siellä agendalla ni siinäkin joutuu kuitenkin tekemään sellasta sisäistä myyntityötä myös.”

Haastateltava 7 toi myös esille, että silloinkin kun vastuullisuustavoitteet eivät ole ristiriidassa organisaation muiden päämäärien kanssa, organisaation sisäiset sidosryhmät on vakuutettava siitä, miksi resurssit tulisi kohdistaa nimenomaan vastuullisuuteen liittyviin hankkeisiin tai projekteihin. Haastateltava 7 kuitenkin totesi, että ristiriitoja esiintyi enemmän hänen aloittaessaan nykyisessä työssään neljä vuotta sitten, ja sittemmin vastuullisuustavoitteiden tärkeys on alettu tunnustaa laajemmin. Turhautumisen lisäksi haastateltava 7 kuvasi yksinäisyyden tunnetta, jota hän kokee tilanteissa, joissa organisaation sisällä ei pidetä vastuullisuustavoitteisiin pyrkimistä ensisijaisena prioriteettina. Vastavasti haastateltava 6 kertoi turhautumisen tunteista, jotka liittyvät siihen, kun ilmastotyön merkitystä joutuu perustelemaan sisäisesti.

Organisaation sisäisiin yksilötason ristiriitoihin liittyen haastateltavat kuvasivat myös erilaisia konfliktitilanteita ja persoonallisuuserojen aikaansaamia ristiriitoja yksilöiden välillä. Haastateltava 5 kuvasi konflikteihin liittyvää suuttumusta ja kertoi tuntevansa hermostuksen tai suuttumuksen usein fyysisenä reaktiona, kuten vapinana kehossa. Osa haastateltavista myös kertoi tilanteista, joissa organisaation sisällä koetaan, että muutokset vaikeuttavat muiden työtä huolehtimalla ympäristövastuun toteutumisesta:

”Totta kai sitä tulee sellastaki kommentti et tietyl taval sitä vaikeuttaa ihmisten työtä ku meneeki vaatimaan jotain asioita et eihän se aina mitään pelkääntään positiivista oo.” (H4)

Turhautumista sai haastateltavien kokemuksissa myös aikaan se, että muut yksilöt organisaation sisällä eivät ymmärrä tai tule ajatelleeksi vastuullisuusnäkökulmia.

Ulkoiset yksilötason konfliktit. Haastateltavien ilmaisemat ulkoiset yksilötason konfliktit liittyvät ennen kaikkea vastuullisuustyön kritisoimiseen, muiden ihmisten negatiiviseen suhtautumiseen sekä ympäristövastuutyön pitämiseen turhana, järjettömänä tai ”pehmeänä”. Haastateltava 8 kuvasi, miten yhteistyökumppanin reaktiossa ympäristöön liittyvä työ arvotettiin muuta työtä matalammalle:

”- - yks insinööri mies sano ku mä tein ympäristöpolitiikkaa sille yritykselle ni sit se jotenki tokas et ai niin ku sä teet noita pehmeitä juttuja et ton nyt osaa kuka vaan - -.”

Turhautumista ja ärtymystä muutosagenteissa herättivät myös yhteistyökumppanit, jotka näkevät ympäristövastuuseen liittyvät toimet lähtökohtaisesti liian vaikeina tai mahdottomina toteuttaa. Lisäksi ilmastonmuutoksen kieltäminen tai vähättely sai haastateltavissa aikaan kielteisiä tunteita, vaikka moni myös totesi tällaisten asenteiden vähentyneen viime vuosina ainakin jossain määrin. Vähättelevät ja negatiiviset asenteet välittyivät muutosagenteille usein organisaation ulkopuolelta saadun palautteen myötä. Haastateltava 1 kuvasi arvostiritojen ilmenevän myös vapaa-ajan ihmissuhteissa saaden aikaan ”kuiluja” yksilöiden välille. Haastateltavien turhautumisen tunteet ovat linjassa Headin ja Haradan (2017) tutkimuksen kanssa, jossa ilmastotutkijat ilmaisivat ilmastonmuutoksen kieltämiseen liittyviä turhautumisen ja pessimismin tunteita.

Organisaatiotason ristiriidat. Organisaatiotasolla haastateltavat kuvasivat erilaisia organisaatioiden välisiä intressi- ja muita ristiriitoja. Haastateltava 4 kertoi toimittajayhteistyön olevan tasapainoilua vastuullisuus- ja muiden tavoitteiden välillä:

”- - jollain toimittajal voi olla paljon paremmat hinnat mut ne ei ookaan valmiita vaiks sitoutumaan johonkin vastuullisuusvaatimukseen tai - - vastaavasti jos niit ruvetaan kauheesti tiukkaamaan ni sit se prosessi voiki kestää kauemmin et valitaan jotain toimittajaa tai sit just hinta voi olla korkeempi.”

Lisäksi haastateltava 4 toi esille, että vastuullisuuspäätöksiä tehdään usein rajallisen tiedon varassa, ja päätökset harvoin ovat mustavalkoisia siten, että valinta tehtäisiin selkeästi vastuullisen tai vastuuttoman ratkaisun välillä. Myös haastateltava 9 korosti, että vastuullisuuskysymyksissä on huomioitava päätösten ristikkäisvaikutukset ja pyrittävä valitsemaan pienin mahdollinen paha.

Startupissa työskentelevä haastateltava 1 koki organisaatioiden välisessä yhteistyössä turhauttavana muiden toimijoiden kankeuden ja hitauden verrattuna hänen ketterään organisaatioonsa. Tutkijana työskentelevä haastateltava 3 puolestaan toi esille, että monien organisaatioiden sisällä on rakenteellisia ongelmia, jotka heikentävät yksilön mahdollisuuksia toimia ympäristövastuun mukaisesti. Näissä kokemuksissa omien vaikutusmahdollisuuksien rajallisuus koettiin turhauttavaksi.

Haastateltavat kuvasivat myös kilpailijoiden ja muiden organisaatioiden toiminnan ja viestinnän vaikutuksia omiin tunteisiinsa. Haastateltava 1 toi esille viherpesun ja kuvasi

vastuuttomaksi ”maalata mustaa vihreäksi”. Viherpesu nousi esille myös Mitran ja Buzanellin (2017) työn merkityksellisyyden rakentumista vastuullisuustyössä selvittävässä tutkimuksissa, jossa haastateltavat ilmaisivat viherpesun olevan yksi tekijä, joka sai heidät arvioimaan oman työnsä merkityksellisyyttä ja sille omistautumista uudelleen. Haastateltava 4 puolestaan kertoi turhautumisen tunteista, joita herää silloin kun muiden yritysten aloitteesta esitetään virheellisiä huomioita yrityksestä, jossa haastateltava itse työskentelee. Hän myös toi esille, että suuressa yrityksessä vastuullisuuden johtaminen ja hallinta on väistämättä monimutkaisempaa kuin pienissä yrityksissä. Kärkästä haastamista hän kuvaili ”populistiseksi”. Organisaatiotasoiset ristiriidat kumpusivat muutosagenttien kokemuksissa siis sekä itse työssä tapahtuvasta yhteistyöstä, että muiden organisaatioiden toiminnasta tehdyistä havainnoista.

Yhteiskunnalliset ja poliittiset tekijät. Yhteiskunnan tasolla haastateltavat kuvasivat yhteiskunnallisia asenteita ja rakenteita, jotka vaikeuttavat heidän työskentelyään ympäristövastuun eteen. Haastateltava 1 kuvasi, miten ympäristövastuun edistäminen erottaa hänen työnsä muista startup-yrityksissä työskentelevistä:

” - - me oltais ihan hyvin voitu laittaa pystyyn pikavippifirma ja tehä hirvittävästi tuottoa sillä, ja ihan samoi haasteita meil ois sen pienen yrityksen pyörittämisen näkökulmasta silloin, mutta kyllä tässä samaan aikaan pitää pitää mielessä se oma fokus ja kuitenkin se että on paljon rakenteita jotka on meidän kaltaisia toimijoita vastaan. Varmaan paljon enemmän ku mitä on sillä pikavippifirmalla.”

Yhteiskunnan tasolla esiintyviä ristiriitoja ja esteitä haastateltava 1 kuvasi ”typeriksi” ja ”epäreiluiksi”. Tunteisiin liittyi myös kokemus siitä, että vastuullisuutta priorisoivan yrityksen on perusteltava olemassaolonsa vahvemmin kuin muiden, ja vastuullisuuden toteutuminen myös kyseenalaistetaan herkemmin. Haastateltava 8 puolestaan toi esille, että lain säädöksiä voidaan pitää esteenä tietyille ympäristötoimille, vaikka usein haasteen aiheuttaa lain tulkinta eikä varsinainen säädös. Hän myös korosti, että kiertotalouteen siirtyminen edellyttää yhteiskunnalta rakenteellisia muutoksia.

Osa haastateltavista toi esille median ja poliittisten vaikuttajien levittämän virheellisen tiedon vaikutukset omaan työhön:

” - - välillä tulee semmonen turhautuminen siihen et jos vaikka on pitkään tehty jotain ja sit joku joka ei ees perustu faktaan ni vesittääki sitä vaik yleises keskustelussa - -.” (H9)

Haastateltava 5 koki, että mediassa levitetään disinformaatiota, ja jotkin toimijat huijaavat ihmisiä tahallisesti. Vastaavasti haastateltava 6 kertoi poliitikkojen ilmastoon liittyvien virheellisten lausuntojen turhauttavan häntä. Haastateltava 9 totesi, että ilmastonmuutoskeskustelu ”käy kiihkeänä”, ja yleinen uutisointi ei usein perustu tutkimustietoon. Haastateltava 6 puolestaan koki, että mediassa luodaan tarpeetonta vastakkainasettelua, joka vaikeuttaa ilmastotyötä:

”- - usein meitä laitetaan vastakkain joidenkin teollisuusalojen kanssa tai tiettyllä poliittisella tavalla ajattelevien ihmisten kanssa. - - median otsikoita jos lukee ni näyttää siltä et maailma ja Suomi on täysin jakautunut kahtia ja - - yleensä se vastakkainasettelu ei tuu meistä itsestämme et se pitäis jotenki päästä sen yli ja ymmärtää et kyl täs ollaan kaikki ihan samassa veneessä - - .”

Myös haastateltava 8 toi esille vastakkainasettelun haitat ja korosti, että ketään ei tulisi syyllistää työssä kohti kestävämpää tulevaisuutta.

Niin yksilö-, organisaatio- kuin yhteiskunnallisella tasollakin päällimmäinen haastateltavien ilmaisema tunne oli turhautuminen. Haastateltava 1 tunnisti ristiriitojen aiheuttaman turhautumisen tunteen myös kehollisena reaktiona, ja hän kuvasi sitä ”puristavana” tunteena, jonka aikana syke nousee. Ristiriidat nähtiin myös muiden työhön liittyvien negatiivisten tunteiden, kuten ärtymyksen taustalla. Ympäristövastuutyössä koetut ristiriidat havainnollistavat myös tarvetta käsitellä työssä heränneitä tunteita, mihin syvennyttään seuraavassa luvussa.

4.2 Tunteiden hallinnan keinot

Tunteiden hallinnan keinojen kokonaisuuden osateemoihin pureutumalla voidaan tarkastella kolmatta alatutkimuskysymystä: *Miten sosiaaliset muutosagentit käsittelevät työnsä aikaansaamia tunteita?* Aineistosta tunnistetut tunteiden hallinnan keinot on jaettu neljään kategoriaan: toimijuus ilmastoahdistuksen torjuna, toimijuusidentiteetin säätely, rajaaminen ja paksun nahan luominen. Näiden teemojen lisäksi haastateltavat kuvasivat myös esimerkiksi läheisten kanssa keskustelemista, rutiineja sekä fyysisistä perustarpeista, kuten unesta, ravinnosta ja liikunnasta huolehtimisesta edellytyksinä työssä jaksamiselle.

4.2.1 Toimijuus ilmastoahdistuksen torjujana

Kaikki haastateltavat ilmaisivat puheessaan toimijuutta, joka ilmeni esimerkiksi pyrki- myksenä vaikuttaa yhteiskunnallisiin ongelmiin ja haluna innostaa muita. Jokainen haas- tateltava tunnisti toimijuuden myös keinona lievittää ilmastoon liittyvää ahdistusta. Osa muutosagenteista koki vahvemmin ilmastoon ja ympäristöön liittyviä ahdistuneisuuden tunteita, kun taas osa kertoi tuntevansa lähinnä huolta tai uskovansa siihen, että ilmaston- muutosta voidaan hillitä. Toimijuuden nähtiin kuitenkin luovan toivoa niin omien tuntei- den kuin muihin vaikuttamisen tasoilla. Toimijuudesta voidaan edelleen erottaa kaksi eri- laista roolia ilmastoahdistuksen lieventäjänä: oma toimijuus ja muiden ihmisten havaittu toimijuus.

Oma toimijuus. Haastateltavat kertoivat havainneensa, että ilmaston eteen toimimi- nen pienentää tai poistaa ahdistuneisuuden tunteita. Haastateltava 2 koki, että hänellä ei ole aikaa ahdistua, koska hän tekee niin aktiivisesti tekoja ilmaston eteen. Haastateltavat 1 ja 3 puolestaan ilmaisivat voimakkaita ahdistuksen tunteita ja tiedostivat oman työpa- noksen pienuuden työmäärään verrattuna, mutta kokivat kuitenkin, että ilmastotavoittei- den eteen työskentely helpottaa ahdistuneisuuden hallintaa ja vapauttaa syyllisyyden tun- teesta. Haastateltavat myös kokivat, että he tuntisivat enemmän ilmastoon liittyvää ahdis- tusta, jos heidän työnsä ei olisi yhteydessä ympäristövastuun edistämiseen. Haastateltava 7 koki vastuullisuustyön tekemisen voimaannuttavaksi, kun taas haastateltava 4 piti toi- voa herättävänä sen näkemistä, miten yritystasolla vastuullisuustoimilla on suuria vaiku- tuksia. Haastateltava 8 puolestaan ilmaisi toiveikkuutta ja uskoa tulevaisuuteen:

”Jotkut kollegoista sanoo oikeesti et he kokee ahdistusta, mut mä sanon et mä en kyl oikeesti koska mä koen et mä teen niin paljon muuttaakseni tätä maa- ilmaa oikeeseen suuntaan ja mä tiän et niin moni muukin tekee sitä ja mä uskon et kaikki on mahdollista.”

Oman toimijuuden ulottuvuuden voidaan nähdä olevan yhteydessä pystyvyysuskoon, jonka on todettu edistävän ilmastoahdistuksen hallintaa (Doherty & Clayton, 2011).

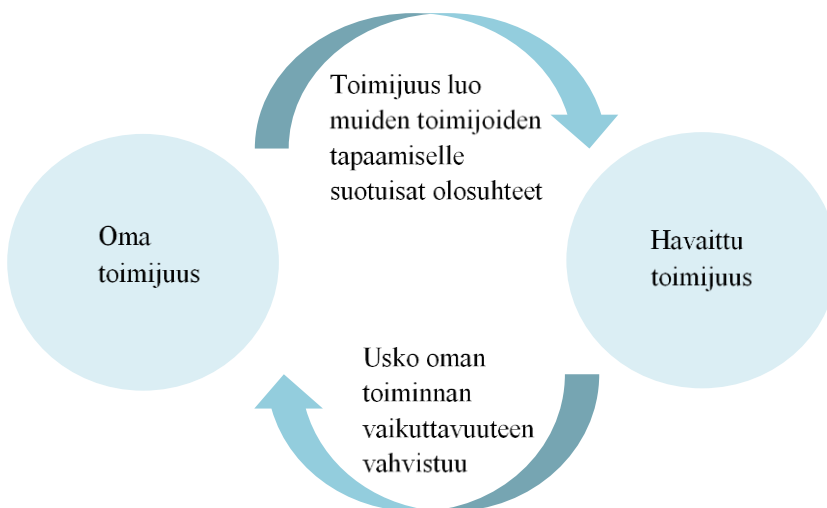
Haastateltava 5 toi myös esille, että oman ahdistuksen hallinta on tärkeää, jotta työssä pystyy toimimaan tehokkaasti. Vähäinen ilmastoahdistuneisuus voidaan siis nähdä sekä toimijuuden seurauksena että edellytyksenä. Toisaalta haastateltava 6 koki ilmastoahdis- tuksen tietystä määrin myös positiivisena voimana, joka voi saada aikaan toimijuutta ja aktivoida yksilöä toimimaan ympäristö- ja ilmasto-ongelmien eteen. Haastateltavat 8 ja 9

näkevät puolestaan keskeisenä osana toimijuutta toivon välittämisen myös muille ihmisille toimijuuteen kannustamisen kautta.

Muiden ihmisten havaittu toimijuus. Itse toiminnan lisäksi osa haastateltavista koki, että toimijuudella ja ympäristövastuuta edistävällä työllä on myös toisenlainen rooli ilmastoahdistuksen lievittäjänä. Tämä rooli on kytköksissä vuorovaikutukseen samanlaisten tavoitteiden parissa toimivien ihmisten kanssa ja näistä tapaamisista saatavaan vertaistukeen:

”- - se mikä siihen liittyy vahvasti on myös se että näkee muita ihmisiä jotka kertoo et mitä he on tehny, - - ku me nähdään siis ihmisiä ilman että on suunniteltu mitään tämmöstä fiilisten jakoa tai muuta ni kaikki aina joko epäsuoraan tai suoraan sanoo jotain semmosta tähän liittyvää ja siitä tulee aina semmonen että mukava nähä että moni muukin miettii näitä asioita ja pyrkii tekemään jotain.” (H1)

Haastateltavan kokemuksessa korostuu tunne siitä, että yksilö ei ole omien tavoitteidensa ja haasteidensa kanssa yksin. Myös haastateltava 3 piti muiden toimijoiden kohtaamista toivoa herättävänä, ja haastateltava 8 koki muiden ihmisten toimijuuden vahvistavan uskoa muutokseen. Toivo onkin nähty keskeisenä tunteena, jolla voidaan innostaa muita ryhtymään toimimaan ilmaston eteen (Carter, 2011; Blomfield ym., 2016).



Kuvio 10. Havaittu toimijuus oman toimijuuden vahvistajana

Muiden ihmisten toimijuuden havaitsemisen voidaan siis nähdä vahvistavan uskoa siihen, että yksilö ei toimi ympäristövastuun eteen yksin, ja siten se voi vahvistaa uskoa oman

toiminnan vaikuttavuuteen ja merkityksellisyyteen. Kuviossa 10 on havainnollistettu tätä oman ja muiden toimijuuden välistä suhdetta. Toimijuuden vuorovaikutukseen kytkeytyvä rooli voidaan myös liittää Weintrobe'n (2013) näkemukseen siitä, että ahdistusta on helpompi sietää ja todellisuuden kohtaaminen helpottuu, kun yksilö saa tunnetason tukea muilta ihmisiltä.

4.2.2 Toimijuusidentiteetin säätely

Toimijuus oli vahva osa kaikkien haastateltujen muutosagenttien identiteettiä, ja useimmat kertoivat vastuullisuustavoitteiden olevan läsnä yhtä lailla niin työ- kuin yksityiselämässäänkin. Osa haastateltavista koki kuitenkin tarvetta sopeuttaa omaa käytöstään tai ilmaisuaan vastaamaan elämän eri konteksteissa toimivien ihmisten tavoitteita ja uskomuksia.

Roolien eriyttäminen. Osa haastateltavista kuvasi tilanteita, joissa he eivät halua tuoda toimijuuttaan esiin. Tällaisia tilanteita koettiin pääosin yksityiselämässä. Esimerkiksi haastateltavat 4, 5, 6 ja 7 kertoivat tilanteista, joissa he valitsevat olla ”saarnaamatta” tai ”paasaamatta” ilmastoon liittyvistä asioista. Haastateltava 1 kertoi vapaa-ajan ihmisuhteiden luovan edellytyksiä toimijuuden ja muiden roolien välillä tasapainoilulle:

”- - mullakin on paljon ihan lähipiirissä niitä ketä ei vois vähempää kiinnostaa, et tietyl taval mun on vähän pakko unohtaa osa siitä aktivistista sitten vapaa-ajalle siirryttäessä. Tai ei oo pakko unohtaa mut sil ei vaan tuu vastakaikua mistään. Mä oon kääntänyt sen vähän ite silleen et mä pikku hiljaa ujutan sitä [ilmastotietoisuutta] sinne.”

Vaikka haastateltava 1 kertoi pyrkivänsä hillitsemään oman toimijuutensa esiintuomista vapaa-ajalla, hän kuitenkin totesi toteuttavansa sitä pyrkimällä pikku hiljaa vaikuttamaan lähipiirinsä asenteisiin ja arvoihin.

Haastateltava 5 kertoi puolestaan työhön liittyvistä tilanteista, joissa hän kokee, että oman toimijuuden esiintuominen voisi hankaloittaa työn tavoitteiden saavuttamista:

”Työssä mä peittelen sitä et mä oon kasvissyöjä tai osin vegaani ja sitä mä en nyt ainakaan kerro kenellekään - -. Ja se on tavallaan vähän outo, se on vähän ristiriitainen tunne. - - mä menetän luottamusta jos ihmiset tietää et mä - - pääosin syön vegaanisesti, ni sit ne ajattelee et mul on joku vegaaniagenda. Se on vähän turhauttavaa.”

Haastateltava 5 koki, että erityisesti kansainvälisessä toimintaympäristössä kasvisruokavalio voi herättää kollegoissa epäluuloja. Haastateltava 8 puolestaan tunnisti, että vaikuttavuuden lisäämiseksi oma viesti on kohdennettava kohdeyleisölle sopivaksi:

”- - mä en mene koskaan vaikka teollisuuteen puhumaan et mul ois vihreät maiharit päällä, koska nää on oikeesti sellasia mihin ihmiset kiinnittää huomiota, ja sitten esityksissä on faktoja, on talouslukuja, on numeroita, mitä ne ympäristövaikutukset, mitkä ne on ne taloudelliset menetykset tai kustannukset, ja esitän sen sillä kielellä millä ne ihmiset on tottunu kuulemaan asioita - -.”

Haastateltava 8 käytti esimerkkinä teollisuuden toimialan yhteistyötä, jossa ympäristövastuuseen liittyvät asiat saatetaan kokea ”pehmeänä”, jos niitä ei esitetä taloudellisten faktojen valossa.

Työ- ja vapaa-ajan toimijuuden yhteenkietoutuminen. Vaikka osa haastateltavista kertoi sopeuttavansa käytöstään eri konteksteihin sopivaksi, toimijuuden täydellistä erottamista omasta identiteetistä ei kuitenkaan pidetty muutosagenttien keskuudessa mahdollisena. Haastateltava 1 koki, että työ- ja henkilökohtainen elämä ovat vahvasti sidoksissa toisiinsa, ja myös haastateltavat 2 ja 5 kertoivat työ- ja vapaa-ajan identiteettien sekoittumisesta. Haastateltava 3 puolestaan kuvasi yksityiselämän vastuullisuustavoitteita ensisijaisena motivaation lähteenä työlle:

”En mä tekis tätä työtä jos mul ei olis sitä samaa tavoitetta [aktiivinen toimijuus ympäristövastuun eteen] tässä. Et sen takia tavallaan sieltä yksityiselämästä se tulee se halu kuitenkin edistää sitä ja sen takii mä oon tähän työhönki hakeutunu et tää on mulle keino edistää sitä - -.”

Haastateltava 4 koki, että työn aikaansaama tietoisuus vastuullisuuteen liittyvistä asioista saa aikaan sen, että vastuullisuustavoitteet kulkevat mukana myös arjessa. Lisäksi haastateltava 9 totesi, että hänen työnsä herättää myös vapaa-ajalla keskustelua lähipiirissä, ja läheiset myötäelävät työn päämäärien tavoittelua.

Havainnot työ- ja vapaa-ajan roolien ja identiteettien yhteenkietoutuneisuudesta ovat pitkälti linjassa Headin ja Haradan (2017) tutkimuksen kanssa, jossa ilmastotutkijat kuvasivat vaikeutta erotella henkilökohtaisen elämän ja työn rooleja. Toimijuusidentiteetin säätely voidaan myös liittää Wrightin ym. (2012) tutkimuksen löydökseen siitä, että ilmastoasiantuntijat ja -konsultit liikkuvat eri identiteettien välillä eri konteksteissa. Vaikka Headin ja Haradan (2017) haastattelemat ilmastotutkijat kokivat työ- ja vapaa-

ajan identiteettien yhteenkietoutumista, he tunnistivat kuitenkin työn ja vapaa-ajan erottelun merkityksen oman jaksamisen edellytyksenä. He myös kertoivat välttelevänsä ilmastonmuutoksesta keskustelemista vapaa-ajalla. Tämän tutkimuksen havaintoja tietoisten rajojen asettamisesta osana itsensä johtamista kuvataan tarkemmin seuraavassa luvussa.

4.2.3 Rajaaminen

Työn rajaaminen nousi haastatteluissa esille tunteiden hallinnan ja käsittelyn näkökulmasta kahdella eri tasolla, joista laajempi liittyy työnteon rajaamiseen, ja toinen pyrkimykseen rajata omia ajatuksia ja työn sisältöjä.

Työnteon rajaaminen. Työnteon rajaaminen ilmeni haastateltavien puheessa hyvinvoinnin ja jaksamisen sekä työn ja muun elämän osa-alueiden yhteensovittamisen näkökulmasta. Haastateltava 1 koki, että työtä on pitkän aikavälin perspektiivistä opittava rajaamaan siten, että vaikka välillä työssä olisi ajanjaksoja jotka vaativat enemmän panostusta, siitä ei saa tulla jatkuvaa. Lisäksi hän tunnisti, että työnteon rajaaminen edellyttää harjoittelua ja rajaamisen tärkeyden tiedostamista. Haastateltava 2 puolestaan tunnisti risiiriitoja työn ja parisuhteen vaatimien panostusten välillä, kun taas haastateltava 4 koki työn rajaamisen haastavaksi erityisesti etätöissä. Myös haastateltava 9 kuvasi työnteon ja vapaa-ajan erottamista stressinhallinnan keinona. Haastateltava 6 puolestaan toi esille, että työnteon rajaaminen edellyttää mielen hallintaa erityisesti silloin, kun työhön liittyy vahva palo ja toimijuus:

”- - ilmastopuolella niitä töitä on ihan järjettömästi täl hetkellä, ja Suomesakin tapahtuu sen kans niin paljon ja se työhän ei ikinä lopu ni sit siin pitää olla itte vaan tosi tiukkana sen kans et tekee sen normityöpäivän ja - - sen pitää riittää. Ja sehän vaatii aika paljon semmosta henkistä hyväksyntää siinä et vaiks näkee niit vaikuttamisen mahdollisuuksia et ei vitsi tuollakin pitäis olla ja tohon vois vaikuttaa ja toi ois tärkeitä mut ku ei vaan ehi ni pitää vaan hyväksyy se semmonen epätäydellisyys.”

Haastateltavien puheessa työnteon rajaaminen nähtiin välttämättömänä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin takia. Haastateltavat myös tunnistivat rajaamisen haasteellisuuden, ja kuvasivat pohdintaa ja harjoittelua, joita sen oppiminen edellyttää.

Omien ajatusten ja työn sisältöjen tietoinen rajaaminen. Työnteon rajaamisen lisäksi osa haastateltavista tunnisti, että he johtavat itseään rajaamalla altistumista ilmastonmuutokseen liittyville aiheille:

”- - kyllähän sen ilmastonmuutoksen ja kestävyyskriisin ja vakavuuden ja sen skaalan takia joutuu tavallaan säännöstelemään sitä et miten paljon lukee vaikka siihen liittyviä asioita. Tai mä oon joutunu tekemään semmosia rajanvetoja ittelleni et mä en saa, ei pidä hukuttaa itteensä siihen kaikkeen negatiiviseen mitä siellä on. - - Muuten se tavallaan vie kaiken semmosen päivittäisen jaksamisen.” (H1)

Haastateltava 1 kertoi välttävänsä tietoisesti altistumista ilmastonmuutosta käsitteleville aiheille, koska ymmärtää niiden vaikutuksen omiin ajatuksiinsa ja tunteisiinsa. Haastateltavan puheesta ilmeni, että rajaaminen on kiinteästi yhteydessä siihen, että ilmastonmuutos on hänen työssään vallitseva teema. Myös haastateltava 5 kertoi vältelleensä joskus esimerkiksi tiettyjä ilmastoon liittyviä kriisejä koskevaa uutisointia. Vastaavasti haastateltava 3 kertoi rajanneensa työnsä sisältöä hallitukseen ahdistustaan ja säilyttääkseen toimijuutensa:

”- - kyl mä sit oon myös toisaalta pyrkinykin jollain tavalla rajaamaan sitä mitä mä teen sen takia et mä pystyisin kuitenkin toimimaan, esimerkiks et mä oon ilmottanu mun työnantajalle et mä en osallistu ku on jotain vaikka ilmastonmuutoskonferenssei ni mä en mee niihin, et se ei tavallaan oo suoraan sitä mitä mä oon tääl tekemässä, ja se kuitenkin lisäis mun ahdistusta et mä pyöritäisin niit teemoja ihan jatkuvasti. Et sitä on pakko kuitenkin pyrkii rajaamaan et saa edistettyä sitä omaa asiaa myös.”

Haastateltavan kokemuksessa rajaamiseen liittyi myös omien rajojen viestiminen työyhteisössä.

Ajatusten rajaaminen voidaan nähdä keinona säilyttää toimijuus ja hallita tunteita jo ennen niiden syntymistä. Itsensä johtaminen ajatuksia tai työn sisältöjä rajaamalla edellyttää sen tiedostamista, että tunteilla on vaikutusta työhön. Tämä löydös voidaan liittää tietoon siitä, että ahdistus voi vaikuttaa yksilöön lamaannuttavasti (Roser-Renouf & Maibach, 2010). Omien ajatusten rajaaminen on myös linjassa Headin ja Haradan (2017) havaintoon siitä, että ilmastotutkijat sulkivat ilmastonmuutoksen välillä pois mielestään ja tunteistaan kyetäkseen toimimaan ja tekemään päivittäistä työtään. Siten he pitivät yllä

optimistisuutta pysyäkseen motivoituneina. Headin ja Haradan (2017) löydökseen voidaan liittää myös pyrkimys jättää osa ympäristövastuutyöhön liittyvästä negatiivisesta ilmapii-ristä tai kommentoinnista omaan arvoonsa, mitä kuvataan seuraavassa luvussa.

4.2.4 Paksun nahan luominen

Viimeinen tunteiden hallinnan kategoria, paksun nahan luominen, viittaa pyrkimykseen olla välittämättä muiden kommentteista tai ympäristövastuutyötä ympäröivästä ilmapii-ristä. Paksun nahan luominen on kytköksissä ristiriitoihin ja vaikeuksiin, joita haastatel-tavat kuvasivat haastattelujen aikana. Osa haastateltavista kertoi myös saavansa säännöl-lisesti negatiivista tai jopa asiatonta palautetta. Paksun nahan luominen toistui haastatel-tavien puheessa reaktiona esimerkiksi tällaisiin asiattomiin yhteydenottoihin. Lisäksi haastateltavat kuvasivat toistuviin vaikeisiin tunteisiin tottumista tai turtumista.

Negatiivisen palautteen huomiotta jättäminen. Haastateltavat 1, 2, 6 ja 9 kertoivat saavansa ajoittain negatiivista tai asiatonta palautetta, ja kaikki toivat esille pyrkimyksen jättää tällaiset kommentit omaan arvoonsa ja olla välittämättä niistä. Haastateltava 1 koki, että vastuullisuutta priorisoiva yritys kohtaa paljon epäluuloja, ja esimerkiksi kokonais-vaikutusten kannalta merkityksettömiin yksityiskohtiin saatetaan puuttua tarpeettoman herkästi. Tällaiset tapaukset haastateltava 1 koki turhauttavana ja epärealistisena, ja hän kertoi pyrkivänsä jättämään ne huomiotta:

”- - me väitetään todella paljon et me ollaan vastuullisia ja se pitää paik-kansa, siis pystytään osoittamaan se, ja niin kauan ku me ollaan olemassa ni me halutaan pystyy osoittamaan se. Mut tavallaan sit se viedään sille lillu-kanvarsitasolle että kaivetaan esille sieltä joku yks yksityiskohta, että mites nyt ku yksi teidän osakas kerran lensi - - lentokoneella ni voitteko te nyt olla vastuullinen toimija... Ku se keskustelu on usein tällä tasolla. Niin sit se jo-tenki on vaan, tohon ei tiä tavallaan et mitä pitäis tehdä, se on yleensä et se menee kategoriaan sitte että vaan pitää jättää huomiotta.”

Haastateltavan kommentissa pyrkimys jättää negatiiviset kommentit huomiotta on yhtey-dessä neuvottomuuden tunteeseen ja tunteeseen siitä, ettei tilanteeseen tunnu olevan jär-kevää tapaa reagoida. Haastateltava 9 puolestaan toi esille, että negatiiviset kommentit saattavat herättää ärtymystä, ja kertoi opetelleensa tietoisesti ohittamaan ne.

Vaikeisiin tunteisiin tottuminen. Muutosagentit kuvasivat haastatteluissa työhön liittyviä vaikeita tunteita, jotka liittyivät esimerkiksi ilmaston tilaan ja omien vaikutusmahdollisuuksien rajallisuuteen. Osa haastateltavista kuvaili turtumista näille kielteisille tunteille ja tietoisesta pyrkimystä jatkaa vaikeista tunteista huolimatta eteenpäin. Haastateltava 2 kertoi pyrkineensä tietoisesti harjoittelemaan vaikeiden tunteiden pitämistä etäällä:

” - - mä oon koittanu sitä vähän harjotella et ei ottais kaikkee niin henkilökohtaisesti ja ottais niin kauheen lähelle - - .”

Vaikeisiin tunteisiin tottuminen voidaan siis osin nähdä tietoisien harjoittelun tuloksena, mutta toisaalta haastateltava 2 kertoi myös kielteisten tunteiden sietämisen helpottuvan itsestään kokemuksen karttuessa, kun tiettyihin tunteita aikaansaaviin tilanteisiin tottuu. Haastateltava 3 kuvasi vastaavasti sitä, miten hän pyrkii välttämään vaikeiden tunteiden märehtimistä. Haastateltava 5 puolestaan toi esille epäuskonsa siihen, että ilmastonmuutosta pystyttäisiin enää hillitsemään tai ainakaan estämään, mutta hän koki turtuneensa näihin vaikeisiin tunteisiin, koska ne olivat jatkuvasti hänen elämässään läsnä.

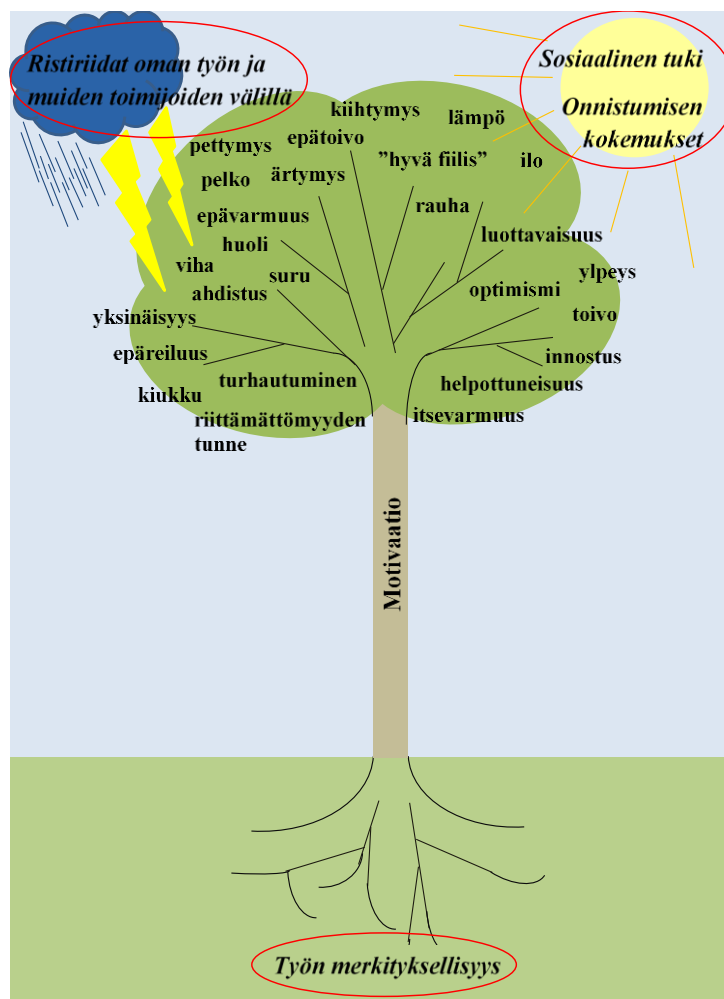
Head ja Harada (2017) tunnistavat paksun nahan luomisen yhdeksi tavaksi hallita työhön liittyviä tunteita, ja heidän haastattelemansa ilmastotutkijat kuvasivat sitä keinona jaksaa työtä ympäröivää negatiivista ilmapiiriä. Asioiden jättäminen omaan arvoonsa voi kuitenkin olla tunteiden hallinnan kannalta riski silloin, jos tunne pyritään tukahduttamaan. Tunteen tukahduttamisen on nimittäin todettu vaikuttavan tunteeseen päinvastaisesti eli sitä vahvistavasti (Wenzlaff & Wegner, 2000). Paksun nahan luominen voidaan kuitenkin tulkita myös tunteen uudelleenarvioinniksi, jolloin arvioidaan uudelleen tunteeseen johtanut ärsyke, ja pyritään tulkitsemaan se eri tavalla tai jättämään se huomiotta. Tämä lähestymistapa on yleisesti nähty tehokkaana strategiana hallita tunteita. (Gross, 2002.)

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa vastaan tutkimuskysymyksiin esittämällä tutkimukseni keskeiset löydökset ja peilaamalla niitä muutosagenttiuden ja tunteiden tutkimuksen kirjallisuuteen.

5.1 Ympäristövastuutyössä koetut tunteet ja niitä aikaansaavat tekijät

Haastattelussa muutosagentit kuvasivat ympäristövastuutyössä koettuja tunteita, niitä aikaansaavia tekijöitä ja tunteiden hallinnan keinoja. Tässä luvussa syvennytään haastateltavien ilmaisemiin tunteisiin ja niitä aikaansaaviin tekijöihin, jotka esitän puu-vertauskuvan avulla. Mallissa kuvataan Gioia-menetelmällä laaditun datarakenteen pohjalta tunteita aikaansaavat tekijät: työn merkityksellisyys, sosiaalinen tuki, onnistumisen kokemukset sekä ristiriidat oman työn ja muiden toimijoiden välillä. Lisäksi malliin on koottu haastateltavien ilmaisemat tunteet, jotka on poimittu haastattelujen litteroinneista. Malli on esitetty kokonaisuudessaan kuviossa 11.



Kuvio 11. Tunneulottuvuus ympäristövastuutyössä

5.1.1 Työn merkityksellisuuden kokemus motivaation lähteenä

Ilmastonmuutoksen hidastaminen ja torjuminen yhteiskunnallisen tason tavoitteena loi haastateltaville kokemuksen siitä, että he työskentelevät isomman päämäärän ja yhteisen hyvän eteen, mihin haastateltavien kokemus työn merkityksellisyydestä pohjautui vahvasti. Haastateltavat kuvasivat työn merkityksellisyyttä pysyvyyttä ja tahdonvoimaa vahvistavana sekä motivaatiota luovana tekijänä. Siksi työn merkityksellisyys on kuviossa 11 kuvattu puun juurina, jotka rakentuvat omien arvojen mukaan toimimisen ja oman työn tärkeyteen uskomisen yhteissummuna, ja pitävät puuta pystyssä. Motivaatio puolestaan kumpuaa työn merkityksellisyydestä muodostaen puun rungon.

Työn merkityksellisyydessä keskeistä on yksilön kokemus siitä, että hänen tekemälleen työllä on tarkoitus. Toimijuuden ja yhteiseen hyvään vaikuttamisen mahdollisuudet on tunnistettu merkityksellisyyden kokemusta aikaansaaviksi tekijöiksi. (Cheney ym., 2008; Mitra & Buzzanell, 2017.) Työn merkityksellisyys ei kuitenkaan ole staattinen tila, vaan jatkuvasti käynnissä oleva dynaaminen prosessi, jota työssä tapahtuvat asiat muokkaavat. Työn merkityksellisyyden on todettu olevan yhteydessä esimerkiksi työtyytyväisyyteen, sitoutumiseen ja henkiseen hyvinvointiin (Mitra & Buzzanell, 2017).

Mitra ja Buzzanell (2017) selvittivät tutkimuksessaan työn merkityksellisyyden rakentumista vastuullisuustyössä. Tutkimuksessa nousi esille vastuullisuutta ympäröivä kyseenalaistava kulttuuri ja sen negatiivinen vaikutus vastuullisuustyötä tekevien merkityksellisyyden kokemukseen. Mitra ja Buzzanell (2017) tekevät kuitenkin sen johtopäätöksen, että nämä ristiriidat ja haasteet ovat osaltaan vaikuttamassa merkityksellisyyden kokemuksen syntymiseen, mikä kuvaa työn merkityksellisyyden dynaamista luonnetta. Wright ym. (2012) tuovat puolestaan esille ilmastonmuutoksen ristiriitaiset vaikutukset yksilöiden hyvinvointiin: vaikka ilmastonmuutos uhkaa yksilöiden fyysistä ja henkistä terveyttä, ympäristövastuutyö koetaan usein tarkoitukselliseksi ja merkitykselliseksi, mikä edistää yksilön koettua hyvinvointia.

5.1.2 Muut tunteita aikaansaavat tekijät

Yksilö-, organisaatio- ja yhteiskunnan tason toimijoiden sekä vastuullisuustyön tavoitteiden väliset ristiriidat on kuviossa 11 kuvattu myrskynä, joka koettelee puuta. Toisaalta sitä ravitsee aurinko eli eri tahoilta saatava sosiaalinen tuki ja onnistumisen kokemukset. Näiden olosuhteiden ristitulella puu seisoo juuret vahvasti maassa, mutta puun oksilla on monenlaisia positiivisia ja negatiivisia tunteita. Kuten puun lehdet ja oksat, jotka voivat

puodota ja vaihtuvat vääjäämättä aina säännöllisin väliajoin, niin myös tunteet menevät ja tulevat.

Miller ym. (2007) tunnistavat työssä tunteita synnyttävinä ja säätelevinä tekijöinä johdon kontrollin, suhteet asiakkaiden kanssa, sosiaaliset suhteet kollegojen ja esimiehen kanssa, työn ulkopuoliset tekijät sekä itse työn piirteet. Valtaosa tässä tutkielmassa kuvatuista tunteista oli yhteydessä sosiaalisiin suhteisiin muiden kanssa. Suhteet kollegojen kanssa nähtiin ennen kaikkea myönteisten tunteiden aikaansaajina, kun taas erilaiset ristiriidat koettiin kielteisiä tunteita, erityisesti turhautumista, aiheuttavina tekijöinä. Ristiriitoja koettiin niin organisaation sisällä kuin organisaatioiden välisiin suhteisiin ja yhteiskunnallisiin rakenteisiin liittyen. Haastateltavat tunnistivat myös itse työn piirteisiin liittyviä tunteita, jotka limittyivät osaksi sosiaalisten suhteiden ja onnistumisen kokemusten kategorioiden kanssa. Johdon kontrolli ja suhteet asiakkaiden kanssa eivät kuitenkaan tässä tutkielmassa nouse esiin ympäristövastuutyön tunneulottuvuuteen vaikuttavina tekijöinä.

5.1.3 Tunteet vastuullisuustyössä

Wrightin ja Nybergin (2012) tutkimuksessa ympäristön eteen toimivat vastuullisuusjohtajat ja -konsultit ilmaisivat ahdistusta, vihaa, ärtymystä, epätoivoa, pelkoa ja syyllisyyttä. Kaikki nämä tunteet ilmenivät myös tässä tutkimuksessa joko suoraan tai epäsuorasti ilmaistuna. Lisäksi haastateltavat ilmaisivat tässä tutkimuksessa esimerkiksi turhautumista, pettymystä, huolta, surua ja yksinäisyyttä. Kielteiset tunteet kumpusivat ennen kaikkea erilaisista ristiriidoista ja jatkuvasta altistumisesta ilmastonmuutokseen liittyville aiheille.

Wrightin ja Nybergin (2012) tutkimat vastuullisuustoimijat kokivat työssään myös innostusta, ylpeyttä, myötätuntoa, toivoa, intohimoa ja tyytyväisyyttä. Myös positiivisten tunteiden osalta muutosagenttien ilmaisemat tunteet ovat linjassa Wrightin ja Nybergin (2012) löydösten kanssa. Muutosagentit kuvasivat myös esimerkiksi rauhallisuuden ja itsevarmuuden kokemuksia. Lisäksi haastateltavat puhuivat ”hyvästä fiiliksestä”, ja osa haastateltavista liitti mielihyvän tunteet kokemukseen ”lämmöstä”. Positiiviset tunteet ilmenivät erityisesti sosiaalisen tuen, onnistumisen kokemusten ja oman työn merkityksellisuuden yhteydessä.

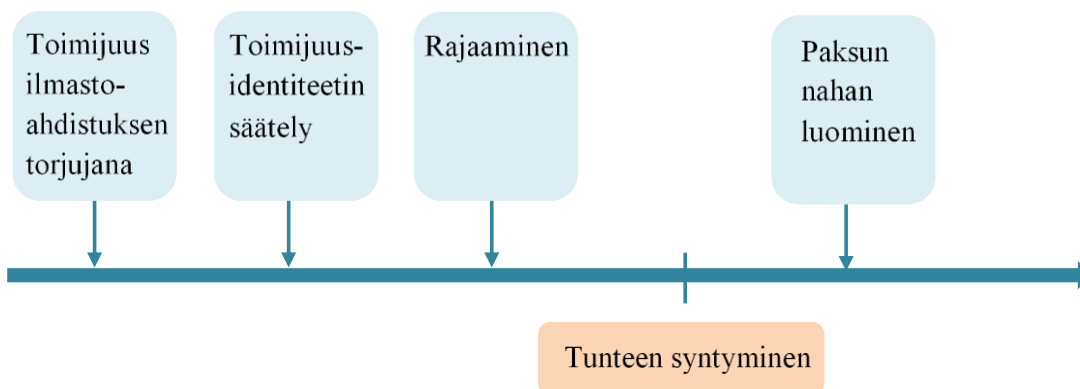
Ympäristövastuutyössä koetut tunteet ovat peräisin niin omasta ydintyöstä, suhteista muiden toimijoiden kanssa kuin yhteiskunnallisista rakenteistakin. Tunteita aikaansaa-
vien tekijöiden tasot kuvaavat sitä, miten vastuullisuustyön tunneulottuvuus on monita-
hoinen kokonaisuus, jossa tunteet eivät synny vain oman työn ydinpiirteistä, vaan monien

eritasoisten tekijöiden yhteissummana. Tässä tutkielmassa tunnistetuista vastuullisuustyössä ilmenevistä tunteista on viitteitä myös aiemmassa kirjallisuudessa. Sen lisäksi tässä tutkielmassa on hahmotettu laajempi kokonaiskuva tunneulottuvuudesta ympäristövastuutyössä, joka muodostuu niin yksittäisistä tunteista kuin niitä aikaansaavista tekijöistäkin.

5.2 Tunteiden hallinnan keinot työn tukena

5.2.1 Tunteiden hallinnan keinojen ajallinen sijoittuminen

Tässä tutkielmassa vastuullisuustoimijoiden tunteiden hallinnan keinot on jaettu neljään kategoriaan: toimijuus ilmastoahdistuksen torjuna, toimijuusidentiteetin säätely, rajaaminen ja paksun nahan luominen. Tulosluvun datarakenteessa esitettyjä tunteiden hallinnan keinoja on havainnollistettu kuviossa 12 sijoittamalla keinot tunnetta edeltävään ja sen jälkeiseen aikaan.



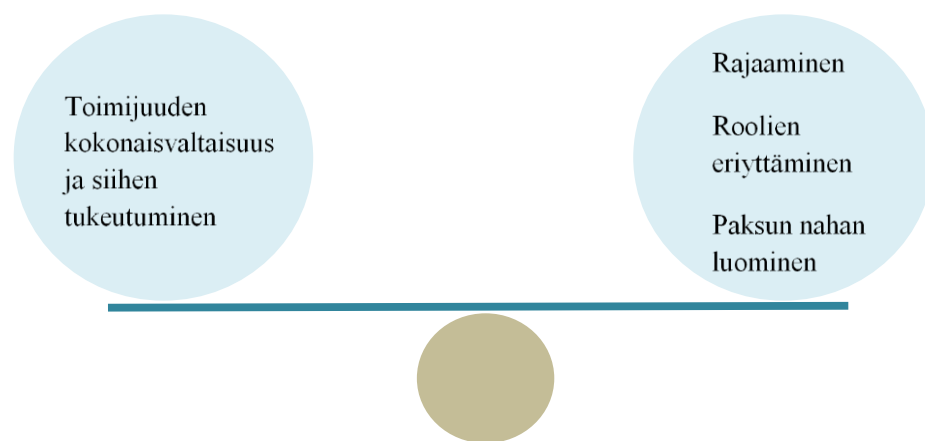
Kuvio 12. Tunteiden hallinnan keinot aikajanalla

Tässä tutkielmassa tunnistetut tunteiden hallinnan keinot painottuvat tunnetta edeltävään aikaan. Vain paksun nahan luominen voidaan nähdä tunteen syntymisen jälkeisenä hallinnan keinona. Gross (2001) toteaaakin, että tunteiden hallinnan strategiat ovat yleensä sitä tehokkaampia, mitä aikaisemmin niitä käytetään tunteiden syntymisen prosessissa. Strategian ajallisesta sijoittumisesta tehtyä päätelmää sen tehokkuudesta voidaan kuitenkin pitää suuntaa antavana, sillä tunteiden hallinnan keinot ovat myös suureksi osin tilannekohtaisia (Elfenbein, 2007).

Tehokkuuden kannalta paksun nahan luominen voidaan nähdä ristiriitaisena keinona, koska tunteen tukahduttamisen on todettu vaikuttavan tunteeseen päinvastoin sitä vahvistavasti (Wegener ym., 1993; Gross, 2001). Toisaalta jos paksun nahan luominen tulkitaan pyrkimykseksi jättää tunteeseen vaikuttanut ärsyke huomiotta, keinon voidaan tulkita sijoittuvan aikajanalla jo aikaisempaan vaiheeseen, jolloin se voidaan vastaavasti nähdä tehokkaampana.

5.2.2 Tunteiden hallinnan keinojen yhteys yksilön identiteettiin

Tarkastelemalla tunteiden hallinnan keinoja sisällöllisestä näkökulmasta voidaan erottaa kaksi ulottuvuutta, joista toinen liittyy oman toimijuuden korostamiseen ja siihen tukeutumiseen, ja toinen toimijuuden piilottamiseen ja rajaamiseen. Kuviossa 13 on havainnollistettu tätä toimijuuden eri puolien välillä tasapainottelua.



Kuvio 13. Toimijuuden korostamisen ja piilottamisen välillä tasapainoilu

Muutosagentit toivat haastatteluissa vahvasti esille toimijuuttaan ja kertoivat pyrkivänsä vaikuttamaan ja innostamaan sen avulla muita. Suurin osa muutosagenteista koki toimijuuden kokonaisvaltaisena osana itseään. Toimijuus koettiin myös ilmastoahdistusta lievittäväksi keinoksi. Toisaalta haastatteluissa ilmeni tarve rajata omaa toimijuutta tai jopa piilottaa se hetkellisesti muilta. Tähän ulottuvuuteen liittyvät esimerkiksi omien ajatusten ja työnteon rajaaminen sekä toimijuuden sivuun jättäminen vapaa-ajalla. Myös asioiden jättämisen omaan arvoonsa voidaan nähdä edellyttävän toimijuuden hetkellistä sivuun jättämistä.

Löydös toimijuuden erilaisesta ilmentämisestä eri konteksteissa voidaan liittää yksilön erilaisiin identiteetteihin. Wright ym. (2012) haastattelivat tutkimuksessaan 36 suurissa yrityksissä toimivaa ilmastoasiantuntijaa ja -konsulttia. Asiantuntijat ja konsultit ilmaisivat erilaisia identiteettejä, jotka ilmenivät eri konteksteissa, ja joiden avulla ilmastotoimijat tasapainoivat henkilökohtaisten uskomustensa ja ristiriitaisten organisaation diskurssien välillä. Eri identiteettien välillä tasapainoilu kävi ilmi itsensä johtamisen keinona. Identiteeteillä oli myös poliittinen ulottuvuus, sillä niiden kautta toimijat pyrkivät vaikuttamaan muihin.

Wrightin ym. (2012) haastattelemat asiantuntijat ja konsultit omaksuivat eri identiteettejä sen mukaan, minkä he kokivat tietyssä kontekstissa tehokkaimmaksi. Esimerkiksi ilmastonmuutosskeptisyyttä kohdatessaan vastuullisuustoimijat korostivat sosiaalisen muutosagentin identiteetistä poikkeavia asioita, kuten tuottavuutta tai ammatillisuutta. Vastaavasti tässä tutkimuksessa haastatellut muutosagentit kertoivat ”hivuttavansa” ilmastotietoisuutta lähipiiriinsä tai esittävänsä ilmastonmuutokseen liittyvät faktat numeerisessa muodossa. Wrightin ym. (2012) haastattelemat asiantuntijat ja konsultit myös ilmaisivat, että he tietoisesti välillä hillitsivät jonkin identiteettinsä ilmaisemista. Tutkimuksessa ilmeni myös tarve etäännyttää itsensä ilmastonmuutokseen liittyvistä asioista esimerkiksi vapaa-ajalla. Nämä löydökset ovat linjassa tämän tutkimuksen kanssa, jossa muutosagentit kuvasivat eri identiteettien välillä tasapainoilua.

Jotta yksilö voi muodostaa itsestään eheän käsityksen, hän luo eri identiteeteistä narratiivisen identiteetin eli tarinan siitä, miten eri identiteetit liittyvät toisiinsa (Wright ym., 2012). Narratiivisen identiteetin merkitys korostuu elämänmuutoksissa, sillä se luo jatkuvuutta yksilön nykyisen olemuksen ja muutoksen aikaansaaman uuden minän välille (Ibarra & Barbulascu, 2010). Narratiivinen identiteetti luo yksilölle myös tarkoituksen tunnetta ja jatkuvuutta (Wright ym., 2012). Tässä tutkimuksessa haastateltujen muutosagenttien kertomukset siitä, miten vastuullisuustavoitteet linkittyvät heidän yksityis- ja työelämänsä välillä, voidaan nähdä eräänlaisena narratiivisena identiteettinä, joka liittää yhteen toimijuuden roolit eri konteksteissa.

Ympäristövastuutyön voidaan siis nähdä edellyttävän toimijuuden säätelyä ja identiteettien välillä liikkumista. Tarve rajata tai korostaa toimijuutta olosuhteiden mukaan voidaan liittää tunnetyön piirteisiin, kun tunnetyö määritellään laveasti sellaiseksi työksi, jossa tunteita ja niiden näyttämistä on hallittava (Ashkanasy ym., 2017). Ympäristövastuutyön hahmottaminen tunnetyön konseptin näkökulmasta tarjoaa siten mahdollisuuden tarkastella vastuullisuustyön yksilölle asettamia vaatimuksia tunnetasolla.

5.3 Tutkimuksen rajoitteet

Tässä tutkielmassa tunteiden merkitystä ympäristövastuutyössä on lähestytty yksilötason subjektiivisesta näkökulmasta hyödyntämällä laadullisia haastatteluja aineistonkeruun menetelmänä. Laadullisten haastattelujen avulla voidaan muodostaa rikas ja syvälinen käsitys yksittäisestä kontekstista (Eriksson & Kovalainen, 2008). Sen sijaan, että tutkimuksella pyrittäisiin luomaan ennustettavia kaavoja ja yleistyksiä, laadullisessa tutkimuksessa keskitytään ymmärtämään ilmiöitä syvällisesti. Samalla on kuitenkin tärkeää nostaa esille tutkimukseen liittyvä epävarmuus ja tulkinnallisuus. (Bryman ym., 2014.) Tässä tutkielmassa lähtökohtana on se, että tunteet muodostavat ihmisille erilaisia todellisuuksia, jotka ovat kokemuksen tasolla kaikki yhtä oikeita ja aitoja. Tätä taustaa vasten on kuitenkin tiedostettava, että tutkielman tulokset eivät ole suoraan siirrettävissä eri konteksteihin, vaan niihin tulisi suhtautua suuntaa antavina.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan tekemät tulkinnat ovat keskeisessä roolissa tulosten muodostamisessa. Tutkija on kuitenkin aina sidottu omiin arvoihinsa ja uskomuksiinsa (Ryan, 2018). Tässä tutkielmassa tehtyihin tulkintoihin vaikuttaa myös opintotautani liiketaloustieteissä, joka saa minut tarkastelemaan tunteisiin liittyviä ilmiöitä johtamisen ja organisoinnin tutkimuksen näkökulmasta. Tunteita voidaan kuitenkin pitää vahvasti poikkitieteellisenä aiheena, jota voidaan tarkastella niin psykologisesta, sosiologisesta kuin biologisestakin perspektiivistä. Vastaavasti yhteiskuntavastuun ja vastuullisuuden teemat linkittyvät monien eri tieteenalojen tutkimukseen, joten tässä tutkielmassa esitetyt näkemykset ovat väistämättä jossain määrin yksipuolisia. Kun pro gradu -tutkielmaa verrataan tieteelliseen kirjallisuuteen, tulosten luotettavuuden arvioinnissa on myös huomioitava tutkijan kokemattomuus ja tutkielman laajuuden rajallisuus esimerkiksi aineistonkeruun osalta.

Työhön liittyviä tunteita tarkasteltaessa on hyvä pitää mielessä, että työhön ja muihin elämään liittyvien tunteiden välinen raja on häilyvä. Varsinkin tässä tutkielmassa, jossa haastateltavat ilmaisivat työ- ja vapaa-ajan identiteettien yhteenkietoutumista, erottelu työssä ja vapaa-ajalla esiintyviin tunteisiin voi olla keinotekoista tai jopa mahdotonta. Lisäksi tämä tutkielma valaisee vain niitä tunteita, joita haastateltavat ovat haastatteluissa ilmaisseet. Kaikkia koettuja tunteita ei välttämättä ole osattu tiedostaa tai pukea sanoiksi. Sosiaalisilla ja kulttuurisilla normeilla voi myös olla vaikutusta siihen, mistä tunteista koetaan soveliaaksi puhua. Länsimaisessa kulttuurissa esimerkiksi positiivisten tunteiden korostaminen on tyypillistä (Head & Harada, 2017). Toisaalta Dasborough (2006) tuo

esille, että työhön liittyvät negatiiviset tunteet muistetaan yleensä paremmin kuin positiiviset.

Haastatteluissa muutosagentit kuvasivat työtään ja tunteitaan monista eri näkökulmista, joista tähän tutkielmaan ovat valikoituneet erityisesti ympäristövastuutyötä luonnehtivat kokemukset. Head ja Harada (2017) huomasivat kuitenkin haastattellessaan australialaisia ilmastotutkijoita, että ilmastonmuutostakin enemmän ahdistusta haastateltaville aiheuttivat oman ydintyön paineet ja tavoitteet. On siis muistettava, että vastuullisuusustyö ei ole muista työelämän trendeistä irrallinen kokonaisuus, vaan sen vaatimukset limittyvät muihin työelämän vaatimuksiin, joita esimerkiksi tietotyön piirteet luovat. Tässä tutkielmassa on kuitenkin esitetty viitteitä siitä, että jonkinlaisia yhtäläisyyksiä ympäristövastuutyössä toimivien sosiaalisten muutosagenttien tunnekokemuksista voidaan tunnistaa.

5.4 Jatkotutkimusehdotukset ja suositukset käytännön toimijoille

5.4.1 Teoreettiset sovelluskohteet ja jatkotutkimusmahdollisuudet

Tässä tutkielmassa on syvennytty yksilötason kokemuksiin ja tunteisiin yhteiskuntavastuun (CSR) kontekstissa, ja siten vastattu tarpeeseen hahmottaa vastuullisuuteen liittyviä mikrotason ilmiöitä aihealueella, jolla näkökulma on perinteisesti keskittynyt makrotasolle niin yhteiskuntavastuun (Rupp ym., 2006) kuin tarkemmin ilmastonmuutoksenkin osalta (Wright ym., 2012). Tutkielma täydentää teoreettista tietoa tunteista organisaatiokontekstissa ja laajentaa käsitystä vastuullisuusustyön vaatimuksista. Löydökset havainnollistavat myös yksilötason tekijöiden merkitystä sosiaalisessa muutosagenttiudessa ja yritysten yhteiskuntavastuutyössä.

Tunteet vastuullisuusustyön kontekstissa on moniulotteinen aihe, joka tarjoaa tulevaisuudessakin monia kiinnostavia ja hyödyllisiä tutkimuskohteita. Tässä tutkielmassa mielenkiinnon kohteena olivat vastuullisuustoimijoiden mikrotason yksilölliset kokemukset. Tulevaisuuden tutkimuksen selvitettäväksi jää, miten vastuullisuuteen kytkeytyvät tunteet ilmenevät kollektiivisella tasolla. Yhteiskunnallisesti merkittävänä tutkimusaiheena voidaan pitää myös sitä, millainen vaikutus vastuullisuusustyössä koetuilla tunteilla yritysten yhteiskuntavastuun toteutumiseen todella on. Lisäksi muutosagenttien narratiivinen identiteetti on tunteiden hallinnan näkökulmasta potentiaalinen tutkimusaihe, kun halutaan ymmärtää, miten yksilöt liittyvät toimijuusidentiteettinsä yhteen muiden identiteettien kanssa.

Koska tunteita on tutkittu vastuullisuuskontekstissa aiemmin vain vähän (Russell & Griffiths, 2008; Onkila, 2015), tässä tutkielmassa on kartoitettu aihetta laadullisin menetelmin. Testaamalla tuloksia määrällisen tutkimuksen keinoin voidaan kehittää tulosten yleistettävyyttä ja siirrettävyyttä muihin konteksteihin, ja siten vahvistaa tässä tutkielmassa tehtyjen tulkintojen objektiivisuutta ja luotettavuutta. Hyödyntämällä erilaisia tutkimusmenetelmiä voidaan myös perehtyä toimijuuden, pystyvyysuskon ja eri tunteiden välisiin yhteyksiin ja kausaalisuussuhteisiin, joista on tässä tutkielmassa esitetty alustavia ajatuksia. Tässä tutkielmassa on sivuttu joitakin tunteisiin liittyviä fyysisiä reaktioita, mutta tunteisiin liittyvät keholliset reaktiot ja fyysiset vaikutukset vastuullisuuskontekstissa voidaan nähdä potentiaalisena tutkimusaiheena, jolla olisi merkittävää uutuusarvoa. Tulevaisuuden tutkimuksessa voisi myös olla mielekästä tarkastella työn merkityksellisyyttä, joka on nähty keskeisenä vastuullisuustyötä leimaavana piirteenä myös viimeaikaisessa suomalaisessa tutkimuksessa (FIBS 2020), ja pohtia siitä kumpuavia voimavaroja suhteessa vastuullisuustyön vaatimuksiin.

5.4.2 Käytännön suositukset

Kirjallisuuskatsauksen ja tämän tutkielman tulosten pohjalta esitän kahdeksan ideaa, joiden avulla ympäristövastuutyössä toimivat yksilöt voivat huolehtia työhyvinvoinnistaan ja työnsä vaikuttavuudesta:

- *Iloitse onnistumisista ja positiivisesta palautteesta.* Ota positiivisista tunteista kaikki ilo irti ja vahvista niitä juhlimalla onnistumisia.
- *Tukeudu kollegoihin ja ole itse muiden tukena.* Jos omasta organisaatiosta ei löydy kollegoja, etsi vertaistukea organisaation ulkopuolelta ihmisistä, jotka jakavat työssään samat arvot ja tavoitteet kuin sinä.
- *Kehitä vaikuttamis- ja neuvottelutaitojasi.* Vaikuttamis- ja neuvottelutaidot edistävät toimijuutta ja helpottavat ristiriitatilanteissa luovimista.
- *Älä pelkää negatiivisia tunteita.* Myös negatiivisista tunteista voi olla hyötyä, ja ne voivat aktivoida tarpeelliseen toimintaan.
- *Vältä tunteiden tukahduttamista.* Ota tunteet vastaan ja käsittele niitä mahdollisuuksien mukaan. Muista, että tunteet ovat nopeasti ohimeneviä. Yritys tukahduttaa tunteita voi päinvastoin vahvistaa niitä.

- *Pyri käsittelemään tunteita mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.* Tunteeseen johtanutta ärsykettä voi pyrkiä arvioimaan uudelleen esimerkiksi keskustelemalla muiden kanssa tai pyrkimällä suhtautumaan tunteeseen johtaneeseen asiaan huumorilla.
- *Aseta rajat.* Tiedosta tunteiden merkitys työssä ja aseta rajat, jotka tukevat omaa hyvinvointiasi niin työssä kuin yksityiselämässäkin esimerkiksi rajaamalla työn sisältöjä ja määrää.
- *Jatka toimimista niiden asioiden eteen, joita pidät tärkeinä.* Itselle tärkeiden tavoitteiden eteen työskentely luo merkityksellisyyttä ja toivoa niin itsellesi kuin muille ihmisille ympärilläsi.

Yksilötason lisäksi tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää niin organisaatioissa kuin yhteiskunnallisella tasollakin. Organisaatiotasolla sosiaalisten muutosagenttien tunteiden hallintaa voidaan edistää esimerkiksi tarjoamalla mahdollisuuksia käsitellä työssä heränneitä tunteita. Osa haastatelluista muutosagenteista koki, että organisaatorakenteet, jotka mahdollistavat tuen saamisen tunteiden käsittelyyn matalalla kynnyksellä, olisivat oman työn ja tunteiden johtamisen kannalta hyödyllisiä.

Haastateltavat tunnistivat monia ympäristövastuutyöhön liittyviä yhteiskunnallisen tason ristiriitoja, jotka kumpusivat yhteiskunnan rakenteista sekä median ja poliittisten vaikuttajien toimista. Näiden ristiriitojen nähtiin vaikeuttavan ympäristövastuutyötä, ja ne olivat myös keskeinen työssä esiintyvien kielteisten tunteiden lähde. Yhteiskunnallisella tasolla lienee siis paikallaan kysyä: mitä muutoksia yhteiskunnassa, poliittisessa vaikuttamisessa tai median toiminnassa voidaan tehdä, jotta yhteiskunnalliset rakenteet ja toimijat tukevat ympäristövastuutyötä eivätkä ainakaan vaikeuta sitä? Ilmastonmuutoksen hidastaminen edellyttää yhteistyötä ja suoraselkäisyyttä, joiden toteutumisesta kaikki yhteiskunnan toimijat ovat omalta osaltaan vastuussa.

6 YHTEENVETO

Tämän tutkielman tavoitteena oli muodostaa kokonaisvaltainen käsitys tunteiden merkityksestä ympäristövastuutyössä. Vastuullisuustyötä lähestyttiin tässä tutkielmassa yhteiskuntavastuun (CSR) ympäristöulottuvuuden näkökulmasta. Tutkielmaa varten haastateltiin yhdeksää sosiaalisesti muutosagentiksi itsensä mieltävää ympäristövastuu- ja ilmastotyön asiantuntijaa.

Tutkimuskysymykseni oli:

Mikä on tunteiden merkitys ympäristövastuuta edistävien sosiaalisten muutosagenttien työssä?

Pyrin löytämään vastauksen tutkimuskysymykseen kolmen alakysymyksen avulla:

1. *Millaisia tunteita sosiaaliset muutosagentit kokevat työssä?*
2. *Millaiset tilanteet sosiaalisten muutosagenttien työssä saavat aikaan tunteita?*
3. *Miten sosiaaliset muutosagentit käsittelevät työnsä aikaansaamia tunteita?*

Sosiaalisten muutosagenttien tunteista ja tunteita aikaansaavista tekijöistä muodostettiin tässä tutkielmassa malli puu-vertauskuvan avulla, joka kuvaa vastuullisuustyön tunneulottuvuutta kokonaisuutena. Haastateltavat ilmaisivat monia myönteisiä ja kielteisiä tunteita ilosta ja rauhallisuuden tunteesta turhautumiseen ja epätoivoon. Tunteiden tunnistettiin kumpuavan erityisesti sosiaalisesta tuesta, onnistumisen kokemuksista, ristiriidoista oman työn ja eri toimijoiden välillä sekä työn merkityksellisyydestä. Tunteiden hallinnassa puolestaan korostui vaatimus tasapainoilla toimijuuden korostamisen ja piilottamisen välillä, mitä tarkasteltiin tutkielmassa varsinkin identiteetin ja tunnetyön käsitteiden näkökulmista. Hallinnan keinot liittyivät esimerkiksi rajaamiseen, toimijuusidentiteetin säätelyyn ja paksun nahan luomiseen. Suurin osa tunteiden hallinnasta painottui tunnetta edeltävään aikaan, mikä on nähty tehokkaana tunteisiin vaikuttamisen strategiana (Gross, 2001). Lopuksi tutkielmassa pohdittiin useita mahdollisuuksia tulevaisuuden tutkimukselle ja esitettiin ajatuksia siitä, miten tutkielman tuloksia voidaan hyödyntää käytännössä.

LÄHTEET

- Ashkanasy, N. M. – Humphrey, R. H. – Huy, Q. N. (2017) Introduction to special topic forum: Integrating emotions and affect in theories of management. *Academy of Management Review*, Vol. 42 (2), 175–189.
- Balogun, J. – Gleadle, P. – Hailey, V. H. – Willmott, H. (2005) Managing change across boundaries: Boundary-shaking practices. *British Journal of Management*, Vol. 16 (4), 261–278.
- Bandura, A. (1997) *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman, New York.
- Beattie, J. (2003) Environmental anxiety in New Zealand, 1840–1941: Climate change, soil erosion, sand drift, flooding and forest conservation. *Environment and History*, Vol. 9 (4), 379–392.
- Bechara, A. – Damasio, H. – Damasio, A. R. (2000) Emotion, decision making and the orbitofrontal cortex. *Cerebral Cortex*, Vol. 10, 295–307.
- Beddoe, R. – Constanza, R. – Farley, J. – Garza, E. – Kent, J. – Kubiszewski, I. (2009) Overcoming systemic roadblocks to sustainability: The evolutionary redesign of worldviews, institutions and technologies. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, Vol. 106 (8), 2483–2489.
- Bies, R.J. – Bartunek, J.M. – Fort, T.L. – Zald, M.N. (2007) Corporations as social change agents: Individual, interpersonal institutional, and environmental dynamics. *Academy of Management Review*, Vol. 32 (3), 788–793.
- Blomfield, J. – Troth, A. – Jordan, P. (2016) Emotional thresholds and change agent success in corporate sustainability. Teoksessa: *Emotions and Organizational Governance* (Research on Emotion in Organizations, Vol. 12), 191–216. Emerald Group Publishing Limited.
- Bryman, A. – Bell, E. – Harley, B. (2014) *Business research methods*. 4. painos. Oxford University.
- Buchanan, D. – Badham, R. (1999) Politics and organizational change: The lived experience. *Human Relations*, 52 (5), 609–629.
- Caldwell, R. (2003) Models of change agency: A fourfold classification. *British Journal of Management*, Vol. 14 (2), 131–142.
- Caldwell, R. (2005) Things fall apart? Discourses on agency and change in organizations. *Human Relations*, Vol. 58 (1), 83–114.

- Carroll, A. B. (1979) A three-dimensional conceptual model of corporate social performance. *Academy of Management Review*, Vol. 4, 497–505.
- Carroll, A. B. (1991) The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, Vol. 34 (4), 39–48.
- Carter, D. M. (2011) Recognizing the role of positive emotions in fostering environmentally responsible behaviors. *Ecopsychology*, Vol. 3, 65–69.
- Cheney, G. – Zorn, T. E. Jr. – Planalp, S. – Lair D. J. (2008) Meaningful work and personal/social wellbeing: Organizational communication engages the meanings of work. Teoksessa: *Communication Yearbook 32*, toim. Beck C. S., 137–185. Routledge, New York.
- Chung, C.-N. – Luo, X. (2008) Human agents, contexts, and institutional change: The decline of family in the leadership of business groups. *Organization Science*, Vol. 19 (1), 124–142.
- Cramer, J. – van der Heijden, A. – Jonker, J. (2006) Corporate social responsibility: Making sense through thinking and acting. *Business Ethics: A European Review*, Vol. 15 (4), 380–389.
- Dasborough, M. T. (2006) Cognitive asymmetry in employee emotional reactions to leadership behaviors. *Leadership Quarterly*, Vol. 17, 163–178.
- Davis, P. J. – Schwartz, G. E. (1987) Repression and the inaccessibility of affective memories. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 52, 155–162.
- Doherty, T. J. – Clayton, S. (2011) The psychological impacts of global climate change. *American Psychologist*, Vol. 66 (4), 265–276.
- Elfenbein, H. A. (2007) Emotion in organizations: A review and theoretical integration. *Academy of Management Annals*, Vol. 1, 315–386.
- Elkington, J. (1997) *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business*. Capstone Publishing, Oxford.
- Eriksson, P. – Kovalainen, A. (2008) *Qualitative methods in business research*. Sage, Lontoo.
- FIBS (2020) Yritysvastuunammattilaiset Suomessa -tutkimuksen tulosten julkistamistilaisuus 13.2.2020.
- Fineman, S. (2003) *Understanding emotion at work*. Sage, Lontoo.
- Fisher, C. D. – Ashkanasy, N. M. (2000) The emerging role of emotions in work life: An introduction. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 21, 123–129.

- Friedrich, E. – Wüstenhagen, R. (2017) Leading organizations through the stages of grief: The development of negative emotions over environmental change. *Business and Society*, Vol. 56 (2), 186–213.
- Frijda, N. H. (1986) *The emotions*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Frijda, N. H. (1996) Passions: Emotion and socially consequential behavior. Teoksessa: *Emotions: Interdisciplinary perspectives*, toim. Kavanaugh, R. D. – Zimmerberg, B. – Fein, S., 1–27. Mahwah, Lawrence Erlbaum.
- Funke, J. (2010) Complex problem solving, a case for complex cognition? *Cognitive Processes*, Vol. 11, 133–142.
- Ghauri, P. – Gronhaugh, K. (2005) *Research methods in business studies: A practical guide*. Prentice Hall.
- Giddens, A. (1984) *The Constitution of Society*. Polity, Cambridge.
- Giddens, A. (1985) Marx's correct views on everything. *Theory and Society*, Vol. 14, 67–74.
- Gioia, D. A. – Corley, K. G. – Hamilton, A. L. (2013) Seeking qualitative rigor in inductive research: Notes on the Gioia methodology. *Organizational Research Methods*, Vol.16 (1), 15–31.
- Gist, M. E. (1987) Self-efficacy: Implications for organizational behavior and human resource management. *Academy of Management Review*, Vol. 12 (3), 472–485.
- Gross, J. J. (2001) Emotion regulation in adulthood: Timing is everything. *Current Directions in Psychological Science*, Vol. 10, 214–219.
- Gross, J. J. (2002) Emotion regulation: Affective, cognitive, and social consequences. *Psychophysiology*, Vol. 39, 281–291.
- Gross, J. J. – John, O. P. (1998) Mapping the domain of expressivity: Multimethod evidence for a hierarchical model. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 74, 170–191.
- Hartley, J. – Bennington, J. – Binns, P. (1997) Researching the roles of internal-change agents in the management of organizational change. *British Journal of Management*, Vol. 8, 61–73.
- Head, L. – Harada, T. (2017) Keeping the heart a long way from the brain: The emotional labour of climate scientists. *Emotion, Space and Society*, Vol. 24, 34–41.
- Hochschild, A. (1979) Emotion work, feeling rules, and social structure. *American Journal of Sociology*, Vol. 85 (3), 551–575.

- Hochschild, A. (1983) *The managed heart: Commercialization of human feeling*. University of California Press, Berkeley.
- Hoffman, A. J. (2010) Reconciling professional and personal value systems: The spiritually motivated manager as organizational entrepreneur. Teoksessa: *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*, toim. Giacalone, R. A. – Jurkiewicz, C. L., 155–170. 2. painos. M. E. Sharp, Armonk.
- Humphrey, R. H. (2012) How do leaders use emotional labor? *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 33, 740–744.
- Huy, Q. N. – Corley, K. G. – Kraatz, M. S. (2014) From support to mutiny: Shifting legitimacy judgments and emotional reactions impacting the implementation of radical change. *Academy of Management Journal*, Vol. 57 (6), 1650–1680.
- Ibarra, H. – Barbulascu, R. (2010) Identity as narrative: Prevalence, effectiveness, and consequences of narrative identity work in macro work role transitions. *Academy of Management Review*, Vol. 35, 135–154.
- Lawrence, S. A. – Troth, A. C. – Jordan, P. J. – Collins, A. L. (2011) A review of emotion regulation and development of a framework for emotion regulation in the workplace. *Research in Occupational Stress and Well-Being*, Vol. 9, 197–263.
- Lebel, R. D. (2017) Moving beyond fight and flight: A contingent model of how the emotional regulation of anger and fear sparks proactivity. *Academy of Management Review*, Vol. 42, 190–206.
- Lincoln, Y. S. – Guba, E. G. (1985) *Naturalistic inquiry*. Sage, Thousand Oaks.
- Lindebaum, D. – Jordan, P. J. (2012) Positive emotions, negative emotions, or utility of discrete emotions? *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 33, 1027–1030.
- Lok, J. (2010) Institutional logics as identity projects. *Academy of Management Journal*, Vol. 53 (6), 1305–1335.
- Martins, A. – Ramalho, N. – Morin, E. (2010) A comprehensive meta-analysis of the relationship between emotional intelligence and health. *Personality and Individual Differences*, Vol. 49, 554–564.
- Matten, D. – Moon, J. (2005) United Kingdom: An explicit model of business–society relations. Teoksessa: *Corporate social responsibility across Europe*, toim. Habisch, A. – Jonker, J. – Wagner, M. – Schmidpeter, R., 51–66. Springer, Berliini.
- Metcalf, L. – Benn, S. (2013) Leadership for sustainability: An evolution of leadership ability. *Journal of Business Ethics*, Vol. 112 (3), 369–384.

- Miao, C. – Humphrey, R. H. – Qian, S. (2017) A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 90 (2), 177–202.
- Miller, K. I. – Considine, J. – Garner, J. (2007) “Let me tell you about my job”: Exploring the terrain of emotion in the workplace. *Management Communication Quarterly*, Vol. 20 (3), 231–260.
- Mitra, R. – Buzzanell, P.M. (2017) Communicative tensions of meaningful work: The case of sustainability practitioners. *Human Relations*, Vol. 70 (5), 594–616.
- Muller, A. R. – Pfarrer, M. D. – Little, L. M. (2014) A theory of collective empathy in corporate philanthropy decisions. *Academy of Management Review*, Vol. 39 (1), 1–21.
- Norgaard, K. M. (2011) *Living in denial. Climate change, emotions, and everyday life*. The MIT Press, Cambridge.
- Onkila, T. (2015) Pride or embarrassment? Employees’ emotions and corporate social responsibility. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management Journal*, Vol. 22 (4), 222–236.
- Pain, R. (2009) Globalized fear? Towards an emotional geopolitics. *Progress in Human Geography*, Vol. 33 (4), 466–486.
- Patton, M. (2002) *Qualitative research and evaluation methods*. Sage, Newbury Park.
- Pfeffer, J. (2016) Why the assholes are winning: Money trumps all. *Journal of Management Studies*, Vol. 53 (4), 663–669.
- Pihkala, P. (2018) Eco-anxiety, tragedy, and hope: Psychological and spiritual dimensions of climate change. *Zygon*, Vol. 53 (2), 545–569.
- Prasad, P. – Elmes, M. (2005) In the name of the practical: Unearthing the hegemony of pragmatics in the discourse of environmental management. *Journal of Management Studies*, Vol. 42 (4), 845–867.
- Pulver, S. (2007) Making sense of corporate environmentalism: An environmental contestation approach to analyzing the causes and consequences of the climate change policy split in the oil industry. *Organization & Environment*, Vol. 20, 44–83.
- Rabinowitz, P. M. – Poljak, A. (2003) Host-environment medicine: A primary care model for the age of genomics. *Journal of General Internal Medicine*, Vol. 18 (3), 222–227.

- Rafaeli, A. – Sutton, R. I. (1987) Expression of emotion as part of the work role. *Academy of Management Review*, Vol. 12, 23–37.
- Roser-Renouf, C. – Maibach, E. (2010) Communicating climate change. Teoksessa: *The Encyclopedia of Science and Technology Communication*, toim. Hornig Preist. S. Sage, Lontoo.
- Rupp, D. E. – Ganapathi, J. – Aguilera, R. V. – Williams, C. A. (2006) Employee reactions to corporate social responsibility: An organizational justice framework. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27 (4), 537–543.
- Russell, S. – Griffiths, A. (2008) The role of emotions in driving workplace pro-environmental behaviors. *Research on Emotion in Organizations*, Vol. 4, 83–107.
- Ryan, G. (2018) Introduction to positivism, interpretivism and critical theory. *Nurse Researcher*, Vol. 25 (4), 41–49.
- Scherer, K. R. (2000) Emotion. Teoksessa: *Introduction to social psychology: A European perspective*, toim. Hewstone, M. – Stroebe, W., 151–191. Blackwell, Oxford.
- Schutte, N. S. – Malouff, J. M. – Thorsteinsson, E. B. – Bhullar, N. – Rooke, S. E. (2007) A meta-analytic investigation of the relationship between emotional intelligence and health. *Personality and Individual Differences*, Vol. 42, 921–933.
- Silverman, D. (2001) *Interpreting qualitative data: Methods for analyzing talk, text and interaction*. Sage, Lontoo.
- Sonenschein, S. (2016) How corporations overcome issue illegitimacy and issue equivocality to address social welfare: The role of the social change agent. *Academy of Management Review*, Vol. 41 (2), 349–366.
- Sosa, R. (2011) Understanding the future of change agency in sustainability through cellular automata scenarios: The role of timing. *Sustainability*, Vol. 3 (4), 578–595.
- Starik, M. – Marcus, A. A. (2000) Introduction to the special research forum on the management of organizations in the natural environment: A field emerging from multiple paths, with many challenges ahead. *Academy of Management Journal*, Vol. 43 (4), 539–546.
- Toimialaluokitus 2008. <<https://www.stat.fi/meta/luokitukset/toimiala/001-2008/index.html>>, haettu 26.1.2020.

- Voegtlin, C. – Greenwood, M. (2016) Corporate social responsibility and human resource management: A systematic review and conceptual analysis. *Human Resource Management Review*, Vol. 26, 181–197.
- Waddock, S. – Bodwell, C. (2007) *Total responsibility management: The manual*. Greenleaf Publishing, Sheffield.
- Walter, F. – Cole, M. S. – Humphrey, R. H. (2011) Emotional intelligence: Sine qua non of leadership or folderol? *Academy of Management Perspectives*, Vol. 25 (1), 45–59.
- Wegener, D. M. – Erber, R. – Zanakos, S. (1993) Ironic processes in the mental control of mood and mood-related thought. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 65, 1093–1104.
- Weintrobe, S. (2013) The difficult problem of anxiety in thinking about climate change. Teoksessa: *Engaging with climate change: Psychoanalytic and interdisciplinary perspectives*, toim. Weintrobe, S., 33–47. Routledge, Lontoo.
- Wenzlaff, R. M. – Wegner, D. M. (2000) Thought suppression. *Annual Review of Psychology*, Vol. 51, 59–91.
- Whittington, R. (1992) Putting Giddens into action: Social systems and managerial agency. *Journal of Management Studies*, Vol. 29 (6), 693–712.
- Wright, C. – Nyberg, D. (2012) Working with passion: Emotionology, corporate environmentalism and climate change. *Human Relations*, Vol. 65 (12), 1561–1587.
- Wright, C. – Nyberg, D. – Grant, D. (2012) "Hippies on the third floor": Climate change, narrative identity and the micro-politics of corporate environmentalism. *Organization Studies*, Vol. 33 (11), 1451–1475.

LIITTEET

Liite 1. Datarakenne

3. tason teemat	2. tason teemat	1. tason teemat
Tunteita aikaansaavat tekijät	Sosiaalinen tuki	Vuorovaikutus ja yhteistyö kollegojen kanssa
		Oman organisaation ulkopuolelta saatu positiivinen palaute
	Onnistumisen kokemukset	Työn edistyminen
		Työn päämäärien saavuttaminen
	Työn merkityksellisyys	Omien arvojen mukaan toimiminen
		Usko oman työn tärkeyteen
	Ristiriidat oman työn ja muiden toimijoiden välillä	Yksilötason konfliktit
		Organisaatiotason ristiriidat
		Yhteiskunnalliset ja poliittiset tekijät
	Tunteiden hallinnan keinot	Toimijuus ilmas-toahdistuksen torjuna
Muiden ihmisten havaittu toimijuus		
Toimijuusidentiteetin säätely		Roolien eriyttäminen
		Työ- ja vapaa-ajan toimijuuden yhteenkietoutuminen
Rajaaminen		Työnteon rajaaminen
		Omien ajatusten ja työn sisältöjen tietoinen rajaaminen
Paksun nahan luominen		Negatiivisen palautteen huomiotta jättäminen
		Vaikeisiin tunteisiin tottuminen

Liite 2. Teemoja havainnollistavia sitaatteja

3. tason teemat	2. tason teemat	1. tason teemat ja niitä edustavia sitaatteja
Tunteita aikaansaavat tekijät	Sosiaalinen tuki	<p>Vuorovaikutus ja yhteistyö kollegojen kanssa</p> <p>”- - kun pääsi näkemään, keskustelemaan ja olemaan yhdessä ni siitä tuli tosi semmonen motivoiva ja hyvä fiilis. Se on yks ehkä semmonen mikä on todella paljon auttanut. Jos sitä yksin pitäis tehdä ni siitä ei tulis yhtään mitään - -.” (H1)</p> <p>”- - mun tunteet liittyy eniten työyhteisöön ja siihen kumulla on ihan huikkeitä työkavereita jotka on tosi osaavia ja tosi ammattilaisia ja sit ihan läheisiä ystäviä myös.” (H5)</p> <p>”Mä saan tosi paljon energiaa siitä ku mä teen tosi tiiviisti yhteistyötä muitten järjestöjen ilmastoasiantuntijoiden kanssa, - - tavallaan sieltä tulee ne mun lähimmät kollegat joiden kanssa näitä asioita voi yhdessä pähkiä ja ratkoa ja yhdessä jotenkin välillä hakata päätä seinään ku ei mikään osallistu ja yhdessä myös iloita ku päästään asioissa eteenpäin - -. Et se on lähes aina semmonen kanava mistä tulee iloa sekä et voi turhautumista purkaa - -.” (H6)</p> <p>Oman organisaation ulkopuolelta saatu positiivinen palaute</p> <p>”- - sen jälkeen luottaa itteensä ja on tavallaan tosi semmonen ilonen ja optimistinen ja tuntuu hyvältä kaikin puolin, että vaikka sitte miettis et on ollu huonoja päiviä ja muuta, ni sit ne kaikki negatiiviset asiat unohdetaan mielestä ku saa joltain ihan odottamattomalta suunnalta jotain positiivista palautetta.” (H1)</p> <p>”Ehkä semmosis hetkissä myös kun joku jota ei oo ikinä ennen tavannu, ottaa meihin yhteyttä, oli se sitten rahottaja tai kuka tahansa miten vaan, ja sit se uskoo siihen mitä me tehdään ja sit on silleen et ei vitsi toi on tosi hyvä ja mä haluun auttaa ja näin ni siitä tulee, tullu muutamii kertoi sellanen tosi lämmin olo - -.” (H2)</p> <p>”- - sen mun esityksen jälkeen - - siel oli vuolaasti kiiheltetty mun esitystä ja et aivan huippu - - ni mä sanoin et mua alkaa taas itkettää, mä sanoin et ihana ku sä sanoit, ku hirveen usein jää sanomatta et mä koitan - - erityisesti jos tulee ulkopuolelta jotain ni sanon kyllä, et koska se lämmittää niin, ku tässäkin juoksee paikasta toiseen ni tuntuu hyvältä et sit se on herättänyt ajatuksia - -.” (H8)</p>
	Onnistumisen kokemukset	<p>Työn edistyminen</p> <p>”- - ne positiiviset tunteet liittyy sitten - - että tavataan jonkun tietyn projektiryhmän kanssa ja saadaan asioita</p>

	<p>eteenpäin ja nimenomaan näitä vastuullisuuspuolen asioita - -.” (H4)</p> <p>”- - sit aina kun näkee tietysti ku asiat etenee ja saadaan tuloksia aikaseks ni se herättää positiivisia tunteita.” (H7)</p> <p>”- - mä huomaan et mä innostun aika paljon ku mä kuulen jostain innovatiivisista uusista ratkaisuista - -.” (H9)</p> <p>Työn päämäärien saavuttaminen</p> <p>”- - totta kai se on työssä aina palkitsevaa jos saa jotain aikaseks - - mut kyl mä koen että tässä työssä ne on sit kuitenkin vähän isompia asioita et se on eri saada joku projekti valmiiks ehkä noin niinku muuten ku sit et saa täs vastuullisuuspuolel jotain asioita eteenpäin ni sillon se oikeesti mun mielestä vähän parantaa maailmaa.” (H4)</p> <p>”- - must tuntuu et siinäkin [vastuullisuustyössä] ne onnistumiset tuntuu viel ehkä vähän paremmilta ku vaik joku projekti joka ei oo mulle henkilökohtasesti ollu niin tärkeä.” (H9)</p>
<p>Työn merkityksellisyys</p>	<p>Omien arvojen mukaan toimiminen</p> <p>”- - vaikka se onkin työtä ja siitä maksetaan mulle palkkaa ja mä en varmasti, jos mulle ei sitä palkkaa maksettais ni mä en ihan tuollaisessa muodossa ja ihan niin paljon varmasti tekisi mutta kyllä mä sit kuitenkin näitä asioita edistäisin vaikka ei siitä mulle palkkaa maksettais.” (H4)</p> <p>”- - mun on hirveen vaikee kuvitella itseäni esimerkiksi jonkun yksityisen firman töihin jossa yritetään tehdä voittoa ja tahkoa rahaa et kyl mun täytyy jollain tavalla olla semmosis tehtävissä missä yritetään jotenkin parantaa maailmaa tai saada aikaan yhteiskunnallista muutosta - -.” (H6)</p> <p>”Niin se on ollu se kantava voima, että tän maapallon pelastaminen ja tota, ystäviäni nauratti ku väitöstilaisuudessa se vastaväittäjä kysy ekaks että miksi sä oot tehny tän työn. Sit mä aattelin et no, koska mä haluan pelastaa tän maapallon - -.” (H8)</p> <p>Usko oman työn tärkeyteen</p> <p>”[Isompi päämäärä työssä herättää] ihan eri tavalla semmosta pysyvyyttä tai sellasta luottamusta sille et sitä jaksaa viedä eteenpäin että - - jaksaa yrittää ja haluaa, semmost tahdonvoimaa tavallaan.” (H1)</p> <p>”- - en mä tekis mitään muuta työtä mieluummin et mä kokisin sen aika turhana ehkä.” (H3)</p>

		<p>”- ei tässä työssä ainakaan tarvii sillä lailla miettiä että mikä se työn merkitys on että kyllä se aika selkeenä on tuolla takaraivossa - -.” (H7)</p>
	<p>Ristiriidat oman työn ja muiden toimijoiden välillä</p>	<p>Yksilötason konfliktit</p> <p>”Totta kai sitä tulee sellastaki kommenttii et tietyl taval sitä vaikeuttaa ihmisten työtä ku meneeki vaatimaan jotain asioita et eihän se aina mitään pelkästään positiivista oo.” (H4)</p> <p>”- jos oli jotain sellasia asioita mitkä tavallaan ei ollu ehkä ristiriidassa sisäisesti asioiden kanssa mut saatto olla et jotenkin vaatii resursseja - - ni sitten se että kiva juttu mut meillä on nyt tämä ja tämä - -. Voi olla jotain ristiriitoja, oli ne sitten jotain myynnillisiä tavoitteita, oli ne sitten jotain just budjettiin tai johonkin muihin tai viestinnällisiin, markkinoinnillisiin prioriteetteihin tai johonkin tämmösiin liittyviä asioita että niitä joutuu vähän puskemaan läpi. - - Että jotta se on tarpeeksi isossa roolissa siellä agendalla ni siinäkin joutuu kuitenkin tekemään sellasta sisäistä myyntityötä myös.” (H7)</p> <p>”- yks insinööri mies sano ku mä tein ympäristöpolitiikkaa sille yritykselle ni sit se jotenki tokas et ai niin ku sä teet noita pehmeitä juttuja et ton nyt osaa kuka vaan - -.” (H8)</p> <p>Organisaatiotason ristiriidat</p> <p>”- ihmiset ihan oikeesti haluaa vaikuttaa ja pyrkii vaikuttamaan, mut usein se todellisuus on siinä mieles tosi vaikee et esimerkiks ne organisaation rakenteet saattaa olla semmosii et yksilön on oikeesti tosi vaikee toimia. Et - - ne organisaatiotasoset ongelmat on tosi isoja. Et ne on vähän semmosii mitkä aiheuttaa tosi paljon turhautumista mussa.” (H3)</p> <p>”- jollain toimittajal voi olla paljon paremmat hinnat mut ne ei ookaan valmiita vaiks sitoutumaan johonkin vastuullisuusvaatimukseen tai - - vastaavasti jos niit ruvetaan kauheesti tiukkaamaan ni sit se prosessi voiki kestää kauemmin et valitaan jotain toimittajaa tai sit just hinta voi olla korkeempi.” (H4)</p> <p>”- erityisesti jos vaikka meitäkin vähän ikään ku haastetaan tämmösessä julkisessa keskustelussa ni se saattaa myös tietenkä herättää jonkinlaisia tunteita, ja aina välillä sitte saattaa tietysti kohdata jotain väittämiä meidänkin yritykseen liittyen mistä ite tietää että ne ei pidä paikkaansa mutta joita esitetään semmosella aika voimakkaallakin äänenpainolla - -. Et ku sit ite kuitenkin tietää niistä taustoista vähän enemmän että miten sitten asiat on ja että nää on tämmösiä mitä on kauheen helppo, vähän ehkä semmosia tavallaan populistisia jotenki, heittoja mitä on helppo tehdä - -.” (H7)</p>

		<p>Yhteiskunnalliset ja poliittiset tekijät</p> <p>”- - me oltais ihan hyvin voitu laittaa pystyyn pikavippifirma ja tehä hirvittävästi tuottaa sillä, ja ihan samoi haasteita meil ois sen pienen yrityksen pyörittämisen näkökulmasta sillon, mutta kyllä tässä samaan aikaan pitää pitää mielessä se oma fokus ja kuitenkin se että on paljon rakenteita jotka on meidän kaltaisia toimijoita vastaan. Varmaan paljon enemmän ku mitä on sillä pikavippifirmalla.” (H1)</p> <p>”Disinformaation levittäminen ja tahallinen ihmisten huijaaminen mikä on aika moderni ilmiö, se turhauttaa selkeesti.” (H5)</p> <p>”- - sanotaan et ei onnistu, ei pysty, et johtuen vaikka laki sanoo näin, no sit ku mennään vähän syvemmälle ni ei se laki sano niin vaan sitä tulkitaan tietyllä tavalla - -.” (H8)</p> <p>”- - välillä tulee semmonen turhautuminen siihen et jos vaikka on pitkään tehty jotain ja sit joku joka ei ees perustu faktaan ni vesittääki sitä vaik yleises keskustelussa - -.” (H9)</p>
<p>Tunteiden hallinnan keinot</p>	<p>Toimijuus ilmastoahdistuksen torjuna</p>	<p>Oma toimijuus</p> <p>”- - ku aina, että paras lääke vaiks ilmastoahdistukseen on teot, ni kokee että niitä tekoja tekee ni ei oikeen oo aikaa ees ahdistuu.” (H2)</p> <p>”- - ku tekee näitten asioitten kaa töitä ni se on ehkä se että mä olisin ahdistuneempi jos mä tekisin ihan jotain muuta duunia ja seuraisin tätä sivusta.” (H6)</p> <p>”Jotkut kollegoista sanoo oikeesti et he kokee ahdistusta, mut mä sanon et mä en kyl oikeesti koska mä koen et mä teen niin paljon muuttaakseni tätä maailmaa oikeeseen suuntaan ja mä tiän et niin moni muukin tekee sitä ja mä uskon et kaikki on mahdollista.” (H8)</p> <p>Muiden ihmisten havaittu toimijuus</p> <p>”- - se mikä siihen liittyy vahvasti on myös se että näkee muita ihmisiä jotka kertoo et mitä he on tehny, - - ku me nähdään siis ihmisiä ilman että on suunniteltu mitään tämmöstä fiilisten jakoa tai muuta ni kaikki aina joko epäsuoraan tai suoraan sanoo jotain semmosta tähän liittyvää ja siitä tulee aina semmonen että mukava nähä että moni muukin miettii näitä asioita ja pyrkii tekemään jotain.” (H1)</p> <p>”Ehkä eniten vaikuttaa sellaset kohtaamiset muiden ihmisten kanssa. - - se on tosi semmost toivoo herättävää et on tosi paljon ihmisiä jotka haluaa edistää asioita.” (H3)</p>

	<p>”- - sit ku mä nään niitä todellisia tekoja et ei pelkääntään sanoja. - - se luo sitä uskoa siitä et asiat muuttuu.” (H8)</p>
<p>Toimijuusidentiteetin säätely</p>	<p>Roolien eriyttäminen</p> <p>”- - mullakin on paljon ihan lähipiirissä niitä ketä ei vois vähempää kiinnostaa, et tietyl taval mun on vähän pakko unohtaa osa siitä aktivistista sitten vapaa-ajalle siirryttäessä. Tai ei oo pakko unohtaa mut sil ei vaan tuu vastakaikua mistään. Mä oon kääntäny sen ite silleen et mä pikku hiljaa ujutan sitä [ilmastotietoisuutta] sinne.” (H1)</p> <p>”Työssä mä peittelen sitä et mä oon kasvissyöjä tai osin vegaani ja sitä mä en nyt ainakaan kerro kenellekään - - . Ja se on tavallaan vähän outo, se on vähän ristiriitanen tunne. - - mä menetän luottamusta jos ihmiset tietää et mä - - pääosin syön vegaanisesti, ni sit ne ajattelee et mul on joku vegaaniagenda. Se on vähän turhauttavaa.” (H5)</p> <p>”- - mä en mene koskaan vaikka teollisuuteen puhumaan et mul ois vihreät maiharit päällä, koska nää on oikeesti sellasia mihin ihmiset kiinnittää huomiota, ja sitten esityksissä on faktoja, on talouslukuja, on numeroita, mitä ne ympäristövaikutukset, mitkä ne on ne taloudelliset menetykset tai kustannukset, ja esitän sen sillä kielellä millä ne ihmiset on tottunu kuulemaan asioita - -.” (H8)</p>
	<p>Työ- ja vapaa-ajan toimijuuden yhteenkietoutuminen</p> <p>”En mä tekis tätä työtä jos mul ei olis sitä samaa tavoitetta [aktiivinen toimijuus, vastuullisuus] tässä. Et sen takia tavallaan sielt yksityiselämästä se tulee se halu kuitenkin tavallaan edistää sitä ja sen takii mä oon tähän työhönki hakeutunu et tavallaan tää on mulle keino edistää sitä - -.” (H3)</p> <p>”- - ku niistä [vastuullisuus-]asioista tietää paljon ja niitä miettii päivittäin myös siellä töissä ni totta kai ne on mukana sit kans siin arjessa ja puolin ja toisin.” (H4)</p> <p>”- - mä en kykene yhtään olemaan, erittelemään työtöminää ja eri minää - -.” (H5)</p>
<p>Rajaaminen</p>	<p>Työnteon rajaaminen</p> <p>”- - mä teen aika paljon kotoo käsin töitä, mikä on siis ihan ihanaa, - - mut sit niis tilanteis toki se on vaikeempi rajata sitä työaikaa ja sit sitä vapaa-aikaa. Ja toki ku tavallaan ne tietyt teemat on vahvasti läsnä sit muissakin asiois mitä tekee ni on se vähän vaikeet rajata sitä.” (H4)</p> <p>”- - ilmastopuolella niitä töitä on ihan järjettömästi täl hetkellä, ja Suomessakin tapahtuu sen kans niin paljon</p>

	<p>ja se työhän ei ikinä lopu ni sit siin pitää olla itte vaan tosi tiukkana sen kans et tekee sen normityöpäivän ja - - sen pitää riittää. Ja sehän vaatii aika paljon semmosta henkistä hyväksyntää siinä et vaiks näkee niit vaikuttamisen mahdollisuuksia et ei vitsi tuollakin pitäis olla ja tohon vois vaikuttaa ja toi ois tärkeetä mut ku ei vaan ehi ni pitää vaan hyväksyy se semmonen epätäydellisyys.” (H6)</p> <p>”- - jollain tavallahan nää asiat on aina siel vapaa-ajalla mut mä ainaki yritän et sillon ne ei niin vahvasti, tai mä yritän erottaa sen työnteon ja vapaa-ajan - -.” (H9)</p> <p>Omien ajatusten ja työn sisältöjen tietoinen rajaaminen</p> <p>”- - kyllähän sen ilmastonmuutoksen ja kestävyyskriisin ja vakavuuden ja sen skaalan takia joutuu tavallaan säännöstelemään sitä et miten paljon lukee vaikka siihen liittyviä asioita. Tai mä oon joutunu tekemään semmosia rajanvetoja ittelleni et ei pidä hukuttaa itteensä siihen kaikkeen negatiiviseen mitä siellä on. - - Muuten se tavallaan vie kaiken semmosen päivittäisen jaksamisen.” (H1)</p> <p>”- - kyl mä sit oon myös toisaalta pyrkinykin jollain tavalla rajaamaan sitä mitä mä teen sen takia et mä pystyisin kuitenkin toimimaan, tavallaan esimerkiksi et mä oon ilmottanu mun työnantajalle et mä en osallistu esimerkiksi ku on jotain vaikka ilmastonmuutoskonferenssi ni mä en mee niihin, et se ei tavallaan oo suoraan sitä mitä mä oon tääl tekemässä, ja se kuitenkin lisäksi mun ahdistusta et mä pyörittäisin niit teemoja ihan jatkuvasti. Et sitä on pakko kuitenkin pyrkiä rajaamaan et saa edistettyä sitä omaa asiaa myös.” (H3)</p>
<p>Paksun nahan luominen</p>	<p>Negatiivisen palautteen huomiotta jättäminen</p> <p>”- - me väitetään todella paljon et me ollaan vastuullisia ja se pitää paikkansa, siis pystytään osoittamaan se, ja niin kauan ku me ollaan olemassa ni me halutaan pystyy osoittamaan se. Mut tavallaan sit se viedään sille lillukanvarsitasolle että kaivetaan esille sieltä joku yks yksityiskohta, että mites nyt ku yksi teidän osakas kerran lensi - - lentokoneella ni voitteko te nyt olla vastuullinen toimija... Ku se keskustelu on usein tällä tasolla. Niin sit se jotenki on vaan, tohon ei tiiä tavallaan et mitä pitäis tehdä, se on yleensä et se menee kategoriaan sitte että vaan pitää jättää huomiotta.” (H1)</p> <p>”- - täs työssä saa aina kuulla niit tiettyjä [kommentteja] jotka on kuullu jo sata kertaa - -, ni ne on ehkä sellasii et niiltä sit sulkee korvansa ja on vähän silleen et siihen on ehkä oppinu - - et ehkä alus mä saatoin ottaa sellaset enemmän tosissaan tai kuunnella tarkemmin mut sit ku on kuullu ne samat jutut miljoona kertaa, ja sit ehkä itellä on sellanen et kattoo niin laajasti niit asioita ni sit välil on sellanen et ärsyttää ku joku tulee sanomaan, se kattoo tosi pienestä ja se ei nää</p>

		<p>yhtään mitään siin ulkopuolella, niin semmoses mä oon huomannu et se ärsyttää mua, ni niissä mä oon sit kyl opetellu siihen et mä sit vaan ohitan ja hymyilen - -.” (H9)</p> <p>Vaikeisiin tunteisiin tottuminen</p> <p>”- - seki on vähän semmonen et siihenkin turtuu kautta tottuu, sit ku sä oot kerran tietynlaiseen asiaan törmänny, sit ku jos se tapahtuu toisen kerran ni sit se ei oo enää niin paha. Plus sitten ku tulee kaiken maailman, skeidaa, ni sille et minkäläist epävarmuutta ja minkälaisii uutisii sietää ni se koko ajan kasvaa...” (H2)</p> <p>”- - kyl mä koen esimerkiks sellasta ilmastoahdistusta melkeen päivittäin et ku se väkisinki se teema toistuu siinä ku tekee vastuullisuustyötä et ei siit pääse mihinkään. Mut sit on ehkä pyrkiny tavallaan ottamaan sen asian sellasena ku on ja jatkaa eteenpäin et ei jää märehtimään siihen. Et se on semmonen et mitä mä aktiivisesti tavallaan myös opettelen.” (H3)</p> <p>”- - mä en oikeesti ajattele et ilmastonmuutos, ei sitä vaan hillitä tarpeeks, it’s not gonna happen ja sit ku mä katon ympärilleni et miten ihmiset toimii ja mitä ne tekee ni ei mul vaan oikeesti, ei oo ihan hirveesti toivoo siihen kaikkeen. Mä oon vähän sitä mieltä et tulee menee ihan helvetin huonosti. Ni sit tavallaan tulee epätoivon hetkiä mut sit ku on jatkuvasti sellasessa... ei oo hirveesti toivoo ni sit sitä ei voi menettääkään.” (H5)</p>
--	--	---

Liite 3. Haastattelujen kysymysrunko (Kierros 1)

Taustakysymykset

1. Kerro omasta koulutustaustastasi ja roolistasi yrityksessänne.
2. Olen ottanut yhteyttä teihin, koska sain vinkin, että olette vastuullisuuden eteen toimivia muutosagentteja. Mitä sinä ajattelet tästä muutosagentti-sanasta: miten määrittelisit muutosagentin ja koetko itse olevasi sellainen?
3. Vastuullisuuteen liittyy monia erilaisia sanoja ja termejä: vastuullisuus, kestävyys, kestävä kehitys, ilmastonmuutos, kiertotalous, yhteiskuntavastuullisuus... Mitä vastuullisuus sinulle ja teidän yrityksenne näkökulmasta tarkoittaa, mihin asioihin sillä viitataan?
4. Mitkä ovat henkilökohtaisia tavoitteitasi vastuullisuuteen liittyen, ja mitkä työkuvaasi tai työrooliisi liittyviä vastuullisuustavoitteita? Onko näiden välillä jokin eroa?
5. Tässä haastattelussa olen kiinnostunut tunteista, joita vastuullisuustyön tekeminen herättää. Miten helppoa sinulle on tunnistaa omat tunteesi ja puhua niistä?

Tunnekokemukset ja niiden syntyminen

6. Miksi teet juuri tätä työtä? Mitä työ sinulle merkitsee?
→ Mitä tunteita se herättää?
7. Kerro esimerkki tilanteesta työssä, joka herätti sinussa paljon positiivisia tai negatiivisia tunteita.
→ Kuvaile, millaisia tunteita tilanne herätti. Miltä sinusta tuntui mielessä? Tai tunsitko jotain kehossa, herättikö tunne jonkin fyysisen reaktion?
→ Osaatko sanoa, mikä oli se asia, joka tunteen herätti?
→ Äsken kuvailit tilannetta, joka herätti sinussa positiivisia/negatiivisia tunteita. Tuleeko sinulle mieleen vielä jokin vastakkainen tilanne (negatiivinen/positiivinen)?
8. Onko työssäsi joitain asioita tai tilanteita, jotka herättävät toistuvasti sinussa jokinlaisia erityisiä tunteita?

9. Millaiset asiat herättävät sinussa tunteita, kun mietitään työpaikkaa tai työtä?
Ovatko tunteet peräisin esimerkiksi muista ihmisistä, jostakin tietystä yhteistyötahosta, itse työn piirteistä tai luonteesta vai koetko töissä sellaisia tunteita, jotka eivät oikeastaan kumpua itse työstä?
10. Kuvaile kivoja, innostavia tai mukavia asioita työssäsi.
→ Millaisia tunteita nämä asiat herättävät?
11. Kuvaile hankalia, tylsiä tai rankkoja asioita työssäsi.
→ Millaisia tunteita nämä asiat herättävät?
12. Koetko, että työsi on tunnepitoista siten, että se herättäisi voimakkaita tai usein toistuvia tunteita?
→ Miksi?

Tunteiden käsittely ja johtaminen

13. Mitä keinoja sinulla on käsitellä tai purkaa työssä heränneitä tunteita?
14. Miten hallitset omia tunteitasi työssä?
15. Painottuuko tunteiden hallinta työajalle vai vapaa-ajalle?
16. Mitä tunteiden hallitseminen sinulta vaatii?
17. Koetko, että tunteet vaikeuttavat tai helpottavat työtä?
18. Kaipaisitko enemmän tukea tunteiden käsittelyyn esimerkiksi omalta organisaatiolta, työkavereilta tai jostain muualta?
→ Millaista tukea ja mistä/keneltä?

Ympäristön/työyhteisön vaikutus

19. Koetko, että omat työstä kumpuavat tunteesi ovat töissä sallittuja vai onko olemassa kiellettyjä tunteita? Saavatko tunteet näkyä töissä?
20. Keskusteletko työpaikalla tunteistasi jonkun kanssa?

Liite 4. Haastattelujen kysymysrunko (Kierros 2)

Taustakysymykset

1. Kerro omasta koulutustaustastasi ja tämänhetkisestä roolistasi organisaatiossasi.
2. Koetko olevasi vastuullisuuden eteen toimiva muutosagentti? Miten määrittelisit muutosagentin?
3. Vastuullisuuteen liittyä monia erilaisia sanoja ja termejä: vastuullisuus, kestävyys, kestävä kehitys, ilmastonmuutos, kiertotalous, yhteiskuntavastuullisuus... Mitä vastuullisuus sinulle ja/tai sinun organisaatiosi näkökulmasta tarkoittaa, mihin asioihin sillä viitataan? Onko jokin vastuullisuuden osa-alue sinulle muita tärkeämpi tai muita enemmän läsnä työssäsi?
4. Mitkä ovat henkilökohtaisia tavoitteitasi vastuullisuuteen liittyen, ja mitkä työnkuvaasi tai työrooliisi liittyviä vastuullisuustavoitteita? Onko näiden välillä jotakin eroa?
5. Tässä haastattelussa olen kiinnostunut tunteista, joita vastuullisuustyön tekeminen herättää. Miten helppoa sinulle on tunnistaa omat tunteesi ja puhua niistä?

Tunnekokemukset ja niiden syntyminen

6. Miksi teet juuri tätä työtä? Mitä työ sinulle merkitsee?
→ Mitä tunteita se herättää?
7. Kerro esimerkki tilanteesta työssä, joka herätti sinussa paljon positiivisia tai negatiivisia tunteita.
→ Kuvaile, millaisia tunteita tilanne herätti. Miltä sinusta tuntui mielessä? Tai tunsitko jotain kehossa, herättikö tunne jonkin fyysisen reaktion?
→ Osaatko sanoa, mikä oli se asia, joka tunteen herätti?
→ Äsken kuvailit tilannetta, joka herätti sinussa positiivisia/negatiivisia tunteita. Tuleeko sinulle mieleen vielä jokin vastakkainen tilanne (negatiivinen/positiivinen)?
8. Onko työssäsi joitain asioita tai tilanteita, jotka herättävät toistuvasti sinussa jonkinlaisia erityisiä tunteita?

9. Millaiset asiat herättävät sinussa tunteita, kun mietitään työpaikkaa tai työtä?
Ovatko tunteet peräisin esimerkiksi muista ihmisistä, jostakin tietystä yhteistyötahosta, itse työn piirteistä tai luonteesta vai koetko töissä sellaisia tunteita, jotka eivät oikeastaan kumpua itse työstä?
10. Onko työssäsi läsnä jotakin ristiriitoja muiden ihmisten tai toimijoiden kanssa?
11. Koetko ilmastoon liittyvää ahdistusta?
→ Helpottaako tai vahvistaako työsi tätä ahdistuneisuutta?
12. Koetko, että sinun pitäisi joissain tilanteissa peitellä toimijuuttasi?
13. Kuvaile kivoja, innostavia tai mukavia asioita työssäsi.
→ Millaisia tunteita nämä asiat herättävät?
14. Kuvaile hankalia, tylsiä tai rankkoja asioita työssäsi.
→ Millaisia tunteita nämä asiat herättävät?
15. Koetko, että työsi on tunnepitoista siten, että se herättäisi voimakkaita tai usein toistuvia tunteita?
→ Miksi?
16. Millä mielellä tulet töihin, millainen fiilis on yleensä töissä? Miksi?

Tunteiden käsittely ja johtaminen

17. Mitä keinoja sinulla on käsitellä tai purkaa työssä heränneitä tunteita?
18. Miten hallitset omia tunteitasi työssä?
19. Mitä tunteiden hallitseminen sinulta vaatii?
20. Painottuuko tunteiden hallinta työajalle vai vapaa-ajalle?
21. Koetko, että tunteet vaikeuttavat tai helpottavat työtä?
22. Kaipaisitko enemmän tukea tunteiden käsittelyyn esimerkiksi omalta organisaatiolta, työkavereilta tai jostain muualta?
→ Millaista tukea ja mistä/keneltä?