



Abstrakti

Pinja Ryky (KM): Työhyvinvoinnin johtamisen lähestymistavat ja niiden opettaminen johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnossa

Työhyvinvoinnin ongelmat ovat lisääntyneet, eikä niitä voida ymmärtää tai ratkaista yksinomaan yksilön tasolla. Johtajuudella ja erityisesti johtamiskoulutuksella on keskeinen rooli siinä, millaisilla käsitteellisillä ja käytännöllisillä kehyksillä työhyvinvointia tulevaisuudessa johdetaan. Nykyiset johtamiskoulutuksen käytännöt painottuvat kuitenkin yksilökeskeisiin ja kapeisiin lähestymistapoihin, mikä herättää myös eettisiä kysymyksiä vastuun kohdentumisesta. Tässä väitöskirjassa tarkastellaan työhyvinvoinnin johtamisen opetusta suomalaisessa johtamiskoulutuksessa, erityisesti Johtamisen erikoisammattitutkinnon (JYEAT) kontekstissa, analysoimalla siihen liittyviä jännitteitä ja kehittämällä opetusta systeemisestä näkökulmasta.

Väitöstutkimus koostuu kolmesta osajulkaisusta, jotka tarkastelevat työhyvinvoinnin johtamista ja sen opetusta eri tasoilla. Aineistot sisältävät johtamiskoulutusten ohjelmakuvauksia, kehittävään työntutkimukseen pohjautuvan yhteiskehittämisintervention työpajanauhoitteita sekä JYEAT-koulutukseen kytkeytyviä kehittämiskokeilujen dokumentointeja. Tutkimusote on laadullinen ja monimenetelmällinen, ja teoreettisina viitekehyksinä hyödynnetään muun muassa kehittävää työntutkimusta sekä kriittistä työhyvinvointitutkimusta.

Tulokset osoittavat, että työhyvinvoinnin johtamisen opetusta läpäisee systemaattinen jännite työhyvinvoinnin laajojen, makro- ja mesotason ongelmanmäärittelyjen sekä koulutuksissa tarjottujen, pääosin yksilökeskeisten ja käytännöllisten ratkaisujen välillä. Työhyvinvointi kehystetään johtamiskoulutuksissa usein välineellisesti osaksi organisaation tuloksellisuutta, ja vastuu hyvinvoinnista siirtyy korostuneesti yksilölle. Vaikka työhyvinvoinnin haasteet tunnistetaan rakenteellisiksi ja systeemisiksi, koulutuksissa ja kehittämistyössä toteutuvat muutokset jäävät useimmiten olemassa olevien käytäntöjen hienosäätöön. Lisäksi työhyvinvoinnin johtamisen opetuksen haasteet kytkeytyvät laajempiin yhteiskunnallisiin ilmiöihin, kuten työn medikalisoitumiseen sekä johtamispuheen ja arjen käytäntöjen väliseen kuiluun.

Väitöskirja tuottaa uutta tietoa siitä, miten työhyvinvoinnin johtamisen opetuksen nykyiset lähestymistavat voivat samalla sekä tunnistaa että uusintaa työhyvinvoinnin ongelmia. Tutkimus tuo esiin tarpeen kehittää johtamiskoulutusta kohti kokonaisvaltaisempia ja rakenteellisia näkökulmia, jotka ylittävät yksilökeskeisen hyvinvointiajattelun ja tukevat työhyvinvoinnin käsitteellistä ja käytännöllistä uudelleenajattelua.



Abstract

Pinja Ryky (M.Ed.): Approaches to managing workplace well-being and their teaching in the Specialist Vocational Qualification in Leadership and Business Management

Work well-being-related problems have increased and cannot be understood or resolved solely at the level of the individual. Leadership—and particularly leadership education—plays a central role in shaping the conceptual and practical frameworks through which work well-being will be managed in the future. However, current leadership education practices tend to emphasize individual-centered and narrow approaches, raising ethical questions regarding the allocation of responsibility. This doctoral dissertation examines the teaching of work well-being management in Finnish leadership education, particularly in the context of the Specialist Vocational Qualification in Leadership (JYEAT), by analyzing the tensions embedded in this teaching and by developing it from a systemic perspective.

The study consists of three sub-publications that explore work well-being management and its teaching at different levels. The data include descriptions of leadership education programs, workshop recordings from a co-development intervention grounded in Developmental Work Research, and documentation of development experiments linked to JYEAT training. The research approach is qualitative and multi-method, drawing theoretically on Developmental Work Research and critical work well-being studies, among other frameworks.

The findings demonstrate that the teaching of work well-being management is permeated by a systematic tension between broad macro- and meso-level problem definitions of work well-being and the predominantly individual-centered and practical solutions offered in educational programs. In leadership education, work well-being is often framed instrumentally as a component of organizational performance, and responsibility for well-being is increasingly shifted to the individual. Although the challenges of work well-being are recognized as structural and systemic, the changes implemented in education and development efforts most often remain limited to fine-tuning existing practices. Furthermore, the challenges of teaching work well-being management are connected to broader societal phenomena, such as the medicalization of work and the gap between leadership discourse and everyday practices.

This dissertation generates new knowledge on how current approaches to teaching work well-being management may simultaneously identify and reproduce work well-being problems. The study highlights the need to develop leadership education toward more holistic and structural perspectives that transcend individual-centered well-being thinking and support the conceptual and practical rethinking of work well-being.