

SAIRAANHOITAJIEN AMMATILLISEN
TOIMIJUUDEN KOKEMUKSIA VARSINAIS-SUOMEN
SAIRAANHOITOPIIRIN YHTEISPÄIVYSTYKSESSÄ

Anna-Maarit Päärni
Pro gradu -tutkielma
Aikuiskasvatustiede
Kasvatustieteiden laitos
Turun yliopisto
Huhtikuu 2018

*Turun yliopiston laatu järjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu
Turnitin OriginalityCheck-järjestelmällä.*

PÄÄRNI, ANNA-MAARIT: Sairaanhoidajien ammatillisen toimijuuden kokemuksia Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin yhteis-päivystyksessä.

Pro gradu -tutkielma, 102 s., 7 liites.

Aikuiskasvatustiede

Huhtikuu 2018

Tämän tutkimuksen aiheena on sairaanhoidajien ammatillinen toimijuus. Ammatillinen toimijuus tarkoittaa tässä työssä kontekstisidonnaista, yksilön tietoista toimintaa työn ja työkäytänteiden sekä oman osaamisen kehittämiseksi. Toimijuuden toteutuminen edellyttää yksilön konkreettista kokemusta siitä, että hänellä on mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua työtään koskevaan päätöksentekoon. Ammatillisen toimijuuden vahvana vaikuttimena on yksilön ammatillinen orientaatio eli se, minkälaiset asiat yksilöä kiinnostavat ja minkälaiset arvot yksilö kokee työssään tärkeiksi. Osana ammatillista uudistumista ja toimijuutta yksilön on muokattava myös ammatillista identiteettiään työkokemuksen karttuessa ja työn muuttuessa. Räsänen ja Truxin (2012) käytännöllisen toiminnan teoriaan peilaten ammatillinen toimijuus voi tässä työssä näyttäytyä taktisena, poliittisena tai moraalisenä toimintana.

Tutkimuksessa tarkasteltiin ammatillista toimijuutta Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin Ensihoidon ja päivystyksen liikelaitoksen sairaanhoidajien kokemana. Tutkimuksen tarkoituksena oli tehdä näkyväksi niitä käytänteitä ja toimintoja, joissa päivystyksen sairaanhoidajat kokevat ammatillisen toimijuuden toteutuvan. Tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita myös siitä, miten koettu työssä viihtyminen, esimiestyö ja ammattiryhmän sisäisen yhteistyön kokemukset vaikuttavat toimintaan työssä. Lisäksi haluttiin selvittää, miten taktinen, poliittinen ja moraalinen orientaatio työssä näyttäytyy ja toisaalta sitä, millaisina toimijoina sairaanhoidajat näkevät itsensä.

Tutkimuksen tavoitteena oli lisätä ymmärrystä ammatillisen toimijuuden toteutumisen hyödyistä päivystyksen sairaanhoidajien työssä ja työhyvinvoinnissa. Tutkimuksen aiheisto koostuu kahdeksasta temahaastattelusta, joiden analysointia ohjasi teoriaohjaavan sisällönanalyysin periaatteet.

Tutkimuksessa sairaanhoidajien oma aktiivisuus ja motivaatio osaamisensa ja työnsä kehittämiseen oli korkea. Sen sijaan kokemukset koetuista todellisista vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksista työssä vaihtelivat ääripäästä toiseen. Kollegiaalisuus ja työssä viihtyminen koettiin pääsääntöisesti positiivisella tavalla omaan toimintaan vaikuttaviksi tekijöiksi. Sairaanhoidajat kokivat työnsä merkitykselliseksi ja työssä koettiin olevan jatkuva mahdollisuus kehittyä. Taktisen, poliittisen ja moraalisen orientaation ilmenemisen lisäksi tutkimusaineistosta hahmottui myös kolme toimijuuden tyyppiä: Omaa vastuuta korostava refleктоiva toimijuus, ulkoapäin ohjautuva toimijuus ja työkokemukseen liittyvä osaamisen jakamista korostava toimijuus.

Sairaanhoidajien puheessa tuli korostuneesti esiin toive esimiesten ja muun johdon tiiviimmästä läsnäolosta työntekijöiden arjen kenttätyössä. Tämä havainnollistaa osaltaan esimiesten roolin olennaisuutta työntekijöiden ammatillisen toimijuuden ja sitä kautta myös työhyvinvoinnin toteutumisen tukemisessa.

Asiasanat: Ammatillinen toimijuus, ammatillinen identiteetti, sairaanhoidajat

UNIVERSITY OF TURKU
Department of Education/Faculty of Education

PÄÄRNI, ANNA-MAARIT: Experiences of professional agency within the nursing staff of Joint Emergency Clinic, the Hospital District of Southwest Finland.

Master's thesis, 102 pages, 7 pages of appendices.

Adult Education

April 2018

The subject of this thesis is professional agency of nurses. For the basis of this study, professional agency means the contextual, conscious activity of an individual to improve their practices of work and personal knowledge. To manifest, professional agency requires the individual having the concrete possibility to influence and participate in his/her workplace decision-making. An individual's professional orientation, their interests and values can strongly influence the impact of agency. As a part of professional development, renewal and agency, the individual is required to work on their professional identity as their level of work experience improves and their work role changes. Throughout this thesis, professional agency may appear as a tactical, political or moral action, as exemplified in Practical Activity Theory, Räsänen and Trux (2012).

The study examined how the nursing staff of the Southwest Finland Hospital District Emergency Clinic have experienced professional agency. The purpose of this study was to highlight the practices and functions in which nursing staff perceived professional agency in effect. The study also focused on how job satisfaction, leadership and the occupational group's internal cooperation affected actions at work. Furthermore, I wanted the study to examine how tactical, political and moral orientation in the workplace appeared and also what kind of subjects nurses see themselves.

The objective of this study was to increase the understanding of the benefits of professional agency in the workplace and the occupational well-being of nurses within the emergency clinic. The materials of this study consist of eight themed interviews and the analysis was steered by the principles of theory-guided content analysis.

Throughout the study the nurses' own desire and motivation to develop their knowledge and improve their skills was high. However, their experiences of real opportunities to influence and participate in their work varied from one extreme to another. Collegiality and job satisfaction, generally had a positive affection on an individual's actions. The nursing staff saw their work as meaningful and they recognized that they have a continuous possibility to develop within their role. In addition to the manifestation of tactical, political and moral orientation, the research material highlighted three types of agency: Personal responsibility emphasizing reflective agency, an external guiding agency and agency related to work experience and the resultant sharing of knowledge.

The nurses' feedback emphasized their desire to have an increased weekday presence from their superiors and other organizational management. This illustrates the essential role of superiors in supporting employee's professional agency and, in doing so, their well-being at work.

Keywords: Professional agency, Professional identity, nurses

SISÄLLYS

1.	JOHDANTO.....	7
2.	AMMATILLINEN TOIMIJUUS.....	11
2.1	Toimijuuden käsite ja valta.....	11
2.2	Ammatillinen toimijuus ja siihen vaikuttavat tekijät.....	13
2.3	Ammatillisen toimijuuden merkitys nykyajan työelämässä.....	15
2.4	Ammatillisen toimijuuden tasot ja ilmentymät.....	16
2.5	Johtamisen ja hallintotavan merkitys ammatillisessa toimijuudessa.....	18
2.6	Ammatillinen identiteetti osana ammatillista toimijuutta.....	21
2.6.1	Ammatillinen identiteetti ja sen rakentuminen.....	21
2.6.2	Käytäntöteoreettinen näkemys ammatillisesta identiteetistä.....	24
2.7	Ammatillisen toimijuuden käsite tässä tutkimuksessa.....	26
3.	SAIRAANHOITAJAN AMMATTI JA AMMATILLINEN TOIMIJUUS.....	29
3.1	Ammatin kehittyminen ja professionaalinen projekti.....	29
3.2	Työkulttuuri ja kollegiaalisuus terveysalalla.....	32
3.3	Sairaanhoitajan ammatilliset osaamisvaatimukset.....	35
3.4	Sairaanhoitajan tulevaisuuden osaamishaasteet.....	37
3.5	Ammatillinen toimijuus sairaanhoitajan työssä.....	38
3.6	Työhyvinvointi ammatilliseen toimijuuteen vaikuttavana tekijänä.....	41
4.	TUTKIMUKSEN KOHDE JA TEHTÄVÄ.....	45
4.1	Tutkimusorganisaation kuvaus.....	45
4.2	Tutkimuskysymykset.....	47
5.	TUTKIMUSMENETELMÄ JA AINEISTO.....	49
5.1	Teemahaastattelu aineistonhankintamenetelmänä.....	49
5.2	Haastattelulomakkeen teemojen ja kysymysten muotoutuminen.....	50
5.3	Haastattelujen toteuttaminen.....	52
5.4	Aineiston analysointi.....	53
5.5	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	55
5.6	Haastatteluun osallistuneiden sairaanhoitajien koulutus- ja työhistoria sekä työnkuva nykyisessä työssä.....	56

6.	TULOKSET: AMMATILLISEN TOIMIJUUDEN TULKINNAT AINEISTOSTA.....	58
6.1	Sairaanhoitajien kokemukset ammatillisen toimijuuden toteutumisesta työssä ja toimijuuteen vaikuttavista sosiokulttuurisista tekijöistä	58
6.1.1	Sairaanhoitajien vaihtelevat kokemukset vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksista työssä	58
6.1.2	Sairaanhoitajien kokemukset oman osaamisen ja työn kehittämismahdollisuuksista	60
6.1.3	Työpaikan sosiokulttuuristen tekijöiden vaikutuksista ammatilliseen toimijuuteen.....	63
6.1.4	Sairaanhoitajien kokemukset esimiestyöstä.....	69
6.2	Sairaanhoitajien käsitykset itsestä ammatillisena toimijana – ammatillisten identiteettien tarkastelua	71
6.2.1	Sairaanhoitajien työtä ohjaavat arvot: ” <i>No kyl kaikki lähtee siitä potilaasta</i> ”	71
6.2.2	Sairaanhoitajien ammatillisen osaamisen käsitykset ja kokemukset: ” <i>Me ei olla mitään lääkäreiden sihteereitä täällä</i> ”	74
6.3	Sairaanhoitajien ammatilliset työorientaatiot aineistossa	76
6.4	Aineistosta muodostuneet sairaanhoitajien ammatillisen toimijuuden tyytit .	79
7.	TULOSTEN TARKASTELU JA POHDINTA	83
7.1	Yhteenvedoa sairaanhoitajien ammatillisen toimijuuden tulkinnoista	83
7.2	Kehittämisehdotuksia organisaatiolle	85
7.3	Tutkimuksen arviointia	86
	LÄHTEET.....	88
	Liite 1. Haastattelurunko.....	96
	Liite 2. Tutkimustiedote.....	99
	Liite 3. Tutkimustiedote 2.....	100
	Liite 4. Suostumuslomake.....	101
	Liite 5. Aineistosta muodostuneet pää- ja alateemat	102

KUVIOT

Kuvio 1. Ammatillinen toimijuus ja siihen liittyvät tekijät

Kuvio 2. Ammatillinen toimijuus työelämän laadun ja tuottavuuden vahvistajana

Kuvio 3. Ammatillisen toimijuuden käsite tässä tutkimuksessa

Kuvio 4. Sairaanhoidajan ammatillinen toimijuus – tutkimuksen viitekehys

TAULUKOT

Taulukko 1. Työ käytännöllisenä toimintana

Taulukko 2. Sairaanhoidajien ammatillisen toimijuuden tyylit

1. JOHDANTO

Työelämän muutostrendeiksi voidaan Kairisen ym. (2003) mukaan määritellä tietotyövaltaistuminen, palvelutyövaltaistuminen, verkottuminen, toimintatapojen joustavoittuminen, työnteon muotojen epätyypillistyminen sekä kansainvälistyminen ja globalisaatio. (Julkunen 2007, 19). Työelämässä kiristyneet tuottavuus- ja tehokkuusvaatimukset sekä globalisaation tuomat kilpailulliset haasteet tuovat organisaatioille ja työyhteisöille paineita kehittää ja uudistaa toimintaansa (Alasoini 2010, 14; Vähäsantanen 2014, 129).

Myös julkista sektoria on viime vuosikymmenien aikana ohjattu kohti markkinaehtoisempaa ja managerivetoisempaa suuntaa (Julkunen 2007, 23). Managerialismi voidaan kääntäen määritellä tarkoittavan ylhäältä päin johtamista, tulostavoitteellisuutta, kilpailua ja työn tehostamista (Collin & Peltoperä 2016, 186). Julkisella sektorilla markkinaehtoista toimintaa ilmentää New Public Management (NPM) eli niin sanottu uusi julkisjohtaminen (Eräsaari 2016, 220; Tienhaara & Manka 2016, 68).

Uuden julkisjohtamisen myötä kunnallisia virastojen ja laitosten toimintaa on uudistettu esimerkiksi muuttamalla niitä liikelaitoksiksi. Uusi julkisjohtaminen ja managerialismi ovat tuoneet mukanaan myös rajoituksia työntekijöiden autonomiaan erilaisin tulos- ja laatuvaatimuksin, budjettirajoituksin sekä suoritusmittauksin. (Julkunen 2007, 23–24.) Suomessa sosiaali- ja terveysalalla markkinaehtoistuminen tulee tehostumaan entisestään parhaillaan käynnissä olevan sosiaali- ja terveyspalvelu-uudistuksen (sote) myötä (Eräsaari 2016, 220).

Työelämässä tapahtuneet muutokset vaikuttavat myös osaamisen tarpeisiin. Ammatit muuttuvat ja osaamista pitää kehittää jatkuvasti. (Stenström 2008, 131.) Joustavuus, ketteryys, oppiminen ja luovuus ovatkin ominaisuuksia, joita työelämään halutaan lisätä (Kontinen, Houni, Karsten & Toivanen 2013, 252–253). Työntekijöiden ammatillisen kehittymisen ohella tuottavuuden edellytyksenä on, että myös organisaatiot ja työyhteisöt kehittyvät. Tämä tarkoittaa jatkuvaa työkäytäntöjen muokkaamista, uudenlaisten yhteistyöhön perustuvien työtapojen kehittämistä sekä eri ammattiryhmien välistä yhteistyötä. (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2014b, 646.)

Yksilöiden suhtautuminen työelämän muutoksiin vaihtelee. Toiset kokevat uudistukset mahdollisuuksina ja innostavina ja toisille muutokset merkitsevät työpaikkaa, jaksamista

ja pätevyyttä koettelevaa uhkaa. (Julkunen 2007, 24–25.) Joka tapauksessa uusien toimintatapojen suunnittelu ja käyttöönotto kuluttavat työntekijöiden voimavaroja, koettiinpa ne millaisina tahansa ja siten vaikuttavat väistämättä työntekijöiden voimavaroihin ja työssä jaksamiseen. Muutoksia ja uudistuksia toteutettaessa olisikin tarpeen huomioida myös työntekijöiden jaksaminen ja sitoutuminen. Työn kehittämisen tulisi tapahtua kestäväällä ja työntekijää tukevalla tavalla (Vähäsantanen 2014, 132). Tutkijat jakavat yksimielisesti käsityksen, että työntekijöiden kokemat vaikutusmahdollisuudet ovat erittäin keskeisessä roolissa työssä jaksamisen ja viihtymisen kannalta (Eteläpelto, Heiskanen & Collin 2011a, 356). Työhyvinvoinnin kannalta olennaista muutoksissa on työntekijöiden osallistaminen. Osallisuuden kautta työntekijä voi kokea työnsä muutoksissa hallittavana, ymmärrettävänä ja mielekkäänä. (Alasoini 2010, 33.)

Tämän tutkimuksen teoreettisena lähtökohtana on ammatillinen toimijuus. Aihe muotoutui omasta kiinnostuksestani siihen, miten työntekijät käsittelevät työssä tapahtuvia jatkuvia muutoksia ja kehityspaineita ja miten työssä tapahtuvia uudistuksia voitaisiin toteuttaa työntekijöitä mahdollisimman vähän kuormittavalla tavalla. Uudet innovatiiviset ratkaisut edellyttävät muun muassa voimavaroja, hyvää työilmapiiriä ja työhönsä sitoutuneita työntekijöitä. Ristiriita työn kuormittavuuden ja kehittämis- ja tehokkuusvaateiden välillä onkin ilmeinen.

Työelämän kontekstissa toimijuus mielletään työntekijän osallisuutena ja vaikutusmahdollisuuksina sekä ammatti-identiteetin työstämisenä. Toisaalta siihen liittyy myös innovatiivisuus ja työkäytäntöjen kehittäminen. Ammatillisen toimijuuden toteutuminen edellyttää, että edellä mainituille asioille annetaan organisaatiossa tilaa eli organisaation tulee tukea aktiivista toimintakulttuuria johtotasolta lähtien. (Eteläpelto, Hökkä, Paloniemi & Vähäsantanen 2014a, 17–20.) Ammatillista toimijuutta tarvitaan oman työn kehittämiseen, ammatillisen identiteetin neuvotteluun ja työssä oppimiseen (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2014c, 212).

Julkisen sektorin keskeisille osa-alueille, kuten sosiaali- ja terveysalalle, ollaan parhailaan tekemässä suuria ylhäältäpäin saneltuja rakenteellisia uudistuksia, jotka aiheuttavat monenlaisia paineita ja epävarmuutta (Pyöriä 2017, 198). Terveystieteiden muutoksessa alan ammattilaiset ovat kuitenkin itse toteuttamassa muutosta ja voivat myös vaikuttaa siihen, miten ammatit muuttuvat ajan myötä. (Kaivo-Oja 2011, 181).

Tämän työn tarkoituksena on tarkastella Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin Ensihoidon ja päivystyspalveluiden liikelaitoksen sairaanhoitajien ammatillista toimijuutta. Tutkimuskohdeorganisaatiossa on lähihistoriassa tapahtunut merkittävä erilaisten organisaatiokulttuurien ja työtapojen yhdistyminen ja muokkaaminen, kun Ensihoidon ja päivystyspalveluiden liikelaitos aloitti toimintansa nykyisessä kokoonpanossaan tammikuussa 2012. Liikelaitos muodostettiin yhdistämällä Tyksin ensiavun tulosyksiköstä 83 vakanssia ja Turun kaupungin päivystysyksiköstä 42 vakanssia. Lisäksi liikelaitokseen yhdistyi myös Huollon palveluiden tulosalueelta seitsemän vakanssia. (Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri 2013a, 6.) Organisaation henkilökunta siirtyi työskentelemään fyysisesti samoihin tiloihin vuonna 2013 (Nummelin, Pakasto, Lamminen & Lucenius 2011, 20).

Tutkimusorganisaatiossa tapahtuneet ja toisaalta sosiaali- ja terveysalalla parhaillaan käynnissä olevat palvelurakenteiden muutokset vaikuttavat luonnollisesti työntekijöiden ammatilliseen toimijuuteen ja -identiteettiin. Ammatillisen toimijuuden kokemus on erityisen olennainen työelämän muutostilanteissa (Vähäsantanen, Paloniemi, Hökkä & Ete-läpelto 2014b, 221), jonka vuoksi terveysalan organisaatio sopii aiheen tutkimuskoh- teeksi hyvin. Sairaanhoitajaliiton (2017, 30) julkaisemassa sairaanhoitajien työolobarometrissa 2016 tyytymättömmimpiä työoloihinsa olivat päivystyksessä työskentelevät sai- raanhoitajat. Taatakseen alalle sitoutuneita ja motivoituneita työntekijöitä myös tulevai- suudessa, on sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioiden panostettava hyvään ja toimi- vaan työympäristöön (Sairaanhoitajaliitto 2017, 29). Myös tästä näkökulmasta katsoen koen ammatillisen toimijuuden tarkastelun terveysalalla ja päivystysorganisaatiossa tär- keäksi ja mielekkääksi.

Tässä työssä tarkastelun kohteena ovat sairaanhoitajien kokemat vaikuttamis- ja osallis- tumismahdollisuudet työssä sekä heidän ammatilliset identiteetit jatkuvassa työn muu- toksessa. Lisäksi ollaan kiinnostuneita sairaanhoitajien työssä viihtymisestä, esimiestyön kokemuksista sekä siitä, miten ammattiryhmän sisäinen kollegiaalisuus koetaan toteutu- van ja miten nämä mahdollisesti vaikuttavat ammatillisen toimijuuden toteutumiseen. Li- säksi työssä tarkastellaan, miten erilaiset toimijuuden tavat sairaanhoitajien työssä ilme- nevät.

Työssä tarkastellaan sairaanhoitajien ammatillista toimijuutta peilaten sitä terveyden- huollon toimintakulttuuriin ja sairaanhoitajan ammatin kehittymisen historiaan. Tutkitta- van ilmiön monimuotoisuuden ja laajuuden vuoksi aiheita oli rajattava ja tämän vuoksi

ammatin naisvaltaisuus/sukupuolikysymykset, moniammatillisuus sekä asiakasnäkökulma ovat sairaanhoitajien ammatillisen toimijuuden tarkastelusta tässä työssä rajattu pois.

2. AMMATILLINEN TOIMIJUUS

Tässä luvussa tarkastelen tutkimuksen keskeisintä käsitettä, ammatillista toimijuutta. Tässä osiossa pyrin avaamaan käsitteen ja ilmiön merkitystä, monimuotoisuutta sekä siihen vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi luvussa käsitellään ammatillista identiteettiä, joka on yksi merkittävä osa ammatillista toimijuutta. Luvun lopussa kuvaan, millaisesta näkökulmasta ammatillista toimijuutta tässä työssä tarkastellaan.

2.1 Toimijuuden käsite ja valta

Toimijuutta on määritelty monin eri tavoin. Käsitteen ääripäissä toimijuus voidaan nähdä yksilön täydellisenä vapautena toimia miten haluaa tai toisaalta voidaan ajatella toimijuuden olevan täysin rajoitettua, pelkästään ulkoisten valtarakenteiden tai vallitsevien diskurssien ohjaamaa (Hökkä, Vähäsantanen & Saarinen 2010, 143). Sosiologi Anthony Giddens määritteli toimijuuden tietoiseksi toiminnaksi. Giddensin mukaan toimijuus toteutuu ainoastaan silloin, kun yksilö toimii tietoisesti haluamallaan tavalla tietäen tai uskoen, että toiminnalla on tietynlaisia seurauksia. Näin ollen rutiininomainen tai tiedostamaton toiminta ei ole toimijuutta. Giddensin määritelmään sisältyy vallan olemassaolo; yksilöllä on valtaa ja vaihtoehtoja toimia tietoisesti myös toisin kuin toimii. (Giddens 1984, 5–16.)

Giddensin määritelmä on saanut kritiikkiä yksilöllisen ja sosiaalisen analyttisestä erottamattomuudesta sekä sen ajallisen ulottuvuuden puuttumisesta ja inhimillisen elämän pelkistämisestä vain rationaaliseen toimintaan. Esimerkiksi Margaret Archer määrittelee toimijuuden Giddensin tavoin intentionaaliseksi ja tavoitteelliseksi toiminnaksi, mutta näkee toimijuuteen vaikuttavan myös yksilön ja sosiaalisten olosuhteiden välisen vuorovaikutuksen. (Eteläpelto ym. 2014b, 204–205.) Elämäkulullisena ilmiönä toimijuus voidaan määritellä kyvyksi kontrolloida ja määrittää elämänsä suuntaa (Biesta & Tedder 2007, 135).

Toimijuus voidaan siis määritellä yksilön kapasiteetiksi tehdä päätöksiä ja toteuttaa niitä. Toimijuuteen käsitteenä sisältyy ajatus voimasta ja vaikutuksesta. (Gordon 2008, 115.) Toimijuus on käsitteenä abstrakti ja sen määrittelytavasta riippuen voidaan toimijuudella määritellä olevan erilaisia resursseja ja rajoitteita. Erilaisille näkökulmille yhteistä on

kuitenkin toimijuuden liittäminen jollakin tavalla voimaan ja valtaan. Toimijuuden edellytyksenä on, että toimijalla on voimaa ja valtaa vaikuttaa asioihin, tehdä valintoja ja päätöksiä ja saada tätä kautta aikaan jotakin. Valta ja voima nähdään siis toimijuuden resursseina ja kapasiteetteina. Näitä voivat olla esimerkiksi henkilön osaaminen, sosiaalinen verkosto ja tieto, jotka tuottavat henkilölle vaikutusvaltaa ja tätä kautta myös toimijuutta. Toimijuuteen liittyvä valta voidaan käsittää sekä toimijuuden resurssina että sen tavoitteena. (Eteläpelto, Heiskanen & Collin 2011b, 11–13.)

Joka tapauksessa toimijuus ja valta liittyvät toisiinsa monella tavalla. Sen lisäksi, että valta voidaan nähdä toimijuuden resurssina, se voidaan nähdä myös toimijuutta rajoittavana tekijänä. Yksilöiden, organisaatioiden ja erilaisten yhteisöjen toimijuutta rajoittavat erilaiset vallankäyttäjät, kuten esimerkiksi erilaiset instituutiot, yhteiskunnalliset vallankäyttäjät ja kulttuuriset normit. (Eteläpelto ym. 2011b, 14.) Michel Foucaultin ajatuksia mukaillen valta ei kuitenkaan aina ole yksiselitteisesti osoitettavissa tietyille henkilöille esimerkiksi aseman tai sääntöjen perusteella. Foucault ajatteli vallan tekijäksi joka ympäröi kaikkea ja kaikkia yksilöitä ketjumaisessa muodossa. Foucault'n mukaan valtaa on myös sellaisilla yksilöillä, joilla tavanomaisen käsityksen mukaan ei ole vallan resursseja. (Foucault 1980, 98.) Pietikäisen (2010, 8) mukaan ihmisten välinen valta syntyy ja rakentuu ihmisten toiminnan tuloksena muodostuneissa moninaisissa suhteissa.

Valta voi siis olla luonteeltaan pysyvää tai vaihtelevaa. Toimijuutta ja valtaa tuleekin tarkastella kontekstuaalisina ilmiöinä (Eteläpelto ym. 2011b, 17, 23.) Tätä voidaan havainnollistaa esimerkiksi tilanteella, jossa vastavalmistunut ja kokematon lääkäri sekä vuosien kokemuksen omaava sairaanhoitaja työskentelevät yhdessä. Yleisen käsityksen mukaisesti arvohierarkiassa lääkäri on sairaanhoitajaa ylempänä, mutta tällaisessa tilanteessa osat saattavat todellisuudessa kääntyä toisin päin. Tällöin sairaanhoitajan osaaminen muodostuu vallan lähteeksi ja resurssi hoitajan toimijuuden lääkärin toimijuutta vahvemmaksi. Käytännön tasolla näin voi tapahtua, vaikka virallinen vastuu tehdystä toiminnasta säilyykin lääkärillä. Kontekstuaalisuuden huomioimisen olennaisuutta tukee myös Biestan ja Tedderin (2007, 137, 145) käsitys toimijuudesta pikemminkin saavutuksena kuin valtana. Heidän mukaansa toimijuus tulee käsittää tietyissä vallitsevissa olosuhteissa tapahtuvana saavutuksena, eikä niinkään vallan ilmentymänä. Tällöin on helpompi ymmärtää myös se, miksi joissain tilanteissa yksilön on helpompi olla aktiivinen toimija kuin toisissa. Biestan ja Tedderin määritelmässä (2007, 135) yksilön toimijuuteen vaikuttavat

niin menneisyys, tulevaisuuden tavoitteet kuin nykyhetken sitoumukset ja kiinnostuksen kohteet.

2.2 Ammatillinen toimijuus ja siihen vaikuttavat tekijät

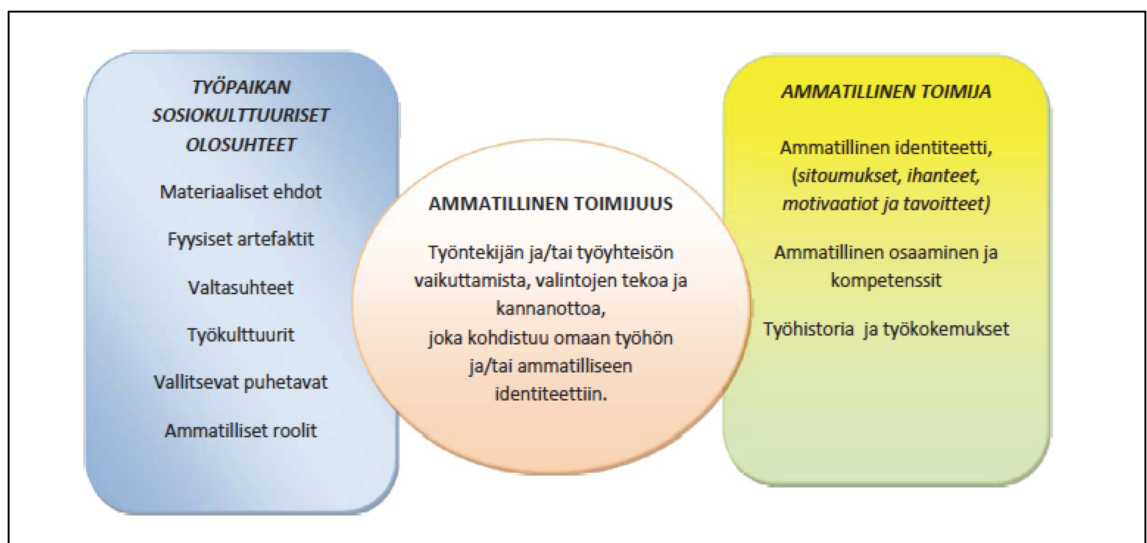
Työelämän kehittämisessä ja työtapojen muutoksissa on olennaista yksilöiden ja yhteisöjen kokemus siitä, että on mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua omaa työtä koskeviin asioihin. (Vähäsantanen ym. 2014b, 221–222). Vaikutusmahdollisuudet ja osallistuminen voidaan määritellä osaksi toimijuutta. Ammatillinen toimijuus (professional agency) liittyy työntekijän osallisuuteen ja vaikutusmahdollisuuksiin, mutta myös innovatiivisuuteen, työkäytäntöjen kehittämiseen ja ammatillisten identiteettien uudistumiseen. Ammatillinen toimijuus voidaan määritellä prosessiksi, joka toteutuu, kun työntekijät toimivat työyhteisössään tai työssään kantaa ottamalla, valintoja tekemällä tai muokkaamalla ammatillista identiteettiään. (Eteläpelto ym. 2014a, 21–22.)

Edellä esitettyyn ammatillisen toimijuuden määritelmään Eteläpelto tutkimusryhmineen on analyysinsa perusteella päätenyt tarkastelemaan toimijuutta subjektikeskeisestä sosiokulttuurisesta näkökulmasta. Tässä lähestymistavassa kiinnitetään huomiota siihen, miten yksilöt rakentavat ammatillisia identiteettejään ja miten toimijuutta neuvotellaan elämäntulkua ja työhistoriaa rakennettaessa sen hetkessä vallitsevassa sosiaalisessa todellisuudessa. (Eteläpelto ym. 2014c, 210.)

Diskursiivisen todellisuussuhteen lisäksi subjektikeskeisessä sosiokulttuurisessa lähestymistavassa yksilöllä ajatellaan olevan myös praktinen ja kehollinen suhde todellisuuteen. Eteläpelto ym. korostavat, että toimijuutta tarkastellessa on huomioitava siihen liittyvä ajallisuus. Toimijuus ilmenee muuttavana yksilökehityksenä, joka perustuu menneisyyteen, mutta jossa on huomioitava myös tulevaisuusorientaatio. Toimijuus on tiukasti kytköksissä persoonalliseen identiteettiin, jonka jatkuvuus ilmenee ja kerrostuu ihmisten omista kerrotuista kokemuksista ja tunteena omasta minuudesta. Toisaalta toimijuutta ei voida käsitellä pelkästään yksilöllisenä ilmiönä, vaan subjektina voi olla myös yhteisö. (Eteläpelto ym. 2014c, 211–212; Eteläpelto ym. 2014a, 22.)

Subjektikeskeisestä sosiokulttuurisesta viitekehyksestä tarkastellen ammatilliseen toimijuuteen kytkeytyy myös toimijan työympäristö sitä rajoittaen tai tukien. Työympäristöön liittyviä tekijöitä ovat työpaikan materiaaliset puitteet, fyysiset työvälineet, viralliset ja

epäviralliset valtasuhteet, vallitsevat puhetavat ja näiden kautta muodostuvat ammatilliset roolit ja asemat. Ammatillisen toimijuuden voimavaroina ja lähteinä nähdään työntekijöiden ammatillinen osaaminen ja kokemukset sekä kompetenssit. Kokonaisuudessaan subjektikeskeinen näkökulmasta ammatillista toimijuutta tarkastellessa se linkittyy läheisesti työntekijöiden ammatillisiin identiteetteihin, ammatilliseen osaamiseen ja yksilölliseen työhistoriaan. (Eteläpelto ym. 2014a, 23). Yksilön toteuttamaan toimijuuteen vaikuttaakin olennaisesti se, millainen käsitys hänellä on itsestään (Eteläpelto ym. 2014c, 207). Ammatillisen toimijuuden hahmottamista subjektikeskeisestä sosiokulttuurisesta näkökulmasta kuvataan kuviossa 1.



KUVIO 1. Ammatillinen toimijuus ja siihen liittyvät tekijät (Eteläpelto ym. 2014a, 22)

Ammatillinen toimijuus voidaan määritellä myös muilla tavoin. Esimerkiksi Pyhältö tutkimusryhmineen on omassa tutkimuksessaan määritellyt ammatillisen toimijuuden eräänlaiseksi kapasiteetiksi, jonka avulla yksilöt kykenevät oppimaan uutta tietoisesti ja vastuullisesti sekä yksilöllisellä että yhteisöllisellä tasolla. Kyseisessä tutkimuksessa ammatillinen toimijuus nähtiin läheisesti liittyvän yksilön minäpystyvyyden tunteisiin, motivaatioon ja osallistumisen kykyihin. (Pyhältö, Pietarinen & Soini 2012, 100.)

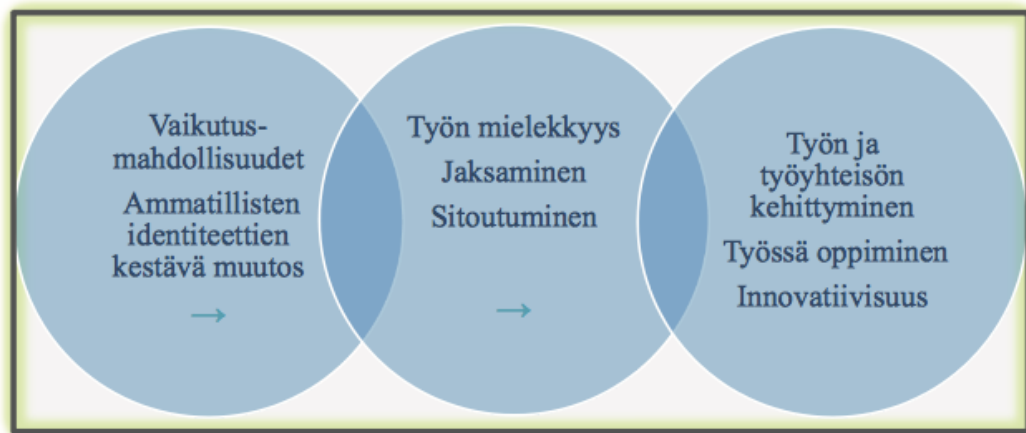
Käsitteellisellä tasolla tarkasteltuna ammatillisessa toimijuudessa on samoja piirteitä kuin Keskinen määrittelemässä alaistaidoissa. Nykyisin alaistaidot-käsitteen sijaan käytetään yleisemmin työyhteisötaidot käsitettä, jolloin käsite kattaa työntekijät roolistaan riippumatta (Rehnbäck, Keskinen & Keskinen 2010, 135). Työyhteisötaidoilla tarkoitetaan halua ja kykyä toimia työyhteisössään rakentavalla tavalla, organisaation perustehtävän

suuntaisesti, yhteistyössä esimiesten ja työkavereiden kanssa (Rehnäck & Keskinen 2005, 27). Hyvät työyhteisötaidot tarkoittavat vastuullista käyttäytymistä, jossa yksilö toimii joustavasti ja rakentavasti mielipiteitä ilmaisemalla ja toimimalla aktiivisesti sekä kantamalla vastuun myös omasta ammattitaidostaan ja sen kehittämistä. (Keskinen 2005, 33, 43–44). Näitä kahta käsitettä vertailemalla voitaisiin sanoa, että toimimalla taitavasti työyhteisössään yksilö harjoittaa samalla myös ammatillista toimijuutta ja toisinpäin.

2.3 Ammatillisen toimijuuden merkitys nykyajan työelämässä

Kuten työn johdannossa todettiin, nykyajan työelämä edellyttää työntekijöiltä ja organisaatioilta innovatiivisuutta, luovuutta ja jatkuvaa ammatillista kehittymistä. Kasvatavat tehokkuusvaatimukset aiheuttavat usein ristiriitaa ammatilliselle identiteetille; ammatilliset ihanteet ja sitoumukset, joita yksilö haluaa työssään noudattaa, vaativat muokkausta, kun työtä pitää tehdä uudelle, tehokkaammalla tavalla. Tämä korostuu esimerkiksi opetus- ja hoitotyön ammateissa, joissa työtä tehdään vahvasti omalla persoonalla. Tutkimuksista tiedetään myös, että mikäli ammatilliset identiteetit eivät muokkaudu, eivät organisaatiomuutokset ja niillä haetut tavoitteet toteudu käytännössä. (Eteläpelto ym. 2014b, 646.) Toivottuun tulokseen pääsemiseksi tarvitaan ammatillista toimijuutta: työntekijöiden aktiivista osallisuutta ja luovuutta työn ja työkäytäntöjen kehittämiseksi sekä ammatillisen identiteetin muokkaamista muutoksiin sopeutumiseksi ja työhyvinvoinnin turvaamiseksi. (Eteläpelto ym. 2014a, 19–24).

Ammatillisen toimijuuden edistäminen on tärkeää paitsi ammatillisen identiteetin jatkuvan uudelleen muodostamisen kannalta, myös työhön sitoutumisen ja tavoitteiden asettamisen kannalta (Eteläpelto ym. 2014b, 666). Työntekijöiden voidessa vaikuttaa ja kehittää työtään, heidän kokemansa mielekkyys työtä kohtaan kasvaa. Kokemus vaikutusmahdollisuuksista ja työn ilo taas mahdollistavat uuden oppimisen ja innovoinnin ja tätä kautta työssä jaksaminen paranee ja työn tuottavuus lisääntyy. (Hökkä, Vähäsantanen, Paloniemi & Eteläpelto 2017, 35.) Toimijuus voidaankin mieltää työelämän tavoitteeksi, jossa yhdistyvät niin työntekijän vaikutusmahdollisuudet kuin työelämän muutostarpeista nousevat kehittämisvaatimukset. (Eteläpelto ym. 2014a, 28–29.) Tätä ammatillisen toimijuuden kaksisuuntaista vaikutusta sekä työhyvinvointiin että työn tuottavuuteen ja laatuun havainnollistetaan kuviossa 2.



KUVIO 2. Ammatillinen toimijuus työelämän laadun ja tuottavuuden vahvistajana (Hökkä ym. 2017, 35)

2.4 Ammatillisen toimijuuden tasot ja ilmentymät

Ammatillista toimijuutta voidaan toteuttaa niin yksilöllisellä kuin yhteisöllisellä tasolla. Yksilöllisellä tasolla ammatillinen toimijuus voi toteutua esimerkiksi yksilön ammatillisen identiteetin uudelleen neuvotteluna. (Eteläpelto ym. 2014b, 663–662.) Yksilötasolla ammatillista toimijuutta tapahtuu yksilön pohtiessa mikä työssä on itselle tärkeää, halu-aako tärkeisiin asioihin vaikuttaa ja millaisiin asioihin työssä ylipäättään voi vaikuttaa ja millaisiin ei. Yksilötasolla ammatillinen toimijuus on myös oman työn reunaehtojen tiedostamista ja pohdintaa siitä, minkälaiset asiat kussakin tilanteessa kokee mahdollisiksi ja tavoiteltaviksi. (Collin & Peltoperä 2016, 196.) Vahva yksilötason toimijuus omassa työssä voi toisinaan kuitenkin luoda esteitä organisaation kehitykselle, kuten Hökän (2012, 87) opettajankouluttajia tarkastelevassa tutkimuksessa todettiin. Opettajankouluttajien voimakas keskittyminen oman työn kehittämiseen, ammatti-identiteetin prosessointiin sekä omaan työssä oppimiseen loi raja-aitoja eri aineryhmien välille ja esti opettajankouluttajien keskinäistä yhteistyötä sekä organisaatiotason oppimista.

Yhteisöllisellä tasolla toimijana voi olla esimerkiksi työyhteisö, tiimi tai organisaatio. Työyhteisö-/organisaatiotasolla toimijuus tarkoittaa yhteistä aktiivista toimintaa työpaikan käytäntöjen kehittämiseksi. (Eteläpelto ym. 2014a, 28–29.) Sairaalaympäristössä ammattiryhmien sisäistä ja ryhmien välistä yhteisöllisen tason ammatillisen toimijuuden il-

menemistä tarkastelevassa tutkimuksessa ammatillinen toimijuus havainnollistui erilaisina toimijuuden tyyleinä. Transformatiivinen toimijuus ilmeni käytännöllisten ehdotusten tekemisenä ja resistentti toimijuus huomiotta jättämisenä ja vastustuksena. Vastaanottavainen toimijuus näyttäytyi samanmielisyytenä ja tehtyjen ehdotusten tukemisena. Lisäksi tutkimuksessa erotettiin vielä relationaalinen toimijuus, joka ilmeni muihin ammattiryhmiin ja potilaisiin liittyvien käytäntöjen huomioimisena. (Collin, Paloniemi & Vähsäntanen 2015, 77–78.)

Yksittäisen ammattilaisen kokemukset, tieto, kyvyt ja pätevyys muodostavat tärkeän resurssin ammatillisen toimijuuden kehittymiselle. (Kerosuo 2014, 178). Toisaalta ammatillinen toimijuus itsessään on myös välttämätöntä työssä oppimiselle. Uusien luovien tapojen löytäminen tai uusien työkäytäntöjen noudattaminen ja tätä kautta työssä oppiminen edellyttävät aina ammatillisen identiteetin uudelleen muokkaamista eli ammatillista toimijuutta. (Eteläpelto ym. 2014b, 646–647.) Ammatillisella toimijuudella on siis merkittävä rooli työssä oppimisen toteutumisessa (Eteläpelto ym. 2014a, 21).

Tutkimustiedon perusteella työssä oppiminen on luonteeltaan useimmiten sosiaalista ja jaettua, eli tyypillisesti se toteutuu yhdessä työkavereiden kanssa työskennellessä (Collin 2005, 162). Näin ollen työssä oppimiseen liittyvän yksilöllisen identiteetin muokkaamisen lisäksi työssä oppiminen on usein myös yhteisötason toimijuutta (Eteläpelto ym. 2014a, 27). Puhuttaessa työssä olevista oppimismahdollisuuksista, viitataan ennen kaikkea työtä tehdessä tapahtuvaan oppimiseen formaalin koulutuksen sijaan. Oppimismahdollisuudet työssä linkittyvät työntekijän mahdollisuuksiin vaikuttaa siihen, miten työtehtävät työssä toteutetaan. Työssä kehittymisen ja osaamisen lisäämisen kannalta palautteella on olennainen merkitys, koska sen avulla työntekijä kykenee arvioimaan omaa oppimistaan. (Kinnunen 2010, 171.) Ammatillisen toimijuuden kannalta ajateltuna työssä olevat vaikutusmahdollisuudet työtapoihin siis palvelevat myös työssä oppimista. Palaute työstä taas voi toimia toimijuutta vahvistavana tekijänä.

Ammatillinen toimijuus voi ilmentyä paitsi työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksina ja aktiivisena toimintana työpaikan käytäntöjen kehittämiseksi, myös vastustuksena työpaikalla. (Eteläpelto ym. 2014c, 202). Ammatillinen toimijuus voikin siis esiintyä myös kriittikiä tai suoranaisena vastarintana ulkopäin ohjatuille uudistuksille (Eteläpelto ym. 2014b, 658). Ammatillisten opettajien koulutusuudistukseen suhtautumista ja ammatillisen identiteetin muovautumista tarkastelevassa tutkimuksessa osa opettajista suhtautui

uudistuksiin kriittisesti ja muutoksia vastustaen. (Vähäsantanen & Eteläpelto 2009, 22–24.) Toisaalta opettajien ammatillista toimijuutta perusopetusuudistuksen yhteydessä tarkastelevassa tutkimuksessa havaittiin, että suurin osa (63 %) opettajista koki roolinsa uudistuksen keskellä ulkoapäin ohjattujen ohjeiden passiiviseksi objektiksi aktiivisen toimijuuden sijaan. (Pyhältö ym. 2012, 106.) Pyhällön ym. tutkimuksesta käy ilmi, että vaikka ammatillinen toimijuus lähtökohtaisesti määritellään aktiiviseksi toiminnaksi, voi se tietoisesti toteutettuna olla myös passiivisuutta.

Ammatillisen toimijuuden vaikuttimina ovat paitsi ympäröivät olosuhteet, myös se, mitä yksilö pitää ammatillisesti kiinnostavana ja tavoiteltavana. Opettajien toimijuutta ja ammatillisia identiteettejä tarkastelevassa tutkimuksessa havaittiin neljä erilaista ammatillista orientaatiota: kasvatus-, oppiaine-, yhteistyö- sekä tutkimus- ja kehittämisorientaatio. Lisäksi tutkittavilla havaittiin olevan positiivinen asenne työhön, mikäli he kokivat mahdolliseksi harjoittaa omaa ammatillista orientaatiotaan. (Vähäsantanen, Hökkä, Eteläpelto & Rasku-Puttonen 2012, 97, 102–103.) Erilaisten ammatillisten orientaatioiden löytyminen samassa työpaikassa työskentelevillä ammattilaisilla havainnollistaa myös sitä, miten organisaation tavoitteiden ja arvojen lisäksi ammatilliseen identiteettiin vaikuttavat myös yksilölliset tekijät. (Eteläpelto ym. 2014b, 653).

Ammatillinen toimijuus konkreettisella tasolla näyttäytyy työelämässä hyvin käytännöllisenä yksilön tai työyhteisön toimintana käsitteen teoreettisesta lähtökohdasta huolimatta. Ammatillista toimijuutta ilmentävät esimerkiksi sujuvat työkäytänteet, yhteisesti sovittujen töiden toteuttaminen sekä luovat ongelmanratkaisutilanteet. Toimijuus voi näyttäytyä yksilön ehdotuksina uusista toimintatavoista tai kannanottoina työstä. Uudelaisten työkäytänteiden muokkaamiseen ja vakiintumiseen tarvitaan yksilön lisäksi kuitenkin koko työyhteisön yhteistä ammatillista toimijuutta ja sitoutumista. Muutosten aikaansaaminen edellyttää siis koko työyhteisön ammatillista toimijuutta. (Collin & Peltonen 2016, 187–188.)

2.5 Johtamisen ja hallintotavan merkitys ammatillisessa toimijuudessa

Ammatillisen toimijuuden tärkeyttä korostaessa on huomioitava yksilövastuun lisäksi myös työorganisaatioiden osuus toimijuuden tukemisessa (Vähäsantanen, Hökkä, Paloniemi, Herranen & Eteläpelto 2014a, 83). Ammatillista toimijuutta ja työssä kehittymistä

estäviä tekijöitä ovat rutiininomaiset työtehtävät, kiire, ammatilliset raja-aidat, vanhanai-
kaisten työtapojen käyttö sekä tuen ja arvostuksen puute ja vähäiset osallistumismahdol-
lisuudet (Vähäsantanen, Paloniemi, Hökkä & Eteläpelto 2017, 69; Collin & Peltoperä
2016, 187). Ammatillisen toimijuuden toteutuminen edellyttääkin organisaatiotasolla
sellaisten olosuhteiden luomista, jotka kannustavat työntekijöitä aloitteellisuuteen ja osal-
lisuuteen ja mahdollistavat oppimisen ja kehittymisen. Lisäksi toimijuuden tukemiseen
tarvitaan eri ammattiryhmien ja työyhteisöjen yhteistyötä edistävää ilmapiiriä. Koettujen
osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksien lisäksi tarvitaan myös tekoja, todellisia toimi-
juuden ja vaikuttamisen tilanteita, joissa voi ottaa kantaa ja vaikuttaa asioihin. Myös am-
matilliselle identiteettityölle tarvitaan aikaa ja tilaa. (Vähäsantanen ym. 2017, 37, 69.)

Hökkä ym. (2014) ovat tutkineet toimijuutta tukevaa johtamista. Tutkimuksen mukaan
toimijuutta edistävä johtaminen edellyttää kollektiivista johtamista, työntekijöiden toimi-
juuden tukemista sekä kollektiivisten johtamisen käytäntöjen rakentamista yhdessä työn-
tekijöiden kanssa. Henkilöstön toimijuuden tukemisessa olennaisiksi tekijöiksi havaittiin
osallistumisen ja vaikuttamisen edistäminen, vastuun ja tuen antaminen niille, jotka olivat
valmiita työskentelemään yhteisten asioiden eteen ja halusivat vaikuttaa, sensitiivisyys ja
emotionaalinen tuki sekä kriittisten kommenttien ja ehdotusten kuuleminen ja niihin rea-
goiminen. Kollektiivisten johtamisen käytäntöjen rakentamisessa olennaisiksi muodos-
tuivat seuraavat kolme tekijää: ”Siirtyminen satunnaisesta ”käytäväjohtamisesta” tietoi-
seen ja tavoitteelliseen kollektiiviseen johtamiskulttuuriin, yhteisen ymmärryksen luomi-
nen toimintaa säätelevistä sosio-materiaalisista ehdoista sekä kollektiivinen johtajaiden-
titeetin uudelleen neuvottelu”. (Hökkä, Vähäsantanen, Paloniemi, Herranen & Eteläpelto
2014, 136–139.) Hökän ym. tutkimuksessa huomioitavaa on, ettei toimijuutta tukeva joh-
taminen synny itsestään, vaan edellyttää niin koko työyhteisötason työskentelyä uuden-
laisten johtamisen käytänteiden luomiseksi kuin esimiestason itsenäistä identiteettipoh-
dintaa.

Uuden julkisjohtamisen myötä on siirrytty väljäkytkentäisestä hallinnosta kohti tiukka-
kytkentäistä hallintoa (Vanhalakka-Ruoho 2008, 130–131). Väljäkytkentäinen hallinto
viittaa organisaatioon, jolle on ominaista matala hallinnollinen hierarkia ja työntekijöiden
runsas autonomia sekä vähäinen eri osastojen ja organisaatiotasojen riippuvuus. Tiukka-
kytkentäisessä hallintomallissa puolestaan painottuu strategisuus, ulkoiset ohjaus- ja ar-
viointijärjestelmät sekä toiminnan tuloksellisuus ja tehokkuus. (Hökkä ym. 2010, 141–

142.) Hallinnon perspektiivistä tarkasteltuna tiukkakytkentäisessä organisaatiossa muutosten toteuttaminen vaikuttaa tehokkaalta, koska kehittäminen ohjautuu hallinnollisina ulkoapäin ohjattuina päätöksinä (Eteläpelto ym. 2014a, 19).

Opettajia tarkastellessa tutkimuksessa todettiin väljäkytkentäisessä organisaatiossa olevien henkilöiden ammatillinen toimijuus vahvaksi. Väljäkytkentäisessä organisaatiossa tutkittavilla oli mahdollisuus osallistua työnsä kehittämiseen, joka puolestaan edisti tutkittavien yksilöllistä ammatillista kehittymistä ja vahvisti organisaatioon sitoutumista. Toisaalta organisaation heikkoutena oli muutosten hidas toteuttaminen. Samassa tutkimuksessa tiukkakytkentäisessä organisaatiossa työskentelevät henkilöt kokivat hierarkisessa ja byrokraattisessa organisaatiokulttuurissa ammatillisen toimijuutensa rajoitetuksi eivätkä näin ollen kokeneet voivansa juurikaan vaikuttaa työnsä keskeisiä sisältöjä koskevaan päätöksentekoon. Lisäksi heillä oli vaikeuksia sitoutua organisaatioon. Muutokset näissä organisaatioissa saatiin kuitenkin nopeasti ja tehokkaasti toteutetuksi. (Hökkä & Vähäsantanen 2013, 146–147; Vähäsantanen ym. 2012, 100–104.)

Edellä esitettyjen tulosten perusteella tutkijat suosittelevat väljä- ja tiukkakytkentäisen hallintomallin tilalle uudenlaista monikytkentäistä hallintomallia, jossa työntekijöiden, työyhteisöjen ja hallinnon välistä vuorovaikutusta ja kommunikointia lisätään ja näin työntekijöiden kokemuksia ja tietoa voitaisiin hyödyntää paremmin uudistuksia toteutettaessa. (Hökkä & Vähäsantanen 2013, 148; Vähäsantanen ym. 2012, 104–105.) Monikytkentäisessä hallintomallissa toiminta perustuu vahvoihin vuorovaikutusverkostoihin, hyvään tiedonkulkuun sekä tiiviisiin yhteistyösuhteisiin. Näin toimien mahdollistuu myös yhteinen ja jaettu tiedonmuodostaminen sekä yksilöiden ja organisaation kehittyminen. (Hökkä ym. 2010, 155.) On kuitenkin huomioitava, että työntekijöiden aidon ammatillisen toimijuuden toteutumisen korostaminen ei tarkoita, että toimijuuden mahdollisuudet olisivat työntekijöille rajattomat. Organisaatioiden tarjotessa työntekijöille toimijuuden mahdollisuuksia ja tiloja, säilyy työntekijöillä kuitenkin velvollisuus noudattaa organisaation strategiaa, tavoitteita ja yhteisesti sovittuja pelisääntöjä. (Vähäsantanen ym. 2014b, 222.)

2.6 Ammatillinen identiteetti osana ammatillista toimijuutta

2.6.1 Ammatillinen identiteetti ja sen rakentuminen

Ammatillinen identiteetti on yksilön elämänsä historiaan perustuva käsitys itsestä ammatillisena toimijana. Työ- ja ammatillinen identiteetti ovat osa yksilön laajempaa persoonallista identiteettiä. Ammatilliseen identiteettiin sisältyy käsitykset itsestä tarkasteluhetkellä suhteessa työhön ja ammatillisuuteen ja millaiseksi työssään ja ammatissaan haluaa tulla. Ammatillinen identiteetti sisältää myös käsitykset siitä, mihin yksilö kokee kuuluvansa ja samastuvansa, mihin hän sitoutuu työssään ja mitä hän pitää tärkeänä. Lisäksi ammatilliseen identiteettiin sisältyvät työtä koskevat arvot ja eettiset näkökulmat sekä omat tavoitteet ja uskomukset. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26, 32.)

Ammatillisen identiteetin rakentumista voidaan tarkastella esimerkiksi Harrén sosiaalisen identiteetti-projektimallin kautta (Räsänen & Trux 2012, 233). Identiteetin muodostumista tutkinut Harré kuvaa identiteetin rakentuvan sosiaalisen ja persoonallisen identiteetti-projektin kautta. Harré määrittelee sosiaalisen identiteetin rakentuvan neljästä erilaisesta osasta/vaiheesta. Ensimmäisessä identiteetti-projektin osassa yksilö omaksuu erilaisia kielellisiä rakenteita ja sosiaalisia käytäntöjä. Toisessa osassa yksilö muokkaa ja muuntaa aiemmin omaksumaansa persoonalliseen itselle sopivaan muotoon. Kolmannessa osassa yksilö julkistaa oman yksilöllisen identiteettinsä muiden arvioitavaksi. Muiden reaktioista riippuen yksilö voi tässä vaiheessa saada joko arvostusta tai hänet voidaan luokitella täysin järjettömäksi. Viimeistä identiteetti-projektin osaa Harré nimittää tavanomaistumisen vaiheeksi. Tämä toteutuu, mikäli yksilön julkistetut, uudenlaiset identiteetti-piirteet hyväksytään yhteisössä ja niistä tulee yhteisön uusia sosiaalisia käytänteitä. (Harré 1983, 256–257.) Harrén näkemystä ammatillisen identiteetin rakentumiseen soveltaen ammatillinen identiteetti siis rakentuu ja uudistuu jatkuvasti erilaisten vaiheiden kautta ja vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa.

Ammatillinen identiteetti ei ole ominaisuus tai piirre, vaan jotain, mitä käytetään pyrittäessä ymmärtämään itseä ammatillisesti ja henkilökohtaisesti (Paloniemi, Collin, Herranen & Valleala 2012, 74). Käsitys itsestä ammatillisena toimijana rakentuu hakemalla vastauksia kysymyksiin ”mitä, miksi ja miten” työssä vastaan tulevilla tilanteilla. (Räsänen & Trux 2012, 227). Myös koulutuksella on keskeinen rooli ammatti-identiteetin

muodostumisessa (Kurtti-Sonninen 2003, 176). Lisäksi ammatillisen identiteetin muodostumiseen vaikuttavat keskeisesti yksilön omat resurssit, jotka pohjautuvat usein yksilön aiempaan työhistoriaan ja sitä kautta yksilön kompetensseihin ja ammatilliseen asemaan työyhteisössä (Eteläpelto ym. 2014b, 654).

Kuten Harrén edellä esitetty mallikin osoitti, ammatillisen identiteetin rakentuminen on sosiaalisen ympäristön ja yksilön persoonallisen osuuden vuorovaikutusta, jossa yksilö neuvottelee identiteettiasemaansa reagoiden ympäröivään sosiaaliseen todellisuuteen. Ammatillisen identiteetin muodostumisessa olennaisessa osassa on työyhteisöjen sosio-kulttuurinen konteksti. (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2008, 43–45.) Ammatillisessa identiteettineuvottelussa yksilö harjoittaa ammatillista toimijuutta. Toimijuus voi tällöin ilmetä identiteetin ylläpitämisenä tai sen muuttamisena yksilön omien tulkintojen pohjalta. (Hökkä ym. 2010, 152.)

Työelämän uudistukset edellyttävät yksilöiltä enenevässä määrin uusien taitojen oppimista. Uusien taitojen oppiminen ja toimenkuvien muuttuminen johtavat myös ammatillisen identiteetin uudelleen rakentamiseen, eräänlaiseen identiteettineuvotteluun. Ammatillisen identiteetin muokkaaminen ja työssä oppiminen edellyttävät oman työtoiminnan ja sen seurausten reflektointia. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 27–28.) Ammatillinen identiteetin rakentuminen on yksilöllinen ja jatkuva prosessi, jonka myönteisiä ilmentymiä ovat esimerkiksi oman ja toisten työn arvostaminen, avoimuus, erilaisuuden hyväksyminen, laaja-alaisuus ja joustavuus (Kurtti-Sonninen 2003, 58).

Ammatillinen identiteetti rakentuu sekä sosiaalisesta että persoonallisesta puolesta, joiden painotukset eri identiteetin rakentumisen vaiheissa yleensä vaihtelevat. Työuransa alussa olevan työntekijän ammatillisen identiteetin rakentumiseen vaikuttaa todennäköisesti vahvemmin työyhteisöstä tuleva sosiaalinen puoli omien ammatillisten näkökulmien ja kokemusten vielä puuttuessa. Kokemuksen ja hallinnan tunteen lisääntyessä omat yksilölliset persoonalliset puolet tulevat tärkeämmiksi ammatillisen identiteetin rakentumisessa. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 32, 43–45.) Käytännön toiminnan näkökulmasta ammatillisen identiteetin rakentamisessa ratkotaan kahdenlaisia tavoitteita; saada muiden ihmisten hyväksyntä ja olla kuitenkin oma itsensä (Räsänen & Trux 2012, 230). Ammatillisen identiteetin merkitys ja intensiteetti myös vaihtelevat elämänkaaren eri vaiheissa. Toisaalta yksilöiden välillä on eroja myös siinä, kuinka tärkeäksi ammatillinen identiteetti muiden kilpailevien identiteetti-roolien joukossa koetaan. (Eteläpelto 2007, 108–109.)

Vähäsantanen ja Billet tutkivat opettajien ammatillisen identiteetin muokkausprosessia tilanteessa, jossa opettajat joutuivat käsittelemään useita sekä valtakunnallisia että paikallisia työtään koskevia uudistuksia. Tutkimuksessa havaittiin opettajilla viisi erilaista muutoksiin suhtautumistapaa: ammatillisen kehittymisen strategia, passiivisen mukautumisen strategia, aktiivisen osallistumisen strategia, tasapainoilevan toiminnan strategia sekä vetäytymisen strategia. Nämä erilaiset suhtautumistavat kuvaavat myös erilaisia tapoja neuvotella ja uudelleen muodostaa ammatillista identiteettiä. Opettajien yksilölliset arvot, resurssit ja kiinnostuksen kohteet vaikuttivat tapoihin suhtautua muutoksiin ja tulkintoihin, joita he tilanteesta tekivät. (Vähäsantanen & Billet 2008, 40–46.)

Vähäsantanen ja Eteläpellon (2011, 308–310) tutkimuksessa, jossa tarkasteltiin opettajien identiteettineuvottelua opetussuunnitelmauudistuksen yhteydessä, havaittiin niin ikään erilaisia identiteettineuvottelujen ”polkuja” työn muuttuessa. Uudistuksen myötä osalla opettajista työviihtyvyys ja sitoutuneisuus lisääntyivät, kun taas toiset kokivat motivaation ja hyvinvoinnin laskua sekä työn merkityksellisyyden vähenemisen kokemusta. Nämä kokemukset havainnollistavat, miten uudistusten yhteydessä tapahtuva identiteetin uudelleenprosessointi voi toisaalta johtaa olemassa olevan ammatillisen identiteetin vahvistumiseen, mutta toisaalta myös sekavaan ja epäselvään ammatti-identiteettiin. Tutkimuksessa identiteettineuvottelujen onnistuneisuuteen vaikutti yksilön oma halu ja aktiivisuus työstää ammatillista minäkuvaansa uudelleen. Näin ollen sosiaaliset odotukset ja suositukset eivät yksinään riitä ehyen identiteetin uudelleenneuvotteluun, vaan se vaatii myös yksilön omaa toimijuutta, joka tarkoittaa yksilön aktiivista identiteetin prosessointia.

Kirpalin (2004a, 215–218) Euroopan eri maissa tehdyssä tutkimuksessa havaittiin, että eri ammattiryhmissä osa yksilöistä rakentaa yksilöllistä ammatti-identiteettiä sosiaalisesti jaettavan identiteetin sijaan. Tällaiset yksilöt muokkaavat ammatti-identiteettiään omien tavoitteidensa ja kehitymispyrkimystensä mukaisesti. Tämä on johdonmukaista työelämän kehityksen kanssa, jossa vaaditaan jatkuvaa monitaitoisuutta ja joustavuutta. Toisaalta samassa tutkimuksessa havaittiin myös, että huomattava osa tutkittavista ei rakentanut yksilöllistä ammatti-identiteettiä, vaan kiinnittyminen perinteiseen sosiaaliseen, oman ammattialan arvoihin ja työtehtäviin perustuvaan identiteettiin oli luontevampaa.

2.6.2 Käytäntöteoreettinen näkemys ammatillisesta identiteetistä

Räsänen ja Trux ovat luoneet käytäntöteoreettisen lähestymistavan tarkastella ammatillisten identiteettien rakentumista ja työorientaatioita. Heidän mukaansa ammatillisissa identiteettiprojekteissa määritellään paitsi yksilön ulkoista ja persoonallista olemusta, myös työstetään ratkaisuja käytännön ”kuinka, mitä ja miksi” -tyyppisiin ongelmiin työssä. Selvittäessään näitä kysymyksiä yksilö samalla rakentaa käsitystä siitä, kuka ja millainen ammattilainen hän uskoo ja esittää olevansa. Räsänen ja Truxin määrittelemänä identiteetti tarkoittaa yksilön omaa, kokemuksen ja kokeilujen kautta luotua, muista erotuvaa tapaa ratkaista edellä luetellut identiteettiprojektiin liittyvät kysymykset. Muiden identiteettien määritelmien tapaan Räsänen ja Trux huomioivat sen, että yksilöllisen toiminnan lisäksi identiteetin rakentumista ohjaa myös sosiaalinen todellisuus, neuvottelu muiden kanssa. (Räsänen & Trux 2012, 37, 233.)

Räsänen ja Truxin mallissa identiteetin rakentumista tarkastellaan erilaisten toimintaa ohjaavien tekijöiden ja orientaatioiden kautta. Usein työ on taktista, työn tekemisen keinoihin keskittyvää. Joissain tilanteissa toiminta taas on tietoisesti tavoitteellista, eli poliittista. Kun yksilö tarkastelee työtään siltä kannalta, miksi tietyt tavoitteet ja keinot ovat arvokkaita ja tärkeitä, puhutaan moraalista orientaatiosta. Työtä on käytäntöteoreettisen mallin mukaan mahdollista tehdä myös toteuttaen kaikkia orientaatiotapoja: toimia moraalisesti samalla toteuttaen omia motiiveja, keinoja ja tavoitteita. (Räsänen & Trux 2012, 176.)

Kun yksilö hakee vastausta ”kuinka teen työni” kysymykseen, hänen toimintaansa ohjaa erilaiset keinot, joilla voi työnsä tehdä. Työn tekeminen on tällöin taktista toimintaa, joka voi tarkoittaa puolitietoista tekemistä, jossa ammattilainen pärjäilee ja improvisoi annettujen aikataulujen, materiaalien ja tavoitteiden puitteissa. Eri yksilöt taktikoivat eri tavoin, toisille voi olla tärkeää esimerkiksi luova toiminta, kun taas toinen haluaa suoriutua työstä tarkasti suunnitellen ja ohjeita noudattaen. Työ taktisena toimintana sisältää myös sopeutumista johtajien asettamiin tavoitteisiin. Toisaalta taktikoinnin tapa on luonnollisesti olennaisesti kytköksissä yksilön taitotasoon; omaperäinen tyylyttely on mahdollista silloin, kun yksilö on riittävän taitava. Korkean osaamistason yksilö kykenee toimimaan paljolti intuitiivisesti ja automaattisesti ajattelematta toimintaansa tietoisesti. (Räsänen & Trux 2012, 66–90.)

Poliittisessa työorientaatiossa yksilö keskittyy työn tavoitteisiin ja miettii, mitä työssä tulisi saada aikaan ja saavuttaa. Asioiden aikaan saamisella yksilö yleensä myös saavuttaa paremman aseman yhteisössään. Keskeistä on, että yksilön on mahdollista saada aikaan sellaisia asioita, jotka ovat tärkeitä hänelle itselleen. Poliittisesta toiminnasta puhuttaessa keskitytäänkin sellaiseen työntekoon, joka on tietoisesti tavoitteellista, yksilön itse asettamien tavoitteiden mukaista toimintaa. Poliittinen toiminta eroaa taktisesta toiminnasta siinä, että kun taktisesti toimiva henkilö etsii tehokkainta ratkaisua toteuttaa asioita, poliittisesti orientoitunut henkilö etsii ratkaisua, jolla voi saavuttaa omia intressejään.

Viralliset työlle asetut tavoitteet saattavat olla pakotettuja, moninaisia tai jopa ristiriitaisia yksilön omien tavoitteiden tai työn sisäisen sujuvuuden kannalta. Ristiriitatilanteessa yksilö joutuu päättämään, miten tilanteessa toimii. Yksilön poliittinen strategia voi olla joko ylläpitävä tai muuttava. Ylläpitävää strategiaa noudattava pyrkii tietoisesti parantamaan asemaansa olemassa olevassa ympäristössä puuttumatta käytänteisiin. Sen sijaan muuttavassa strategiassa yksilö pyrkii haastamaan olemassa olevia rakenteita ja käytäntöjä. Strategian tavasta riippumatta poliittinen toiminta edellyttää tilannekohtaista voimaa eli valtaa. Poliittinen toiminta edellyttää yleensä myös jonkinlaisia vastarinnan keinoja. Huomioitavaa on, että vastarinta ei aina tarkoita toiminnan jarruttamista, vaan se voi myös luoda parempia tapoja tehdä työtä. Poliittisessa työorientaatiossa onkin kyse aina paremman toiminnan tavoittelemisesta. (Räsänen & Trux 2012, 122–161.)

Kun yksilö miettii työnsä tarkoitusta ja etsii vastausta kysymykseen ”miksi”, puhutaan työstä moraalisenä toimintana. Räsänen ja Truxin mallissa moraalinen toiminta nähdään arkisena yksilön määrittämänä asiana, ei yrityksen arvoina. Moraalista orientaatiota on pohtia työn motiiveja ja oikeutuksia toimintaa harjoittavan yksilön näkökulmasta, ei siis ulkopuolisen tahon toiminnalle antamien selitysten näkökulmasta. Toiselle työn motiivi ja oikeutus voi esimerkiksi olla tarpeellisen ja välttämättömän työn tekeminen, kun taas jollekin toiselle työn motiivi voi syntyä esimerkiksi uusien elämysten tuottamisesta muille. Moraalisesta näkökulmasta työtä tarkastellessa huomataan, että samat käytänteet voivat eri yksilöillä saada erilaisia merkityksiä ja tarkoituksia. Motiivin lisäksi toiminnan tulee olla toisten hyväksymää eli oikeutuksellista, jotta se voisi olla moraalista. (Räsänen & Trux 2012, 176–183.)

Räsänen ja Truxin käytäntöteorian neljäs peruskysymys on ”kuka”, johon rakentuu ammattilaisen persoonallinen, yksilöllinen suhteensa työhön ja hänen orientaationsa siihen.

Yksilö tietää, kuka on ammatilaisena, kun on ratkaissut työssään kysymykset miksi, mitä ja miten. Koska näiden kysymysten pysyvä ratkominen ei ole mahdollista, kysymys identiteetistäkin jää avoimeksi. Tästä huolimatta toimijuus, yksilön pyrkimys tehdä omia ratkaisuja ja vaikuttaa olosuhteisiin, on olemassa. Kokoaikaisesta tietoisesta toiminnan mahdollisuudesta huolimatta on mahdollista erilaisissa tilanteissa toimia poliittisesti, moraalisesti tai taktisesti muiden asettamien ehtojen noudattamisen sijaan. Identiteetin, oman persoonallisen otteen muodostuminen työhön edellyttää identiteettiäprojektia, jossa yksilö ratkoo selvittää itselleen, millainen ammatilainen hän on. (Räsänen & Trux 2012, 224–233.) Räsänen ja Truxin teorian keskeiset näkökulmat ovat kuvattuna pelkistetysti taulukossa 1.

TAULUKKO 1. Työ käytännöllisenä toimintana (mukaiillen Räsänen & Trux 2012, 250).

Kysymys	Orientaatio	Konkretisointi
Miten?	Taktinen	Keinot
Mitä?	Poliittinen	Tavoitteet
Miksi?	Moraalinen	Motiivit/oikeutukset
Kuka?	Persoonallinen	Identiteetti

2.7 Ammatillisen toimijuuden käsite tässä tutkimuksessa

Ammatillista toimijuutta ei pidä tarkastella abstraktina, yleisenä ilmiönä, vaan nimenomaan konkreettisella tasolla keskittyen havainnoimaan sen konkreettisia, ammatillisia tehtäviä, tavoitteita ja tarkoituksia sekä tarkastellen sen ilmenemistä ammatillisissa identiteeteissä (Eteläpelto ym. 2014b, 662, 665). Mikäli toimijuutta tarkastellaan abstraktina ja todellisuudesta irrallisena ilmiönä, ajaututaan herkästi tulkitsemaan toimijuudeksi myös niin sanottua näennäistoimijuutta. Näennäisten valintojen ja vapauden korostaminen ovat uusliberalistisen ajattelun tuotetta, jossa korostetaan yksilön mahdollisuuksia ja valintoja tietoisesti unohtaen yksilöä rajoittavat toiminnan rajoitteet. (Eteläpelto ym. 2011b, 13.) Vahva yksilötason toimijuus ei automaattisesti tarkoita sitä, että organisaation käytänteet muokkaantuisivat ja kehittyisivät tai että työyhteisö toimisi vahvasti yhteisöllisenä oppimisympäristönä (Eteläpelto ym. 2014b, 665). Tämän vuoksi ammatillisen toimijuuden tutkimuksessa yksilöllistä ja sosiaalista toimijuutta on tarkasteltava erillisinä, mutta toisiaan vastavuoroisesti rakentavina ilmiöinä (Eteläpelto ym. 2014c, 212).

Ammatillisen toimijuuden ymmärtäminen työelämän kentällä edellyttää keskittymistä toimijuuden ilmenemistapoihin: miten toimijuutta toteutetaan, mikä sitä vahvistaa ja mikä rajoittaa. Lisäksi on tarkasteltava, miten ammatillinen toimijuus kytkeytyy sen hetkisiin kontekstitekijöihin työpaikalla, kuten materiaaliin ja sosiaalisiin suhteisiin, valtasuhteisiin, sosiaalisen vuorovaikutuksen kulttuureihin ja diskursseihin. (Eteläpelto ym. 2014c, 211.)

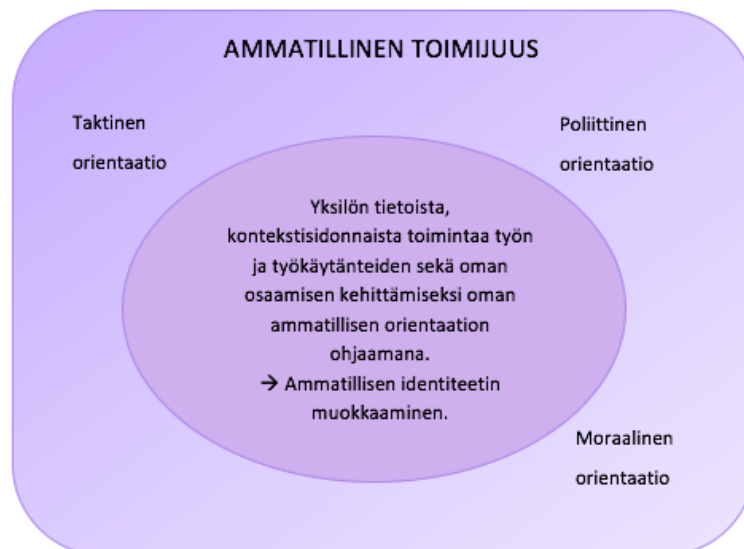
Nämä yllä mainitut Eteläpellon ym. tekemät tulkinnat ammatillisen toimijuuden ilmiöstä pyritään huomioimaan myös tässä työssä käsitteen määrittelyssä ja tutkimusasetelmassa. Lisäksi ammatillista toimijuutta pyritään tässä työssä tarkastelemaan yhdistämällä Eteläpellon käsitteeseen Räsäsen ja Truxin teorian lähestymistapaa. Räsäsen ja Truxin käytänteoreettinen näkemys ammatillisen identiteetin rakentumisesta ja työorientaatioista sisältää luonnollisesti samoja elementtejä kuin Eteläpellon ammatillisen toimijuuden käsite, sillä ammatillinen identiteetti sisältyy ammatillisen toimijuuden käsitteeseen. Nämä teoriat siis tarkastelevat samaa ilmiötä eri tulokulmista.

Räsäsen ja Truxin työnteon eri orientaatioita Eteläpellon ym. määrittelemään ammatillisen toimijuuden käsitteeseen peilaten havaitaan, että etenkin poliittinen ja moraalinen toiminta tietoisena tavoitteellisena toimintana kuvaa monilta osin ammatillisen toimijuuden ilmenemistä. Poliittisessa työorientaatiossa toiminnan keskiössä ovat yksilölle itselle tärkeiden asioiden edistäminen ja kehittäminen ja oman paikan löytäminen työyhteisössä, jotka ovat keskeisiä elementtejä myös ammatillisen toimijuuden käsitteessä. Itselle tärkeiden työkäytäntöjen kehittäminen on toimijuutta parhaimmillaan ja toisaalta se voidaan nähdä myös toimijuutta ohjaavana motivoivana tekijänä. Oman paikan etsiminen työyhteisössä taas linkittyy ammatillisen toimijuuteen sisältyvään identiteettityöhön oman roolin ja aseman etsintänä. Moraalisessa työorientaatiossa keskeisenä toimintaa ohjaavana elementtinä ovat yksilön työtä ohjaavat arvot eli tarkastellaan nimenomaan ammatillisen identiteetin syvimpiä osia.

Räsäsen ja Truxin taktista työorientaatiota Eteläpellon ym. ammatillisen toimijuuden käsitteeseen verrattaessa huomataan, että taktisessa toiminnassa korostuu kehittämiseen tai uudistumiseen tähtäävän tietoisien toiminnan sijasta enemmänkin eräänlainen puolitetoinen toiminta, jolle ominaista on pikemminkin ”päjäillä” työssä tavoitteita sen enempää miettimättä. Toisaalta kuten Pyhältön ym. (2012) tutkimuksessa todettiin, voi toimijuus

toisinaan olla myös tietoista passiivista toimintaa, jolloin taktinen työorientaatiokin voidaan joissain tilanteissa nähdä myös ammatillisena toimijuutena. Lisäksi kokenut työntekijä voi tietoisesti toimia taitavasti taktikoiden; suorittaa tietoisesti tehtäviä itselleen vaittomalla tavalla, koska oma taitotaso sen mahdollistaa. Taktisessa toiminnassa on kyse myös sopeutumisesta muutoksiin, jolloin voidaan ajatella taktisen toiminnan linkittyvän läheisesti ammatillisen identiteetin uudelleenneuvotteluun. Sopeutuminen ja ammatillisen identiteetin muokkaaminen yhteensopivaksi ulkoapäin tulleisiin tavoitteisiin voi olla yksilön taktikointia, jolla turvaa omaa työssä jaksamistaan.

Tässä työssä ammatillinen toimijuus tarkoittaa ennen kaikkea kontekstisidonnaista yksilön tietoista toimintaa työn ja työkäytänteiden sekä oman osaamisensa kehittämiseksi. Tämä edellyttää yksilön konkreettista kokemusta siitä, että hänellä on mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua työtään koskevaan päätöksentekoon. Vähäsantasen ym. (2012) tutkimusta mukaillen tässä työssä nähdään ammatillisen toimijuuden vahvana vaikuttimena yksilön ammatillinen orientaatio eli se, minkälaiset asiat yksilöä kiinnostavat ja minkälaiset arvot yksilö kokee työssään tärkeiksi. Näin ollen on luonnollista, että yksilö harjoittaa ammatillista toimijuutta juuri itselle tärkeisiin tavoitteisiin ja kiinnostuksen kohteisiin perustuen. Osana ammatillista uudistumista ja toimijuutta yksilön on muokattava myös ammatillista identiteettiään työkokemuksen karttuessa ja työn muuttuessa. Räsänen ja Truxin (2012) käytännöllisen toiminnan teoriaan peilaten ammatillinen toimijuus tässä työssä voi näyttäytyä taktisena, poliittisena tai moraalisenä toimintana. Erilaisia työorientaatioita yhdistämällä syntyy persoonallinen ote työhön, ainutlaatuinen toimija. Tässä työssä käytettävää ammatillisen toimijuuden määritelmää havainnollistetaan kuviossa 3.



KUVIO 3. Ammatillisen toimijuuden käsite tässä tutkimuksessa

3. SAIRAANHOITAJAN AMMATTI JA AMMATILLINEN TOIMIJUUS

Tarkasteltaessa sairaanhoitajan ammatillista toimijuutta ja identiteettiä on tärkeää huomioida monitasoisesti myös ympäristö, missä toiminta tapahtuu. Tämän vuoksi on olennaista kuvata myös ammatin historiaa ja terveydenhuoltoalan toimintakulttuuria. Terveysalan historian avulla voidaan ymmärtää käsityksiä ja odotuksia, joita ammattiin liittyy (Laiho & Ruoholinna 2011, 11). Toisaalta sairaanhoitajan ammatilliseen toimijuuteen vaikuttavat myös säädökset, jotka ammattiin liittyvät. Myös nykypäivän työelämää leimaava jatkuva muutos ja siihen liittyvä osaamisen kehittäminen koskee muiden ammattien ohella myös sairaanhoitajia. Tässä luvussa käsittelen sairaanhoitajan ammatin kehittymistä sekä työkulutturia ja kollegiaalisuutta terveysalalla. Lisäksi käsittelen sairaanhoitajien osaamisvaatimuksia ja työn tulevaisuuden osaamishaasteita. Luvun lopussa pyrin tarkastelemaan aiempia tutkimustuloksia soveltaen sairaanhoitajien ammatillista toimijuutta sekä työhyvinvoinnin kytköksiä ammatilliseen toimijuuteen.

3.1 Ammatin kehittyminen ja professionaalinen projekti

Professionaalistuminen voidaan määritellä tietyn ammattiryhmän pyrkimyksenä tavoitella, säilyttää tai lisätä oman ammattikuntansa asiantuntijuuteen perustuvaa valtaa omalla alallaan. Tavoiteltava valta tuo mukanaan taloudellista ja yhteiskunnallista arvostusta. Professionille ominaisia piirteitä ovat muun muassa yhteiskunnallisesti tärkeän palvelutehtävän hoitaminen, korkea koulutustaso, erilaiset sääntelyt, erikoistumiset ja pätevytykset, ammatillinen järjestäytyminen sekä ammatin oma tiedepohja ja käsitejärjestelmä. (Rinne & Jauhiainen 1988, 7, 59–60.) Professionien tunnusmerkkejä ovat myös ammattietiikka ja kollegiaalisuus (Kurtti-Sonninen 2003, 240). Professionaalisia suhteita voidaankin luonnehtia yhteisöllisiksi ja vastavuoroisiksi. Ammatillisena arvona professionalismille on tärkeää jaettu, yhteinen ammatti-identiteetti, joka pohjautuu koulutuksen antamaan osaamiseen ja sosiaalistumiseen. (Evetts 2011, 409.)

Terveysalan ammattikulttuurissa on perinteisesti ollut vahvassa roolissa professionalismi ja professionaaliset projektit. Nämä näyttävät pyrkimyksenä, ammatillisuuden korostamisena ja ammattiryhmän aseman ja arvostuksen vakiinnuttamisena yhteiskunnassa. (Laiho & Ruoholinna 2011, 17.) Terveysalan professionaaliset projektit ovat olleet tiivistä kytköksissä hyvinvointivaltion kehittämiseen (Laiho 2005, 32). Lääkä-

rin ammatti on perinteinen professioammatti, jossa erityistaidot ja –tiedot oikeuttavat korkeaan asemaan ja taloudellisiin etuuksiin. Sairaanhoidajan ammatti taas on määritelty ”semiprofessioksi”. Osana tätä semiprofessioprojektia on ollut oman tieteenalan luominen ammatin harjoittamisen perustaksi (Rinne & Jauhiainen 1988, 7, 154, 160.)

Sairaanhoidajan ammatti alkoi Suomessa muotoutua 1800-luvun lopulla piian ja palvelijattaren tehtävistä kehittyen. Ammattiin miellettiin liittyvän uhrautuvaisuus ja kutsumus pitkälle 1900-luvulle asti. Näiden piirteiden omaksuminen osaksi sairaanhoidajan ammattia perustuvat kristinuskon ja sairaalalaitoksen tiiviiseen kytkökseen aina kristinuskon alkuvaiheilta lähtien. Ammatin muotoutuminen on kiinteästi yhteydessä lääketieteen ja sairaalalaitoksen nopeaan kehittymiseen ja kasvamiseen 1800-luvun lopulla. Tämä aiheutti myös sen, että ammatti sijoittui täydelliseen alistussuhteeseen lääkäreihin nähden. (Rinne & Jauhiainen 1988, 69, 123.)

Suomessa ensimmäiset ammattikoulutuksen saaneet sairaanhoitajat olivat diakonissoja. Ensimmäisiä sairaanhoitajia ilman kirkollista kytköstä alettiin kouluttaa Suomessa valtion toimesta vuonna 1889. 1900-luvun alussa sairaanhoidajan ammatti oli jäsentynyt koulutuksen, ammattijärjestöjen ja hierarkisoitumisen suhteen. Ammatin sisäistä hierarkisointumista edesauttoi ylihoitajien virkojen perustaminen sairaaloihin. Laki ja asetus sairaanhoitajattarien koulutuksesta tuli voimaan vuonna 1929, jolloin myös koulutus siirtyi kokonaan valtion ylläpitämäksi. Erilaisten koulutus uudistusten ja vahvistuneen ammattijärjestötoiminnan myötä ammattiin liitetystä kutsumus-ajattelusta alettiin lopullisesti luopua 1940-luvulla. Ammattijärjestötoiminta, koulutuksen valtiollistaminen, ammattiin liittyvät erikoistumiset ja ammatinharjoittamiseen liittyvä lainsäätely kuvaavat professioammattin piirteitä, jotka sairaanhoidon ammattikunta oli saavuttanut 1940-lukuun mennessä. (Rinne & Jauhiainen 1988, 126–148.)

1950-luvulla sairaanhoitajakoulutusta kehitettiin entisestään hierarkkisemmaksi ja eriytyneemmäksi. Saman vuosikymmenenä alettiin myös edistää sairaanhoidon tieteellistämistä ja koulutuksen akatemisoitumista. Koulutuksen ensiaskleet akatemisoitumisprojektissa tapahtui sairaanhoidon opettajien yliopistokouluttamisella vuonna 1965. Myöhemmin sairaanhoitotyön statusta pyrittiin nostamaan asettamalla ammatin tietopohjaksi hoitotiede ja aloittamalla hoitotieteen yliopistokoulutus vuonna 1979. Hoitotieteen yhtenä

tavoitteena voidaan pitää sairaanhoitajien erottautumista lääketieteen ja lääkäreiden alamaisuudesta. Samaa tavoitetta syntyi osin vahvistamaan myös 1980-luvulla perustettu Terveydenhuollon ammattijärjestö Tehy. (Rinne & Jauhiainen 1988, 150–161.)

1980-luvulla hoitotiede sai Suomessa vahvemman aseman tieteenalana, kun opetus laajeni seitsemään yliopistoon ja tieteenala sai omia professuureja eri yliopistoihin. 1990-luvulla sairaanhoitajatutkinnosta tuli ammattikorkeakoulutasoinen tutkinto, jolloin ammattiryhmän jo 1950-luvulla tavoittelema päämäärä saada koulutus korkeakoulutasoiseksi, toteutui. (Laiho 2005, 227–233.)

Kaiken kaikkiaan sairaanhoitajan ammatti on Suomessa kehittynyt rinnakkain hyvinvointivaltion kehityksen kanssa ja sillä on vahvat kytkökset julkiseen sektoriin (Rinne & Jauhiainen 1988, 69). Omat vaikutteensa ammatin kehittymiseen tuo myös ammatin naisvaltaisuus. Sairanhoitaja-ammatti kehittyi samassa tahdissa naisten yhteiskunnallisen aseman muuttumisen ja naisten palkkatyön aloittamisen kanssa (Rinne & Jauhiainen 1988, 137) ja ammatti olikin naisille urauurtava ammatillisen koulutuksen alue (Laiho 2005, 205). Lisäksi sairaanhoitajan ammatin kehittymiseen ja akatemisoitumisprojektiin on vaikuttanut lääkärikunnan ehtoja saneleva rooli (Laiho 2005, 268). Terveysalan professioiden historia ja asema yhteiskunnassa eroaa toisistaan, jolloin eri ammattiryhmillä on myös erilaiset statukset ammattialan hierarkiassa (Kurtti-Sonninen 2003, 195).

2000-luvulta lähtien Suomen sosiaali- ja terveystalouteen ovat vaikuttaneet muun muassa globalisaatio, teknologian kehitys, väestön ikääntyminen, sosiaali- ja terveyspalveluiden kysynnän kasvaminen ja samalla rahoitusmahdollisuuksien järjestämisen pieneneminen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010a, 6). Nämä tekijät ovat vaikuttaneet luonnollisesti myös sairaanhoitajan ammattiin ja työhön. Terveysalan ammatteja ja koulutusta onkin 2000-luvulta lähtien muovannut tehokkuutta ja tuottavuutta painottava julkisjohtaminen. Uuden julkisjohtamisen ideologian turvin on pyritty muuttamaan myös professionalismia demokraattisempaan suuntaan purkamalla eri ammattiryhmien välisiä rajoja. Pyrkimyksestä huolimatta suurissa professioihin ja semiprofessioihin perustuvissa organisaatioissa, kuten sairaalaympäristössä, ammattikuntien rajoja kuitenkin edelleen uusintetaan ja ylläpidetään. (Laiho & Ruoholinna 2011, 13, 18.)

Lisääntyvä terveystalouden palvelutarpeen kasvu 2000-luvulla on lisännyt painetta myös muokata ja uudistaa terveydenhuollon organisaatioita ja terveystalouden ammattilaisten tehtävänkuvia ja työnjakoa. Tästä yksi ilmentymä on vuonna 2010 tullut lakimuutos, joka mahdollistaa sairaanhoitajien rajatun lääkemääräysoikeuden lisäkoulutuksen avulla. Toisaalta tiukentuneet budjetit ovat 2000-luvulla lisänneet usein hoitohenkilökunnan tehtäväkenttää niin sanottuihin tukitoimiin, kun suorittavan tason henkilökuntaa on vähennetty. (Laiho & Ruoholinna 2011, 14–15.)

3.2 Työkulttuuri ja kollegiaalisuus terveystaloudella

Terveystalouden toimintakulttuurille voidaan pitää ominaisena sitä, että sekä eri ammattiryhmien välisiä että ammattiryhmän sisäisiä eroja ja hierarkioita vahvistetaan ja ylläpidetään. Terveystalouden toimijoille on tyypillistä asemoida itsensä ja muut alan ammattilaiset selkeisiin rooleihin ja lokeroihin terveydenhuollon ympäristössä. (Ruoholinna 2009, 198.) Ammatillisen identiteetin tehokkaita säilytyskeinoja ovat vertailu muihin ja vastakkainasettelu muiden ryhmien kanssa (Schein 1987, 56). Perinteisessä professioasemassa olevat lääkärit ovat ottaneet voimakkaasti kantaa ja pitäneet tiukasti kiinni vastuualueistaan hoitajien tehtävien ja vastuiden lisäämistä koskevissa keskusteluissa. Tämä johtunee pelosta lääkäriprofession statuksen laskemisesta ja etuuksien menettämisestä. (Kurtti-Sonninen 2003, 196.) Lääkärin ja sairaanhoitajien etujärjestöjen julkilausumia tarkastelevan tutkimuksen perusteella tulevaisuuden moniammatillisuutta korostavista linjauksista huolimatta ammattikuntien väliset raja-aidat eivät näyttäisi olevan juurikaan madaltumassa. Tiivistä rinnakkain työskentelystä huolimatta ammattikuntien välillä harjoitetaan edelleen perinteistä ulossulkevaa professionalismia. (Laiho & Riikonen 2014, 653.)

Terveydenhuollon toimintakulttuurille tyypillisen hierarkisuuden olennainen tekijä on ollut naisten asema yhteiskunnassa ja hoitajan ammatissa (Kangasniemi, Haapa, Tilander, Arala & Suutarla 2015a, 35). Perinteinen lääkäri-hoitajasuhde, jossa hoitaja on lääkäriin nähden alisteisessa asemassa, on määrittänyt hoitajan työskentelykäytäntöjä enemmän kuin mikään muu tekijä (Muyskens 1982, 41). Alisteisessa asemassa olevat hoitoalan semiprofessiot ovat kuluneiden vuosien aikana kuitenkin vahvistaneet asemaansa kohti klassisia professioita esimerkiksi akateemisen koulutuksen ja tietoperustan kehittämisen avulla. Profession ulkoisten tunnusmerkkien havittelevien ammattiryhmien kohdalla on mahdollista, että vähemmälle huomiolle on ammattiryhmissä ja -järjestöissä jäänyt ammattiryhmän sisäisen yhtenäisyyden rakentaminen ja vahvistaminen. (Kurtti-Sonninen

2003, 196–197.) Tämä voi olla yksi syy siihen, ettei sairaanhoitajien keskinäisen kollegiaalisuuden yleisesti mielletä olevan yhtä vahvaa kuin lääkärin välinen kollegiaalisuus.

Terveydenhuoltojärjestelmää rakennettaessa ammattiryhmien sisällä työkokemukseen perustuva arvojärjestys salli kokeneen ylemmyyden ja aloittelijan alemmuuden tunteet normaaleina ilmiöinä (Kangasniemi ym. 2015a, 35). Professionien historia ja toimintatavat sekä niihin liittyvät sukupuolikysymykset vaikuttavatkin osaltaan yhteistyöhön, yhteenkuuluvuuteen ja kollegiaalisuuteen niin yksilö-, ryhmä- kuin organisaatiotasolla. Eri sukupuolten ja ammattiryhmien välistä arvostavaa inhimillistä, taloudellista ja ammattilista tasa-arvoa ei terveysalalla vielä ole saavutettu, vaan eriarvoisuus näkyy muun muassa sukupuolten välisinä palkkaeroina ja ammattien sukupuolisena eriytymisenä naisten ja miesten töihin. Hoitoalan kehittymisen historiaan kytkeytyen myöskään saman ammattiryhmän tai sukupuolen edustajien keskuudessa kollegiaalisuus ei aina toteudu. (Kurtti-Sonninen 2003, 188, 197.)

Kollegiaalisuuden käsite voidaan määritellä yksilöiden väliseksi ammatti- eli työtoveruudeksi ja virkaveljeydeksi. Kollegiaalisuuden käsite viittaa ammatilliseen vuorovaikutussuhteeseen, johon sisältyy yksilöiden välinen myönteinen riippuvuus. (Kurtti-Sonninen 2003, 48.) Kollegiaalisuus ei ole virheiden salaamista tai peittelyä, vaan työtovereiden keskinäistä tukemista ja asioiden käsittelemistä hienotunteisesti turhaa arvostelua välttäen (Louhiala & Launis 2009, 69). Kollegiaalisuuden toteutumisen kannalta olennaista on yksilön korkea moraalinen, ammatillinen ja sivistyneet käytöstavat. Ammattiryhmän jäsenten välistä kollegiaalisuutta ohjaa kunkin ammatin ammattietiikka. Yksilöllä on mahdollisuus toiminnallaan ja käyttäytymisellään edistää tai heikentää kollegiaalisuutta. Ammattietiikasta ja professionaalista toiminnasta huolimatta kollegiaalisuus ei aina välttämättä toteudu, sillä viime kädessä kollegiaalisuuden toteutuminen on yksilön vastuulla. (Kurtti-Sonninen 2003, 48, 240.) Kollegiaalisen toiminnan yleisestä ihanteesta ja siihen ohjaavasta ammattietiikasta huolimatta arjen tilanteissa kollegiaalisuus voikin näyttäytyä varsin monimuotoisena toimintana yksilön omista valinnoista riippuen.

Sairaanhoitajaliitto on laatinut sairaanhoitajille keskinäistä kollegiaalisuutta tukevat kollegiaalisuusohjeet. Ohjeissa velvoitetaan sairaanhoitajia keskinäiseen kunnioitukseen, luottamukseen ja arvostamiseen sekä avoimeen vuorovaikutukseen. Lisäksi ohjeissa painotetaan yhteistyön ja toisen tukemisen tärkeyttä sekä jokaisen vastuuta kollegiaalisesta

toiminnasta. (Sairaanhoitajaliitto 2014.) Kollegiaalisuus on osa työntekijän ammatillisuutta, joka muodostuu ja kehittyy koulutuksessa ja työssä oppimisen, sitoutumisen ja sosiaalistumisen prosesseissa. Kollegiaalisuuden edellytyksinä ovat vahva minä- ja ammatti-identiteetti, jotka perustuvat yksilön itsetuntemukseen. (Kurtti-Sonninen 2003, 49, 197.) Identiteetin jatkuvaan uudistumiseen perustuen voidaan olettaa, että kollegiaalinen toiminta itsessään tukee myös ammatillisen identiteetin vahvistumasta, eli nämä ilmiöt vahvistavat toisiaan vastavuoroisesti.

Kollegiaalisuus voidaan ymmärtää paitsi ammattiryhmän sisäiseksi toiminnaksi, myös ammattiryhmien väliseksi toiminnaksi, kun toimintaa ohjaa yhteinen päämäärä. Sosiaali- ja terveysalalle on ominaista moniammatillinen työskentely, jolloin kollegiaalisuus voidaan määritellä myös ammattiryhmien väliseksi ilmiöksi. Tällöin asiakkaan tai potilaan hyvä hoito on ammattien yhteinen tavoite, kollegiaalisen toiminnan ydin. Moniammatillisen työskentelyn tavoitteena on, että toiminta on tehokkaampaa ja laadukkaampaa kuin yhden ammattiryhmän osaamisen varassa. (Kangasniemi ym. 2015a, 27, 37–38.)

Kollegiaalisuus kytkeytyy vahvasti yksilöiden väliseen kunnioitukseen. Antoniazzin (2011, 753–758) tutkimuksessa todettiin sairaanhoitajien välisen kunnioittamisen olevan kytköksissä yhteistyöhön ja kommunikointiin, tunnustuksen ja tuen antamiseen, autonomiaan sekä koettuun keskinäiseen oikeudenmukaisuuteen. Kunnioitusta estäviksi tekijöiksi koettiin ajanpuute, kyvyttömyys kehittää kollegiaalisia suhteita sekä ymmärtämättömyys työroolien suhteen ja itsetuntemuksen puute.

Kangasniemen ym. (2015b, 37–40) sairaanhoitajien kollegiaalisuutta tarkastelevassa systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa todetaan sairaanhoitajien kollegiaalisuuden ytimen muodostuvan ammatin yhteisestä tavoitteesta. Kollegiaalisuuden lähtökohta on yksilön henkilökohtainen ja ammatillinen arvoperusta, joka muodostuu henkilön omista arvoista ja asenteista työtä kohtaan. Kirjallisuuskatsauksessa havaittiin ammatin autonomian ja kollegiaalisuuden olevan vastavuoroisesti yhteydessä toisiinsa: Kollegiaalisuudella voidaan parantaa autonomista toimintaa, mutta toisaalta ammatin itsenäisyys nähtiin kollegiaalisuutta lisäävänä piirteenä. Lisäksi kirjallisuuskatsauksessa nostettiin esiin organisaation ja johtamisen keskeinen merkitys sairaanhoitajien kollegiaalisuuden tukemisessa. Organisaatiot, joissa oli matala hierarkia ja mahdollisuus itsensä johtamiseen, nähtiin kollegiaalisuuden parhaiten mahdollistavina työpaikkoina. Kollegiaalisuutta heikentäviksi tekijöiksi mainittiin organisaatiomuutokset ja epävarmuus työn jatkumisesta.

3.3 Sairaanhoidajan ammatilliset osaamisvaatimukset

Terveydenhuoltoalan henkilöstön koulutusta ja ammatillista osaamista ohjaa laki ja asetus terveydenhuoltoalan ammattihenkilöistä (559/1994). Lain tavoitteena on edistää terveydenhuollon laatua ja potilasturvallisuutta huolehtimalla siitä, että ammattihenkilöillä on terveydenhuoltotyöhön riittävä koulutus ja pätevyys sekä työn edellyttämät muut valmiudet. (Opetusministeriö 2006, 4–8.)

Sairaanhoidaja (AMK) -tutkinto on ammattikorkeakoulututkinto, jonka ohjeellinen suoritusaika on 3,5 vuotta (210 opintopistettä). Opetusministeriö on vuonna 2006 määritellyt sairaanhoidajan ammatilliset osaamisvaatimukset. Sairaanhoidajan keskeiset osaamisen alueet koostuvat eettisestä osaamisesta, terveyden edistämisestä, hoitotyön päätöksenteosta, ohjauksesta ja osaamisesta sekä yhteistyöstä. Lisäksi sairaanhoidajan keskeisiin osaamisalueisiin kuuluvat tutkimus- ja kehittämistyö sekä johtaminen, monikulttuurinen hoitotyö, yhteiskunnallinen toiminta, kliininen hoitotyö sekä lääkehoito. Sairaanhoidajan tutkinto täyttää ammattikorkeakouluasetuksen (352/2003) mukaisesti Euroopan yhteisön lainsäädännön asettamat vaatimukset, eli tutkinto täyttää EU-direktiivien mukaiset vaatimukset ammattipätevyyden tunnustamisesta. (Opetusministeriö 2006, 11, 63–64.)

Näitä Euroopan yhteisön ammattipätevyysdirektiivin perustuvia sairaanhoidajatutkinnon ammatillisen osaamisen vähimmäisvaatimuksia on päivitetty Suomessa valtakunnallisesti Sairaanhoidajan tulevaisuus -hankkeessa vuonna 2013. Tässä hankkeessa laadittiin yleissairaanhoidosta vastaavan sairaanhoidajan ammatillisen osaamisen vähimmäisvaatimukset sekä kuvattiin osaamisen keskeiset sisällöt. Yhtenäisten osaamiskuvausten tavoitteena on muun muassa yhtenäistää koulutusta ja taata sairaanhoidajan osaamisen tasalaa-tuisuutta. (Eriksson, Korhonen, Merasto & Moisio 2015, 12.)

Sairaanhoidajan tulevaisuus -hankkeessa sairaanhoidajan ammatillinen osaaminen määriteltiin koostuvan yhdeksästä eri osa-alueesta. Näitä ovat asiakaslähtöisyys, hoitotyön eettisyys ja ammatillisuus, johtaminen ja yrittäjäyys sekä sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaympäristö. Lisäksi sairaanhoidajan osaamisalueisiin kuuluvat kliininen hoitotyö, näyttöön perustuva toiminta ja päätöksenteko, ohjaus- ja opetusosaaminen, terveyden ja toimintakyvyn edistäminen sekä sosiaali- ja terveystalvelujen laatu ja turvallisuus. (Eriksson ym. 2015, 35.) Hoitotyön asiantuntijan roolissa sairaanhoidajan vastuulla on yhä useammin vastata itsenäisesti tiettyjen potilasryhmien hoidon tarpeen arvioinnista ja

terveyteen liittyvästä neuvonnasta. Itsenäinen työskentelyote edellyttää vastuun ottamista hoitotyötä koskevasta päätöksenteosta. Tämä edellyttää tietoa laaja-alaista tietopohjaa muun muassa terveyden ja toimintakyvyn edistämisestä sekä erilaisista palvelujärjestelmistä. Toisaalta sairaanhoitajan on kyettävä myös tiimityöhön moniammatillisen tiimin jäsenenä ja osattava tuoda oma hoitotyön asiantuntemuksensa muiden ammattiryhmien käyttöön. (Eriksson ym. 2015, 20.)

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994) velvoittaa terveydenhuollon ammattihenkilöitä täydennyskoulutukseen ja jatkuvaan ammatilliseen kehittymiseen. Lakia noudattaakseen terveydenhuollon ammattihenkilöiden on ylläpidettävä ja kehitettävä ammattitoimintansa edellyttämiä taitoja ja tietoja sekä perehdyttävä ammattiaan koskeviin säädöksiin. Lisäksi laki edellyttää terveydenhuollon ammattihenkilön työntajaa seuraamaan työntekijän ammatillista kehittymistä sekä luomaan edellytyksiä työntekijän ammattitaidon ylläpitämiselle ja kehittymiselle. (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä.)

Virallisten osaamisvaatimusten lisäksi sairaanhoitajien osaamista voidaan tarkastella myös teoreettisella tasolla. Patricia Benner on Dreyfus & Dreyfusin kehittämään taitojenhankkimismalliin perustuen kuvannut hoitajien ammattitaidon kehittymistä. Mallissa sairaanhoitajan osaaminen kehittyy aloittelijasta asiantuntijaksi viiden eri vaiheen kautta: noviisi, edistynyt aloittelija, pätevä, taitava ja asiantuntija. Aloittelevalla noviisilla ei ole kokemusta työstä ja toiminta on jäykkää sääntöjen noudattamista. Jokainen kokenutkin hoitaja voi olla noviisi joutuessaan työskentelemään uuden potilasryhmän kanssa, josta hänellä ei ole aikaisempaa kokemusta. Edistynyt aloittelija kykenee vähimmäisvaatimukset täyttäviin suorituksiin ja kykenee suorittamaan annetut työt ohjeiden mukaan, mutta ei osaa priorisoida työtehtäviään. Pätevän hoitajan työnteko on järjestelmällistä, harkittua ja suunniteltua. Taitava hoitaja tarkastelee kokonaisuuksia ja kykenee kokemuksen perusteella arvioimaan ja tekemään päätöksiä sekä asettamaan asioita tärkeysjärjestykseen. Taitavan hoitajan taso saavutetaan työskenneltyä noin kolmesta viiteen vuotta samankaltaisessa työssä. Taitava hoitaja palaa pätevän tasolle uusissa tilanteissa. Asiantuntijavaiheessa oleva sairaanhoitaja omaa työhönsä valtavaan kokemukseensa perustuen kokonaistilanteen syvällisen ymmärryksen, joka ohjaa työtekoa. Työ on joustavaa ja siinä on intuitiivinen ote. (Benner 1993, 33–41.) Bennerin määrittelemään sairaanhoitajien ammatillisen kehittymisen viitekehukseen peilaten hahmotetaan sairaanhoitajien osaamisen

monitasoisuus. Virallisista osaamisvaatimuksista huolimatta jokainen yksilö kehittyy työssään taitavammaksi työkokemuksen avulla (vrt. Kerosuo 2014, 178).

3.4 Sairaanhoidajan tulevaisuuden osaamishaasteet

Sairaanhoidajien osaamisvaatimukset ja -tarpeet muuttuvat ajan kuluessa. Tehtäväkuva ja osaamista ohjaavat väestön muuttuvat palvelutarpeet ja lainsäädäntö, terveystaloudelliset linjaukset, uusi tutkimustieto sekä sosiaali- ja terveyspalvelurakenteen kehittäminen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012, 5). Sairaanhoidajilta edellytetään osaamista, jolla väestön terveyttä edistävien palveluja voidaan tuottaa vaikuttavasti, laadukkaasti ja kustannustehokkaasti (Eriksson ym. 2015, 16). Tällä hetkellä valmistelussa olevassa sosiaali- ja terveyspalveluiden (sote) uudistuksessa yhdistetään sekä perus- että erikoistason sosiaali- ja terveyspalvelut toimiviksi palvelu- ja hoitoketjuiksi (Sote- ja maakuntauudistus 2017b). Integroidut palvelut edellyttävät rakenteiden, toiminnan ja osaamisen päivittämistä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016).

Palvelurakenteiden muutoksen lisäksi sairaanhoidajien osaamistarpeita muokkaavat väestön ikääntyminen, maahanmuuton ja monikulttuurisuuden lisääntyminen sekä asiakkaiden omahoidon lisääntyminen, johon liittyy myös terveysteknologian kehittyminen. (Eriksson ym. 2015, 16). Terveydenhuollon toimintaa tulevaisuudessa ohjaavia periaatteita ovat asiakaslähtöisyys, vaikuttavuuden arviointi, kustannustehokkuus, asiakkaiden lisääntyvä vastuu omasta hoidosta sekä työnjaon järjestäminen uudella tavalla eri ammattiryhmien kesken (Vesterinen 2011, 30). Terveydenhuollon toimijoiden on tulevaisuudessa opittava näkemään työnsä asiakaskeskeisenä prosessina, jolloin samalla on luovutettava professiokeskeisestä ja työyksikkökohtaisista rooleista (Lammintakanen & Kinnunen 2006, 22). Hoitotyön ajankohtaisia haasteita väestön terveyden edistämisen näkökulmasta ovat sosioekonomisten terveyserojen kaventaminen, väestön terveystietojen hyödyntäminen ja poikkisektorisen verkostotyön kehittäminen sekä näyttöön perustuvien toimintatapojen tehokas käyttäminen. Lisäksi erilaiset tehtäväsiirrot lääkäreiltä hoitajille sekä uudenlaiset asiantuntijatehtävät sekä entistä itsenäisemmän vastaanotto toiminnan suorittaminen edellyttävät uudenlaista osaamista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012, 12, 15.)

Tekniikan, toimintaympäristön ja asenteiden muuttuessa sairaanhoidajan työssä tulee tulevaisuudessa korostumaan kehittävä työote ja elinikäisen oppimisen ajatus vahvistuu

myös sairaanhoitajan työssä (Kaivo-Oja 2011, 184; Lammintakanen & Kinnunen 2006, 17). Tekniikan kehittyessä ja tiedon ollessa kaikkien saatavilla on terveysalan ammattilaisten osattava paitsi käyttää uusia teknisiä laitteita, myös osattava etsiä, löytää ja omaksua uutta ajankohtaista tietoa sekä kyettävä perustelemaan omat näkökantansa omaksutun tiedon perusteella. (Lammintakanen & Kinnunen 2006, 13).

Valtakunnallisessa ”SOTE-ENNAKOINTI – sosiaali- ja terveysalan sekä varhaiskasvatuksen tulevaisuuden ennakointi” hankkeessa pyrittiin selvittämään tulevaisuuden osaamishaasteita ja luoda tämän avulla sosiaali- ja terveysalan koulutusorganisaatioita palveleva ennakointimalli. Projektin osahankkeena selvitettiin tulevaisuuden erityisosaamistarpeita erikoissairaanhoidossa. (Nurminen 2011b, 5–6.) Vuonna 2011 valmistuneessa raportissa erikoissairaanhoidon tulevaisuudessa tarvittavaksi uudelleenlaiseksi osaamiseksi määriteltiin yksilön, työparin, tiimin ja työyhteisön osaamisen arviointi, kehittäminen ja varmistaminen suhteessa palvelutuotannon tavoitteisiin ja laadullisiin osaamistarpeisiin (Nurminen 2011a, 26, 28–29).

Sairaanhoitajien tulevaisuuden osaamistarpeissa korostuu väestön terveyden edistämisen haasteiden ohella yksilön aktiivinen rooli oman työn arvioinnissa ja kehittämisessä. Oman työn arvioinnin lisäksi on kyettävä aktiivisesti hankkimaan ja omaksumaan tutkittua tietoa erilaisten työhön liittyvien valintojen ja päätösten tekemiseksi. Yksilön oman aktiivisen toimijuuden merkitys näyttäisi siis sairaanhoitajan työssä tulevaisuudessa kasvavan entisestään.

3.5 Ammatillinen toimijuus sairaanhoitajan työssä

Sairaanhoitajan ammatillista toimijuutta ohjaa osaltaan ammattiin liittyvät säännöt, käytänteet sekä lainsäädäntö. Toimijuutta ohjaavat myös terveysalan organisaatiokulttuuri ja alaan liittyvä hierarkia sekä vastuukysymykset. Sairaanhoitajan työlle ominaista on myös työrytmin ja aikataulujen ohjautuminen potilaiden tai asiakkaiden mukaan, joka osaltaan myös vaikuttaa ammatillisen toimijuuden toteutumiseen. Ammatillinen toimijuus yksilötasolla sairaanhoitajan työssä toteutuu esimerkiksi potilaan kanssa työskenneltäessä ja potilasta koskevia valintoja ja päätöksiä tehdessä. Työyhteisötasolla se voi olla yhteisön yhteisten käytäntöjen kehittämistä ja organisaatiotasolla omaa työtä koskevien mielipiteiden esittämistä johdolle ja kuulluksi tulemisen kokemusta.

Eteläpellon ym. edellä esitetyssä määritelmässä ammatillinen toimijuus käsitetään työntekijän osallisuutena ja vaikutusmahdollisuuksina sekä ammatti-identiteetin työstämisenä. Eteläpellon, Heiskasen ja Collinin (2011a, 364) mukaan toimijuutta on tarkasteltava kontekstuaalisena ja kohteellisena asiana, jolloin on huomioitava toimijuuden resurssit ja rajoitteet sekä kohteena olevat tavoitteet. Vaikka terveysalalla työtä tehdään yhteistyössä muiden kanssa, sisältää potilaan kanssa tehty yhteistyö paljon tilanteita, joissa hoitohenkilökunnalta edellytetään päätöksentekoa ja itsenäistä ajattelua (Hintsala 2006, 47). Seuraavassa tarkastelen ammatillisen toimijuuden elementtien toteutumista sairaanhoitajan työssä aikaisemman tutkimustiedon pohjalta.

Tutkimushankkeessa ”European Nurses’ Life and Work under Restructuring” tarkasteltiin sairaanhoitajien työtä ja terveydenhuollon rakennemuutosta Suomessa ja muissa Euroopan maissa. Tutkimushankkeessa todettiin terveydenhoidon rakenteiden, kulujen ja laadun arvioinnin olevan tarkkailun kohteena monissa maissa, myös Suomessa. Vaikka sairaanhoitajien ammatilliset erikoisalut ja koulutuksen pätevytykset ovat moninaistuneet, on sairaanhoitajien mahdollisuudet osallistua terveydenhuollon päätöksentekoon kaventuneet markkinatalouden korostumisesta johtuen. (Houtsonen & Wärvik 2009, 3.) Vallalla olevan markkinaehtoksen edellyttämä tehokkuus aiheuttaa yhteentörmäyksiä terveydenhuoltohenkilöstön potilasorientoituneen ammatti-identiteetin kanssa. (Ruoholinna 2009, 97, 228).

Myös Kirpalin (2004b, 293–295, 297) sairaanhoitajien ammatillisia identiteettejä tarkastelevassa tutkimuksessa todettiin sairaanhoitajien kokevan ristiriitaisuutta omaksumansa laadukkaan hoidon ihanteen ja kustannustehokkaan toiminnan vaatimusten välillä. Tämä koettu ristiriitaisuus johti herkästi työuupumukseen ja sen vuoksi tarpeeseen muokata ammatti-identiteettiä erilaisin keinoin. Yksi keino ristiriidan selvittämiseksi oli muokata omaa ammatillista suhtautumistapaa potilaiden hoitoon etäisemmäksi. Toinen esitelty selviytymiskeino oli suhtautua tilanteeseen eräänlaisena kompromissina samalla toivoen tilanteen parantuvan tulevaisuudessa sekä vähentäen ammatillisen identiteetin merkitystä muiden identiteettiroolien joukossa. Lisäksi selviytymiskeinoina käytettiin ammatin, osaston tai työpaikan vaihtamista, jatko- tai täydennyskouluttautumista tai lisäosaamisen hankkimista alan ulkopuolelta.

Hirvosen ja Husson (2012, 3, 9–10) hoivatyöntekijöiden toimijuutta tarkastelevassa tutkimuksessa havaittiin, että etenkin pitkän työkokemuksen omaavat työntekijät kokivat

voimakasta ristiriitaa muuttuneiden toimintatapojen ja oman muodostamansa ammatillisen identiteetin välillä. Lisäksi tutkimuksessa todettiin alan tehokkuusvaateiden vähentävän työntekijöiden kokemusta toteuttaa mielekästä toimijuutta hoivatyössä. Samassa tutkimuksessa havaittiin myös, että jatkuvaa oivallusta ja luovuutta edellyttävät tilanteet työssä aiheuttivat herkästi uupumusta ja omien tarpeiden kieltämistä. Tämä ilmentää myös tämän työn johdannossa käsiteltyä ristiriitaa jatkuvan luovuuden ja kehittämisen vaateiden ja työntekijöiden työssä jaksamisen välillä.

Laakkonen (2004, 56, 63, 154, 184–185) tutki hoitajien ammatillisen kasvun mahdollisuuksia tarkastelevassa väitöskirjassaan hoitajien vaikutusmahdollisuuksia erikoissairaanhoidon poliklinikalla. Laakkosen tutkimuksessa kohderyhmän hoitokulttuuri oli byrokraattinen ja hierarkkinen ja hoitajan toimintaa sääteli lääkärin aikataulut. Hoitajien mahdollisuudet osallistua organisaationsa kehittämiseen olivat vähäiset tai vähäisiksi koetut, eikä hoitokulttuuri tukenut hoitajien osallistumista kehittämistoimintaan. Tutkimusyhteisössä sekä toimintakäytännöt että tilajärjestelyt lisäsivät hierarkiaa ja hoitajan alisteista roolia suhteessa lääkäriin. Kuokkasen (2003, 34–36, 47) hoitajien valtaistumista tarkastelevassa tutkimuksessa hoitajat kokivat voivansa toimia itsenäisesti varsinaisessa potilashoitotyössä, mutta kokivat vaikutusmahdollisuutensa muuten työssään vähäisiksi. Valtaistumisen esteiksi hoitajat kokivat muun muassa byrokraattiset organisaatorakenteet ja autoritäärisen johtamistyylin. Työssä valtaistumista edistäviksi tekijöiksi koettiin muun muassa esimiehen osallistava ja kannustava johtamistyyli, kehittymismyönteinen ilmapiiri työyhteisössä sekä yhteiset tavoitteet.

Terveysalan kulttuuriin liittyy monenlaisia perinteiden, rakenteiden ja hierarkioiden ylläpitämiä vallan ilmentymiä. Sintonen yhdessä tutkimusryhmänsä kanssa tutki suomalaisen sairaalan leikkaussaliympäristössä vallan ja työssä oppimisen välisiä yhteyksiä. Tutkimuksessa havaittiin myös sairaanhoitajien toimijuuden vahvistumista sellaisissa tilanteissa, joissa valtahierarkioita kyseenalaistettiin ja manipuloitiin. Hoitajien toimijuuden vahvistuminen oli kiinteästi yhteydessä myös työssä oppimiseen ja työssä opittujen käytäntöjen omaksumiseen. (Sintonen, Collin, Paloniemi & Auvinen 2011, 159, 173.)

Ammatillisen toimijuuden käsitteessä on osittain samanlaisia elementtejä kuin autonomian käsitteessä. Autonomian käsitteessä keskeistä on päätöksenteko, joka voidaan mieltää lähelle ammatillisen toimijuuden valintatilanteita. Hintsalan tutkimuksessa tarkastel-

tiin nais- ja mieshoitajien arvioita hoitotyön autonomiasta. Naisten autonomian kokemuksissa tärkeimpinä asioina pidettiin muun muassa oikeudenmukaisuutta ja vastuuta potilastyössä sekä päätöksentekovaltaa työyhteisöissä. Miesten autonomian kokemuksissa tärkeimpinä elementteinä pidettiin muun muassa itsenäisyyttä potilastyön päätöksissä sekä itsenäisyyttä vaikuttaa päätöksiin työyhteisössä. Tutkimuksessa todettiin myös epämääräiseksi ja vähäiseksi koetun autonomian heikentävän työtyytyväisyyttä ja lisäävän ammatin vaihtamista. (Hintsala 2006, 47, 49–50, 54.)

3.6 Työhyvinvointi ammatilliseen toimijuuteen vaikuttavana tekijänä

Sosiokulttuurisesta näkökulmasta tarkastellen ammatillinen toimijuus rakentuu aina yksilöiden ja heitä ympäröivien yhteisöjen välisessä vuorovaikutuksessa (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2013, 57). Myös ammatilliseen toimijuuteen sisältyvä ammatillisen identiteetin rakentaminen tapahtuu aina työyhteisöjen sosiokulttuurisissa konteksteissa (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 45). Tästä näkökulmasta tarkastellen myös työyhteisöllä ja työilmapiirillä on merkitystä ammatillisen identiteetin rakentumisessa ja ammatillisen toimijuuden toteutumisessa. Tässä alaluvussa käsittelen työhyvinvointia ammatillisen toimijuuden ja identiteetin ilmiöihin peilaten.

Työhyvinvointi on laaja käsite, joka voidaan määitellä monin eri tavoin. Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työhyvinvointi tarkoittaa ”*turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa*”. Työhyvinvointiin liittyy myös työn mielekkyyden ja palkitsevuuden sekä muun elämänhallinnan tukemisen kokemukset. (Työterveyslaitos 2017.) Laine on väitöstudiumuksensa perusteella määritellyt työhyvinvoinnin subjektiiviseksi koetuksi hyvinvoinnin tilaksi, johon vaikuttavat työkyky, terveys, työ ja sen konteksti sekä työympäristö, johtaminen, työpaikan ihmissuhteet ja työnantajapolitiikka. Työhyvinvoinnin kokemus muuttuu sitä määrittävien tekijöiden muuttuessa ja se on vuorovaikutuksessa myös muun elämän kanssa. Lisäksi työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat yksilön aiemmat kokemukset, erilaiset intressit sekä vallan ja vastuun kokemukset. Laine nostaa työhyvinvointiin olennaisesti vaikuttaviksi tekijöiksi työntekijän autonomian, osallisuuden, osallistumisen ja vaikuttamisen kokemukset (Laine 2013, 71–72, 149–150). Osallisuus ymmärretään subjektiivisena tunnetilana ja sen kokemista edistää päätöksentekoon osallistuminen työpaikalla. Autonomiaan sisältyy vaikutusmahdollisuudet omaan työhön sekä arvostus ja hyvä ammattitaito. (Laine 2017, 94.)

Laineen työhyvinvoinnin määritelmästä on löydettävissä paljon samoja elementtejä kuin Eteläpellon ammatillisen toimijuuden määritelmästä. Työhyvinvointi ja ammatillinen toimijuus ilmiöinä tuntuvat linkittyvän toisiinsa monilta osin, vaikka tarkastelunäkökulma ilmiöissä eroaakin.

Utraisen ja Kynkään hoitajien työhyvinvointia tarkastelevassa systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa todettiin hoitajien välisen yhteisöllisyyden ja potilashoidon olevan erityisen olennaisesti yhteydessä hoitajien työhyvinvointiin. Yhteisöllisyyttä mahdollistavat ja tukevat prosessit sekä vertaisuuden kokemukset todettiin myös olennaisiksi suhteessa hoitajien työhyvinvointiin. Lisäksi työn organisointiin liittyvillä tekijöillä, kuten työjärjestelyillä, työn johtamisella ja työn resursoinnilla sekä ammatillisuudella on merkitystä hoitajien työhyvinvoinnin kannalta. (Utriainen & Kyngäs 2008, 43–45.) Kirjallisuuskatsauksessa todettu hoitajien välinen yhteisöllisyys voidaan mieltää läheiseksi käsitteeksi kollegiaalisuuden kanssa. Tutkimuksessa työhyvinvoinnin kannalta merkittäviksi havaitut vertaisuuden ja ammatillisuuden kokemuksissa voidaan nähdä yhtymäkohtia ammatillisen identiteetin ja ammatillisen toimijuuden toteuttamisen kanssa.

Homan-Helenius ja Aho (2010, 16–17) ovat selvittäneet hoitohenkilökunnan työssä voimaantumiseen yhteydessä olevia tekijöitä kirjallisuuskatsauksen avulla. Tutkimuksessa työssä voimaantumisen edellytyksiksi muodostuivat organisatoriset, henkilökohtaiset ja työilmapiiriin liittyvät tekijät. Organisatorisia voimaantumista edistäviä tekijöitä olivat muun muassa avoin toimintaympäristö ja joustava kommunikaatio. Henkilökohtaisista tekijöistä muun muassa ammattipätevyys ja ammatillinen aktiivisuus todettiin työssä voimaannuttaviksi tekijöiksi. Työilmapiiriin liittyvistä tekijöistä voimaantumista edistivät esimiehiltä ja työkavereilta saatu tuki ja arvostus sekä työyhteisön avoimuus ja ristiriidattomuus. Samassa tutkimuksessa työssä voimaantumisen seurauksiksi todettiin työhön sitoutuminen, työssä jaksaminen sekä parantuneet organisaatiotulokset. Edellä mainituissa työssä voimaantumiseen liittyvissä tekijöissä ja seurauksissa on selkeitä yhtäläisyyksiä ammatillisen toimijuuden ja identiteetin kanssa. Ammatillinen toimijuus on ammatillista aktiivisuutta, joka toisaalta edellyttää avointa työilmapiiriä ja työyhteisöltä saatua tukea. Ammatillinen identiteetti taas muodostuu yhdessä muiden kanssa ja on yhteydessä työhön sitoutumiseen.

Kansteen (2008, 40) terveystieteen työntekijöiden työhyvinvointia tarkastelevassa tutkimuksessa todettiin työssä hyvin jaksavien työntekijöiden olevan sitoutuneempia ja halukkaampia ponnistelemaan organisaation hyväksi kuin ne, joiden työhyvinvointi ei ollut niin korkealla tasolla. Ammatillisen toimijuuden näkökulmasta voidaan tämän tutkimuksen perusteella ajatella työhyvinvoinnin myös edistävän ammatillista toimijuutta.

Ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvointia tarkastelevassa tutkimuksessa todettiin sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ydintekijäksi ihmisten välinen vastavuoroisuus. Vastavuoroisuus käsittää suhteen sekä potilaisiin että työtovereihin. Työtovereidenvälinen vastavuoroisuus koostui neljästä eri osaprosessista: yhteisöllisyys, yksilöllisyyden salliminen, jakaminen ja tunnevapaus. (Utriainen, Kyngäs & Nikkilä 2007, 318–320.) Tämä hoitajien välinen vastavuoroisuus on lähellä kollegiaalisuutta, mutta voidaan toisaalta ajatella olevan merkittävä tekijä myös sairaanhoitajan ammatillisen identiteetin muodostumisessa.

Suomessa Sairaanhoitajaliitto on vuodesta 2010 lähtien seurannut kahden vuoden välein sairaanhoitajien näkemyksiä alan vetovoimaisuudesta, työoloista sekä työhyvinvoinnista Hyvän työpaikan kriteerit -kyselyn avulla. Kysely koostuu seuraavista osatekijöistä: Toimivat käytännöt, osallistava johtaminen, työn palkitsevuus, asiantuntijuuden kehittäminen, korkeatasoinen hoidon laatu sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen. Sairaanhoitajien työolobarometri 2016 -julkaisussa esitetyt vuoden 2016 kyselyn tulokset olivat kaikkien osa-alueiden osalta parantuneet edellisiin mittauksiin nähden, jääden kuitenkin edelleen tyydyttävälle tasolle. Edellisissä mittauksissa tulokset ovat olleet laskusuunnassa kaikilla osa-alueilla lukuun ottamatta työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. (Sairaanhoitajaliitto 2017, 3, 7.)

Työhyvinvoinnin kannalta tärkeimpinä tekijöinä sairaanhoitajat pitävät työyksikön korkeatasoista hoidon laatua sekä toimivia käytäntöjä. Tyytymättömmimpiä työoloihinsa ovat jokaisella mittauskerralla olleet nuoret, 26-35-vuotiaat sairaanhoitajat. Selvityksen perusteella Sairaanhoitajaliitto suosittelee, että sairaanhoitajat otetaan mukaan kehittämään työpaikan toimivia käytäntöjä. (Sairaanhoitajaliitto 2017, 2, 29, 30.) Tässä Sairaanhoitajaliiton johtopäätöksessään korostuu ajatus osallisuuden, eli ammatillisen toimijuuden, tärkeydestä työviihtyvyydelle.

Kuten edellä on todettu, ammatillinen toimijuus ja ammatillinen identiteetti eivät rakennu tyhjiössä, vaan kehittyvät yksilön ja yhteisön vuorovaikutuksessa. Toisaalta työyhteisön toimintaan etenkin terveysalalla liittyy vahvasti luvussa 3.2 käsitelty kollegiaalisen toiminnan velvoite, johon alan ammattietiikkakin ohjaa. Kollegiaalinen toiminta parantaa työhyvinvointia ja työelämän laatua, toisaalta työhyvinvointi itsessään luo mahdollisuuden kollegialisuudelle. (Kurtti-Sonninen 2003, 249). Sairaanhoidajien työhyvinvoinnin muodostumista tarkastelevissa tutkimuksista löytyy paljon samoja elementtejä kuin ammatillisen toimijuuden toteutumisessa. Ammatillisen toimijuuden ja työhyvinvoinnin ilmiöt vaikuttaisivatkin tukevan toinen toisiaan vastavuoroisesti ja kollegiaalinen toiminta on kytköksissä näihin molempiin. Kollegiaalinen, avoin ja turvallinen työyhteisö luo edellytykset yksilön ammatilliselle kasvulle ja persoonan käytölle työssään (Kurtti-Sonninen 2003, 250).

4. TUTKIMUKSEN KOHDE JA TEHTÄVÄ

Tässä luvussa kuvaan tutkimuskohteeksi valitun organisaation perustehtävää ja toimintoja. Jotta tutkimuskonteksti hahmottuisi mahdollisimman tarkasti, tarkastelen lyhyesti myös kohdeorganisaatiossa tapahtuneita ja parhaillaan käynnissä olevia muutoksia ja kehityskohteita. Luvun lopussa määrittelen tämän työn sisältöä ohjaavat tutkimuskysymykset.

4.1 Tutkimusorganisaation kuvaus

Tutkimuksen kohdeorganisaationa on Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiriin kuuluvan Ensihoidon ja päivystyksen liikelaitoksen (EPLL) Turun toimipiste, yhteispäivystys. Ensihoidon ja päivystyksen liikelaitos vastaa Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin alueella ensihoito- ja päivystyspalveluista ja se tuottaa päivystyspalveluja Turun yhteispäivystyksen lisäksi myös Loimaalla, Salossa ja Uudessakaupungissa. (Ensihoidon ja päivystyksen liikelaitos 2016, 2). Turun alueen yhteispäivystyksessä hoidetaan tapaturmapotilaita, äkillisesti sairastuneita sekä kiireellistä erikoissairaanhoitoa tai valvontaa tarvitsevia potilaita ympäri vuorokauden (Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri 2016).

Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee päivystyshoidon äkillisen sairastumisen, vammien tai kroonisen sairauden pahenemisen edellyttämäksi välittömäksi arvioinniksi ja hoidoksi. Päivystyshoidolle on tyypillistä, ettei hoitoa voida siirtää oireiden vakavuuden vuoksi tai ilman oireiden pahentumista. Päivystyshoitoa on oltava saatavilla vuorokauden ympäri. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010b, 11.) Turun yhteispäivystyksessä hoidetaan vuosittain noin 100 000 päivystyskäyntiä. Yhteispäivystyksen hoitovastuulle kuuluvat äkillisesti sairastuneet ja loukkaantuneet sekä mielenterveys- ja päihdepotilaat. (Ensihoidon ja päivystyksen liikelaitos 2016, 2.)

Ensihoidon ja päivystyksen liikelaitoksen potilaat ohjautuvat päivystyspalveluiden piiriin useimmiten soitettuaan puhelinneuvontaan, jossa on todettu päivystyksellinen hoidontarve. Osa potilaista tulee hoidettavaksi toisesta terveydenhuollon yksiköstä läheteellä ja osa potilaista hakeutuu hoitoon omatoimisesti. Akuutisti tai vakavasti sairastuneet potilaat tulevat hoitoon ambulanssilla. Kriittisesti vammautuneista potilaista tehdään yleensä ennakoilmoitus ensihoidon toimesta, jolloin potilaan hoitoon voidaan resursoida oma

hoitoryhmä. Akuuttihoitoprosessissa hoidetaan hätätilapotilaat, peruselintoimintahäiriöistä kärsivät potilaat sekä muutoin hälytyspotilaiksi arvioidut henkilöt. Nämä potilaat ohjataan suoraan hätätilapotilaina akuuttihoituhuoneisiin, jotta hoito voidaan aloittaa välittömästi. Muille yhteispäivystykseen saapuville potilaille tehdään hoidon tarpeen arviointi ja tämän jälkeen ohjataan asianmukaiseen hoitoryhmään. Nopean hoitolinjan potilaat hoidetaan lääkäri-hoitajatyöparimallia käyttäen tai itsenäisellä sairaanhoitajavastaanotolla. Monipuolisia tutkimuksia, selvityksiä ja seurantaa tarvitsevat potilaat hoidetaan tarkkailu- ja hoitoyksiköissä. (Ensihoidon ja päivystyksen liikelaitos 2015, 4–5; Ensihoidon ja päivystyksen liikelaitos 2016, 4–5.)

Ensihoidon ja päivystyksen liikelaitoksessa on lähivuosina tapahtunut ja tapahtumassa useita toiminnallisia muutoksia. Iso yksittäinen organisaatiokulttuurinen ja sisällöllinen muutos päivystystyötä tekeväälle henkilökunnalle oli liikelaitoksen perustaminen vuonna 2012, jolloin Turun Kaupunginsairaalan päivystys ja Tyksin ensiapu yhdistyivät yhdeksi liikelaitokseksi (Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri 2013b, 3). Muutos konkretisoitui henkilökunnalle maaliskuussa 2013, jolloin henkilökunta muutti fyysisesti yhteisiin uusiin tiloihin T-sairaalaan. Muuton yhteydessä toteutettiin runsaasti myös toiminnallisia uudistuksia varsinaisen yhteispäivystyksen syntyessä. (Ensihoidon ja päivystyksen liikelaitos 2014, 5.)

Vuoden 2015 alussa Ensihoidon ja päivystyksen liikelaitokseen liitettiin hallinnollisesti lähisairaaloiden päivystykset. Tämä muutos vaikutti myös Turun yhteispäivystyksen toimintaan. Lisäksi helmikuussa 2015 Turun yhteispäivystyksen tiloissa aloitti toimintansa alueellinen mielenterveys- ja päihdeyksikkö, joka osaltaan toi myös toiminnallisia muutoksia yhteispäivystyksen toimintaan. (Ensihoidon ja päivystyksen liikelaitos 2015, 2.)

Päivystyspalveluiden kokonaisuuden kehittäminen jatkui vuonna 2016. Vaativamman tason hoito on lähisairaaloista keskitetty Turun yhteispäivystykseen, joka osaltaan on vaikuttanut myös akuuttihoitokäyntien lisääntyneeseen määrään. Myös sairaanhoitajavastaanottokäyntien määrä kasvoi verrattuna edelliseen vuoteen. Vuoden 2016 aikana lisättiin myös henkilökunnan koulutusta potilasturvallisuuden parantamiseksi ja aloitettiin sähköisten palveluiden kehittäminen osallistumalla Omahoito ja digitaaliset arvopalvelut-hankeeseen. (Ensihoidon ja päivystyksen liikelaitos 2016, 2–4, 11.)

Hallituksen valmistelussa parhaillaan oleva sote-uudistus tulee vaikuttamaan myös päivystyksen ja erikoissairaanhoidon toimintaan. Uudistuksen myötä vaativin, vähintään 10 erikoisalaa kattava erikoisalapäivystys toteutetaan Suomessa 12 sairaalassa, joista yksi on Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin Turun yhteispäivystys. Sote-uudistuksen myötä päivystyspalveluiden yhteydessä tarjotaan myös sosiaalipäivystyspalveluita. Tämä tarkoittaa, että sekä kiireettömän että kiireellisen hoidon yhteydessä on arvioitava myös asiakkaan mahdollinen sosiaalihuollon tarve. Ympäri vuorokautisesti päivystävien sairaaloiden työnjako sekä terveydenhuollon ja sosiaalipäivystyksen yhteispäivystyksen toiminta tulee olla selvillä ja käytössä viimeistään vuoden 2018 alusta lähtien. (Sote- ja maakuntauudistus 2017a.) Turussa sosiaalipäivystyspalvelut aloitettiin 1.9.2017 (T. Kankare 17.8.2017, henkilökohtainen tiedonanto). Lisäksi Turun yhteispäivystyksessä oli haastatteluhetkellä käynnissä uuden keväällä 2018 perustettavan hoitoyksikön suunnittelutyö.

4.2 Tutkimuskysymykset

Sairaanhoitajan ammatin kehittymisen historiasta ja siihen liittyvästä lääkäriprofession hallitsevuudesta huolimatta on selvää, että sairaanhoitajan työ on asiantuntija-ammatti, jossa yksilöllä on valtaa ja vastuuta päättää monenlaisista asioista lääkärin lopullisesta hoitovastuusta huolimatta. Sairaanhoitajat ovat parhaita oman ammattinsa asiantuntijoita, jolloin heillä on myös paras osaaminen, kun ammattiryhmän työn sisältöä ja käytäntöjä kehitetään. Sairaanhoitajien ammatillista toimijuutta tarvitaan ja sitä ilmenee paitsi jokapäiväisessä työssä, myös pitkäkestoisemmassa suunnittelutyössä. Toimijuus vie käytäntöjä eteenpäin, mutta ennen kaikkea se vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin voimavaroja lisäävästi yksilön sitoutuessa muutoksiin vahvemmin, saadessaan itse olla niitä kehittämässä. Voidaan ajatella ammatillista toimijuutta kahdella tavalla: jokapäiväisenä työssä eteen tulevien tilanteiden päätöksentekona ja prosessointina ja toisaalta pitkäkestoisempina prosessina työstettäessä omaa ammatillista identiteettiä työn jatkuvasti muuttuessa.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella ammatillista toimijuutta Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin Ensihoidon ja päivystyksen liikelaitoksen sairaanhoitajien kokemanä. Tutkimuksen tarkoituksena on tehdä näkyväksi niitä käytänteitä ja toimintoja, joissa päivystyksen sairaanhoitajat kokevat ammatillisen toimijuuden toteutuvan. Tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita myös siitä, miten koettu työssä viihtyminen ja ammatti-

ryhmän sisäisen yhteistyön kokemukset vaikuttavat toimintaan työssä. Työssä tarkastellaan myös esimiestyön koettua toteutumista ammatilliseen toimijuuteen peilaten. Lisäksi halutaan selvittää, millaisia taktisen, poliittisen ja moraalisen toiminnan käytäntöjä on havaittavissa ja toisaalta sitä, millaisina toimijoina sairaanhoitajat näkevät itsensä. Tutkimuksen tavoitteena on lisätä ymmärrystä ammatillisen toimijuuden toteutumisen hyödyistä päivystyksen sairaanhoitajien työssä ja työhyvinvoinnissa.

Tässä tutkimuksessa pääpaino on ammatillisen toimijuuden kokemusten kuvaamisessa. Tutkimusta ohjaavat tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisina näyttäytyvät sairaanhoitajien kokemukset ammatillisesta toimijuudesta ja mitä asioita se sisältää?
 - Millaisia vaikuttamisen ja osallistumisen mahdollisuuksia työssä on?
 - Millaisina koetaan mahdollisuudet kehittää työtä ja omaa osaamista?
 - Millaisena sairaanhoitajat kokevat työyhteisön ilmapiirin ja oman työssä viihtymisensä?
 - Miten kollegiaalisuuden koetaan toteutuvan ammattiryhmässä ja miten se vaikuttaa omaan toimintaan työyhteisössä?
 - Millaisena esimiestyö koetaan ammatillisen toimijuuden näkökulmasta?

2. Minkälainen on sairaanhoitajien käsitys itsestä ammatillisena toimijana?
 - Millaiset arvot ja tavoitteet ohjaavat ammatillista toimintaa?
 - Millaiseksi oma ammatillinen osaaminen koetaan?
 - Millaisissa tilanteissa erilaiset käytäntöteoreettiset toimijuuden tavat tulevat esiin?

5. TUTKIMUSMENETELMÄ JA AINEISTO

Tässä luvussa kuvaan tutkimuksen toteuttamista ja perustelen tekemiäni valintoja tutkimuksen tekemiseen liittyen. Ensin kerron tutkimuksen aineistonhankintamenetelmästä yleisesti ja sen jälkeen tarkemmin haastattelurungon muodostamisesta sekä haastattelujen toteuttamisesta. Luvun lopussa tarkastelen tutkimuksen eettisyyteen ja luotettavuuteen liittyviä seikkoja ja johdattelen seuraavassa luvussa esiteltäviin tutkimustuloksiin kuvaamalla haastatteluun osallistuneiden taustatietoja.

5.1 Teemahaastattelu aineistonhankintamenetelmänä

Tutkimusmenetelmän valinnassa olennaista on miettiä, minkälaista tietoa etsitään ja millainen kohdejoukko on kyseessä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 184). Haastattelua on soveltuvaa käyttää aineistonkeruumenetelmänä silloin, kun halutaan tietää miksi ihminen toimii niin kuin toimii tai mitä hän ajattelee (Tuomi & Sarajärvi 2009, 72). Haastattelu on sopiva menetelmä myös silloin, kun tutkimuksen aihe on monitahoinen tai kun halutaan korostaa ihmisen roolia merkityksiä luovana aktiivisena subjektina (Hirsjärvi ym. 2010, 205). Tähän perustuen ja tutkimusaiheeni huomioiden koin tarkoituksenmukaiseksi kartoittaa sairaanhoitajien ammatillisen toimijuuden kokemuksia haastattelemalla.

Toteutin haastattelut yksilöllisinä teemahaastatteluina. Teemahaastattelussa kysymykset voidaan muodostaa joko intuitiivisesti tai tiukasti tutkimuksen aiheen teoreettiseen viitekehykseen perustuen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75). Pyrin muodostamaan tutkimuksen teemat ja kysymykset johdonmukaisesti ammatillisen toimijuuden ja ammatillisen identiteetin teoreettisiin viitekehyksiin perustuen, joskin aiheen abstraktiudesta johtuen piti teemoja ja kysymyksiä muodostaa soveltaen. Kohdeorganisaation toiveeseen ja omaan kiinnostukseeni perustuen sisällytin yhdeksi haastatteluteemaksi ammatillisen toimijuuden ydinmääritelmän ulkopuolelta kollegiaalisuuden ja yhteistyön. Aihealue soveltui kuitenkin hyvin haastatteluteemaksi ja yhdeksi tutkimuksen kiinnostuksen kohteeksi mieltäessä se ammatilliseen toimijuuteen vaikuttavaksi työpaikan sosiokulttuuriseksi tekijäksi.

Puolistrukturoidussa teemahaastattelussa kerätään tietoa tutkittavasta aiheesta teemojen avulla ilman tarkkaa suunnitelmaa kysymysten esittämistavasta. Haastattelutilanteessa ne

toimivat muistilistana ja eräänlaisena varastona, joka auttaa ohjaamaan keskustelua tutkittavan aiheen suuntaan. Teema-alueita ja kysymysmuotoja on kuitenkin rakennettava riittävän pitkälle, jotta voidaan varmistaa oikean ja riittävän tiedon saaminen tutkimuksen kohteena olevista asioista. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 66, 102–103.) Abstraktin tutkimusaiheen vuoksi pyrin rakentamaan haastattelukysymykset melko vakiomuotoisiksi, tiedostaen kuitenkin samalla haastattelumenetelmän tarjoaman mahdollisuuden kysymysten soveltamiseen. Itse haastattelutilanteissa olikin mahdollisuus edetä aihealueissa joustavasti, tarvittaessa kysymyksiä tarkentaen ja toisaalta myös joitakin kysymyksiä pois jättäen.

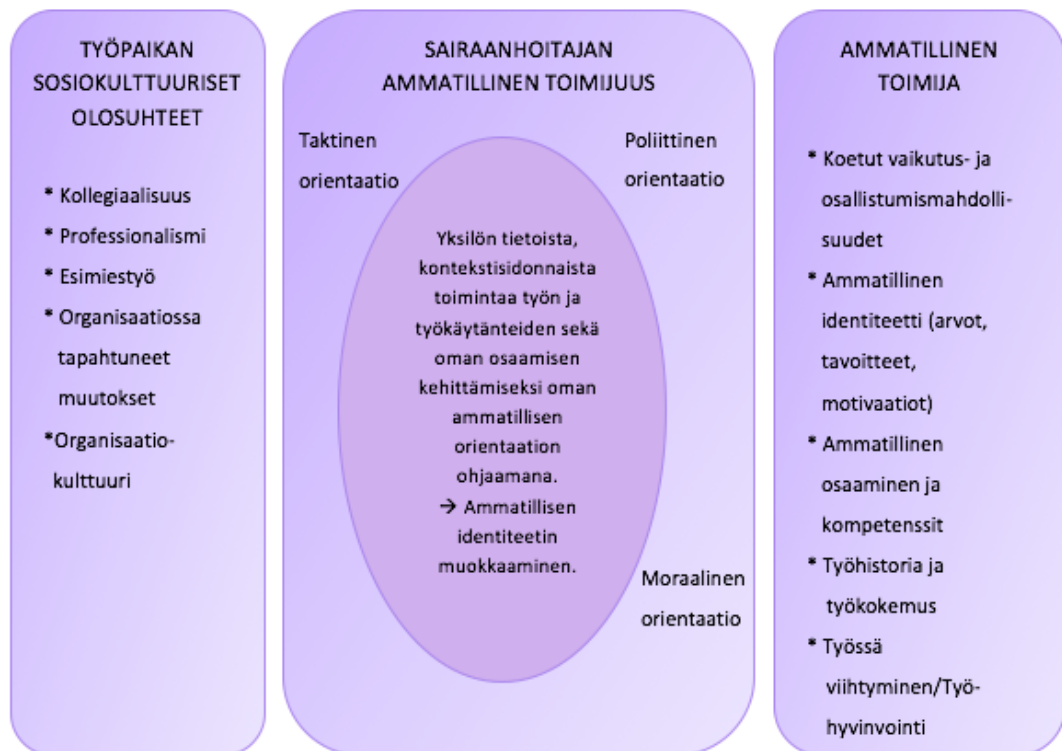
5.2 Haastattelulomakkeen teemojen ja kysymysten muotoutuminen

Teemahaastattelun (Liite 1) teemat muodostuivat kirjallisuudessa esitettyihin tulkintoihin ammatillisesta toimijuudesta sekä siihen kytköksissä oleviin tekijöihin perustuen. Lähtökohtana haastattelurunkoa muodostaessani oli saada haastatteluteemojen ja -kysymysten avulla teoreettinen aihe konkreettiselle tasolle, jolloin myös haastateltavien vastaukset palvelisivat tutkimuskysymyksiin vastaamista mahdollisimman hyvin. Näin ollen haastattelukysymyksiä muodostaessa ammatillinen toimijuus ja identiteetti, samoin kuin käytäntöteoreettiset työorientaatiot ja kollegiaalisuus, oli muutettava teoreettisista käsitteistä konkreettisiksi, käytännön työtä ja haastateltavien omia kokemuksia ja tunteita kuvaaviksi kysymyksiksi.

Ennen yksittäisten kysymysten muotoilua hahmottelin haastattelurungon viisi teemaa tutkimuskirjallisuuteen perustuen. Ammatillisen toimijuuden kokemusten selvittämisessä keskityttiin ilmiön määritelmän mukaisesti erityisesti koettujen vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksien sekä työn kehittämiskokemusten kartoittamiseen. Lisäksi pyrittiin selvittämään, millainen motivaatio haastattelijalla ylipäätään on osallistua ja kehittää työpaikan toimintaa ja millaisena oman roolinsa työyhteisössään tässä mielessä kokee. Ammatillisen toimijuuden ilmiöön sisältyvää ammatillista identiteettiä pyrin konkretisoimaan kysymyksillä yksilöiden oman osaamisen kokemuksista, ammatillisista kiinnostuksen kohteista sekä työssä tärkeiksi koetuista arvoista. Räsänen ja Truxin käytäntöteoreettisia työorientaatioita pyrin saamaan konkreettiselle, havaittavalle tasolle teemahaastattelun kuvailevilla kysymyksillä liittyen työn sisältöihin, merkityksiin, tavoitteisiin ja arvoihin sekä yksilön motivaatioon työtä ja sen kehittämistä kohtaan. Toisaalta tiukan teemoittaisen ilmiöiden rajaamisen sijaan teemoja ja haastattelukysymyksiä muodostaessa konkretisoitui havainto siitä, että tutkittavat ilmiöt linkittyvät toisiinsa monilta osin. Näin

ollen samoilla kysymyksillä oli mahdollista saada tietoa niin ammatillisesta toimijuudesta, identiteetistä kuin käytäntöteoreettisista orientaatioistakin.

Tarkasteltaessa ammatillista toimijuutta subjektikeskeisessä sosiokulttuurisessa viitekehässä (vrt. Eteläpelto ym. 2014a) haluttiin tutkimukseen sisällyttää yksilön omaa toimintaa tarkastelevien kysymysten lisäksi yksilöiden kokemuksia työympäristöstä. Tämän vuoksi sisällytin teemahaastatteluun myös esimiestyötä ja organisaatiossa muutama vuosi sitten tapahtunutta kahden työyhteisön yhdistymistä koskevia kysymyksiä. Samasta syystä sisällytin haastattelurunkoon myös työhistoriaan, työn sisältöön, työssä viihtymiseen sekä työilmapiiriin liittyviä kysymyksiä. Edelleen samasta syystä ja osin kohdeorganisaation toiveesta muodostin oman teeman kollegiaalisuuden ja yhteistyön kokemuksista. Kokonaisuudessaan teemahaastattelurunkoa rakentaessani huomioin myös sairaanhoitajan ammattiin ja työoloihin liittyvän tutkimustiedon, jota käsitellään luvussa kolme. Työyhteisön ja -organisaation työkulttuuria ja työilmapiiriä kartoittavissa kysymyksissä keskityin tässä tutkimuksessa professionalismin tarkastelemisen sijaan lähinnä kollegiaalisuuden kokemusten tarkasteluun tutkimusaiheen rajaamiseen perustuen. Tässä aluvussa kuvattua teemahaastattelurungon ja samalla koko tutkimuksen teoreettista viitekehystä havainnollistetaan kuviossa 4.



KUVIO 4. Sairaanhoitajan ammatillinen toimijuus – tutkimuksen viitekehys

5.3 Haastattelujen toteuttaminen

Tutkimuksen kohderyhmäksi valitsin Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiriin yhteispäivystyksen sairaanhoitajat. Tutkimuksen toteuttamisesta sovittiin ensin kohdeorganisaation esimiesten kanssa ja teorianäyttöön perehtymisen ja kirjallisuuskatsauksen suorittamisen jälkeen anoin organisaatiolta virallisen tutkimusluvan. Tutkimuksen tekijän näkökulmasta vapaaehtoisten haastateltavien löytämisessä oli jonkin verran haasteita. Aloitin haastateltavien etsimisen pitämällä työpaikan osastotunnilla lyhyen esityksen tutkimukseni aiheesta, jonka jälkeen esimiesten toimesta kaikille työpaikan sairaanhoitajille lähetettiin tutkimustiedote (Liite 2). Koska tämän perusteella ei vapaaehtoisia haastateltavia ilmoittautunut, tiedote lähetettiin sairaanhoitajille sähköpostitse uudelleen. Sähköpostin kautta ilmoittautui lopulta yksi vapaaehtoinen osallistuja.

Alun perin tutkimuksen kohderyhmän sairaanhoitajille oli asetettu kriteerit työkokemusvuosien osalta, jotta aineistoa analysoidessa olisi mahdollista vertailla eri työkokemustaustoilla olleiden sairaanhoitajien kokemuksia. Koska haastatteluun osallistujien löytäminen osoittautui luultua hankalammaksi, luovuin kohderyhmää koskeneesta työkokemusrajoitteesta ja laadin uuden tutkimustiedotteen (Liite 3). Uuden tutkimustiedotteen kera kävin työpaikan taukotilassa kertomassa vapaamuotoisesti tutkimuksestani. Tällä kertaa vapaaehtoisiksi haastatteluun osallistujiksi ilmoittautui kuusi henkilöä. Kahdeksas haastatteluun osallistuja löytyi työkaverinsa innostamana erään haastattelukerran yhteydessä.

Vapaaehtoisia tutkimukseen osallistujia löytyi siis lopulta kahdeksan. Haastattelut toteutettiin työpaikan neuvottelutiloissa haastateltavien työajalla joulukuussa 2017. Ennen haastattelun aloittamista kävin osallistujien kanssa vielä läpi haastattelun aiheen, tarkoituksen, haastattelujen tallentamisen sekä aineiston anonymisoinnin ja luottamuksellisen käsittelemisen. Osallistujat antoivat suostumuksen haastatteluun kirjallisena suostumuslomakkeella (Liite 4).

Haastattelutilanteessa haastatteluteemat käsiteltiin jokaisen osallistujan kanssa samassa järjestyksessä. Pyrin pitämään tilanteen mahdollisimman luontevana ja vapaamuotoisena haastattelurungon (Liite 1) sisältöä kuitenkin noudattaen. Teemahaastattelulle on ominaista, että sekä haastattelija että haastateltava voivat tarkentaa kysymyksiä (Hirsjärvi & Hurme 2008, 66). Esitin haastattelukysymykset kaikille pääosin samalla tavoin ja niitä

tarkennettiin ja selvennettiin puolin ja toisin tarpeen mukaan. Kysymysjärjestys kuitenkin vaihteli luontevaan keskustelutilanteeseen pyrkiessäni ja koska osaan kysymyksistä saatettiin vastata jo edellisen kysymyksen kohdalla. Organisaatiomuutokseen liittyvät kysymykset esitin luonnollisesti vain niille, jotka olivat työskennelleet yksiköissä organisaatiomuutoksen toteutuksen aikana. Haastattelujen kesto vaihteli 30–80 minuutin välillä, ollen kuitenkin keskimäärin noin tunnin mittaisia.

5.4 Aineiston analysointi

Haastattelujen tekemisen jälkeen litteroin aineiston. Aineistoa kertyi yhteensä 72 sivua rivivälillä yksi kirjoitettuna. Litteroinnin jälkeen järjestin aineiston analysoinnin helpottamiseksi haastattelukysymyksittäin niin, että kaikkien osallistujien vastaukset olivat peräkkäin. Luin aineistoa useaan kertaan läpi tutkimuskysymykset mielessä pitäen ja etsien aineistosta tutkimuksen kannalta merkityksellisiä sisältöjä. Samalla pohdin, mitä asioita aineistosta haluan tutkimuksessa käsitellä.

Aineiston analysointitapaa tässä työssä voidaan luonnehtia teoriaohjaavaksi sisällönanalyysiksi. Sisällönanalyysissä pyritään muodostamaan aineistosta tiivis ja helposti ymmärrettävä kokonaisuus alkuperäistä informaatiota kadottamatta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108). Järjestämällä aineisto selkeäksi kokonaisuudeksi sen informaatioarvo myös kasvaa (Eskola & Suoranta 1998, 138). Teoriaohjaavuus analysoinnissa ilmeni ammatilliseen toimijuuteen liittyvän teorian tiedon ja määritelmien hyödyntämisenä aineistoa jäsenellessä (vrt. Tuomi & Sarajärvi 2009, 97–98). Analysointivaiheessa tarkastelin teoreettisen viitekehyksen, tutkimuskysymysten ja kerätyn aineiston keskinäisiä kytköksiä ja pyrin muodostamaan niistä mahdollisimman loogisen kokonaisuuden. Tämän tyyppistä aineiston analysointia voidaan luonnehtia spiraalimaiseksi (Hirsjärvi & Hurme 2008, 144).

Aineistoon paremmin syventyessäni alkoivat tutkimuskysymysten kannalta olennaiset sisällöt vähitellen hahmottua tekstistä. Aineistosta hahmottui toistuvuuksia, mutta myös samaa aihetta koskevia erilaisia tulkintoja ja toisistaan eroavia kokemuksia. Esimerkiksi sairaanhoitajien työtä ohjaavien arvojen kokemuksista hahmottui runsaasti toistuvuuksia ja samankaltaisuutta, kun taas esimerkiksi kollegiaalisuuteen ja osallistumismahdollisuuksiin liittyvissä kokemuksissa oli haastateltavien välillä paljonkin eroja.

Kun aineisto on hankittu teemahaastattelulla, toimii haastattelun teemat luonnollisena jäsenyrunkona aineistolle (Eskola & Suoranta 1999, 153; Hirsjärvi & Hurme 2008, 173; Tuomi & Sarajärvi 2009, 93). Tässä tutkimuksessa aineiston teemoittelun perustana toimikin haastattelurunko, mutta analysoinnin aikana aineistosta muodostui myös uudenlaisia kokonaisuuksia käsitellyistä aiheista. Ammatillisen toimijuuden käsitteeseen abstraktiuden vuoksi tuntui kuitenkin luontevalta aloittaa aineiston analysointi haastattelurungon pohjalta.

Aineiston analysointivaiheessa tiivistin aineistoa karsimalla tutkimuksen kannalta epäolennaisen materiaalin pois. Aineistoa tiivistäessäni samalla myös pilkoin sen haastattelurungon teemoja yksityiskohtaisempiin alateemoihin/kategorioihin omiin Excel-taulukoihin. Keräsin taulukoihin vain tärkeäksi ja olennaiseksi luokittamani haastateltavien kerronnat. Taulukoista erilaisia kokemuksia oli mahdollista tarkastella rinnakkain, vertailla kuvauksia ja etsiä niistä yhtäläisyyksiä ja eroja. Ennen tulosten kirjoittamista sisällytin nämä aihekategoriat niiden pohjalta luomiini neljään pääteemaan (ammatillinen toimijuus, työpaikan sosiokulttuuriset tekijät, ammatillinen identiteetti, käytäntöteoreettiset orientaatiot). Aineistosta muodostuneet pääteemat ja alateemat ovat lueteltu liitteessä 5.

Tutkimuksen aiheeseen liittyvä teoreettinen viitekehys toimi välineenä myös tulkita aineistoa (vrt. Eskola & Suoranta 1998, 84). Tulosten analysointivaiheessa pyrin peilamaan kerättyä aineistoa ammatillisen toimijuuden teorioihin ja rakentamaan tätä kautta tulkintoja aiheesta. Kirjoitin aineiston tulkintaa auki yksityiskohtaisista alateemoista muodostuneista pääteemoista pyrkien samalla vertaamaan sisältöä teoreettiseen viitekehukseen. Pyrkimyksenäni oli kuvailla aineistoa teorian ja empirian välisessä vuorovaikutuksessa, joka Eskolan ja Suorannan (1999, 176) mukaan on onnistuneen teemoittelun edellytys.

Tutkimuskysymyksiin vastaamiseen tähdänneen aineiston analysoinnin ja teemoittelun jälkeen syvensin aineiston analysointia vielä hahmottamalla aineistolähtöisesti aineistosta erilaisia sairaanhoitajien toimijuuden tyylejä. Tyypittelyssä voidaan tiettyjen teemojen sisältä hahmottaa kokemuksille yhteisiä piirteitä ja ominaisuuksia (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93). Koska aineisto koostui vain kahdeksasta osallistujasta, oli aineiston tyypittely kuitenkin mahdollista toteuttaa vain hyvin lavealla, pohtivalla tasolla.

5.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Eettisen hyväksyttävyyden ja luotettavuuden takaamiseksi tutkimus tulee tehdä hyvän tieteellisen käytännön ohjeita noudattaen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6). Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2009, 4–8) laatimien ihmistieteiden eettisten periaatteiden mukaan tutkittavan itsemääräämisoikeutta tulee kunnioittaa, vahingoittamista välttää sekä huolehtia tutkittavan yksityisyyden ja tietosuojan toteutumisesta. Käytännössä tämä tarkoittaa, että tutkimukseen osallistumisen tulee perustua vapaaehtoisuuteen eikä tutkimukseen osallistumisesta saa aiheutua osallistujalle minkäänlaista haittaa. Lisäksi on huolehdittava siitä, että tutkimusaineistoa käsitellään ja säilytetään luottamuksellisesti ja ettei osallistujien henkilöllisyys paljastu. Osallistuminen tutkimushaastatteluun oli vapaaehtoista. Tutkimuseettisten periaatteiden turvaamiseksi pyrin antamaan tutkimuksen tarkoituksesta ja sisällöstä haastateltaville kattavasti tietoa niin tutkimustiedotteessa kuin haastattelutilanteessakin. Olen käsitellyt tutkimusaineistoa luottamuksellisesti ja tulosten käsittelyssä olen kiinnittänyt erityistä huomiota siihen, ettei yksittäisiä vastauksia olisi mahdollista tunnistaa tekstistä. Tämän vuoksi tässä työssä osasta haastateltavien sitaateista ja kokemusten kuvauksista on jätetty merkitsemättä haastateltavasta käytetty koodimerkintä. Anonymiteetin takaamiseksi työssä ei myöskään kuvata osallistujien koulutus- ja työhistoriaa yksilötasolla.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta ja laadukkuutta tavoitellessa olennaisessa osassa on hyvän haastattelurungon tekeminen (Hirsjärvi & Hurme 2008, 184). Pyrin rakentamaan haastattelurungon mahdollisimman johdonmukaisesti tutkimuksen aiheen teoreettiseen viitekehykseen perustuen ja muodostamaan haastattelukysymykset mahdollisimman ymmärrettäviksi. Kuitenkin aineistoa analysoidessa havaitsin, että joitakin aiheita olisi mahdollisesti kannattanut kysyä eri tavoin laajemman ja tarkemman asiasisällön esille saamiseksi. Vaikka haastattelutilanteessa olikin mahdollista tarvittaessa tarkentaa kysymyksiä vastaajalle, vasta analysointivaiheessa ymmärsin tarkemmin, miten osasta asioita olisi ehkäpä saanut vieläkin syvällisempää tietoa. Tämä koski kuitenkin vain pientä osaa haastattelukysymyksistä ja valtaosin haastatteluissa saatu aineisto palveli hyvin tarkoitustaan tutkimuskysymyksiin vastaamisessa.

Tutkimuksen luotettavuutta ja laadukkuutta voidaan parantaa myös tutkimusprosessin yksityiskohtaisella kuvaamisella ja demokraattisella suhtautumisella aineistoon. Demokraattinen suhtautuminen tarkoittaa kaikkien näkökulmien ja myös eriävien mielipiteiden

raportointia. (Koro-Ljungbergin 2005, 279–280.) Olen pyrkinyt työssäni kuvaamaan tutkimusprosessin etenemistä ja aineiston analysointia mahdollisimman seikkaperäisesti. Olen pyrkinyt myös panostamaan eriävien mielipiteiden ja kaikenlaisten kokemusten tasapuoliseen käsittelyyn niin luotettavuuden turvaamiseksi kuin tutkittavan ilmiön kokemusten moninaisuuden osoittamiseksi.

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analysointivaiheessa aineistoa tiivistetään pyrkien kuitenkin samalla säilyttämään sen alkuperäinen sisältö. Aineiston analysointi on tutkijan teoreettisten tulkintojen luomista. (Eskola & Suoranta 1999, 138, 149.) Myös tässä työssä aineistoa tiivistettiin analysointivaiheessa. Alkuperäisen informaation säilyttämispyrkimyksestäni huolimatta on mahdollista, että jotkut haastateltavien tarkoittamat merkityssisällöt ovat tässä vaiheessa muuttuneet. Toisaalta myös tulkintojen tekemiseen sisältyy aina eräänlainen väärinymmärryksen tai sanoman muuttumisen mahdollisuus. Lähtökohteisesti olen kuitenkin pyrkinyt raportoimaan työssä esiteltävät tulokset siten, että niiden merkityssisällöt ovat pysyneet alkuperäisten kokemusten mukaisina.

Eskolan ja Suorannan (1998, 216) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisää aineiston kattava analysointi. Olen pyrkinyt tässä työssä analysoimaan aineistoa mahdollisimman kattavasti perehtymällä siihen syvällisesti ja tutkimalla sitä useista eri näkökulmista. Aineiston analysointivaiheessa tekemäni tiivistämiset, rajaukset ja päätökset siitä, mitä asioita raportoinnissa on tarkoituksenmukaista käsitellä, osaltaan tukivat mahdollisuutta perehtyä analysoitavaan aineistoon kattavasti. Näin minulla oli mahdollisuus perehtyä aineistoon syvällisesti ja raportoidut tulokset ja lainaukset valikoituivat työhön henkilökohtaisen harkinnan ja tulkinnan kautta.

5.6 Haastatteluun osallistuneiden sairaanhoitajien koulutus- ja työhistoria sekä työnkuva nykyisessä työssä

Haastatteluihin osallistui kahdeksan sairaanhoitajaa, kuusi naista ja kaksi miestä, erilaisilla koulutus- ja työhistoriataustoilla. Haastateltavien työkokemus sairaanhoitajana vaihteli neljästä vuodesta yli 30 vuoteen. Näin ollen alkuperäisestä tutkimusasetelmaan liittyneestä kohderyhmän työkokemusvaateesta luopumisesta huolimatta tutkimukseen osallistuneiden työkokemustausta oli varsin moninainen. Haastateltavista parilla oli myös muuta aiempaa koulutusta ja työkokemusta ennen sairaanhoitajaksi valmistumista. Osa

haastateltavista oli suorittanut valmistumisensa jälkeen sairaanhoitajan tutkintoa täydentäviä erikoistumisopintoja ja kaksi osallistujaa suorittivat parhaillaan työhön liittyviä jatko- ja erikoistumisopintoja. Haastateltavien anonymisoinnin turvaamiseksi en erittele työssä osallistujien koulutus- ja työtaustoja tarkemmin ja käytän heistä kertoessani kooduja H1–H8.

Haastateltavista kolme henkilöä oli siirtynyt työskentelemään nykyiseen Turun yhteispäivystykseen Tyksin ensiapupoliklinikalta ja kaksi henkilöä Turun Kaupunginsairaalan päivystyksestä. Kolme haastateltavista oli aloittanut työskentelyn Turun yhteispäivystyksessä päivystystoimintojen yhdistymisen jälkeen. Osallistujien työkokemus päivystysluonteisessa työssä vaihteli neljästä vuodesta lähes 30 vuoteen. Kaksi haastateltavista oli työskennellyt päivystysluonteisessa työssä myös muualla kuin Turussa ja heistä toinen oli aloittanut työt Turun yhteispäivystyksessä noin vuosi sitten.

Sairaanhoitajien työ Turun yhteispäivystyksessä sisältää erilaisia työtehtäviä ja sijoituspaikkoja. Työ koostuu vaihtelevasti hoidon tarpeen arvioinnista ja potilaiden ohjaamisesta vastaanotolla tai puhelimitse, nopean hoidon linjasta, sairaanhoitajan itsenäisestä vastaanottotoiminnasta, potilaiden hoitamisesta eri hoitoyksiköissä sekä akuuttia hoitoa edellyttävien potilaiden hoitamisesta. Eri työpisteisiin sijoitteluun vaikuttavat työntekijän työkokemus, osaaminen sekä mahdolliset työkykyyn liittyvät rajoitteet. Haastateltavista kolme työskenteli vaihtelevasti kaikissa työskentelypisteissä ja suurin osa muista haastateltavista kaikissa muissa pisteissä paitsi akuuttihoituhuoneessa.

6. TULOKSET: AMMATILLISEN TOIMIJUUDEN TULKINNAT AINEISTOSTA

Tässä luvussa kuvaan haastatteluissa keräämäni aineiston sisältöä. Aineiston esittelyn lisäksi pyrin tulososiossa tekemään rinnastuksia ammatilliseen toimijuuteen liittyvän teorian ja aineiston välillä ja näin samalla vastaamaan myös luvussa neljä esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Tuloksia esitellään tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä tarkastelemalla ensin sairaanhoitajan ammatillisen toimijuuden kokemuksia sekä toimijuuteen vaikuttavia sosiokulttuurisia tekijöitä ja sen jälkeen sairaanhoitajien käsityksiä itsestä ammatillisina toimijoina sekä erilaisten käytänteoreettisten työorientaatioiden esiintymistä aineistossa. Luvun lopussa esitän vielä oman tulkintani tutkimusaineistosta muodostuneista toimijuuden tyyleistä.

6.1 Sairaanhoitajien kokemukset ammatillisen toimijuuden toteutumisesta työssä ja toimijuuteen vaikuttavista sosiokulttuurisista tekijöistä

Tässä alaluvussa tarkastelen sairaanhoitajien ammatillisen toimijuuden toteutumisen kokemuksia. Ensin tarkastelen sairaanhoitajien kokemuksia vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksista ja sairaanhoitajien oman osaamisen ja työn kehittämismahdollisuuksien kokemuksia. Tämän jälkeen tarkastelen työpaikan sosiokulttuurisia tekijöitä ja ominaisuuksia, jotka vaikuttavat sairaanhoitajien ammatillisen toimijuuden toteutumiseen. Lopuksi kuvaan vielä omassa alaluvussaan sairaanhoitajien käsityksiä ja toiveita sosiokulttuurisiin tekijöihin lukeutuvasta esimiestyöstä.

6.1.1 Sairaanhoitajien vaihtelevat kokemukset vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksista työssä

Konkreettisia tilanteita, joissa sairaanhoitajat kokivat voivansa vaikuttaa ja osallistua työtä koskevaan päätöksentekoon olivat viikoittain pidettävä osastotunti, erilaiset kehittämisryhmät, sähköpostitse tai kasvokkain tapahtuva vuorovaikutus esimiehen kanssa sekä kehityskeskustelut. Yksi haastateltava toi esiin vaikutus- ja valintamahdollisuudet työssä myös yksilötasolla, eräänlaisina ”*minivalintoina*”: vaikka hoitokäytänteisiin siinänsä ei voi vaikuttaa, voi jokainen työssään valita, millaisella tahdilla esimerkiksi ottaa seuraavan potilaan vastaan tai noudattaako työtä koskevia ohjeita – työskentelytavan valinnalla voi vaikuttaa siihen, sujuuko työ jouhevasti vai aiheuttaako kaaoksen.

Monista osallistumis- ja vaikutusmahdollisuustavoista ja -tilanteista huolimatta haastateltujen koettu mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua työtä koskevaan kehittämiseen vaihteli ääripäästä toiseen. Osa haastateltavista koki, että useimmiten muutokset ja päätökset tehdään ylempänä organisaatiossa, eikä henkilökunnalla useinkaan ollut oikeasti mahdollisuutta vaikuttaa uudistuksiin henkilökunnan kehitysryhmiin ottamisesta tai muista osallistamisen tavoista huolimatta. Yksi haastatelluista koki vaikutusmahdollisuuksien ja työntekijöiden ja esimiestason vuorovaikutuksen huonontuneen erityisesti kuluneen vuoden aikana ja samalla oman luottamuksensa johtoa kohtaan vähentyneen. Useampi sairaanhoitaja toi esiin myös ”muka”-vaikuttamisen kokemusta:

Et kyl se vähän semmost on et perustetaan nyt tämmönen ryhmä ni saatte muka vaikuttaa mut oikeesti ei kyl ehkä ihan kauheesti ainakaan tämmösis suuremmissa. (H1)

No kyl välil tuntuu et, et jotain päätöksii on sit jo tehty, et sanoit sä sit mitä tahansa – – Et sit välil tuntuu et no oliko, onko itsellä sitä vaikuttamista siihen. Onks se sit tavallaan semmosta, et on ehkä kysytty mielipide mut... Nii, se on tavallaan jo tehty se päätös. (H6)

Henkilökuntaa kyl otetaan tavallaan mukaan miettimään asioita, mut käytännössä niin, en tiedä, en tiedä miten ne sitten toteutuu... (H3)

Toisaalta viisi haastatelluista koki, että työntekijöiden mielipiteistä ollaan organisaatiossa kiinnostuneita ja ne myös koettiin huomioitavan. Nämä kokemukset kuvastavat osaltaan toimijuutta tukevan johtamisen onnistumista, jossa ehdotukset ja kritiikki kuullaan ja niihin reagoidaan (vrt. Hökkä ym. 2014). Vastaajista kaksi mainitsi rakentavan ja asiallisen mielipiteen ilmaisutavan olevan olennaista asioihin vaikuttaessa. Useampi maininta esitettiin myös oman asennoitumisen ja aktiivisuuden merkityksestä vaikutus- ja osallistumiskokemuksiin: ”Joskus niinku tuntuu et turhautuuki, mut et, kyl sitä sit kans niinku pakko on yrittää” (H5). Yllä kuvattu myönteisen suhtautumisen ja rakentavan palautteen merkityksen ymmärtäminen kuvastaa työntekijöiden hyviä työyhteisötaitoja (vrt. Rehnback & Keskinen 2005) ilmentäen samalla myös henkilöiden ammatillisen toimijuuden tapaa.

Kaikki osallistujat kertoivat ilmaisevansa oman mielipiteensä työhön liittyen ainakin niistä asioista, jotka ovat itselle tärkeitä. Yksi haastateltava toi esiin myös sen realiteetin ymmärtämisen, miten asiat isossa organisaatiossa ylipäättään muuttuvat:

Täytyy niinku kauheen tarkkaan tietää tämmöses suures työpaikas et mitkä on niinku ne väylät et mitä kautta niinku jos haluu jotain. Ettei lähde niinku hakkaamaan päätä seinään – – semmosel ihmisel joka haluu niinku semmosen järjestyttävän muutoksen ni sit tää on ehkä vähän huono paikka. (H8)

Sitaatissa tulee esiin ammatillinen toimijuus yksilön pohtiessa työn reunaehtoja ja sitä, minkälaisiin asioihin ylipäättään on työssä mahdollista vaikuttaa (vrt. Collin & Peltoperä 2016). Samasta sitaatista on nähtävissä myös työympäristön, kuten valtasuhteiden ja työ-
kulttuurien vaikutus ammatilliseen toimijuuteen (vrt. Eteläpelto ym. 2014a), jotka haastateltava ottaa huomioon pyrkiessään vaikuttamaan asioihin.

Kokonaisuudessaan vastaajien erilaisiin vaikutus- ja osallistumismahdollisuuskokemuksiin saattoi haastattelutilanteessa vaikuttaa yksilöllisten kokemusten lisäksi se, minkä suuruisia uudistuksia he ajattelivat vastatessaan kysymykseen. Yhteistä kaikille haastatelluille oli kuitenkin se, että koetuista vaikutusmahdollisuuksien eroista huolimatta heistä kaikki ilmaisivat ottavansa kantaa työtä koskeviin itselle tärkeisiin asioihin. Ammatillisen toimijuuden teoriaan peilaten voidaan siis tulkita sairaanhoitajien harjoittavan ammatillista toimijuutta (vrt. Eteläpelto ym. 2014a), vaikka kokemukset todellisista vaikutusmahdollisuuksista organisaatiossa vaihtelivatkin.

6.1.2 Sairaanhoitajien kokemukset oman osaamisen ja työn kehittämismahdollisuuksista

Haastattelutilanteessa oman osaamisen kehittämismahdollisuudet työssä kaikki osallistujat käsittivät pääosin koulutukseen osallistumisena tai itsenäisenä opiskeluna, vaikka tässä työssä kiinnostuksen kohteena oli formaalien oppimistilanteiden sijaan enemmänkin työssä itsessään olevat oppimismahdollisuudet (vrt. Kinnunen 2010). Näin ollen kysymystä olisi haastattelutilanteessa pitänyt avata enemmän erilaisten näkökulmien esille saamiseksi. Omaan osaamistaan arvioidessaan haastateltavat kuitenkin toivat esiin työssä olevan mahdollisuuden osaamisensa jatkuvaan kehittämiseen, joten päädyin tarkastelemaan koettuja koulutusmahdollisuuksia tässä luvussa ja ammatilliseen identiteettiin liittyvää osaamisen tematiikkaa luvussa 6.2.2.

Kaikki haastateltavat kertoivat olevansa motivoituneita oman osaamisensa kehittämiseen. Kaksi vastaajaa toi kuitenkin esiin, että harvemmin työajalla on aikaa perehtyä esimerkiksi erilaisiin oman alan tieteellisiin artikkeleihin tai teoksiin, ja näin ollen opiskelun jäävän omalle ajalle. Oman osaamisen kehittämismahdollisuuksista työssä kysyttäessä kolme haastatelluista koki erilaisiin koulutuksiin osallistumismahdollisuudet riittämättöminä omaan halukkuuteen nähden. Sen sijaan neljä osallistujaa kertoi päässeensä itseään kiinnostaviin koulutuksiin riittävästi. Koulutuksiin osallistumisen esteinä tuotiin esiin henkilöstöresurssien ajoittainen niukkuus ja kiire työssä sekä ymmärrys koulutukseen liittyvistä rajallisista taloudellisista resursseista isossa työntekijämäärässä. Yksi haastatelluista ilmoitti koulutuksiin osallistumisensa esteeksi monimutkaisen ilmoittautumisjärjestelmän ja riittämättömän tuen järjestelmän käytön opetteluun liittyen.

Ammatillisen toimijuus edellyttää omasta ammatitaidosta huolehtimista (vrt. Eteläpelto ym. 2014a). Tehtyjen haastattelujen perusteella sairaanhoitajien motivaatio kehittyä ja ylläpitää osaamistaan oli korkealla, joten edellytyksiä ammatilliselle toimijuudelle osaamisen näkökulmasta löytyy. Oman aktiivisuutensa ansiosta haastatteluun osallistuneet henkilöt tulevat erittäin todennäköisesti selviytymään hyvin myös sairaanhoitajien tulevaisuuden osaamishaasteista.

Erilaiset ammatilliset kiinnostuksen kohteet (vrt. Vähäsantanen ym. 2012) ja toisaalta aiempi työkokemus ja kyvyt (vrt. Kerosuo 2014) suuntaavat yksilön ammatillisen toimijuuden toteuttamista. Haastateltujen erilaiset kiinnostuksen kohteet ja ammatillisen osaamisen tasot ohjaavat heidän käsityksiään myös työssä oppimismahdollisuuksista ja todennäköisesti osittain myös koettua tyytyväisyyttä koulutuksiin pääsymahdollisuuksissa.

Lähes kaikki haastatellut kokivat tärkeäksi osallistua työkäytänteiden kehittämiseen. Oman osaamisen ja kokemuksen lisääntyttyä moni sairaanhoitajista koki aktiivisuutensa työn kehittämiseen osallistumisessa kasvaneen. Erityisesti kaksi sairaanhoitajaa toi esiin eräänlaista vastuun ja toisaalta onnistumisenkin kokemusta oman osaamisensa ja tukensa antamisesta kollegoille, joilla on vähemmän työkokemusta:

Ehkä nykyään kokee olevas vähän niinku sieltä, tai on niitä kokeneimpia täällä niin varmaan sen takia on jollain tavalla vähän vastuussakin siitä et, et niin kuin haluais viedä, tätä, käyttää hyväks sitä kokemusta tavallaan ja viedä sitä eteenpäin ettei, et vois olla ylpee työpaikastaan ja siitä et me annetaan tääl hyvää hoitoo ja ettei totanoinni, ettei se ainakaan oo siit kiinni ettei oo sanonut omaa mielipidettään asiasta. (H5)

No kyl huomaa että niin, ku sää vähän kauemmin oot tääl ollu ja nähny niin, aika paljon niinku tämmösenä niinku kokemushoitajana et, nuoremmat hoitajat kyselee – – Mut kumminkin ainaki että on niinkun nuoremmille tueksi, niin tota niin, se on ihan mukavaa. (H7)

Näissä kommentteissa tulee esiin ammatillinen toimijuus työyhteisötasolla yksilöiden pyrkiessä edistämään koko työyhteisönsä työkäytänteitä ja osaamista (vrt. Eteläpelto ym. 2014a). Lisäksi kommentit ilmentävät yksilöiden ammatillisia identiteettejä kuvaten yksilöiden tärkeiksi kokemia arvoja sekä heidän yksilöllisesti omaksumiaan rooleja työyhteisössään. Kaiken kaikkiaan kommentteista on tulkittavissa vahva ammatillinen toimijuus ja toisaalta myös syvällisesti prosessoidut ammatilliset identiteetit. Tärkeiden arvojen sekä roolin työyhteisössä voidaan tulkita myös suuntaavan henkilöiden ammatillista toimijuutta, eli näissä tapauksissa kohti toiminnan kehittämistä ja osaamisen jakamista.

Haastatelluista H8 toi esiin oman avoimen suhtautumisen tärkeyden työkäytänteiden kehittämisessä. Seuraavassa sitaatissa ilmenee ammatillisuuden toimijuuden mahdollistava tietoinen valinta ja päätös suhtautua kehittämiseen myönteisesti, joka vastaa hyvin tässä työssä määriteltyyn näkökulmaan ammatillisesta toimijuudesta nimenomaan tietoisena toimintana:

Niille vaan pitää niinku itte olla avoin – – semmonen niinku et itte ei pysty joutamaan ni se on niinku kaikist pelottavinta niinku semmonen ettei näkis et asian voi tehdä monel tapaa. (H8)

Enemmistö haastatelluista koki roolinsa työkäytänteiden kehittämisessä olevan aktiivisen ja passiivisen ääripään puolivälissä. Erityisesti itselle tärkeiden ammatillisten kiinnostuksen kohteiden kehittämiseen haluttiin kuitenkin osallistua aktiivisemmin. Haastatelluista H1 ja H6 kuvasivat työuransa alussa suhtautuneensa työtä koskeviin muutoksiin ja kehittämishankkeisiin passiivisesti ja osin negatiivisesti. Kokemuksen karttuessa haastatellut kuvasivat ymmärtäneensä, että työssä tapahtuu muutoksia omasta tai muun työyhteisön asennoitumisesta huolimatta ja sen myötä olivat muuttaneet asennoitumistaan kehittämismyönteiseksi ja aktiivisemmaksi. H3 koki työnantajalta saadun tunnustuksen osaamisestaan lisänneen omaa kehittämisaktiivisuutta. Sen sijaan yksi haastatelluista kuvasi asennoitumisen työtä koskevaan kehittämiseen muuttuneen vuosien kuluessa aktiivisesta passiiviseksi: ”Mää odotan vaan et mä pääsen eläkkeelle”. Passiivisuuteensa syyksi työntekijä kertoi johtuvan kokemuksestaan, ettei hänellä ollut mahdollisuutta vaikuttaa työssä

tapahtuviin muutoksiin. Toisaalta työntekijän sitoutuneisuudesta työhön kertoo se, että hän kertoi kokevansa oman passiivisuutensa kuitenkin ikävänä asiana.

Edellä esitetty H1:n ja H6:n kuvaama oman kehittämismyönteisyyden lisääntyminen työkokemuksen myötä havainnollistaa yksilön ammatillisen identiteetin rakentumista ja kehittymistä lisääntyneenä avoimuutena ja joustavuutena (vrt. Kurtti-Sonninen 2003). Työuran alussa omaan suhtautumiseen ja muutoksiin sopeutumiseen vaikuttaa vahvemmin myös muun työyhteisön mielipiteet ja asenteet, joiden merkitys kokemuksen myötä vähenee (vrt. Eteläpelto & Vähäsantanen 2008). Sosiokulttuuristen tekijöiden vaikutus yksilön toimijuuteen (vrt. Eteläpelto ym. 2014c) taas havainnollistuu edellä esitetyssä H3:n kokemuksessa, jossa työnantajalta saatu tunnustus toimi kannustimena yksilön kehittämismotivaatiolle. Edellisen kappaleen lopussa esitellyssä haastateltavan kokemuksessa passiivisena ulkoapäin ohjattavien määräysten objektina olemisessa aktiivisen subjektin sijaan on yhtäläisiä piirteitä Pyhällön ym. (2012) opettajia tarkastelleen tutkimuksen kanssa. Voitaneen tulkita, että tässäkin tapauksessa passiivinen suhtautuminen työn kehittämiseen on tietoisesti valittua ja näin ollen ilmentää myös eräänlaista toimijuutta.

6.1.3 Työpaikan sosiokulttuuristen tekijöiden vaikutuksista ammatilliseen toimijuuteen

Aineiston analysointivaiheessa aineistosta omaksi yhtenäiseksi ammatilliseen toimijuuteen vaikuttavaksi pääteemaksi muodostui haastattelurungosta poiketen työpaikan sosiokulttuuriset tekijät. Tämä yläteema jaoteltiin toisiinsa loogisesti kytkeytyviin alateemoihin, joita ovat kollegiaalisuus ja työssä viihtyminen, iso työyhteisö, organisaatiokulttuuri sekä organisaatiomuutos. Lisäksi työpaikan sosiokulttuurisiin tekijöihin omana alateemana sisältyy esimiestyö, jota käsitellään erikseen luvussa 6.1.4.

Kollegiaalisuus ja työssä viihtyminen

Yleisesti ottaen sairaanhoitajat kokivat kollegiaalisen toiminnan toteutuvan työyhteisössään hyvin. Apua ja tukea koettiin pääsääntöisesti saatavan hyvin ja sitä oli myös luontevaa antaa:

Et kyl meil mun mielest on semmost kollegiaalisuutta täällä ja voi kysyä työkavereilta ja aina saa apua työkaverilta totanoinni et semmost ei tarvi pelätä. (H2)

Positiivisten kokemusten selkeästä enemmistöstä huolimatta haastatteluissa tuli esiin myös kokemusta siitä, että avun ja tuen saaminen riippuu siitä, keneltä sitä pyytää, eikä sen aina koettu toteutuvan. Tämän tyyppiset kokemukset saattavat olla ilmentymiä hoitoalan historiasta kumpuavista arvojärjestyksen ja vallan vivahteista (vrt. Kangasniemi ym. 2015a; Kurtti-Sonninen 2003).

Kollegiaalinen toiminta koettiin useimmiten luontaiseksi tavaksi toimia, mutta toisinaan apua kollegalle koettiin annettavan myös tietoisesti ikään kuin velvollisuuden tunnosta. Kollegiaalisuuden toteutumisen edistämiseksi tuli esiin halu toimia ja edistää auttamisen kulttuuria ”omalla esimerkillä” (H5 ja H7) ja toisaalta auttaa pyydettyä myös sellaista kollegaa, jolta itse ei ollut pyytäessään apua saanut (H4). Vaikka kollegiaalinen toiminta sinänsä ei ole ammatillista toimijuutta, se edistää ammatillista toimijuutta tukevan työ- ja kulttuurin syntymistä. Tällöin etenkin tietoisesti toteutetun kollegiaalisen toiminnan voidaan ajatella kytkeytyvän vahvasti ammatilliseen toimijuuteen ja toisaalta ilmentää myös hyvien työyhteisötaitojen toteuttamista (vrt. Rehnback & Keskinen 2005).

Haastatellut kokivat yhteenkuuluvuutta sekä omaan ammattiryhmään että koko työyhteisöön ammattiryhmästä riippumatta. Sairaanhoidajista useampi koki koko työyhteisön ammattiryhmästä riippumatta työskentelevän yhteisen tavoitteen eteen, jolloin jokaisen työpanos ammattiryhmästä riippumatta koettiin tärkeäksi. Toisaalta useammassakin kommentissa tehtiin eroa lääkäreiden ja muun henkilökunnan välille; lääkäreiltä saatu tuki koettiin luonteeltaan erilaiseksi ja vähäisemmäksi kuin muilta ammattiryhmiltä saatu tuki. Lääkäreiden ja muun henkilökunnan väliseen vuorovaikutukseen koettiin vaikuttavan myös käytössä olevat erilliset kahvihuoneet.

Haastatteluissa ilmennyt lääkäreiden ja muun henkilökunnan välisen eroavaisuuden pohdinta ilmentää professionalismia ja yleisesti terveysalan toimintakulttuuria, jossa hierarkkisuus on ammattilaisten välisestä yhteistyöstä huolimatta aina jonkin verran läsnä (vrt. Ruoholinna 2009). Ammatillisen toimijuuden toteutumisen näkökulmasta olennaisempaa voidaan kuitenkin pitää haastatteluaineistossa esiin tullutta ”yhteisen tavoitteen eteen työskentelyn” -kokemusta, jonka sinänsä voi ajatella tukevan hyvin myös ammatillisen toimijuuden toteutumista ja ilmentää osaltaan myös terveysalalle tyypillistä moniammatillista työskentelyä (vrt. Kangasniemi ym. 2015a).

Kokeneempien ja uudempien sairaanhoitajien välisen yhteistyön ja kollegiaalisuuden koettiin pääsääntöisesti toteutuvan hyvin. Haastateltavista yksi kokeneempi sairaanhoitaja kuitenkin kertoi uusien sairaanhoitajien ajoittain saavan asiatonta palautetta kokeneemmilta sairaanhoitajilta apua pyytäessään. Sen sijaan haastateltavista lyhyimmän aikaa yhteispäivystyksessä työskennelleet kuvasivat saaneensa riittävästi tukea ja olevansa tyytyväisiä kokeneemmilta sairaanhoitajilta saamaansa apuun. Yksi haastateltavista kuitenkin toivoi saavansa kokeneemmilta kollegoiltaan työsuorituksista enemmän sekä rakentavaa että positiivista palautetta oman osaamisen arvioinnin ja työssä kehittymisen tukemiseksi. Avun pyytämisen koettiin olevan uuden sairaanhoitajan vastuulla, eikä apua toisaalta haluttu myöskään tyrkyttää, mikäli uusi hoitaja ei sitä halunnut vastaanottaa. Yksi jo pidempään työskennellyt haastateltava koki, ettei nuoremmat sairaanhoitajat aina osanneet arvostaa kokeneemmillä sairaanhoitajilla olevaa kokemusta ja osaamista.

Haastatteluisa terveysalan ammattien kehityshistoriaan sisältynyt piirre aloittelijan alemmuudesta ja kokeneen ylemmyydestä (vrt. Kangasniemi ym. 2015a) tuli yhdessä haastattelussa niin sanottuna toisen käden tietona esiin. Toisaalta haastatteluisa tuli esiin myös päinvastainen kokemus kokeneempien sairaanhoitajien tietotaidon aliarvioinnista nuorempien hoitajien toimesta. Nämä kokemukset saattavat ilmentää hoitoalan kehittymisen historiaan liittyvää kollegiaalisuuden toteutumattomuutta (vrt. Kurtti-Sonninen 2003), vaikkakin vähäisen kokemusmäärän ja niukan aineiston perusteella suurempien johtopäätösten tekeminen on viisaampaa jättää tekemättä. Joka tapauksessa haastatteluaineistossa kollegiaalisuuteen liittyvät positiiviset kokemukset nousivat selkeästi esiin ja yhteenvetona tämän aineiston perusteella kollegiaalisuuden koettiin toteutuvan työyhteisössä pääosin hyvin. Kollegiaalisen toiminnan ja avun saannin toteutumattomuus liitettiin haastateltavien puheissa vahvasti tiettyihin yksittäisiin henkilöihin, eikä sitä näin ollen koettu suureksi ongelmaksi työyhteisössä.

Kaikki haastatellut kertoivat viihtyvänsä työssään hyvin. Työn positiivisiksi jaksamista tukeviksi tekijöiksi useampi haastateltava mainitsi mukavat ja samanhenkiset työkaverit ja työn vaihtelevuuden ja monipuolisuuden. Alla muutama esimerkki näistä kokemuksista:

Kyl mä viihdyn, meil on tosi hyvä porukka tai täältä on saanu niinku paljon ystäviä ja on semmost oman tyylist porukkaa tääl ja sit ku se työ on niin vaihtelevaa ja eikä koskaan oo valmis ja aina on, ikinä ei tiä mitä ovest tulee. (H1)

Mää viihdyn työssäni kyl hyvin – – työ on vaihtelevaa ja sitten asiakasryhmät on ihan vauvasta vaariin, miehiä, naisia, ja mitä tahansa voi tulla eteen, se on niinku mielenkiintosta. (H2)

No kyl mä koen hyvin viihtyvänä ja varmaan tää ninku henkilökunta on se voimavara että työkaverit on tosi mukavii ja tota ne ajattelee vähän samallalaila ja silleen synkkaa ja on niinku muutenkin mukavaa. (H7)

Työn kuormittavina tekijöinä mainittiin ajoittainen kiire, huonosti toteutetut muutokset työssä ja tiedonkulun riittämättömyys. Työyhteisön ilmapiiriä kuvattiin ”välittömäksi ja lämpimäksi”, jossa työskennellään ”tasavertaisesti jokainen omassa roolissaan” (H2) ja ”autetaan ja puhalletaan yhteen hiileen” (H5). Edellä kuvattu kokemus työpaikan ilmapiiristä ei kuitenkaan ollut yhtenevä kaikkien haastateltavien kesken, sillä kaksi haastateltavista ei kokenut ilmapiiriä erityisen hyväksi.

Kollegiaalinen toiminta ja työssä viihtyminen voidaan mieltää ammatilliseen toimijuuteen vaikuttaviksi työpaikan sosiokulttuurisiksi tekijöiksi (vrt. Eteläpelto ym. 2014a). Haastattelujen perusteella tutkittavat viihtyvät työssään hyvin ja kokivat kollegiaalisuuden toteutuvan pääsääntöisesti hyvin, joten ammatilliselle toimijuudelle voidaan näiden asioiden osalta ajatella olevan työyhteisössä hyvät edellytykset. Työhyvinvoinnin näkökulmasta edellä kuvatut kollegiaalisuuden ja työssä viihtymisen positiiviset kokemukset ovat rinnastettavissa Utraisen ja Kynkään (2008) hoitajien työhyvinvointia tarkastelemaan tutkimukseen, jossa hoitajien välinen yhteisöllisyys todettiin yhdeksi olennaiseksi työhyvinvointiin kytkeytyväksi tekijäksi.

Aineistossa selkeästi esiin tulleet sairaanhoitajien työssä viihtymisen kokemukset ja luvussa 6.1.2 kuvattu sairaanhoitajien korkea motivoituneisuus omaan osaamiseen ja työkäytänteiden kehittämiseen voidaan tulkita osin yhteneväisiksi kahden aiemmin esitellyn terveysalan tutkimuksen kanssa. Hoitohenkilökunnan voimaantumista (Homan-Helenius & Aho 2010) selvittäneessä tutkimuksessa todettiin ammatillisen aktiivisuuden lisäävän voimaantumista. Kansteen (2008) työntekijöiden työhyvinvointia tarkastelevissa tutkimuksissa taas todettiin työssä hyvin jaksavien henkilöiden olevan motivoituneempia antamaan panoksensa organisaation hyväksi kuin työssä huonommin jaksavien. Nämä hyvin luonnollisiltakin tuntuvat aiemmat tutkimustulokset näyttäisivät saavan vahvistusta myös tässä aineistossa. Huomioitavaa onkin, että työssä viihtyminen ja ammatillinen aktiivisuus voivat toimia vastavuoroisesti toinen toistaan edistäen.

Iso työyhteisö, organisaatiokulttuuri sekä organisaatiomuutos

Teemahaastattelurungon ulkopuolelta haastateltavat toivat esiin toistuvasti eri teemojen käsittelyn kohdalla työyhteisön koon ja työpaikan kulttuurin vaikutukset toimintaansa ja kokemuksiinsa. Tämä aineistossa esiintynyt kokemus havainnollistaa kokonaisuudessaan työympäristön vaikutusta ammatilliseen toimijuuteen (vrt. Eteläpelto ym. 2014a). Kaksi haastateltavaa koki, että päivystystyöhön hakeutuu lähtökohtaisesti usein ”vahvoja persoonia”, joilla on vahvat mielipiteet ja ”ronski huumori”. Eri teemoista keskusteltaessa haastateltavat puhuivat useamman kerran työntekijämäärältään suuren työyhteisön vaikutuksista vuorovaikutukseen ja toimintaan ylipäättään. Seuraavassa sitaatissa havainnollistuu, miten vuorovaikutuksessa voi sattua tahattomiakin virheitä, kun ei tunneta ihmisiä riittävän hyvin:

Isos työyhteisössä sä et tunne niin hyvin kaikkii, ja must se vähän vaikuttaa ihmisten käyttäytymiseen – – Joo et jos et sä tunne jotain, niin sit se voi olla et sä tulkitset väärin, ni sitku sä tulkitset väärin – – Niin se voi olla tiäksä et väärinymmärryksii syntyy ja niit ei oo niin helppo selvittää koska on niin iso työporukka. (H3)

Useissa haastateltavien kommentoissa tuli esiin, miten suuressa työyhteisössä koettiin luonnolliseksi se, että toisten työkavereiden kanssa ollaan läheisempiä kuin toisten. Ison työyhteisön ja ihmisten vierauden arveltiin vaikuttavan myös siihen, ettei hoitajien ja lääkärin välisen yhteistyön koettu aina toimivan niin hyvällä tasolla kuin olisi toivottu. Samoin koettiin, että nimenomaan suuressa työyhteisössä vaatii uusilta sairaanhoitajilta enemmän rohkeutta pyytää tai kysyä apua kokeneemmilta kollegoilta ja tästä syystä arveltiin uusien kollegoiden tuen toisinaan toteutuvan riittämättömänä. Toisaalta yksi haastateltava kertoi, miten esimerkiksi erilaiset perehdytysohjelmat auttavat työntekijöiden tutustumisessa puolin ja toisin ja miten työkavereihin paremmin tutustua arvostuskin kasvaa ja sitä kautta yleensä myös kollegiaalinen toiminta vahvistuu. Kokemuksessa on yhteneväisyyksiä Antoniazzin (2011) tutkimukseen, jossa sairaanhoitajien välinen kunnioitus todettiin linkittyvän muun muassa yhteistyöhön ja tuen antamiseen.

Haastatteluissa esiin tuotiin myös ison työntekijämäärän luovan haasteita esimerkiksi lomien ja työvuorojen toteuttamiseen, jotka puolestaan saattavat vaikuttaa työntekijöiden työviihtyvyyteen ja tasapuolisuuden kokemuksiin. Yksi haastateltava koki luonnollisena, että nimenomaan isossa työyhteisössä myös toimintojen kehittäminen vaatii kokeilemista ja usein useamman muutoksen ennen parhaan mahdollisen työskentelytavan löytämistä.

Haastateltavista H3 ja H8 totesivat suuren organisaation toiminnan edellytyksenä olevan kaikille yhteiset ja samat säännöt, jolloin luonnollisesti yksilöllisille joustoille ei ole samalla tavalla mahdollisuuksia kuin pienemmällä työpaikalla:

Tääl tuntuu et on melko byrokraattisii siin muutoksen toteuttamises, eli ylhäältä ilmoitetaan – – Tää on aika semmonen, perinteinen organisaatio et sielt nyt ne päätökset tulee ja sen niinku myötä mennään ja tehdään, mut et en mä tiedä, tää on mun työtä, et tottakai jos esimies päättää jotain ni kyl mä parhaani pyrin tekemään sen, mut joskus tuntuu et, et olis kiva et olis joku pienen pienen pieni ripe autonomiaa, et vaik työvuorolistojen teossa tai jossain tiäksää, olis autonomiset työvuorolistat. (H3)

Ku tää on iso tota, iso tämmönen organisaatio koko tää Tyks-mäki ni tääl on tietty pakko olla et ne tulee niin paljon tuolt ylemlt taholt tulee kaikennäköset tämmöset et, kun sulla on tämmönen tilanne ni sillon teet näin ja näin ja näin ni, ei voi niinku mennä... ku ehkä jossain pienes yksikös ni, voi sopii helpommin. Et siin tämmönen iso laiva ei jousta ja toisaalta kylhän, niinku mä ymmärrän sen et eihän, et jos niinku ajattelee et, kaikki rupeis saamaan jotain eri vapauksii ni, eihän, se olis loppumaton suo. (H8)

Yllä kuvatut kokemukset havainnollistavat hyvin ison organisaation toimintaperiaatteita ja työntekijöiden paikoitellen melko rajoitettuaakin asemaa suuressa yksikössä. Olennaisempaa näissä kommentteissa kuitenkin on haastateltavien ilmaisema työpaikan kokoon ja siitä seuraavien asioiden hyväksyminen, vaikka toiveita esimerkiksi suuremmasta autonomiasta työhön liittyen esitetäänkin. Ammatillisen toimijuuden näkökulmasta olennaista onkin tiedostaa työn reunaehdot (vrt. Collin & Pellonperä 2016).

Edellä käsiteltyjen tekijöiden lisäksi myös vuonna 2013 toteutettu organisaatiomuutos voidaan mieltää isoksi työpaikan sosiokulttuuriseksi ammatilliseen toimijuuteen vaikuttaneeksi tekijäksi. Organisaatiomuutoksen vaikutuksen kokemukset vaihtelivat kovasti haastateltavien kesken. Positiivisina puolina esille tuli työnkuvan monipuolistuminen ja laajeneminen. Yksi haastateltavista koki, että organisaatiomuutos näkyy työyhteisössä edelleen toisten ammatillisen osaamisen arvosteluna ja erilaisina kuppikuntina työpaikalla. Kaikki vastaajat kokivat kuitenkin tilanteen vuosien myötä parantuneen ja osa haastateltavista ei kokenut organisaatiomuutoksen enää nykyisin merkittävästi vaikuttavan työn tekemiseen tai toimintaan. Haastateltavien organisaatiomuutokseen liittyvät, toisistaan eroavat kokemukset ovat osittain rinnastettavissa Vähäsantasen ja Eteläpellon (2011) opettajien identiteettineuvotteluja tarkastelleeseen tutkimukseen, jossa opetussuunnitelmaudistuksen edellyttämä identiteetin uudelleenprosessointi johti osallistujasta riippuen

vahvaan ja ehyeen tai sekavaan ja epäselvään ammatti-identiteettiin. Myös tässä aineistossa ilmenneistä, negatiivisista ja positiivisista organisaatiomuutoksen kokemuksista on tulkittavissa eri tavalla onnistuneita ammatillisen identiteetin uudelleenprosessointeja ja vahvistaa ajatusta siitä, että pelkät ulkopuolelta tulevat suositukset ja sosiaaliset odotukset ilman yksilön omaa toimijuutta, eivät riitä ehyen identiteetin muodostamiseen.

Kokonaisuudessaan tässä luvussa käsitellyt asiat vaikuttavat työntekijöiden toimintaan työyhteisössä. Yllä kuvatut seikat kuvaavat juuri tämän työyhteisön ammatilliseen toimijuuteen vaikuttavia tekijöitä. Haastateltavien kuvaukset ilmentävät heidän moninaisia kokemuksiaan työpaikkansa olosuhteista, historiasta, kulttuurista, valtasuhteista ja hierarkiasta. Nämä tekijät osaltaan vaikuttavat niin ammatillisen toimijuuden toteutumiseen kuin työntekijöiden työssä viihtymiseenkin sekä myönteisesti että kielteisesti, yksilön kokemuksesta ja tulkinnasta riippuen.

6.1.4 Sairaanhoidajien kokemukset esimiestyöstä

Haastateltujen kokemukset esimiesten tuesta työntekijöiden ammatillisessa kehittämisessä ja muutoksiin sopeutumisessa vaihtelivat. Kaksi haastateltavaa kertoi saaneensa riittävästi tukea esimiehiltä, kun taas kaksi muuta haastateltavaa ilmaisi toiveen aktiivisemmasta otteesta kehityskeskustelujen pitämiseen. Kehityskeskustelu voitaneen tulkita muiden funktioidensa ohella esimiehen konkreettiseksi tilaisuudeksi tukea työntekijän ammatillista identiteettityötä (vrt. Vähäsantanen ym. 2017). Näin ajateltuna kehityskeskustelujen säännöllinen ja toistuva toteuttaminen edistänee osaltaan myös työntekijöiden ammatillisen toimijuuden toteutumista. Haastatelluista H1 ja H3 kertoivat lähiesimiesten vaihtuvuuden vaikuttaneen siihen, ettei tukea oltu koettu saatavan ja toisaalta H3:n mukaan siihen, ettei tukea edes niinkään haettu esimiehiltä vaan ennemminkin kollegoilta.

Esimieslähtöisen tiedonkulun ja viestinnän lisäämisen toiveet tulivat haastatteluisissa esiin osana parempaa kokemusta osallistua ja vaikuttaa asioihin työpaikalla. Kaksi haastateltavaa toivoi aktiivisempaa asioista tiedottamista ja modernimpia ja luovempia tapoja keskinäisen vuorovaikutuksen edistämiseen. Näistä esimerkkeinä mainittiin sähköisten ilmoitustaulujen aktiivisempi hyödyntäminen myös työpaikan ajankohtaisista asioista tiedottamisessa sekä henkilökunnan sisäisen, työkäytänteiden kehittämiseen keskittyvän sähköisen keskustelualustan luominen nimenomaan päivystyksen työntekijöille.

Haastateltavista puolet toi esiin, ettei heidän mielestään esimiesten käytännön päivystystyön tuntemus aina ollut riittävää onnistuneiden työn muutosten toteuttamiseen. Tähän liittyen enemmistö haastateltavista toivoi esimiesten ja johdon ottavan henkilökunnan mielipiteet paremmin huomioon erilaisia uudistuksia ja päätöksiä tehtäessä. Työkäytänteiden koettiin kehittyvän usein parhaiten juuri työntekijöiden oivalluksina työtä tehdessä: ”*Työt tahtoo niinku ne tekijät kehittää sitä työtä, pikkuhiljaa asiat hioutuu aika hienoiks*” (H5). Tässä kommentissa havainnollistuu hyvin ammatillisen toimijuuden kytkös työn kehittämiseen, jolloin nimenomaan työntekijöiden innovatiivisuuden avulla työkäytänteitä on mahdollista kehittää toimivimmiksi (vrt. Eteläpelto ym. 2014a). Kaksi haastateltavista toivoi esimiesten hyödyntävän enemmän henkilökunnan tietämystä myös rekrytointitilanteissa, joissa he kokivat työntekijöillä usein olevan esimiehiä paremmat näkemykset sijaisuuksia tekevien työntekijöiden työskentelyotteista.

Esimiehiltä toivottiin enemmän näkyvyyttä kentällä paitsi heidän työn tuntemisen lisäämiseksi, myös alaisiin paremmin tutustumiseksi. Esimiesten tiiviimmän läsnäolon arjen työssä koettiin myös lisäävän työntekijöiden kokemusta siitä, että esimiehet ovat kiinnostuneita heidän työstään:

Esimes vois käydä esimerkiks nois hoitoyksiköissä ja kattoo sitä miten – – et kävis siel paikanpäällä, tietyst tulee, joka kerta kun ne jossain vähän näyttäyty ni tulee hirveest kysymyksiä ja kysytään et miks miks miks tulee sitä, mut ehkä sekin, et se esimes näyttäis ees et on kiinnostunut, et sitä omaa näkyvyyttä lisääs siellä. (H4)

Samansuuntaisesti kuin edellisessäkin kommentissa esimiesten tiiviimmän läsnäolon ajateltiin mahdollistavan myös luonnollista vuorovaikutusta ja tiedon vaihtoa ja sitä kautta tukevan myös henkilökunnan vaikuttamismahdollisuuksien kokemuksia:

Et tultais sieltä ylempääkin ni hiukan välil kattomaan tänne et mitä me oikeesti tehdään ni se varmaan, ni sit siin samallahan luontevasti sit vois, tai kysyttäis niilt muiltakin ketkä on niissä jossain kehittämissä ni kysyttäis vähän mielipidettä. (H1)

Esimiesten läsnäololla työntekijöiden arjessa koettiin olevan myös laajempi, työntekijöiden työn ydintavoitteen kirkastamista ja sitä kautta koko työn sujuvuutta ja työhyvinvointia tukeva merkitys:

No ehkä niinku semmonen oman esimerkin näyttäminen tavallaan, et meil on aika paljon tääl noit esimiehiä ollu ja on edelleenkin et, et toitoi, must tuntuu välillä

että meillä tahtoo vähän unohtuu se et mitä varten tääl ollaan, et se perusjuttu ja mä luulen et sitä, siihen niinku tääl tarvitaan tukee, siihen työssä jaksamiseen ja et toitoi, ehkä niinku tavallaan semmonen jalkautuminen välillä ja tonne kentälle vaikka jonkun avun antaminenkin vaikuttais siihen työhyvinvointiin aika paljon.
(H5)

Yhteenvedona voidaan todeta, että esimiehiltä saadusta tuesta, tuen tarpeista ja toiveista kysyttäessä haastateltavien kommentoissa tuli selkeimmin esiin ilmaistu kritiikki ja toiveet henkilökunnan mielipiteiden suuremmasta huomioinnista päätöksenteossa sekä tiiviimmistä kommunikoinnista ja tiedonkulusta henkilökunnan ja esimiesten välillä. Nämä havainnot ovat yhteneväisiä tutkijoiden suosittelman monikytkentäisen hallintomallin kanssa, jossa tiiviin vuorovaikutuksen kautta mahdollistuu jaettu tiedonmuodostus (vrt. Hökkä ym. 2010). Useamman haastateltavan esittämä toivomus esimiesten tiiviimpää näkyvyyteen ja osallisuuteen sairaanhoitajien työn arjessa havainnollistaa osaltaan esimiesten roolin olennaisuutta työntekijöiden ammatillisen toimijuuden ja sitä kautta myös työhyvinvoinnin toteutumisen tukemisessa. Haastateltujen kommentoista tässä tutkimuksessa jää sellainen vaikutelma, että esimiehet ovat työyhteisössään melko etäällä työntekijöidensä arjen työstä.

6.2 Sairaanhoitajien käsitykset itsestä ammatillisena toimijana – ammatillisten identiteettien tarkastelua

Tämän työn ammatillisen toimijuuden määritelmän mukaisesti osana ammatillista uudistumista työntekijän on muotoiltava ammatillista identiteettiään kokemuksen kertyessä ja työn kehittyessä. Tämän vuoksi on mielekästä tarkastella myös sairaanhoitajien ammatillisia identiteettejä. Tässä alaluvussa kuvaan sairaanhoitajien ammatillisen identiteetin perustaa eli toimintaa ohjaavia arvoja sekä heidän käsityksiään omasta ammatillisesta osaamisestaan. Luvun lopussa tarkastelen, miten Räsänen ja Truxin käytänteoreettisen teorian työorientaatiot ilmenevät sairaanhoitajien kertomuksissa työstään.

6.2.1 Sairaanhoitajien työtä ohjaavat arvot: ”No kyl kaikki lähtee siitä potilaasta”

Kaikki haastateltavat määrittivät työtä ohjaavaksi tärkeimmäksi arvoksi ja lähtökohdaksi potilaan auttamisen ja potilaan parhaaksi työskentelyn: ”No kyl kaikki lähtee siitä potilaasta” (H1). Potilaslähtöisyyden lisäksi vastaajista kolme mainitsi tärkeäksi arvoksi työssä oman osaamisen ja ammattitaidon ylläpitämisen ja kehittämisen. Yksi haastateltava mainitsi lisäksi kokevansa tärkeäksi jakaa omaa osaamistaan ja kokemustaan muille

niin käytännön työtilanteissa kuin kouluttamallakin. Kolme vastaajaa toi esiin kaikkien potilaiden tasavertaisen kohtelun tärkeyden, kun taas yksi haastateltava koki tärkeäksi työntekijöiden välisen yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun kokemuksen työnantajan asettamien yhteisten sääntöjen avulla.

Ammatilliseen toimijuuteen yllä olevia vastauksia peilaten oman osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen sekä osaamisen jakaminen voidaan nähdä ammatillisen toimijuuden harjoittamisena käytännön työssä. Yksilön kehittäessä omaa osaamistaan hän samalla muokkaa myös ammatillista identiteettiään (vrt. Eteläpelto ym. 2014b). Jakaessaan omaa osaamistaan muille yksilö pyrkii aktiivisesti vaikuttamaan myönteisesti niin yksilö- kuin työyhteisötason työn sujuvuuteen (vrt. Collin & Peltoperä 2016).

Päivystystyölle ominainen kiire ja niin sanotut ”rypäskuormittumat” aiheuttavat arvojen mukaisen toiminnan eli potilaslähtöisyyden toteutumattomuutta, josta aiheutuva riittämättömyyden tunne tuli lähes kaikkien haastateltavien kokemuksissa esiin. Kiireen edellyttämän työn priorisoinnin oppii työkokemuksen kautta:

Kyllähän semmonen, niinku mä sanoin aluks et semmonen riittämättömyyden tunne välil tulee, et se kuuluu tähän päivystystyöhön vaan niinku – – et silloin täytyy vaan priorisoida, se vaatii niinku kokemusta, sun täytyy sit vaan, jotain asioita jättää tekemättä että ne tärkeimmät asiat tulee tehtyä. (H5)

Työkokemus luo siis resurssit selviytyä tiukoista tilanteista. Tällaisissa tilanteissa on tehtävä myös ammatillisen identiteetin neuvottelutyötä, jotta yksilö voi kokea toimintansa johdonmukaiseksi ja hyväksytyksi myös tilanteissa, joissa työtä ei voi tehdä kuten haluaisi (vrt. Eteläpelto & Vähäsantanen 2008). Tämänkaltainen identiteetin työstäminen havainnollistuu seuraavissa sitaateissa:

On pakko hyväksyy se et ei voi olla niin hyvä hoitaja tavallaan ku, tai hyvä ja hyvä mut ei riitä kaikkeen. Mut siihen oppii kyl niinku. Aluks se oli kauheeta et niit tuli koko ajan koton mieleen – – Mut et tota nyt siihen on kyl jo tottunut. Mikä on aika, jotenkin kamalakin myöntää... (H1)

Et sä et pysty antamaan ain sitä täyttä panosta, täyttä semmosta aina, ja se on vähän semmonen hyväksyttävä, et sun pitää pystyy se hyväksymään et sä et oo iha, vaiks sä yrität ja teetki sataprosenttisesti sä teet sen työs, mut sä et pysty silti välttämät sitä antamaan. (H6)

Työhön liittyviä arvoja haastateltavat kuvasivat pohtivansa esimerkiksi opiskelijan tai nuoremman kollegan kanssa työskennellessä. Yksi sairaanhoitaja kertoi työtä ohjaavien arvojen pohtimisen olevan tarpeellista työhön liittyvän kyynistymisen ehkäisemiseksi ja toinen haastateltava kertoi työssään pohtivansa sitä, onko voinut kohdella kaikkia potilaita tasavertaisesti eli toimia arvojensa mukaisesti. Näissä ajatuksissa korostuu arvojen tietoisien pohdinnan luonne, joka voidaan mieltää myös ammatillisen identiteetin työstämiseksi (vrt. Eteläpelto & Vähäsantanen 2008). Toisaalta kaksi haastateltavaa toi esiin arvojen enemmänkin vaikuttavan toimintaa ohjaavina tekijöinä taustalla ikään kuin huomaamattaan. Seuraava sitaatti kuvaa hyvin arvojen merkitystä osana ammatillista identiteettiä sekä sitä, kuinka yksilö tiedostaa arvojensa ohjaavan vaikutuksen, vaikkei niitä tietoisesti pohtisikaan:

No ei kai niitä tietosesti sinänsä tuu niinku pohdittuu juurikaan, mutta kyllä ne tietysti sun toimintaa ohjaa, että miten, miten sää sit siinä niinku kehityt sairaanhoitajana ja miten sä sitä, sun työuraa viet eteenpäin. (H7)

Sairaanhoitajat kokivat työtä ohjaavien, henkilökohtaisesti tärkeiden arvojen pysyneen samanlaisina työuran alusta lähtien. Kolme haastateltavista kuitenkin kertoi potilaan kohtaamiseen ja kohteluun liittyvien arvojen jalostuneen ja vahvistuneen työkokemuksen myötä:

No ei ne varmaan muuttunut, mut kyl ne varmaan jonkin verran syventynyt ainakin on, mitä täs on niinku näit työvuosii tullu niin, niin on vähän sit tullu pohdittuu että miten, miten niihin, niin näit potilait nyt oikeen hoidetaan et, ehkä silloin nuorena sairaanhoitajana ei niinkään niit arvoja miettiny vaan, vaan ehkä enemmänkin niit toimenpiteitä mitä sil potilaalle tehdään ja sitku enemmän tulee näit työvuosii ni kyl sitä sit rupee ehkä sitä potilaan hyvinvointiiki vähän miettimään ja ne toimenpiteet jää vähän sit sinne sivuseikaks, et toki ne täytyy tehdä mut ei niist sit pidetä mittään isoo numeroo et ne tulee siin sit samalla. (H7)

Kyl mä huomaan sen – – niin esimerkiks ihmisen kohtaaminen, sairaan vaiks vanhuksen kohtaaminen, niin se et kun sul on työkokemusta, ni sä teet sen tavallaan eri tavalla kuin sä teet sun uran alussa. Niin kyl se on muuttunut. Ja mä sanon et mitä enemmän työkokemusta, ni sitä tavallaan paremmin sä pystyt kohtaamaan ihmisen. (H3)

Potilaan kohtaamiseen ja hoitamiseen liittyvän ammatillisen kehittymisen kuvaamisessa tulee ilmi ammatillisen osaamisen reflektointi, joka on ammatillista identiteettiä ja

samalla myös ammatillista toimijuutta (vrt. Eteläpelto & Vähäsantanen 2008). Reflektoidessaan toimintaansa yksilö pohtii sekä itselleen tärkeitä ammatillisia arvoja sekä oman osaamisensa syventymistä, kuten edellä olevista sitaateista on tulkittavissa.

6.2.2 Sairaanhoidajien ammatillisen osaamisen käsitykset ja kokemukset: ”*Me ei olla mitään lääkäreiden sihteereitä täällä*”

Suurin osa haastateltavista koki omaksi ammatilliseksi vahvuudekseen erilaisten ihmisten kanssa toimeen tulemisen ja potilaan kohtaamisen. Ammatillisen osaamisen vahvuuksiksi koettiin myös huolellisuus ja tarkkuus (H2 ja H3), hätätilapotilaan hoito (H5) ja toisaalta osaamisen laaja-alaisuus, joka mahdollistaa lääkärin ja tiimin tukena toimimisen (H7). Omasta osaamisestaan kertoessaan enemmistö vastaajista pohti oman osaamisensa kehittymistä ja ennen kaikkea sitä, miten päivystyksen sairaanhoitajan työssä ei koskaan ole valmis, vaan työssä on aina mahdollisuus kehittyä ja laajentaa osaamistaan. Työkokemuksen ja osaamisen kertyessä hallinnan tunne työssä kuitenkin lisääntyy ja sitä kautta työssä on mahdollista hahmottaa enemmän säännönmukaisuutta:

No päivystysluonteinen työ, tää on vaihtelevaa, ja ovesta voi kirjaimellisesti kävellä kuka tahansa, mut sit ne pääsääntöisesti se tavallaan pysyy kuitenkin samantapasena – – tavallaan et vaik on vaihteluu niin tavallaan on semmosii pysyviä juttui työn sisällä ja sillä lailla. (H3)

Kaikki vastaajat kokivat voivansa työssään hyödyntää koko osaamistaan ja kokivat työn vaatimusten suhteessa omaan osaamistasoonsa olevan tasapainossa. Omia erityisiä spesifejä ammatillisia kiinnostuksen kohteita sairaanhoitajien oli vaikeahko nimetä. Suurin osa vastaajista koki päivystystyön ja potilaan auttamisen kokonaisuutena olevan kiinnostavaa eivätkä kokeneet työn hahmottamista erillisinä osa-alueina mielekkääksi. Osalla haastateltavista oli tiettyjä potilasryhmiä tai hoitotoimenpiteitä, joissa erityisesti halusivat kehittyä, mutta kaiken kaikkiaan työtä ajateltiin yksittäisten osa-alueiden sijaan mieluummin kokonaisuutena. Omasta työstä ja osaamisesta kokonaisuutena koettiin ylpeyttä. Seuraavassa sitaatissa tulee esiin oman osaamisen arvostamisen lisäksi arvostus omaa ammattiryhmää kohtaan:

Se on niin monipuolista, me saadaan kuitenkin sairaanhoitajina niin valtavan paljon tääl tehdä ja saadaan myöskin semmost niinkun itsenäist päätöksentekoa ja, et me ei olla mitään lääkäreiden sihteereitä täällä todellakaan et me tehdään täällä niinku yhdessä töitä. (H2)

Ammatillisen osaamisen heikkouksista kysyttäessä vastaukset erosivat toisistaan paljonkin. Muutama vastaaja koki heikkoudekseen sen, että tietotaito joidenkin potilasryhmien kohdalla ei ollut niin hyvällä tasolla kuin he olisivat itse toivoneet. Ammatillisen osaamisen heikkoudeksi mainittiin myös oman ammatillisen käyttäytymisen ”repsahdukset” joko kiireessä tai hoitaessa potilaita, joiden toiminta on vahvasti ristiriidassa omien arvojen kanssa. Heikkoutena mainittiin myös teknisten laitteiden hallinta niihin liittyvän jatkuvan kehityksen vuoksi.

Käsitys omasta ammatillisesta osaamisesta on keskeinen osa ammatillista identiteettiä. Haastateltavien pohdintoihin omista ammatillisista vahvuuksista ja heikkouksista vaikuttavat luonnollisesti heidän aiempi työhistoriansa ja -kokemuksensa (vrt. Eteläpelto ym. 2014b). Kokeneemmilla sairaanhoitajilla osaaminen voi olla laadultaan syvällisempää ja laaja-alaisempaa, toisaalta lähes kaikki haastateltavat työkokemuksesta riippumatta kokivat vahvuudekseen potilaiden kohtaamisen. Sairaanhoitajien toimijuutta ohjaavia selkeitä ammatillisia kiinnostuksen kohteita ei haastatteluissa juurikaan tullut esiin (vrt. Vähäsantanen ym. 2012). Tämä kertonee potilaslähtöisyyden periaatteen vahvasta asemasta sairaanhoitajien ammatillisessa identiteetissä, jolloin työtä ei niinkään haluta jäsentää tehtäväkohtaisina kiinnostuksen kohteina.

Tutkittavien pohdinnat työn sisältämistä osaamisen jatkuvista kehittymismahdollisuuksista kertoo sairaanhoitajien aktiivisesta kehittymismyönteisestä asenteesta ja oman osaamisen realistisesta tarkastelemisesta. Toisaalta H3:n kommentissa esiin tullut tapa hahmottaa työ säännönmukaisuuksiin perustuvana kokonaisuutena helpottaa yksilöä tarkastelemaan ja arvioimaan omaa osaamistasoaan erilaisissa tehtävissä. Kehittymismyönteinen asenne kertoo osaltaan siitä, että haastateltavat ovat valmiita muokkaamaan ammatillista identiteettiään ja toisaalta siitä, että sairaanhoitajan tulevaisuuden osaamisen haasteisiin suhtaudutaan myönteisesti. Oman osaamisen kehittäminen ja sen myötä tapahtuva ammatillisen identiteetin muokkaaminen osoittaa, että sairaanhoitajien työssä tapahtuu identiteettityöhön liittyvää ammatillista toimijuutta (vrt. Eteläpelto & Vähäsantanen 2008). Kivuttomasti oman osaamisen kehittyminen ei kuitenkaan aina tapahdu, sitä havainnollistavat esimerkiksi haastateltavien kokemukset riittämättömästä osaamisesta eri erikoisaloista tai kehittyvästä tekniikasta. Ylpeys omasta työstä ja osaamisesta vaikuttaa kuitenkin positiivisesti motivaatioon kehittyä ammatillisesti yhä taitavammaksi ammattilaiseksi.

6.3 Sairaanhoidajien ammatilliset työorientaatiot aineistossa

Sairaanhoidajien työn kuvauksista ja kokemuksista on löydettävissä Räsäsen ja Truxin (2012) käytäntöteoreettisen teorian taktisen, poliittisen ja moraalisen työorientaation piirteitä. Teorian mukaisesti erilaiset työorientaatiot näkyvät haastatteluaineistossakin tilannekohtaisina, vaihtelevina tapoina tehdä työtä. Näin ollen jokaisen haastateltavan kokemuksista oli löydettävissä erilaisia työorientaatioita erilaisia tilanteita kuvatessa.

Taktinen työorientaatio: ”Laput silmillä”

Kuten jo sairaanhoidajien työtä ohjaavia arvoja käsittelevässä luvussa 6.2.1 mainittiin, haastateltavat kokivat kiireessä työnteon laadun kärsivän. Kun työtä on paljon, on priorisoitava ja työtä tehdään suorituskeskeisemmin potilaiden eteenpäin saamiseksi sen syvemmin työn tarkoitusta ja seurauksia miettimättä:

Toki joskus ku on paljon potilaita niin, niin miettii ku ei se perushoitotyö, jää silloin pienemmälle ja sit vaan otetaan vastaan niit potilait ja totanoiniin, toteutetaan lääkäreitten määräyksii ja muuta niin, yleensä tulee sit jossain vaihees niin kiire et sä et ehdi oikeen sitä potilaan hyvinvointii niin tarkasti seuraamaan ku haluaisit. (H7)

Samankaltaisesti työskentelyä kiireessä kuvasi H7:n lisäksi myös viisi muuta haastateltavaa. Kiireessä työskentelyyn haastateltavat kertoivat olennaisesti liittyvän sen hyväksymisen, ettei työtä voi aina tehdä niin hyvin kuin haluaisi, kuten edellisessäkin sitaatissa kuvataan. Tätä voidaan ajatella taktiseen toimintaan liittyvänä sopeutumisenä, joka turvaa työntekijöiden työssä jaksamista: hyväksytään pienemmän läsnäolon työssä toisinaan riittävän ”täydellisen” työskentelyn sijaan. Taktinen toiminta kiireessä ei ole pyrkimystä päästä helpolla, vaan olosuhteiden luoma, kokemusta ja ammattitaitoa edellyttävä tapa selviytyä vaativasta tilanteesta työssä.

Räsäsen ja Truxin kuvaamaa korkeaan osaamistasoon perustuvaa taktikointia oli havaittavissa myös muualla aineistossa. Yksi haastateltavista kuvasi runsaasta ohjeiden ja hoitokäytänteiden määrästä johtuen työskentelyn olevan mahdollista melko tiedostamattomalla tavalla: ”Ei siin kauheest oo mitään semmost, et kyl sä pystyt aika niinku laput silmillä tavallaan tekemään”. Tämänkaltainen ”laput silmillä” - työskentely ei kuitenkaan onnistune ilman vuosien kokemusta vaativasta päivystystyöstä. Tästä sitaatista on löydettävissä yhtymäkohtia myös sairaanhoidajan ammattitaidon kehittymisteorian asiantuntijatasolla

olevaan sairaanhoitajaan, jolloin työtä on mahdollista tehdä intuitiivisella otteella (vrt. Benner 1993). Taktista, vahvaan ammattitaitoon perustuvaa työtettä on havaittavissa myös kokemuksessa, jossa haastateltava kertoi voivansa hyödyntää koko osaamistaan työssä, mikäli ”viitsii”.

Poliittinen työorientaatio: ”Ei voi pelkästään tuijottaa mitään paperil olevii säädöksii”

Poliittisessa työorientaatiossa yksilö pyrkii toteuttamaan työssään niitä tavoitteita, jotka ovat hänelle itselleen tärkeitä, vaikka ne toisinaan olisivat ristiriidassa organisaation tavoitteiden kanssa (vrt. Räsänen & Trux 2012). Sairaanhoitajilla tämäntyyppisiä toimintaa ilmeni esimerkiksi yksittäisten potilastilanteiden hoitamisen kohdalla:

Jos mä nyt puhun ihan mun henkilökohtasesti ni mun mielestä täytyy aina kuitenkin ajatella kokonaisuutta ja myöskin täytyy joku inhimillisyyttä asioissa olla et ei voi pelkästään tuijottaa mitään paperil olevii säädöksii ja lukee sieltä sitä että täytyykö nämä kriteerit nyt tässä. (H2)

Samansuuntaista potilaan edun mukaista toimintaa virallisista ohjeista huolimatta tuli esiin myös kolmen muun sairaanhoitajan kommentteissa. Haastateltavan pyrkiessä muuttamaan työkäytänteitä parempaan suuntaan poliittinen työorientaatio näkyi tietoisuutena oikeista vaikuttamisväylistä:

Ei lähde niinku väknapäisesti et, huutelemaan et, miks sää teet noin tai et, et se on niinku, yleensä toisen ihmisen semmonen niinku työtavan arvostelu ja sillei saavuta niinku mittään mut sitku vaik itte rupee tekemään jollain taval ja sit, se ihminen saattaa huomata et, noi tekeekin, kui, ne tekee noin, et pitäiskö munkin kokeilla ja, ku ei sitä niinku ärsytä liikaa. (H8)

Samantyyppistä oman esimerkin kautta vaikuttamista ja tätä kautta parempaan toimintaan pyrkimistä (vrt. Räsänen & Trux 2012) tuli esiin myös kollegiaalista toimintaa edistettäessä; pyrkimyksellä auttaa myös niitä, joilta ei itse ollut saanut apua, pyrittiin lisäämään kollegiaalista käyttäytymistä:

Mut et sit sitä ehkä vaan ajattelee et noh mä nyt meen nyt kuitenkin ni, ni ehkä nää sit joskus tulee auttamaan seuraavia. (H5)

Samalla tavoin poliittiseksi työorientaatioksi voidaan mieltää myös sairaanhoitajien enemmistön innokkuus osallistua työkäytänteiden kehittämiseen: ”*Kylhän sitä nyt jokainen haluaa niinku vaikuttaa omaan työhönsä ja sitä kautta omaan työssä viihtymiseen*” (H2).

Moraalinen työorientaatio: ”Antaa niinku hyvän kiertää”

Moraalinen työorientaatio tuli vahvasti esiin sairaanhoitajien pohtiessa työnsä tärkeitä arvoja ja työn merkitystä. Työn merkityksen määrittelemisen haastateltaville oli lähtökohtaisestikin helppoa. Kaikille vastaajille potilaslähtöisyys ja auttamistyö sinänsä olivat tärkein motiivi ja arvolähtökohta työlle. Sairaanhoitajan työ päivystyksessä koettiin jo itsessään moraalisesti tärkeäksi ja oikeutetuksi:

Et ei mun tätä työtä tarvii perustella mut jotenkin jos mää tekisin jotain valuuttakauppaa jossain pankissa niin, tai jotain tämmöst jossain, ni ni sitä voisikin joutuu. (H5)

Yhteiskunnallisesti tarkastellen haastateltavat määrittelevät päivystystyötä sekä inhimillisten että taloudellisten arvojen kannalta: julkinen korkealaatuinen kaikkien saatavilla oleva maksuton terveydenhuolto, jolla voidaan pelastaa ihmishenkiä ja palauttaa vakavasti sairastuneita työkäisiä takaisin yhteiskunnan veronmaksajiksi, mainittiin tärkeiksi yhteiskunnallisiksi merkityksiksi. Rehellinen, parhaalla mahdollisella tavalla tehty toiminta, jossa autetaan, pelastetaan ihmishenkiä ja annetaan laadukasta hoitoa, antoi haastateltaville oikeutuksen kokemuksen ja motivaatiota työlle (vrt. Räsänen & Trux 2012). Tämänkaltaista kokemusta ilmeni useissa sitaateissa:

Mä pyrin ainakin siihen, et mää saan ne tyytyväiset potilaat lähtemään tost ovest ulos et ne niinku lähtee sillai et he kokee et on saanut sitä apuu ja ellei oo saanu apuu, ni mä oon pystynyt puhumaan sillai, et he kokee et heit on kuunneltu ja he tietää mitä tekee jatkos. (H4)

Antaa niinku hyvän kiertää. Että tota, et mä haluun jotenkin tehdä työtä silleen et mul jää siitä itselle hyvä mieli ja sil asiakkaal jää hyvä mieli ja työkavereille jää hyvä mieli. (H5)

Et jos sä olet sitä mieltä et joku asia on vaikka väärin tai sää huomaat vaik kollegan käytöksessä joko potilasta tai toista kollegaa kohtaan, niin se vaan vaatii siis sulta et sul täytyy olla kanttia. Mut kyl sä voit olla, jos sä oikeesti haluat. Mää pystyn olemaan piinaavan rehellinen. (H3)

Edellä esitetyt sitaatit kuvastavat osaltaan myös sairaanhoitajan professioniin liittyvää ammattietiikkaa (vrt. Kurtti-Sonninen 2003) kaikin puolin korkealaatuiseen ja kollegiaaliseen toimintaan pyrkimisenä. Samalla ne kuvaavat myös haastateltavien ammatillisten identiteettien sisältämiä itselle tärkeitä arvoja ja tavoitteita työssä.

Työkokemuksen myötä ammattilaisen tapa tehdä työtä jalostuu (vrt. Räsänen & Trux 2012). Tämänkaltaista kehitystä tuli esiin kahden haastateltavan kommenteissa, kun potilaiden hoitaminen teknisenä, taktisena suorituksena oli muuttunut enemmänkin moraaliseksi, nimenomaan potilaan auttamiseen keskittyväksi toiminnaksi. Näissä kokemuksissa kuvattiin oma työstä suoriutumisen ja teknisten toimenpiteiden osaamisen tärkeyden vaihtuneen pohdintaan potilaan hyvinvoinnista ja parhaasta mahdollisesta hoidosta.

Kuten edellä on havainnollistettu, sairaanhoitajien toiminnassa korostuu tilannekohtaisesti vaihtelevat pyrkimykset ja tavoitteet. Lienee luonnollista, että työkokemuksen myötä käsitys omaa toimintaa ohjaavista itselle tärkeistä arvoista, tavoitteista ja keinoista selkenee. H8:n omaa työtapaansa luonnehtivassa kommentissa: ”*mä oon päättänyt pitää niinku sen, mun tapani tehdä työtä*” tiivistyneekin Räsänen ja Truxin teorian ajatus persoonallisesta toimijasta, joka on ratkaissut identiteettiprojektinsa kysymykset siitä, millainen ammattilainen on.

6.4 Aineistosta muodostuneet sairaanhoitajien ammatillisen toimijuuden tyylit

Tässä tutkimuksessa sairaanhoitajien oman toiminnan kuvauksista hahmottui aineistoa analysoidessa kolme erilaista tapaa/tyyppiä selittää syitä ja vaikuttimia omalle toiminnalle. Kuvausten samankaltaisuuteen ja toistuvuuteen perustuen nimesin nämä erilaisiksi toimijuuden tyyleiksi luonnehtimani tyypit seuraavalla tavalla: *Omaa vastuuta korostava refleктоiva toimijuus, ulkoapäin ohjautuva toimijuus ja työkokemukseen liittyvä osaamisen jakamista korostava toimijuus*. Käsittäessä ammatillinen toimijuus tilannekohtaisena, alati muuttavana toiminnan tapana ja koska haastatteluaineisto koostui vain kahdeksan henkilön haastattelusta, ei aineistoa voi kuitenkaan tulkita jakamalla henkilöitä puhtaasti tämänkaltaisiin tyyppeihin tai tapoihin. Kaikki haastateltavat toivat esiin erilaisia suhtautumistapoja ja toimintansa vaikuttimia erilaisissa tilanteissa, mutta tietynlaista säännönmukaisuuttakin eri henkilöiden vastauksissa oli havaittavissa.

Omaa vastuuta korostava refleктоiva toimijuus näyttäytyi haastateltavien puheissa oman asenteen ja suhtautumisen merkityksen korostamisena ja oman toiminnan jatkuvana kriittisenäkin tarkasteluna. Tämän tyyppin kuvauksissa omaa osaamista ja ennen kaikkea osaamisen kehittymistä myös refleктоitiin tarkasti ja osaamisen kehittämistä pidettiin tärkeänä. Teoreettisesti tarkastellen tässä toimijuuden tavassa korostui ammatillisen identiteetin prosessointi. Omalle vastuulle miellettiin kuuluvan myös avun pyytäminen sitä tarvittaessa. Vastuu pyytää itselleen apua voidaan mieltää osaksi kollegiaalisuutta; on osattava avun antamisen lisäksi myös pyytää sitä kollegalta työn sujuvoittamiseksi. Toisaalta avun pyytämisen vastuu ja ”taito” voidaan mieltää myös ammatilliseen identiteettiin sisältyväksi realistiseksi näkemykseksi oman osaamisen rajoitteista. Räsänen ja Truxin käytänteoreettisen teorian näkökulmasta toiminnassa oli havaittavissa poliittista orientaatiota yksilön korostaessa oman ajattelun ja harkinnan roolia yksilön pyrkiessä toisinaan sellaisiin tavoitteisiin, jotka olivat osittain ristiriidassa organisaation tavoitteiden kanssa.

Ulkoapäin ohjautuvassa toimijuudessa korostui vaikutusmahdollisuuksien ja osallistumisen vähyyden kokemus, joka johti passiivisempaan toimijuuteen ja työn tekemiseen enemmänkin suorittaen ja selviytyen kuin aktiivisesti toimien. Näihin kuvauksiin liittyi myös epäluottamuksen kokemusta johdon ja esimiestason kenttätyön tuntemukseen ja muuhun toimintaan. Käytänteoreettisesti tarkastellen ulkoapäin ohjautuvassa toimijuudessa oli taktisuuden piirteitä tehtäessä perustyötä sen kummemmin sitä kehittämättä ja selviytyessä uusien muutosten toteuttamisesta. Tätä kokemusta aineistossa oli määrällisesti selkeästi vähiten.

Työkokemukseen liittyvässä, osaamisen jakamista korostavassa toimijuudessa näyttäytyi luonnollisesti pitkän työkokemuksen omaavien työntekijöiden kokema vastuu osallistua kehittämiseen ja osaamisensa jakamiseen työyhteisön ja työpaikan käytänteiden hyväksi. Oman esimerkin näyttämisen kautta pyrittiin sekä edistämään osaamista kuin kollegiaalista toimintaa työyhteisössä. Näissä kuvauksissa korostui myös yksilöiden sitoutuneisuus työhön ja työpaikkaan ja työssä viihtymisen kokemus. Räsänen ja Truxin teoriaa sovellettaessa kokemukseen perustuva oman osaamisen jakaminen käytänteiden edistämiseksi ja kehittämiseksi voidaan tulkita moraaliseksi työorientaatioksi. Aineistosta muodostuneita sairaanhoitajien ammatillisen toimijuuden tyyplejä kuvataan taulukossa 2, johon on poimittu haastatteluaineistosta eri tyyplejä kuvaavia asiasisältöjä teemoittain.

TAULUKKO 2. Sairaanhoidajien ammatillisen toimijuuden tyylit.

TEEMAT	OMAA VASTUUTA KOROSTAVA REFLEKTOIVA TOIMIJUUS	ULKOAPÄIN OHJAUTUVA TOIMIJUUS	TYÖKOKEMUKSEEN LIITTYVÄ OSAAMISEN JAKAMISTA KOROSTAVA TOIMIJUUS
AMMATILLINEN TOIMIJUUS	<ul style="list-style-type: none"> *Halu ja motivaatio osallistua työtä koskevaan kehittämiseen: Jos ei itse yritä vaikuttaa, ei voi arvostellakaan toimintaa *Omaan asenteeseen ja pyrkimykseen tehdä työ mahdollisimman hyvin voi itse vaikuttaa - tietoisesti valittu avoin suhtautuminen ja sopeutuminen muutoksiin *Aktiivinen toiminta oman ammattitaidon ylläpitämiseksi 	<ul style="list-style-type: none"> *Tietoinen passiivinen muutosten toteuttaminen 	<ul style="list-style-type: none"> *Aktiivinen osallistuminen työpaikan toimintojen ja kollegojen osaamisen kehittämiseen omaa osaamista jakamalla ja omia mielipiteitä ilmaisemalla *Aktiivinen tiedon ja hyvien käytäntöjen jakaminen oman työpaikan käyttöön myös muista työpaikoista saadusta kokemuksesta
AMMATILLINEN IDENTITEETTI	<ul style="list-style-type: none"> *Omien ammatillisten arvojen tarkastelu työssä jaksamisen tukemiseksi ja kyynistymisen ehkäisemiseksi *Oman negatiivisen suhtautumisen muuttaminen positiiviseksi ymmärtäessä, ettei "vastaanhangoittelu" vie minnekään *Tiedostaminen, että työn kehittäminen ja työssä toimiminen on omasta aktiivisuudesta kiinni *Tiedostaminen, että muutoksille ja kehitykselle pitää olla avoin 	<ul style="list-style-type: none"> *Kokemus, ettei voi itse vaikuttaa uudistuksiin/muutoksiin työpaikalla - ulkoapäin ohjautuvuuden kokemus 	<ul style="list-style-type: none"> *Oman, itselle mieluisan roolin omaksuminen toimia työyhteisössä nuorempien kollegojen tukijana *Omat ammatilliset vahvuudet koostuu kaikenlaisten potilaiden kokonaisvaltaisesta hoitotaidosta ja tätä kautta myös muun tiimin tukemisesta *Työkokemukseen perustuva vastuunkantajan roolin omaksuminen työpaikan käytäntöjen kehittäjänä
TYÖPAIKAN SOSIOKULTTUURISET TEKIJÄT	<ul style="list-style-type: none"> *Työnantaja kyllä tukee ammatillista kehittymistä, mutta on omasta aktiivisuudesta kiinni, hakeutuuko esim. koulutuksiin *Kollegiaalisuus: Myös oma vastuu pyytää apua kun sitä tarvitsee 	<ul style="list-style-type: none"> *Työpaikalla toteutetaan huonoja uudistuksia, kun päätösvaltaisilla henkilöillä ei riittävää käytännön työn kokemusta -> vaikeuttavat omaa työskentelyä *Päätökset ja uudistukset tulevat ylhäältä ja ulkoapäin 	<ul style="list-style-type: none"> *Kollegiaalisuus: Oman esimerkin kautta toimiminen ja kollegan auttaminen
KÄYTÄNTÖTEOREETTISEET ORIENTAATIOT	<ul style="list-style-type: none"> *Poliittinen orientaatio - oma aktiivinen harkinta pyrkiessä tavoitteisiin, jotka voivat toisinaan olla ristiriidassa organisaation tavoitteiden kanssa 	<ul style="list-style-type: none"> *Taktinen orientaatio - tehdään työ mikä tulee eteen ilman kehittämistavoitteita, toisinaan myös "pärjaily" uusien haasteiden parissa 	<ul style="list-style-type: none"> *Moraalinen orientaatio - oman osaamisen antaminen yhteiseen käyttöön työpaikan käytäntöjen kehittämiseksi

Edellä kuvatut, aineistosta muodostuneet ammatillisen toimijuuden tyylit ovat tiivistetty ja yksinkertaistettu luonnehdinta haastatteluun osallistuneiden sairaanhoidajien toimijuuden tyyleistä. Ammatillinen toimijuus todellisuudessa ei luonnollisestikaan toteudu yksilötasolla näin pysyvänä ja tiukasti rajattuna ilmiönä, mitä aineistosta muodostetut toimijuuden tyylit antavat ymmärtää. On myös muistettava, että tähän tutkimukseen osallistui hyvin pieni osa työyhteisön työntekijöistä, joten myös muunlaisia toimijuuden tyyliä ja motiiveja on varmasti työyhteisöstä löydettävissä. Lisäksi haluan korostaa, ettei tässä muodostetut toimijuuden tyylit kata kaikkea yksilöiden toimijuuteen vaikuttavia tekijöitä, eikä kukaan haastateltavista ole sovitettavissa vain yhteen esitettyyn toimijuuden tyyliin. Niinpä tässä alaluvussa esitetyt toimijuuden tyylit ovatkin vain yksi tapa hahmottaa kerättyä aineistoa. Räsänen ja Truxin teoriaa sekä Eteläpellon ammatillisen toimijuuden määritelmää mukailleen ammatillinen toimijuus muovautuu jatkuvasti työkokemuksen ja

ammattillisen osaamisen karttuessa sekä toimintaympäristöjen vaihtuessa, unohtamatta yksilön persoonallisen identiteetin ja elämänvaiheen vaikutusta yksilön toimintaan.

7. TULOSTEN TARKASTELU JA POHDINTA

Tässä luvussa pyrin tekemään edellisessä luvussa esittelemistäni tuloksista yhteenvetoa ja tätä kautta pohtimaan myös olennaisimpien löydösten hyödynnettävyyttä kohdeorganisaatiossa. Lisäksi esittelen aineistosta valikoituja haastateltavien kohdeorganisaatiolle suunnattuja toiminnan kehittämistoiveita. Luvun lopussa arvioin vielä tutkimustani sen laadun ja hyödynnettävyyden kannalta.

7.1 Yhteenvetoa sairaanhoitajien ammatillisen toimijuuden tulkinnoista

Tämän työn tarkoituksena oli tarkastella yhteispäivystyksen sairaanhoitajien kokemuksia ammatillisen toimijuuden toteutumisesta. Eteläpellon ym. (2014b) ajatuksia mukailten pyrin tutkimuksessa tarkastelemaan toimijuuden ilmenemistapoja, rajoittavia ja tukevia tekijöitä sekä ammatilliseen toimijuuteen kytkeytyviä kontekstitekijöitä työpaikalla. Ammatillisen toimijuuden toteuttamistapojen ja sitä edistävien ja toisaalta myös estävien käytänteiden ja kontekstitekijöiden esiin tuominen mahdollistaa organisaatiolle toimijuutta tukevien toimintojen vaalimisen ja edistämisen. Samalla voidaan ajatella edistettävän myös työntekijöiden työhyvinvointia ja hallinnan tunnetta työssä. Aineiston hankintaa ja käsittelyä ohjaavana viitekehystenä toimi käsitys ammatillisesta toimijuudesta kontekstisidonnaisena, yksilön tietoisena oman osaamisen sekä työn ja työkäytänteiden kehittämiseen tähtäävänä toimintana. Määritelmässäni yksilön ammatillista toimijuutta ohjaa hänelle tärkeät arvot ja kiinnostuksen kohteet ja toimijuuden toteutumiseksi yksilön tulee kokea voivansa vaikuttaa ja osallistua työtään koskevaan päätöksentekoon. Lisäksi ammatilliseen toimijuuteen sisältyy ammatillisen identiteetin muokkaaminen.

Yhteenvetona ja yhtenä keskeisimmistä tuloksista analysoidun aineiston perusteella voidaan todeta, että sairaanhoitajien oma aktiivisuus ja motivaatio osaamisensa ja työnsä kehittämiseen on korkea, vaikka niin sanottua ”*turnausväsymystäkin*” tuotiin esiin lukuisista työssä tapahtuneista muutoksista johtuen. Sen sijaan kokemukset koetuista todellisista vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksista työssä vaihtelivat ääripäästä toiseen. Sairaanhoitajien työssään osin heikoiksi koettujen vaikutusmahdollisuuksien voidaan tulkita olevan yhteneväisiä Hökän ja Vähäsantasen (2013) tutkimuksessa havaittujen tiukkakäytöksentäisen organisaation vähäisten vaikutusmahdollisuuksien kanssa. Yliopistollisen keskussairaalan voidaan julkisena organisaationa katsoa edustavan tiukkakäytöksentäistä hallintoa, jossa muutokset ja päätökset usein toteutetaan ulkoapäin ohjattuina. Organisaation

hierarkkisuuden kritisointi näyttäytyikin aineistossa ylhäältä tulevan sanelupolitiikan arvosteluna. Todennäköisesti ammatillinen toimijuus olisikin nykyistä vielä luovempaa ja aktiivisempaa, mikäli henkilökunta kokisi vahvemmin pystyvänsä osallistumaan ja vaikuttamaan työhönsä. Toisaalta ammatillisen toimijuuden toteutumiseen tässä työyhteisössä vaikuttaa myös työn päivystyksellinen luonne, jolloin potilasmäärät vaikuttavat olennaisesti sairaanhoitajan työn sisältöön ja tahtiin. Vaikutusmahdollisuuksia koskevaa kritiikkiä tarkastella on kuitenkin huomioitava, että osa haastateltavista koki voivansa osallistua ja vaikuttaa työnsä ja työpaikkansa kehittämiseen riittävästi. Lisäksi Vähsäntasta ym. (2014b) mukailten on muistettava, että ammatillisen toimijuuden merkityksellisyydestä huolimatta organisaatiolla on kuitenkin myös oikeus odottaa työntekijöidensä noudattavan organisaatiossa luotuja sääntöjä, eikä työntekijöiden toimijuuden ole tarkoitus olla rajatonta.

Ammatillinen toimijuus näyttäytyi aineistossa myös oman työn reunaehtojen tiedostamisena ja hyväksymisenä. Tämänkaltaisen suhtautuminen lienee luonnollista työkokemuksen karttuessa, mutta toisaalta se voidaan tulkita myös työntekijän aktiiviseksi toimijuuden tavaksi lisätä ymmärrystä omaa työtä kohtaan ja ollen tätä kautta myös olennainen tekijä oman työhyvinvoinnin tukemisessa.

Tässä tutkimuksessa ammatilliseen toimijuuteen pääsääntöisesti positiivisella tavalla vaikuttaviksi sosiokulttuurisiksi tekijöiksi koettiin kollegiaalisuus, työilmapiiri sekä työssä viihtyminen. Myöskään tämän työn teoriaosassa tarkasteltu professionalismismi ei tässä tutkimuksessa näyttäytynyt ammattiryhmiä erityisesti jaottelevana tai ammatillista toimijuutta rajoittavana tekijänä, johtuen mahdollisesti päivystystyölle ominaisesta vahvasta moniammatillisesta työn luonteesta. Sen sijaan ammatillista toimijuutta rajoittavaksi kontekstisidonnaiseksi tekijäksi koettiin työyhteisön suuri koko, jonka koettiin vaikuttavan muassa vuorovaikutuksen sujuvuuteen ja työjärjestelyiden joustavuuteen.

Ammatillista identiteettiä tarkastelevassa haastatteluaineistosta oli tulkittavissa vahvaa sitoutuneisuutta työtä kohtaan. Tätä ilmaisivat muun muassa työn merkityksellisyyden kokemukset sekä toisaalta aktiivinen oman osaamisen ja työn kehittäminen. Toisaalta nämä samat asiat kertovat myös vahvasta ammatti-identiteetistä, mikä lienee melko tyyppillistä terveysalalla työskenteleville henkilöille. Vahvasta ammatti-identiteetistä huoli-

matta myös sairaanhoitajien on tehtävä identiteettityötä työn muuttuessa. Ammatti-identiteetin selkeyttämiseksi voisi toisinaan olla hyödyllistä työyhteisössä yhteisesti tarkastella, miten työ on muuttunut ja miten kukakin kokee itsensä ammattilaisena.

Räsänen ja Truxin käytäntöteoreettisen teorian taktisen, poliittisen ja moraalisen toimijuuden tyylit näyttäytyivät sairaanhoitajien puheissa tilannekohtaisina tapoina tehdä työtä. Haastatteluaineiston perusteella voidaan näille kaikille työorientaatioille ajatella olevan soveltuva aikansa ja paikkansa myös päivystystyössä. Tässä tutkimuksessa tehtyjen tulkintojen mukaan taktinen tapa suoriutua työstä ei tarkoita helpolla pääsemistä eikä poliittinen orientaatio läheskään aina oman edun tavoittelemista.

Analysoinnin viimeisessä vaiheessa aineistosta hahmottui aineistolähtöisesti tyypitellen kolme erilaista sairaanhoitajien ammatillisen toimijuuden tyyliä. Vaikka ammatillinen toimijuus ei todellisuudessa olekaan ymmärrettävissä näin selkeinä ja yksiselitteisinä toimijuuden tyyleinä, voivat muodostetut luonnehdinnat kuitenkin auttaa ymmärtämään paremmin työntekijöiden erilaisia tapoja toimia ja suhtautua asioihin työpaikalla.

7.2 Kehittämisehdotuksia organisaatiolle

Tehdyn tutkimukseen ja aineiston analysointiin perustuen poimin aineistosta muutamia mielestäni olennaisimpia asioita, joita organisaatio voi mahdollisesti hyödyntää kehittäessään toimintaa työntekijöidensä osallisuutta ja työhyvinvointia tukevaan suuntaan. Kehittämisehdotuksia esitellessä keskityn kuvaamaan nimenomaan haastateltavilta tulleita toiveita organisaatiolle ja esimiehille.

Aineistossa ja toisaalta haastateltavien puheessa tuli korostuneesti esiin toive esimiesten ja muun johdon tiiviimmästä läsnäolosta työntekijöiden arjen kenttätyössä. Lisääntyvä vuorovaikutus vahvistaisi avointa vuorovaikutusta ja tietojen vaihtoa eri osapuolten välillä ja tätä kautta myös henkilökunnan luottamusta siihen, että johto tietää mitä kentällä tapahtuu. Esimiestason tietoisuus arjen haasteista kenties myös konkretisoituisi paremmin työtä lähempää seuraamalla. Avoimeen vuorovaikutuksen ja lisääntyvän osallisuuden kokemuksen turvaamiseksi henkilökunta myös toivoi, että heidän mielipiteitään huomioitaisiin paremmin päätöksiä tehtäessä. Osittain tähän samaan asiaan liittyen työntekijät toivoivat esimiestasolta perusteellisempia selvityksiä siitä, miten ja miksi tehtyihin

ratkaisuihin on päädytty. Ratkaisujen taustojen kuvaaminen ja selvittäminen työntekijöille edistänisi osaltaan myös työntekijöiden työhyvinvointia lisäten työntekijöiden työn reunaehto- jen tiedostamista.

Myös tiedonkulun vahvistamisen toive tuli haastatteluissa useaan otteeseen esiin. Haasteita tiedonkululle ymmärrettävästi tuo iso työyhteisö ja kolmivuorotyö. Viestinnän vahvistamiseen ehdotettiin kuitenkin esimerkiksi erilaisten sähköisten kanavien nykyistä tehokkaampaa hyödyntämistä ja koulutusmateriaalien jakamista sähköisenä pidetyistä koulutuksista myös niille, jotka eivät ole koulutukseen päässeet osallistumaan. Lisäksi toivottiin tehokkaampaa tiedottamista erilaisten työpaikalla käynnissä olevien projektien etenemisestä ja päättymisestä.

Yksi työntekijä toi haastattelussa esiin toiveen aktiivisemmän palautteen saamisesta kolleagoiltaan työkavereilta. Lisäksi haastatteluissa tuli esiin työstä saadun tunnustuksen merkitys työntekijän työmotivaatioon. Palaute työstä toimii niin työstä oppimisen, kuin oman osaamisen arvioinninkin apuna ja on siten kiinteästi kytköksissä myös ammatilliseen toimijuuteen aktivoimalla sitä (vrt. Kinnunen 2010). Organisaatiossa palautteenannon kulttuurin vahvistaminen saattaisikin vaikuttaa positiivisesti niin työntekijöiden työssä kehittymiseen kuin työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseenkin.

Tässä tutkimuksessa yleisesti merkillepantavaa oli, että haastatteluissa osallistujat toivat aktiivisesti ja innokkaasti esiin työtään koskevia kehittämissideoita. Tämän on konkreettinen osoitus siitä, että työntekijät ovat sitoutuneita ja innokkaita kehittämään työtään ja tämä voimavara organisaation kannattaakin ehdottomasti hyödyntää.

7.3 Tutkimuksen arviointia

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa on aiheellista kiinnittää huomiota aineiston koon ja kattavuuteen. Laadullisessa tutkimuksessa ei kuitenkaan pyritä muodostamaan tilastollisia yleistyksiä, vaan kuvaamaan tai ymmärtämään tiettyä toimintaa tai ilmiötä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85). Tämän vuoksi aineiston kokoa ja kattavuutta ei voida arvioida samalla tavalla kuin määrällisessä tutkimuksessa (Eskola & Sarajärvi 1998, 60). Tässä työssä aineiston riittävyttä arvioitaessa on tärkeä huomioda se, että tutkimukseen osallistuneet sairaanhoitajat saattoivat lähtökohtaisesti edustaa keskimääräistä aktiivi-

sempaa ja työhönsä sitoutuneempaa osaa henkilökunnasta lähtiessään mukaan työyhteisöä koskevaan tutkimushaastatteluun. Toisaalta aineistosta löytyi hyvin toisistaan poikkeaviakin kokemuksia samoista asioista, joka voisi viitata myös siihen, että aineistoon onnistuttiin saamaan työyhteisöstä keskenään erilaisiakin henkilöitä. Myös osallistujien työ- ja koulutushistorian moninaisuus tukee luotettavuuden toteutumista siinä mielessä, että tutkimuksessa oli mahdollista tarkastella erilaisista taustoista tulevien henkilöiden kokemuksia tutkittavista asioista.

Haastatteluun osallistuneiden henkilöiden mahdollisen valikoitumisen lisäksi tutkimusta arvioitaessa on huomioitava, että haastattelutilanne on aina vuorovaikutustilanne, jossa molemmat osallistujat vaikuttavat toinen toisensa käyttäytymiseen ja toimintaan (Ruusu- vuori & Tiittula 2017, 74–75). On siis mahdollista, että vaikka tavoitteenani oli toimia haastattelutilanteessa mahdollisimman neutraalisti ja haastateltavaa johdattelematta, on oma käyttäytymiseni saattanut vaikuttaa siihen, millaisia asioita haastateltava on halunnut tilanteessa kertoa. On myös luonnollista, että tiedostamattaan tai tiedostaen ihminen haluaa haastattelutilanteessa antaa itsestään niin sanotusti sosiaalisesti hyväksytyin kuvan. Tässä tutkimuksessa haastateltavat kuitenkin mielestäni kertoivat niin työpaikkansa haasteista kuin esimerkiksi oman osaamisensa heikkouksistakin merkille pantavan avoimesti. Tämä kokemus vahvistaa ajatusta osallistujien vilpittömästä halusta kertoa kokemuksistaan avoimen rehellisesti ilman minkäänlaisen vaikutelman tai hyväksytyksi tulemisen tavoitetta.

Joka tapauksessa tutkimusaineiston ollessa verrattain pieni on selvää, ettei tämän tutkimuksen perusteella voida tehdä koko työyhteisöä koskevia yleistyksiä ammatillisen toimijuuden kokemuksista. Osittaisesta aineistossa esiintyneiden kokemusten samankaltaisuudesta huolimatta haastateltavat toivat esiin myös keskenään toisistaan poikkeavia kokemuksia asioista. Näin ollen varsinaista aineiston kylläntymistä ei tässä tutkimuksessa tapahtunut (vrt. Eskola & Suoranta 1998, 62). Tehty tutkimus kuitenkin kuvaa erilaisilla kokemustaustoilla olevien sairaanhoitajien ajatuksia ja kokemuksia ammatillisen toimijuuden toteutumisesta omassa työyhteisössään. Koko työyhteisöä koskevien johtopäätösten tekemiseksi ammatillista toimijuutta voisi tulevaisuudessa tutkia kohdeorganisaatiossa määrällisen tutkimuksen keinoin. Tulosten yleistettävyyden sijaan tämä työ ilmentää ammatillisen toimijuuden ilmiön moninaisuutta ja mahdollisesti myös tarjoaa kohdeorganisaatiolle joitakin keinoja ammatillisen toimijuuden tukemiseen työyhteisössä.

LÄHTEET

- Alasoini, T. 2010. Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä. EVA-raportteja. Helsinki: Taloustieto Oy.
- Antoniuzzi, C. D. 2011. Respect as Experienced by Registered Nurses. *Western Journal of Nursing Research* 33 (6), 745–766.
- Benner, P. 1991. *Aloittelijasta asiantuntijaksi*. Toinen painos. Helsinki: WSOY.
- Biesta, G. & Tedder, M. 2007. Agency and learning in the lifecourse: Towards an ecological perspective. *Studies in the Education of Adults* 39 (2), 132–149.
- Collin, K. 2005. Työssä oppiminen – Kokemuksellisuutta ja jaettuja käytäntöjä. *Aikuiskasvatus* 25 (2), 162–164.
- Collin, K., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. 2015. Multiple Forms of Professional Agency for (non)crafting of Work Practices in a Hospital Organization. *Nordic Journal of working life studies* 5 (3a), 63–83.
- Collin, K. & Peltoperä, K. 2016. Ammatillista toimijuutta vahvistamassa: Työhyvinvointia työtä tuunaamalla. Teoksessa Teppo, U. & Malinen, K. (toim.) *Osaamista vuorohoitoon*. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 227. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 186–198.
- Ensihoidon ja päivystyksen liikelaitos 2014. *Ensihoidon ja päivystyksen liikelaitoksen toimintakertomus vuodelta 2013*. Turku: VSSH.
- Ensihoidon ja päivystyksen liikelaitos 2015. *Potilashoidon vuosikertomus 2015*. <http://www.vsshp.fi/fi/sairaanhoitopiiri/media-tiedotteet-viestinta/julkaisut/Documents/ensihoidon-ja-paivystyksen-liikelaitos-phvk-2015.pdf> (Luettu 10.5.2017.)
- Ensihoidon ja päivystyksen liikelaitos 2016. *Potilashoidon vuosikertomus 2016*. <http://www.vsshp.fi/fi/sairaanhoitopiiri/media-tiedotteet-viestinta/julkaisut/Documents/Ensihoidon-ja-paivystyksen-liikelaitos-phvk-2016.pdf> (Luettu 16.6.2017.)
- Eriksson, E., Korhonen, T., Merasto M. & Moisio E-L. 2015. *Sairaanhoitajan ammatillinen osaaminen. Sairaanhoitajakoulutuksen tulevaisuus -hanke. Ammattikorkeakoulujen verkosto ja Suomen sairaanhoitajaliitto ry*.
- Eräsaari, L. 2016. Uusliberalismi muuttaa naisten töitä julkisella sektorilla. *Aikuiskasvatus* 36 (3), 220–225.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Eteläpelto, A. 2007. Työidentiteetti ja subjektiiviset rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. 1. painos. Helsinki: WSOY, 90–142.

- Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. 2011a. Mahdollisuudet, tilat ja toisin toimimisen paikat työssä ja koulutuksessa. Teoksessa Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. (toim.) *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*. Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja. Helsinki: Kansainvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 355–365.
- Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. 2011b. Vallan ja toimijuuden monisäikeisyys. Teoksessa Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. (toim.) *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*. Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja. Helsinki: Kansainvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 9–30.
- Eteläpelto, A., Hökkä, P., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. 2014a. Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: Hankkeen taustaa ja lähtökohtia. Teoksessa Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Herranen S., Manninen, M. & Eteläpelto, A. (toim.) *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen – Luovia voimavaroja työhön!* Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 17–31.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen K. 2008. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. 1.–3. painos. Helsinki: Kansainvalistusseura, 26–49.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K. Hökkä, P. & Paloniemi, S. 2014b. Identity and Agency in Professional Learning. Teoksessa Billet, S., Harteis, C. & Gruber, H. (toim.) *International handbook of reseach in professional and practice-based learning*. Dordrecht: Springer Science, 645–672.
- Eteläpelto A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi S. 2013. What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review* 10, 45–65.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. 2014c. Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta työssä? *Aikuiskasvatus* 34 (3), 202–214.
- Evetts, J. 2011. A new professionalism? Challenges and opportunities. *Current Sociology* 59 (4), 406–422.
- Foucault, M. 1980. *Power/Knowledge. Selected Interviews and Other Writings 1972–1977*. New York: Harvester Wheatsheaf.
- Giddens, A. 1984. *The Constitution of Society*. Cambridge: Polity Press.
- Gordon, T. 2005. Toimijuuden käsitteen dilemmoja. Teoksessa Meurman-Solin, A. & Pyysiäinen, I. (toim.) *Ihmistieteet tänään*. Helsinki: Gaudeamus, 114–130.
- Harré, R. 1983. *Personal Being*. Oxford: Blackwell.
- Hintsala, A. 2006. Nais- ja mieshoitajien arvioita autonomiasta hoitotyössä. Teoksessa Miettinen, M., Hopia, H., Koponen, L. & Wilskman, K. (toim.) *Inhimillisten voimavarojen johtaminen. Hoitotyön vuosikirja 2006*. Helsinki: Sairaanhoidtajaliitto, 45–57.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus.

- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15.–16. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hirvonen, H. & Husso, M. 2012. Hoivatyön ajalliset kehykset ja rytmiristiriidat. Työelämän tutkimus 10 (2), 3–17.
- Homan-Helenius, P. & Aho, S. 2010. Hoitohenkilökunnan työssä voimaantumiseen yhteydessä olevat tekijät: kirjallisuuskatsaus. Tutkiva Hoitotyö 8 (1), 12–19.
- Houtsonen, J. & Wärvik, G-B. 2009. Introduction. Teoksessa Houtsonen J. & Wärvik, G-B (toim.) European Nurses' Life and Work Under Restructuring. Studies in Professional Life and Work. Rotterdam: Sense Publishers, 1–13.
- Hökkä, P. 2012. Teacher Educators amid Conflicting Demands. Tension between Individual and Organizational level Development. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 433. Jyväskylä: University of Jyväskylä. Akateeminen väitöskirja.
- Hökkä, P. & Vähäsantanen, K. 2013. Agence-centered coupling – a better way to manage an educational organization? International Journal of Leadership in Education 17 (2), 131–153.
- Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S. & Eteläpelto A. 2017. Johtamisvalmennuksella toimijuutta esimiestyöhön: Työkaluja uudistamiseen, kohtaamiseen ja työidentiteettien tukemiseen. Teoksessa Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökkä, P. & Eteläpelto A. (toim.) Ammatillinen toimijuus. Rakenne, mittari ja tuki. Jyväskylä: University of Jyväskylä, 34–48.
- Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Herranen, S. & Eteläpelto, A. 2014. Järki ja tunteet – Kohti toimijuutta tukevaa johtamista. Teoksessa Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Koulutuksen ja työelämän näkökulmia. 1. Painos. Helsinki: WSOY, 123–144.
- Hökkä, P., Vähäsantanen, K. & Saarinen, J. 2010. Toimijuuden tilat ja tunnot – opettajien muuttuva työ koulutusorganisaatioissa. Teoksessa Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Koulutuksen ja työelämän näkökulmia. 1. Painos. Helsinki: WSOY, 141–159.
- Julkunen, R. 2007. Työ – talouden ja minän välissä. Teoksessa Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.) Työ identiteetti ja oppiminen. 1. painos. Helsinki: WSOY, 18–48.
- Kaivo-Oja, J. 2011. Sairaanhoidajan ammatin tulevaisuus. Teoksessa Ranta, I. (toim.) Sairaanhoidaja asiantuntijana. Hoitotyön vuosikirja 2011. Helsinki: Fioca Oy, 180–194.
- Kangasniemi, M., Haapa, T., Tilander, E., Arala, K. & Suutarla, A. 2015a. Ammattien välinen kollegiaalisuus. Teoksessa Becker, E., Hahtela, N. & Ranta, I. (toim.) Kollegiaalisuus hoitotyössä. Hoitotyön vuosikirja 2015. Helsinki: Fioca Oy, 25–42.
- Kangasniemi, M., Suutarla, A., Tilander, E., Knuutila, M., Haapa, T. & Arala, K. 2015b. Sairaanhoidajien kollegiaalisuus: systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Tutkiva Hoitotyö 13 (1), 35–43.

- Kanste, O. 2008. Työhyvinvointi ja työhön sitoutuminen terveysalalla. *Premissi* 3 (6), 36–41.
- Kerosuo, H. 2014. Kollektiivinen muutostoimijuus – esimerkkinä solmutyöskentely rakennusalan kehittämishankkeessa. *Aikuiskasvatus* 34 (3), 178–191.
- Keskinen, S. 2005. Alaistaito. Luottamus, sitoutuminen ja sopimus. Kunnallisan kehittämissäitiö KAKS.Polemia-sarjan julkaisu nro 59. Helsinki: Kunnallisan kehittämissäitiö.
- Kinnunen, U. 2010. Mikä edistää työkuormituksesta palautumista? Teoksessa Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. (toim.) *Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Koulutuksen ja työelämän näkökulmia*. 1. painos. Helsinki: WSOY, 161–174.
- Kirpal, S. 2004a. Researching work identities in a European context. *Career Development International*, 9 (3), 199–221.
- Kirpal, S. 2004b. Work identities of nurses. Between caring and efficiency demands. *Career Development International*, 9 (3), 274–304.
- Kontinen, T., Houni, P., Karsten, H. & Toivanen, H. 2013. Liminaalitalan käsite työn muutosten jäsentäjänä. *Aikuiskasvatus* 33 (4), 252–264.
- Koro-Ljunberg, M. 2005. Tietoteoreettinen validiteettitarkastelu laadullisessa tutkimuksessa. *Kasvatus* 36 (4), 274–284.
- Kuokkanen, L. 2003. Nurse empowerment. A Model of Individual and Environmental Factors. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja D osa 558. Turku: Turun yliopisto. Department of Nursing Science, Faculty of Medicine. Akateeminen väitöskirja.
- Kurtti-Sonninen, E. 2003. Sosiaali- ja terveysalan professiot, kollegiaalisuus ja ammatillinen yhteistyö. Kuopio: Kuopion yliopisto. Terveystieteiden ja -talouden laitos. Lisensiaattityö.
- Laakkonen, A. 2004. Hoitohenkilöstön ammatillinen kasvu hoitokulttuurissa. *Acta Universitatis Tamperensis* 996. Tampere: Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Akateeminen väitöskirja.
- Laiho, A. 2005. ”Sisar tieteen saloissa” – sairaanhoitajien akatemisoitumisprojekti Pohjoismaissa 1900-luvulla. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja C osa 232. Turku: Turun yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Akateeminen väitöskirja.
- Laiho, A. & Riikonen, T. 2014. Kuka saa johtaa terveydenhuoltoa? Lääkäri- ja sairaanhoitajajärjestöjen intressejä. *Yhteiskuntapolitiikka* 79 (6), 642–656.
- Laiho, A. & Ruoholinna, T. 2011. Koulutus ja ammatillisuus terveysalalla. Lähtökohtia ilmiön tutkimiseen. Teoksessa Laiho, A. & Ruoholinna, T. (toim.) *Terveysalan ammatit ja koulutus*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 9–35.
- Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdot tutkimuksessa. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja C osa 372. Turku: Turun yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Akateeminen väitöskirja.

Laine, P. 2017. Osaaminen, hyvinvointi ja sosiaalinen vastuu työorganisaatioissa. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja C: 21. Turku: Turun yliopisto.

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.1994/559.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>

(Luettu 23.2.2017.)

Lammintakanen, J. & Kinnunen, J. 2006. Hoitotyön osaamisvaatimukset ja merkitys tulevaisuuden terveyspalveluissa. Teoksessa Miettinen, M., Hopia, H., Koponen, L. & Wilskman, K. (toim.) Inhimillisten voimavarojen johtaminen. Hoitotyön vuosikirja 2006. Helsinki: Sairaanhoidajaliitto, 9–28.

Louhiala, P. & Launis, V. 2009. Parantamisen etiikka. 1. painos. Helsinki: Edita.

Muyeskens, J. L. 1982. Moral Problems in Nursing. A Philosophical Investigation. Totowa, New Jersey: Rowman and Littlefield.

Nummelin, M., Pakasto, T., Lamminen, M. & Lucenius, P. 2011. Tulevaisuuden osaaminen yhteispäivystyksessä. Teoksessa Nurminen, R. & Nygren, P. (toim.) Tulevaisuuden osaaminen Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 114. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 20–29.

Nurminen, R. 2011a. Näkökulmia tulevaisuuden erityisosaamiseen erikoissairaanhoidossa. Teoksessa Nurminen, R. (toim.) Tulevaisuuden erityisosaaminen erikoissairaanhoidossa. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 113. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 18–30.

Nurminen, R. 2011b. Tulevaisuuden erityisosaaminen erikoissairaanhoidossa -hanke. Teoksessa Nurminen, R. (toim.) Tulevaisuuden erityisosaaminen erikoissairaanhoidossa. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 113. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 6–9.

Opetusministeriö 2006. Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopinnot. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2006:24. Helsinki: Opetusministeriö.

Paloniemi, S., Collin, K., Herranen, S. & Valleala, U. M. 2012. Neuvottelua ammatillisesta identiteetistä ja toimijuudesta – Tapaustutkimus päivystyspoliklinikan vastuuhoidajista. Teoksessa Collin, K., Paloniemi, S. & Herranen, S. (toim.) Yhteistyö ja moniammatillisuus akuuttihoitossa. Ryhmätoiminnan ja moniammatillisen yhteistyön kehittäminen sairaalan päivystysalueella. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto; Keski-Suomen sairaanhoitopiiri; Työsuojelurahasto, 73–88.

Pietikäinen, P. 2010. Johdanto: Epäilyttävä, houkutteleva valta. Teoksessa Pietikäinen, P. (toim.) Valta Suomessa. Helsinki: Gaudeamus, 7–18.

Pyhältö, K., Pietarinen, J. & Soini, T. 2012. Do comprehensive school teachers perceive themselves as active professional agents in school reforms? *Journal of Educational Change* 13 (1), 95–116.

Pyöriä, P. 2017. Jälkisanat: Työmarkkinoiden riskiryhmät. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 197–202.

Rehnbäck, K. & Keskinen, K. 2005. Työhyvinvointia alaistaidoilla ja esimiestyön hallinnalla. Kuntatyö kunnossa. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus.

Rehnbäck, K., Keskinen, K. & Keskinen, E. 2010. Työntekijöiden esimies-alaissuhteissa toimimiseen liittyvät epäonnistumisattribuutiot työhyvinvoinniltaan erilaisissa yksiköissä. *Psykologia* 45 (2), 134–149.

Rinne, R. & Jauhiainen, A. 1988. Koulutus, professionaalistuminen ja valtio. Julkisen sektorin koulutettujen reproduktioammattikuntien muotoutuminen Suomessa. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta. Julkaisusarja A:128.

Ruoholinna, T. 2009. Ikääntyvät työelämässä. Päihittääkö nuoruus ja koulutus aikuisuuden ja koulutuksen? Turun yliopiston julkaisuja. Sarja C osa 288. Turku: Turun yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Akateeminen väitöskirja.

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2017. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino, 46–83.

Räsänen, K. & Trux M-L. 2012. Työkirja. Ammattilaisen paluu. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Sairaanhoitajaliitto 2014. Sairaanhoitajien kollegiaalisuusohjeet.

Sairaanhoitajaliitto 2017. Sairaanhoitajien työolobarometri 2016. Sairaanhoitajaliiton selvitys sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista. Sairaanhoitajaliiton julkaisu 30.1.2017.

Schein, Edgar H. 1987. Organisaatiokulttuuri ja johtaminen. Suom. R. Liljamo & A. Miettinen. Helsinki: Weilin+Göös.

Sintonen, T., Collin, K., Paloniemi, S. & Auvinen, T. 2011. Diskursiivinen toimijuus ja valtahierarkiat sairaalaympäristössä. Teoksessa Eteläpelto, A, Heiskanen, T. & Collin, K. (toim.) Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. *Aikuiskasvatuksen* 49. vuosikirja. Helsinki: Kansainvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 157–176.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2010a. Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuuskatsaus 2010. Terve ja hyvinvoiva Suomi 2020. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:23. Helsinki: STM.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2010b. Yhtenäiset päivystyshoidon perusteet. Työryhmän raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:4. Helsinki: STM.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2012. Koulutuksella osaamista asiakaskeskeisiin ja moniammatillisiin palveluihin. Ehdotukset hoitotyön toimintaohjelman pohjalta. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2012:7. Helsinki: STM.

Sote- ja maakuntauudistus 2017a. Päivystyksen ja erikoissairaanhoidon rakenneuudistus. <http://alueuudistus.fi/erikoissairaanhoito-ja-paivystys> (Luettu 29.6.2017.)

Sote- ja maakuntauudistus 2017b. Sosiaali- ja terveystalvelujen integraatio.
<http://alueuudistus.fi/integraatio>
(Luettu 29.6.2017.)

Stenström, M-L. 2008. Koulutus ja työelämä muutoksessa. Aikuiskasvatus 28 (2), 128–134.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016. Integraation toteuttaminen.
<https://www.thl.fi/fi/web/sote-uudistus/palvelujen-tuottaminen/sote-palveluiden-integraatio/integraation-toteuttaminen>
(Luettu 29.6.2017.)

Tienhaara, P. & Manka, M. 2016. Kuntien toiminta hidastajana vai vauhdittajana sote-markkinoilla? Teoksessa Rannisto, P-H. & Tienhaara, P. (toim.) Sote-palvelut markkinoilla. Tavoitteita, toiveita ja ristiriitoja. Tampere: Tampere University Press, 63–100.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6., uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käytätymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakoarvioinnin järjestämiseksi. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta.

Työterveyslaitos 2017. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
(Luettu 16.10.2017.)

Utriainen, K. & Kyngäs, H. 2008. Hoitajien työhyvinvointi: systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Hoitotiede 20 (1), 36–47.

Utriainen, K., Kyngäs, H. & Nikkilä, J. 2007. Ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvointi: grounded-theory -tutkimus. Hoitotiede 19 (6), 314–325.

Vanhalakka-Ruoho, M. 2008. Professionaalisuus – omissa vai muiden käsissä? Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. Vuosikirja. 1.–3. painos. Helsinki: Kansanvalistusseura, 124–143.

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri 2013a. Henkilöstökertomus 2012. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin julkaisuja, sarja D nro 45. Turku: VSSHP.

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri 2013b. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin vuosijulkaisu 2013. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin julkaisuja, sarja D nro 47. Turku: VSSHP.

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri 2016. Päivystyspalvelut.
<http://www.vsshp.fi/fi/toimipaikat/epll/paivystyspalvelut/Sivut/default.aspx>
(Luettu 8.12.2016.)

Vesterinen, M-L. 2011. Sosiaali- ja terveystalouden tulevaisuuden visio, muutokset ja haasteet. Teoksessa Vesterinen, M-L. (toim.) SOTE – ENNAKOINTI – sosiaali ja terveystalouden sekä varhaiskasvatuksen tulevaisuuden ennakointi. Raportteja ja tutkimuksia 3. Lappeenranta: Etelä-Karjalalan koulutuskuntayhtymä, 29–44.

Vähäsantanen, K. 2014. Ammatillinen toimijuus työelämän muutosvirrassa. *Aikuiskasvatus*, 34 (2), 129–133.

Vähäsantanen, K. & Billet, S. 2008. Negotiating professional identity: Vocational teachers' personal strategies in a reform context. Teoksessa Billett, S., Harteis C. & Eteläpelto A. (toim.) *Emerging perspectives of workplace learning*. Rotterdam: Sense Publishers, 35–49.

Vähäsantanen, K. & Eteläpelto, A. 2009. Vocational teachers in the face of a major educational reform: individual ways of negotiating professional identities. *Journal of Education and Work* 22 (1), 15–33.

Vähäsantanen, K. & Eteläpelto, A. 2011. Vocational teachers' pathways in the course of a curriculum reform. *Journal of Curriculum Studies* 43 (3), 291–312.

Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Eteläpelto, A. & Rasku-Puttonen, H. 2012. Opettajien ammatillinen identiteetti, toimijuus ja sitoutuminen väljä- ja tiukkakytkentäisessä koulutusorganisaatiossa. *Aikuiskasvatus* 32 (2), 96–106.

Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Paloniemi, S., Herranen S. & Eteläpelto 2014a. Työidentiteettivalmennus monipuolisen voimavaraistumisen areenana. Teoksessa Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Herranen S., Manninen, M. & Eteläpelto, A. (toim.) *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen – Luovia voimavaroja työhön!* Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 66–85.

Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. 2014b. Kohti ammatillisen toimijuuden monikytkentäistä vahvistamisohjelmaa. Teoksessa Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Herranen S., Manninen, M. & Eteläpelto, A. (toim.) *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen – Luovia voimavaroja työhön!* Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 217–226.

Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. 2017. Ammatillinen toimijuus. *Rakenne, mittari ja tuki*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Liite 1. Haastattelurunko

TAUSTATIEDOT: KOULUTUS JA TYÖ

- Työhistoria ja koulutus, ammattiin valmistumisvuosi
- Miten pitkään on työskennellyt nykyisessä työpaikassa

1. TYÖN SISÄLLÖN KUVAUS JA TYÖSSÄ VIIHTYMINEN

- Mistä päivittäinen työsi koostuu ja millaisia tehtäviä se sisältää? (miten kuvailisit työtä, millaisia tavoitteita ja tehtäviä eri pisteet sisältävät? Mitkä asiat työssä tuottavat positiivisia tunteita?)
- Ajankohtaiset työn muutokset tällä hetkellä - millaisin keinoin sopeudut työssä tapahtuviin muutoksiin?
- Miten koet viihtyväsi/jaksavasi työssä? - Työssä viihtymistä tukevat ja estävät tekijät

2. VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET JA OSALLISTUMINEN TYÖSSÄ, TYÖKÄYTÄNTEIDEN KEHITTÄMINEN

- Miten kuvaisit omaa työyhteisöäsi? (esim. millaisia rooleja, millainen ilmapiiri ja vuorovaikutus)
- Miten työpaikan sosiaaliset suhteet vaikuttavat osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksiisi?
- Millä tavoin ja millaisissa tilanteissa koet voivasi osallistua työtäsi koskevaan suunnitteluun ja kehittämiseen?
 - Millaisia päätöksenteko- tai valintatilanteita työssä on yksilötasolla, työyhteisötasolla? (mahdollisuudet ja tavat, mihin asioihin työssä voi vaikuttaa ja mihin ei)
 - Kuinka tärkeäksi koet mahdollisuuden osallistua työkäytänteiden kehittämiseen, millainen on oma motivaatiosi siihen?
 - Minkälaisena koet organisaatiokulttuurin vaikutusmahdollisuuksien näkökulmasta? (Miten se vaikuttaa rooliisi osallistua)

- Miten kuvailisit itseäsi työyhteisössäsi? (Millainen on oma roolisi työyhteisössä (aktiivinen toimija/uudistaja vai passiivinen toteuttaja) työn kehittäjänä ja osallistujana? Miksi? Onko roolisi muuttunut vuosien varrella ja miten?
 - Miten oma osaaminen vaikuttaa vaikutusmahdollisuuksiin ja rooliisi?
- Vaikuttiko organisaatiomuutos (Kaupunginsairaalan päivystys + Tyks ensiapu) jotenkin mahdollisuuksiisi osallistua/vaikuttaa työhösi?
- Millaisia osallistumisen tai kehittämisen tapoja toivoisit lisää työhösi?

3. TYÖN MERKITYS JA ARVOT

- Mikä on tärkeää ja arvokasta omassa työssä? (millaiset arvot ohjaavat ammatillista toimintaasi)
 - Omien arvojen mukaisen toiminnan toteutuminen työssä – voitko olla sellainen sairaanhoitaja kuin haluaisit?
 - Kuinka aktiivisesti pohdit toimintaasi ohjaavia arvoja? (arvopohdintaa itsen tai työkaverin kanssa?)
 - Millaisia arvoristiriitoja on? Miten niissä toimit?
 - Onko ammattiasi koskevat itsellesi tärkeät arvot muuttuneet työuran varrella? Miten?
 - Vaikuttiko organisaatiomuutos (Kaupunginsairaalan päivystys + Tyks ensiapu) omiin arvoihisi työssä? Miten?
- Oma käsityksesi työsi tarkoituksesta ja merkityksestä itselle, entä laajemmin yhteiskunnalle?

4. AMMATILLINEN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN

- Millainen on käsityksesi itsestäsi ammattilaisena, omat ammatilliset vahvuutesi ja heikkoutesi?
 - Miten koet hallitsevasi työsi, oman osaamisen taso suhteessa vaatimuksiin?
 - Voitko hyödyntää työssäsi koko osaamistasi?
 - Miten organisaatiomuutos (Kaupunginsairaalan päivystys + Tyks ensiapu) vaikutti kokemukseesi itsestä ammattilaisena?
- Millaiset ammatilliset kiinnostuksen kohteet ja tavoitteet ohjaavat työskentelyäsi, minkä sairaanhoitajan ammatillisen osaamisen alueen koet kaikista tärkeimmiksi?

- Millainen on oma motivaatiosi kehittää omaa ammatillista osaamistasi, kuinka tärkeänä sitä pidät?
- Millaisena koet mahdollisuudet kehittää omaa ammatillista osaamista työssäsi? Onko sille esteitä?
- Millaisena koet esimieheltä saamasi tuen uuden oppimisessa ja muutoksiin sopeutumisessa?

5. YHTEISTYÖN TOTEUTUMISEN KOKEMUKSET JA KOLLEGIAALISUUS

- Miten koet yhteistyön toteutuvan samaan ammattiryhmään kuuluvien työkaverien kesken? Kuvaile sairaanhoitajien välistä yhteistyötä, mikä on oma kokemuksesi?
 - Saatko apua ja tukea riittävästi muilta samaan ammattiryhmään kuuluvilta työkavereilta?
 - Koetko helpoksi pyytää tai antaa apua työkaverille?
 - Koetko yhteenkuuluvuuden tunnetta nimenomaan oman ammattiryhmäsi kanssa? Vai enemmän koko työyhteisötasolla?
 - Eroaako sairaanhoitajien välinen apu ja tuki suhteessa muilta ammattiryhmiltä saatuun tukeen?
 - Minkälaiseksi koet tuen ja avun antamisen kokeneempien ja uudempien sairaanhoitajien välillä?
 - Vaikuttiko organisaatiomuutos (Kaupunginsairaalan päivystys + Tyks ensiapu) sairaanhoitajien välisen yhteistyön ja tuen kokemuksiin? Vaikuttaako vielä?
 - Kollegiaalisen toiminnan tietoinen luonne, toteutatko avun antamista tietoisesti? ("velvollisuus" auttaa)
- Millainen merkitys kollegoiden tuella on muutoksiin sopeutumisessa ja osaamisen kehittymisessä?
- Kollegoiden tuen merkitys sinulle työn valinta-/päättökentekotilanteissa?
- Millaista tukea/apua toivoisit lisää työyhteisössäsi työkavereilta?
- Miten esimies edistää sairaanhoitajien keskinäisen kollegiaalisuuden toteutumista ja miten sitä voisi parantaa?

Liite 2. Tutkimustiedote

29.10.2017

Hei!

Opiskelen aikuiskasvatustiedettä Turun yliopistossa ja pro gradutyön aiheenani on sairaanhoitajien ammatillinen toimijuus. Konkreettisesti olen kiinnostunut seuraavista asioista:

- Minkälaisia osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia sairaanhoitajat kokevat työssään olevan?
- Minkälaisia asioita sairaanhoitajat pitävät työssään tärkeinä omaa ammatillista toimintaa ohjaavina arvoina ja tavoitteina?
- Millaiseksi sairaanhoitajat kokevat oman ammatillisen osaamisensa sekä mahdollisuutensa osaamisen kehittämiseksi?
- Lisäksi olen kiinnostunut sairaanhoitajien yhteistyön ja kollegiaalisuuden kokemuksista.

Tutkimuksen tarkoituksena on tehdä näkyväksi niitä käytänteitä ja toimintoja, joissa sairaanhoitajat kokevat voivansa osallistua ja vaikuttaa työhönsä. Tämä tieto on tärkeää muun muassa työhyvinvoinnin edistämisen kannalta.

Haluaisin haastatella tutkimustani varten Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin yhteispäivystyksessä työskenteleviä sairaanhoitajia. Haastattelut on tarkoitus toteuttaa yksilöhaastatteluina yhteispäivystyksen tiloissa syksyn 2017 aikana työajalla. Haastattelujen kestoksi arvioin noin 30-60 minuuttia.

Toivon löytäväni haastateltavaksi sairaanhoitajia eripituisilla työkokemuksilla. Kohderyhmää ovat sairaanhoitajat, jotka ovat työskennelleet yhteispäivystyksessä joko alle kaksi vuotta tai vähintään kuusi vuotta. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Mikäli sovellut työkokemuksesi perusteella kohderyhmään ja sinulla on halukkuutta osallistua tähän tutkimukseen, niin ilmoittauduthan minulle sähköpostitse osoitteeseen amapaa@utu.fi. Yhteistyössä esimiehen kanssa aikataulutetaan työvuoroihin sopiva haastatteluajankohta. Tutkimukseen on saatu lupa Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiristä.

Tutkimushaastattelut nauhoitetaan. Kerätty aineisto käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ja sitä käytetään vain tämän työn tekemiseen. Aineistoa käsitellään ja tulokset raportoidaan osallistujien anonymiteetti säilyttäen niin, ettei yksittäisiä vastaajia ole mahdollista tunnistaa tekstistä. Aineiston analysoinnin jälkeen aineisto hävitetään. Vastaan mielelläni mahdollisiin kysymyksiin tutkimukseeni liittyen.

Ystävällisin terveisin

Anna-Maarit Päärne
Aikuiskasvatustieteen opiskelija
Turun yliopisto
amapaa@utu.fi
p. 050 xxxx xxx

Ohjaajan yhteystiedot:
Arto Jauhiainen
Kasvatustieteen professori
Turun yliopisto
arto.jauhiainen@utu.fi

27.11.2017

Sairaanhoitaja, osallistu tutkimukseen!

Opiskelen aikuiskasvatustiedettä Turun yliopistossa. Kävin muutama viikko sitten osastotunnillanne esittelemässä opinnäytetyöni aihetta ”sairaanhoitajien ammatillinen toimijuus”. Aiheeseen liittyen haluaisin haastatella yhteispäivystyksen sairaanhoitajia seuraavista aiheista:

- Minkälaisia osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia sairaanhoitajat kokevat työssään olevan?
- Minkälaisia asioita sairaanhoitajat pitävät työssään tärkeinä omaa ammatillista toimintaa ohjaavina arvoina ja tavoitteina?
- Millaiseksi sairaanhoitajat kokevat oman ammatillisen osaamisensa sekä mahdollisuutensa osaamisen kehittämiseksi?
- Sairaanhoitajien yhteistyön ja kollegiaalisuudenkokemukset.

Tarvitsisin vielä lisää vapaaehtoisia osallistujia haastattelututkimukseen. Haastatteluun osallistuminen voi toimia hyödyllisenä hetkenä pohtia omaa työtään ja omia tavoitteitaan työssä. Työpaikkatasolla tutkimuksen tarkoituksena on tehdä toimivia osallistumisen ja vaikuttamisen käytäntöjä näkyväksi ja edelleen kehitettäväksi.

Haastattelu tehdään yksilöhaastatteluna työajalla ja sen arvioitu kesto on n. 30-60 minuuttia. Mikäli olisit halukas osallistumaan haastatteluun, ilmoittauduthan minulle sähköpostitse osoitteeseen amapaa@utu.fi niin sovitaan työvuoroihisi sopiva haastatteluajankohta.

- Tutkimushaastattelut nauhoitetaan ja kerättyä aineistoa käytetään vain tämän työn tekemiseen.
- Aineistoa käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ja tulokset raportoidaan niin, ettei yksittäisiä vastaajia ole mahdollista tunnistaa tekstistä. Aineiston analysoinnin jälkeen aineisto hävitetään.

Mikäli sinulla on kysyttävää tutkimukseen liittyen, vastaan mielelläni.

Kiitos avustasi 😊

Anna-Maarit Päärni
Aikuiskasvatustieteen opiskelija
Turun yliopisto
amapaa@utu.fi

Liite 4. Suostumuslomake

Opinnäytetyön tekijä

Anna-Maarit Päärni
amapaa@utu.fi
p. 050 xxxx xxx

Tutkimuksen taustatiedot

Opinnäytetyön aiheena on sairaanhoitajien ammatillinen toimijuus. Konkreettisella tasolla työssä on tarkoitus tarkastella:

- Minkälaisia osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia sairaanhoitajat kokevat työssään olevan?
- Minkälaisia asioita sairaanhoitajat pitävät työssään tärkeinä omaa ammatillista toimintaa ohjaavina arvoina ja tavoitteina?
- Millaiseksi sairaanhoitajat kokevat oman ammatillisen osaamisensa sekä mahdollisuutensa osaamisen kehittämiseksi?
- Sairaanhoitajien yhteistyön ja kollegiaalisuuden kokemuksia.

Tutkimuksen tarkoituksena on tehdä näkyväksi niitä käytänteitä ja toimintoja, joissa sairaanhoitajat kokevat voivansa osallistua ja vaikuttaa työhönsä. Tämä tieto on tärkeää muun muassa työhyvinvoinnin edistämisen kannalta.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja siihen on saatu lupa Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiristä.

Tutkimushaastattelut nauhoitetaan. Kerätty aineisto käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ja sitä käytetään vain tämän työn tekemiseen. Aineistoa käsitellään ja tulokset raportoidaan osallistujien anonymiteetti säilyttäen niin, ettei yksittäisiä vastaajia ole mahdollista tunnistaa tekstistä. Aineiston analysoinnin jälkeen aineisto hävitetään.

Suostumus

Suostun haastatteluun, jossa selvitetään sairaanhoitajien ammatillisen toimijuuden kokemuksia. Olen tietoinen opinnäytetyöstä, sen tarkoituksesta ja tavoitteista.

Paikka ja aika

Haastatteluun osallistuvan allekirjoitus ja nimenselvennys

Liite 5. Aineistosta muodostuneet pää- ja alateemat

AINEISTOSTA MUODOSTUNEET PÄÄTEEMAT	PÄÄTEEMOIHIN SISÄLTYVÄT ALATEEMAT
Ammatillinen toimijuus	<p>Osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet</p> <p>Keinot sopeutua muutokseen/toimijuus</p> <p>Työn kehittämisen kokemukset ja asenteet (suhtautuminen)</p> <p>Oman osaamisen kehittämismahdollisuuksien kokemukset ja suhtautuminen (Kollegiaalisuus)</p> <p>Organisaatiomuutoksen vaikutus työn tekemiseen (Esimiehen rooli toimijuudessa/toiveet esimiehille)</p>
Työpaikan sosiokulttuuriset tekijät	<p>Kollegiaalisuus</p> <p>Työssä viihtyminen (Organisaatiomuutoksen vaikutus työn tekemiseen)</p> <p>Esimiehen rooli toimijuudessa/toiveet esimiehille</p> <p>Iso työyhteisö ja organisaatiokulttuuri</p>
Ammatillinen identiteetti	<p>Työn arvot ja muutokset niissä</p> <p>Työn merkitys</p> <p>Käsitys omasta osaamisesta</p> <p>Organisaatiomuutoksen merkitys käsitykseen omasta osaamisesta</p>
Käytäntöteoreettiset orientaatiot	<p>Taktinen työorientaatio</p> <p>Moraalinen työorientaatio</p> <p>Poliittinen työorientaatio</p>