

# Ammatillisen toimijuuden ilmeneminen digitalisoituvalla hoiva-alalla

Henna Holmborg-Nyberg  
pro gradu -tutkielma  
Kasvatustiede  
Kasvatustieteiden laitos  
Turun yliopisto  
6.3.2023

Ohjaaja: Ulpuukka Isopahkala-Bouret

Pro gradu -tutkielma

**Oppiaine:** Kasvatustiede

**Tekijä:** Henna Holmborg-Nyberg

**Otsikko:** Ammatillisen toimijuuden ilmeneminen digitalisoituvalla hoiva-alalla

**Ohjaaja:** PhD Ulpukka Isopahka-Bouret

**Sivumäärä:** 75 sivua

**Päivämäärä:** 26.3.2023

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, minkälaisena ammatillinen toimijuus näyttäytyy hoiva-alalla, jossa erilaisten digitaalisten apuvälineiden määrä hoitotyön tueksi lisääntyy jatkuvasti. Tutkimuksen kohdejoukkona toimii erilaisissa hoivaympäristöissä työskentelevät lähi- ja sairaanhoitajat, joilla on työssään käytössä vähintään kaksi digitalisaation mukanaan tuomaa apuvälinettä. Kaikki haastatellut tekevät arjessaan hoidollista työtä, vaikka muutamalla on vastuualueellaan myös muunlaisia kehittämistehtäviä. Tutkimuksen teoreettinen tausta pohjautuu ammatilliseen toimijuuteen, mutta teoriaosuudessa käsitellään myös digitalisaatiota yleisellä tasolla riittävän taustatiedon saamiseksi.

Digitalisaatio ja siihen liittyvät tekniset apuvälineet toimivat ammatilliseen toimijuuteen keskittyvän tutkimuksen tutkimusympäristön kontekstina. Tutkimuskysymyksiä on kaksi; Miten ammatillinen toimijuus ilmenee digitalisoituvissa hoivaympäristöissä ja toisaalta puolestaan mitkä tekijät sen ilmenemistä rajoittavat. Tutkimuksen empiirinen osuus toteutettiin laadullisella tutkimusotteella haastatteleamalla kahdeksaa hoiva-alan työntekijää huhti-kesäkuun aikana vuonna 2022. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina tapaamisen merkeissä. Haastattelut analysoitiin laadullisen aineiston luokittelevan sisällönanalyysiin kuuluvan tyypittelyn avulla.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että ammatillinen toimijuus hoiva-alalla on hyvin persoonaan sidonnaista ja ammatillinen toimijuus voi ilmentyä monella eri tavoin persoonasta riippuen. Toiset pääsevät vaikuttamaan ja toteuttamaan ammatillista toimijuuttaan esim. aloitteiden ja ideoiden tekemisen kautta, kun taas toisilla se tapahtuu esim. asiantuntija- tai sovittelijaroolin muodossa. Ammatillinen toimijuus pitää sisällään myös ulospäin näkyvän organisaation kehittämisen sekä yksilöllisen kehittymisen lisäksi yksilön ymmärryksen organisaatiossa vallitsevista valtasuhteista sekä omasta realistisesta mahdollisuudestaan vaikuttaa. Ammatillisen toimijuuden ilmenemiseen vaikuttaa myös yksilön motivaatio, työnantajaan sitoutuminen sekä henkilökohtaiset tavoitteet. Kokemukset mahdollisuuksista päästä vaikuttamaan ja osallistumaan päätöksentekoon omaa työtä koskevissa asioissa on tutkimuksen perusteella myös hyvin subjektiivinen kokemus. Ammatillisen toimijuuden näkökulmasta subjektiivinen kokemus omasta mahdollisuudesta osallistua riittävästi työyhteisön kehittämiseen on kuitenkin tärkeämpää kuin ulkopuolisen arvioima lopullinen aikaansaannos. Mikäli yksilö kokee voivansa vaikuttaa työyhteisönsä kehittämiseen riittävästi omat tavoitteensa ja tarpeensa huomioiden ja on tilanteeseen tyytyväinen, on subjektiivinen kokemus riittävä ammatillisen toimijuuden kannalta. Ammatillisen toimijuuden ilmenemistä tukee organisaation avoin ja kehittämistä tukeva ilmapiiri, johon hoitajan omat intressit ja persoona soveltuvat sekä pääsevät siellä esiin ja oikeuksiinsa. Ammatillinen toimijuus hoiva-alalla on rajoittuneempaa kuin esimerkiksi opettajien keskuudessa, jossa työympäristö ja työnkuva jo sinänsä antaa mahdollisuuden toteuttaa itseään luovemmin oman työn kautta kuin hoiva-alalla, jossa työ on rutiinomaisempaa ja säännösten ja ohjeiden kautta säädellympää. Ammatillisen toimijuuden esiintyminen organisaatiossa sitouttaa ja luo kehittämismyönteisen ilmapiirin, jossa työn tuottavuus osaltaan kasvaa. Johtamisen näkökulmasta ammatillisen toimijuuden vaaliminen ja esiintuominen henkilöstössä onkin näin ollen koko organisaation näkökulmasta tavoiteltava asia.

Tutkimuksen tulokset ovat aikaisempaan tutkimukseen rinnastettavia, mutta tämän tutkimuksen vähemmän tutkittu ja kontekstiinsa sidonnainen ammatillisen toimijuuden lähestymistapa tuo tutkimuksen kentälle myös erilaista näkökulmaa aiheeseen.

**Avainsanat:** ammatillinen toimijuus, ammatti-identiteetti, hoiva-alan työympäristö, työolot, työorganisaatio, digitaidot, digitaalinen kyvykkyys, johtaminen, työhyvinvointi, persoonallisuus

# Sisällysluettelo

<b>1</b>	<b>Johdanto</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Ammatillinen toimijuus</b> .....	<b>8</b>
2.1	Ammatillisen toimijuuden määritelmä .....	11
2.2	Ammatillinen toimijuus hoiva-alalla.....	15
2.3	Ammatillisen toimijuuden rajoitteet hoiva-alalla.....	17
<b>3</b>	<b>Digitalisoitunut työelämä</b> .....	<b>20</b>
<b>4</b>	<b>Tutkimuskysymykset</b> .....	<b>24</b>
4.1	Tutkimusjoukko ja aineistonkeruu.....	25
4.2	Aineiston analyysi.....	27
<b>5</b>	<b>Tutkimuksen tulokset</b> .....	<b>30</b>
<b>5.1</b>	<b>Ammatillisen toimijuuden ilmeneminen työyhteisössä</b> .....	<b>30</b>
5.1.1	Edistyksellinen .....	36
5.1.2	Asiantuntija .....	42
5.1.3	Sovittelija .....	44
<b>5.2</b>	<b>Ammatillista toimijuutta rajoittavia tekijöitä</b> .....	<b>47</b>
<b>6</b>	<b>Pohdinta</b> .....	<b>53</b>
6.1	Tutkimustulosten tarkastelua.....	56
6.2	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys .....	58
<b>7</b>	<b>Jatkotutkimusehdotuksia</b> .....	<b>60</b>

# 1 Johdanto

Ammatillinen toimijuus tarkoittaa työntekijän kykyä arvioida omaa ammatillista osaamista ja aktiivisuutta suhteessa työympäristöön, omaan kompetenssiin, mahdollisuuksiin ja rooliin sekä kehittää sitä itsenäisesti ja tavoitteellisesti myös koko työyhteisön kehittyminen ja tarpeet huomioiden (Eteläpelto, Hökkä, Paloniemi & Vähäsantanen 2017, Eteläpelto, Heiskanen & Collin 2009).

Ammatilliseen toimijuuteen liittyy vahvasti oman työn ja elämänhallinnan yhdistäminen, aloitteellisuus ja osallistumishalukkuus sekä niihin liittyvä realistinen ymmärrys omista kyvyistä ja vaikutusmahdollisuuksista omassa työssä kuluvana hetkenä sekä vahvasti myös tulevaisuuden suunnitelmissa. Nykyajan jatkuvassa muutoksessa kulkeva työelämä edellyttää myös itsessään työntekijältä vahvaa oma-aloitteisuutta, oman osaamisen kehittämistä, muutosprosesseihin mukautumista, oman työn hallintaa sekä itsensä johtamista. Uuden oppiminen sekä työkäytänteiden kehittäminen on koko organisaation näkökulmasta tärkeää, ja ammatillinen toimijuus onkin tekijä, joka moniammatillisen yhteistyön voimalla edistää työn ja työkäytänteiden uudistumista organisaatioissa (Eteläpelto, Hökkä, Paloniemi & Vähäsantanen 2017). Toisaalta työhön liittyvä oppiminen voi monessa organisaatiossa olla liitoksissa myös työvoiman tuottamisen muutoksiin, jonka seurauksena myös koulutuksen rakenteet muuttuvat ja työhön liittyvä oppiminen on enemmänkin ammatillisten valmiuksien kehittämistä työn käytännön valmiuksien, laajemman työmarkkinan tai talouden muutosten aiheuttamana. Koulutuksen myötä myös henkilö itse muodostaa itsestään kuvan toimijana, jolle mm. koulutus luo yhteiskuntaan tai yhteisöön erilaisia toimijuuden positioita (Pirkkalainen, 2003). Käytännön tasolla ammatillinen toimijuus ilmenee ulospäin näkyvinä toimina työntekijän tai organisaation aktiivisena osallistumisena työn ja sen eri toimintojen kehittämiseen sekä uuden oppimiseen. Myös yksilön omat tavoitteet, suunnitelmat ja pohdinnat liittyvät konkreettisiin aikaansaannoksiin sekä oman uran että työyhteisön kannalta. Ammatillinen toimijuus on yhteyksissä vahvempaan työmotivaatioon, sitoutumiseen, hyvinvointiin sekä onnellisuuteen, jonka vuoksi ammatillisen toimijuuden tutkiminen on monestakin eri näkökulmasta tärkeää myös pidentyneiden työurien sekä yleisen työssä jaksamisenkin näkökulmasta (Eteläpelto, Hökkä, Paloniemi & Vähäsantanen 2017). Ammatillisen toimijuuden tutkimus liittyy myös muuttuvaan työelämään ja sitä seuranneeseen autonomian kasvuun monilla aloilla. Autonomian käänköpuolena voidaan

nähdä usein jatkuva vaatimusten kasvaminen, joka puolestaan vaikuttaa työntekijöiden stressin lisääntymiseen, henkiseen kuormitukseen sekä väsymykseen ja näiden kautta kumpuaviin muihin rajoitteisiin myös työn ulkopuolisessa elämässä. Suomi onkin ollut EU:n kiireen ja stressioireiden vertailujen kärkipäässä. Henkisen hyvinvoinnin asioita edustaa työn mielekkyys ja toisaalta epävarmuustekijänä puolestaan työn epävarmuus, joilla on yhtymäpintoja myös ammatilliseen toimijuuteen (Eteläpelto, Collin & Saarinen, 2007). Etenkin hoitajien työoloihin ja jaksamiseen on viime vuosina kohdistunut suurta keskustelua. Alan arvostus myös esimerkiksi palkkauksen kautta yhteiskunnallisesti ylipäättään vaikuttaa myös yksilön jaksamiseen, motivaatioon ja mahdollisesti myös kehittämistöön työpaikalla.

Digitalisaatio puolestaan on maailmanlaajuisestikin yleinen puheenaihe, sekä osa työn kehittämiseen liittyviä toimia melkein kaikilla toimialoilla tänä päivänä. Joillain työpaikoilla se tarkoittaa pitkälle vietyjä, automatisoituja prosesseja, jota taustalla toimiva tekoäly ja koneoppiminen hallinnoivat. Samaan aikaan toisilla työpaikoilla harjoitellaan älypuhelin ja sähköisten kalentereiden käyttöä, mikä tekee digitalisaation käsitteestä hyvinkin tulkinnanvaraisen ja kontekstiinsa sidonnaisen. Muuttuva työelämä vaatii myös henkilöstön kykyä mukautua uusiin tapoihin toimia, jotka monesti liittyvät samalla myös teknologian ja digitalisaation tuomiin mahdollisuuksiin helpottaa työntekoa. Muuttuvan työelämän ja käyttöön otetun teknologian myötä myös työtehtävien luonne muuttuu. Hoiva-alan työt ovat hyvä esimerkki käytännönläheisestä ihmiskosketusta vaativasta työstä, jossa teknologia on tullut tukemaan ja osaksi arkea hoitajien työssä. Ammatillinen toimijuus, nimenomaan hoiva-alalla, onkin myös tämän vastakohtia tarjoavan yhdistelmänsä vuoksi erityisen kiinnostava tutkimuksen kohde.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten hoitajina työskentelevien henkilöiden ammatillinen toimijuus näkyy digitalisoituvalla hoiva-alalla ja toisaalta mitkä asiat sitä puolestaan rajoittavat. Tutkimukseni kontekstissa, erilaisissa hoivaympäristöissä työskentelevillä hoitajilla, on työssään käytössä erilaisia hoitotyötä tukevia teknisiä apuvälineitä sekä digitalisaation myötä kuvaan astuneita järjestelmiä. Osalla järjestelmät ovat olleet käytössä pidempään kuin toisilla, mutta kaikille työympäristöille yhteistä on se, että käytössä on vähintään kaksi teknistä apuvälinettä (esim. hoitajakutsujärjestelmä oheislaitteineen, mobiili kirjausjärjestelmä, toiminnanohjausjärjestelmä, mobiili hoivapolku, älypuhelin, digitaalinen läsnäolo tms.).

Hoiva-ala on yleisesti ottaen hyvin naisvaltainen ala ja lähi- ja sairaanhoitajan koulutukseen ei aikanaan ole kuulunut juurikaan digitaitojen opettelua. Tämän tutkimuksen kontekstin muutostilanne eli digitalisaatio ja siihen liittyvien erilaisten teknologioiden käyttö, on tutkimuksen kannalta olennainen, sillä nimenomaan muutos vahvistaa olemassa olevaa toimijuutta ja tuo sitä näkyvämmiin esiin, sillä muutostilanne korostaa parhaiten ihmisen luontaista tapaa toimia (Eteläpelto, Hökkä, Paloniemi & Vähäsantanen 2014c, 2017). Kuten aiemmin totesin, myös ilman digitalisaation tuomaa muutosta, työntekijöiltä odotetaan alalla kuin alalla tänä päivänä jatkuvaa kehittymistä ja uudistumista, työssä oppimista ja ammatillisen identiteetin muokkaamista, jotka ovat samalla myös ammatillisen toimijuuden peruspilareita. Kehittyminen, uudistuminen sekä oman ammatillisen identiteetin pohtiminen ovat kaikki osa-alueita, jotka ovat yhteyksissä työntekijän motivaatioon ja itsensä toteuttamisen tarpeeseen, joka ilmenee organisaatiossa ulospäin aktiivisena osallistumisena, mielipiteiden ilmaisemisena ja vaikuttamisena eli ammatillisena toimijuutena. Digitaalisten työkalujen täydentämä työympäristö juuri hoiva-alalla tarjoaa oivan tilaisuuden tarkastella ammatillista toimijuutta nimenomaan ympäristössä, jossa ammatillisen toimijuuden kokemuksia on saattanut ilmentyä henkilöstön keskuudessa, jonka työhön digitaaliset työkalut eivät ole tyypillisesti ennen kuuluneet.

Aiheen laajuuden ja moniulotteisuuden vuoksi keskeisimmät käsitteet sekä teoriat rajautuvat tässä tutkimuksessa kuitenkin ammatilliseen toimijuuteen. Anneli Eteläpellon ammatillisen toimijuuden tutkimus toimii vahvana lähteenä sekä haastattelurungon perustana tälle tutkimukselle, mutta toki tuon esiin myös muiden tutkijoiden määritelmiä ja näkemyksiä ammatillisesta toimijuudesta.

Oma kiinnostukseni aiheeseen koostuu useamman eri asian yhdistymisestä toisiinsa. Olen aikanaan työskennellyt Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä (VSSH) useita vuosia kesä- ja kausityöntekijänä, jonka kautta olen päässyt näkemään sairaalaympäristön toimintaa organisatorisesti ruohonjuuritasolla. Edeltävä työni terveysteknologian parissa liittyy myös vahvasti erilaisissa hoivaympäristöissä käyttöön otettaviin hoitajakutsu-, poistumis- ja henkilöturvajärjestelmiin sekä tämänhetkinen työni ICT:n parissa ylipäättään erilaisiin tieto- ja viestintätekniisiin ratkaisuihin. Tämän myötä tutkimukseni aihe vähitellen myös muovautui kasvatustieteellistä näkökulmaa edustavaan muottiinsa ammatillisen toimijuuden kautta

tarkasteltuna. Digitalisaatio ja siihen liittyvät muutokset hoiva-alalla ovat ajankohtaisuutensa lisäksi pinnalla myös melkein millä tahansa muulla alalla. Ammatillisen toimijuuden, ja siihen vahvasti rinnastettavan ammatti-identiteetin vaikutus ja merkitys organisaatioiden muutosprosesseissa luovat mielestäni syvyyttä kokonaisvaltaiselle ymmärrykselle esimerkiksi muutosjohtamisen tueksi.

## 2 Ammatillinen toimijuus

Ammatillinen toimijuus on moniulotteinen käsite, johon osaltaan vaikuttaa useat yksilöön ja hänen persoonaansa liittyvät piirteet, työympäristö, valtasuhteet sekä näiden kaikkien osaluokkien jäsentymisen suhteessa menneisyyteen, nykyhetkeen sekä eritoten tulevaan (Eteläpelto, Hökkä, Paloniemi & Vähäsantanen 2014c, 2017). Tässä luvussa tarkoitukseni on avata ammatillisen toimijuuden käsitettä tarkemmin. Tutkimukseni keskittyy nimenomaan ammatilliseen toimijuuteen, vaikka käsite ajoittain saattaa esiintyä tekstissä pelkkänä 'toimijuutena' tekstin sujuvoittamisen vuoksi.

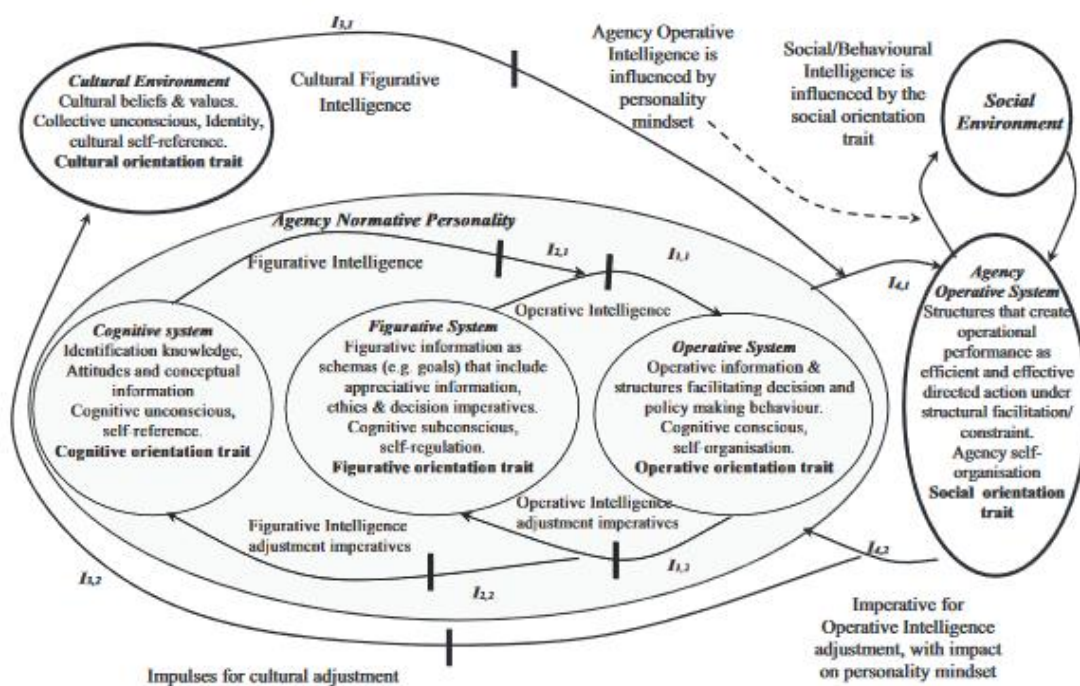
Ammatillinen toimijuus liitetään siihen liittyvän kasvatustieteellisen tutkimuksen kentällä usein oppimiseen ja etenkin ammatilliseen oppimiseen sekä työpaikoilla tapahtuvaan organisaatioiden sisäiseen koulutukseen ja oppimiseen, joiden kautta se on rantautunut myös keskusteluihin merkityksellisistä työurista, elinikäisestä oppimisesta ja työelämän jatkuvista muutoksista (Eteläpelto, Hökkä, Paloniemi, Vähäsantanen 2014c, 45). Sen kasvatustieteellisen ilmenemisen lisäksi myös sosiaalitieteet, psykologia, työelämän tutkimus sekä sukupuolitutkimus käyttävät toimijuuden konseptia tutkimuksessaan lisääntyvin määrin. Jokainen tieteenala määrittelee toimijuuden hieman eri tavoin, sillä toimijuuden tausta on ollut aikaisemmin hyvin väljästi määriteltyä ja se on nähty lähinnä aloitteellisuutta, aktiivista pyrkimystä tai toiseen vaikuttamista kuvailevana toimintana. Esimerkiksi psykologiassa toimijuus liitetään perinteisesti ihmisen kykyyn tunnistaa tähtäimessä olevien tavoitteiden kannalta olennaisia omia taitoja ja suunnitelmia, joita kohti hän päämääräsuuntautuneesti liikkuu. Vaikka toimijuuden syvimmat juuret ovat olleet sosiaalitieteissä, on kasvatustieteillä ollut hyvin merkittävä rooli etenkin Länsimaissa, etenkin koulutuksen vaikuttavuuden näkökulmasta sekä nimenomaan ammatillisen toimijuuden kautta. Yksilön *kehittymisen* ja sen tuoman *autonomian* sekä siihen liittyvän *sosiaalisissa konteksteissa ilmenevän tavoitteellisuuden, vaikuttamisen ja osallisuuden* kautta toimijuus nähdään kumpuavan pohjimmiltaan juuri oppimisesta. Oppijan aktiivinen rooli, tiedon rakentaminen ja itsehallinta sekä itsensä johtaminen luovat toimijuutta niin oppimiseen kuin ongelmanratkaisuunkin, jota voidaan soveltaa sekä työelämässä että aktiivisen kansalaisen roolissa (Eteläpelto ym. 2014).



Toimijuuteen liittyvää tutkimusta on tehty kohtalaisen paljon, etenkin sosiologisessa tutkimuksessa. Aikuiskasvatustieteen saralta ammatilliseen toimijuuteen ja työelämään liittyvää tutkimusta löytyy myöskin kattavasti. Päivi Hökkä ja Katja Vähäsantanen ym. ovat tutkineet tunteiden roolia johtajien toimijuudessa yliopisto- ja sairaalamaailmassa työskentelevillä. Kasvatustieteellistä toimijuuteen ja aiheeseen liittyvää muuta tutkimusta edustaa mm. Hirvosen ja Husson sairaanhoitajien sukupuolittuneeseen ja tunteisiin liittyvä toimijuuden tutkimus. Sukupuolittuneet identiteetit muokkaavat hoivaympäristössä toimijuutta, sillä odotukset mieshoitajien luontaiseen kykyyn osoittaa tunteita ja lämpöä hoivatyössä, ovat erilaiset kuin mitä ne ovat naisten kohdalla (Husso & Hirvonen, 2012). Sairaalamaailman muutokseen liittyvää tutkimusta on tehty mm. toiminnan kulttuurin muutoksen saralta (Peltokorpi, 1996) ja muutosten organisoinnin ja muutuskulttuurin näkökulmasta (Wiili-Peltola, 2005). Paloniemen ja Collinin ym. tekemä tapaustutkimus päivystyspoliklinikan vastuuhoidajista ja heidän ammatillisesta identiteetistään sekä toimijuudesta painottaa erityisesti työorganisaatioiden muutostilanteissa rakennettavan toimijuuden ja ammatti-identiteetin tärkeydestä (Paloniemi ym. 2012, 74). Terveys- ja sosiaalipalveluissa työskentelee Suomessa n. 400 000 henkilöä, joista 69 % julkisella sektorilla (THL, 2018). Siihen peilaten esim. sairaaloita organisaatioina on tutkittu yllättävänkin vähän (Wiili-Peltola 2005, 19), vaikka ne työympäristönä koskettavatkin suurta joukkoa ihmisiä.

Ammatillisen toimijuuden yhteyttä persoonallisuuteen ei ole tutkittu laajasti, mutta mm. Yolkesin kaavio selittää toimijuuden esiintymistä normatiivisella persoonallisuuden tasolla, kun vaikuttimina on sosiaalinen ja kulttuurinen ympäristö, jotka osaltaan vaikuttavat yksilön operatiiviseen, figuratiiviseen ja kognitiiviseen järjestelmään. Kognitiiviseen järjestelmään voidaan katsoa kuuluvaksi tietoon ja asenteisiin liittyvä tietoisuus sekä tiedostamaton, mikä käyttämissäni ammatillisen toimijuuden kategorioissa yhdistyy oppimiseen ja itsensä kehittämiseen. Figuratiivinen järjestelmä puolestaan pitää sisällän tavoitteet, suunnitelmallisuuden, etiikan sekä päätöksenteon, joka liittyy omassa jaottelussani työkäytänteiden ja itsensä kehittämiseen sekä päätöksentekoon työorganisaatiossa. Operatiivinen järjestelmä pitää myöskin sisällään päätöksentekoa sekä operatiivisiin toimiin tarvittavaa tietoa, struktuureja sekä järjestäytymistä eli osittain samoja asioita kuin kahdessa edellisessä kategoriassa, mutta eri tavoin järjesteltynä. Toimijuuden operatiivinen järjestelmä toimii ikään kuin moottorina sosiaaliseen ympäristöön ja edellisiin kategorioihin vaikuttavana

voimana. Toimijuuden operatiivinen järjestelmä sekä persoonan vaikutus näkyy mm. ajatusmaailmallisesti tai tapana toimia organisaatiossa. Yolles ja Di Fatta jakavat tämän lisäksi identiteetin kahteen luokkaan: psykologiseen ja kontekstuaaliseen, jotka näyttäytyvät psykologisen persoonallisuuden sekä sosiaalisen ja kulturealisen, kontekstiinsa sidonnaisen, käyttäytymisen muodossa (Yolles & Di Fatta, 2018). Tutkimuksen kohteena olevissa hoivaympäristöissä kulttuurinen ja kontekstuaalinen vaikutus on homogeenisen tutkimusjoukon vuoksi vähäisempää, mutta ei poissuljettua. Kontekstuaalinen ja persoonasidonnainen toimijuus on, kuten aikaisemminkin on jo todettu, vallitseviin olosuhteisiin sidonnaista sekä omien mahdollisuuksien että valtasuhteiden puitteissa.



Kuvio 1. Yolles & Flink, 2018. Mindset agency theory.

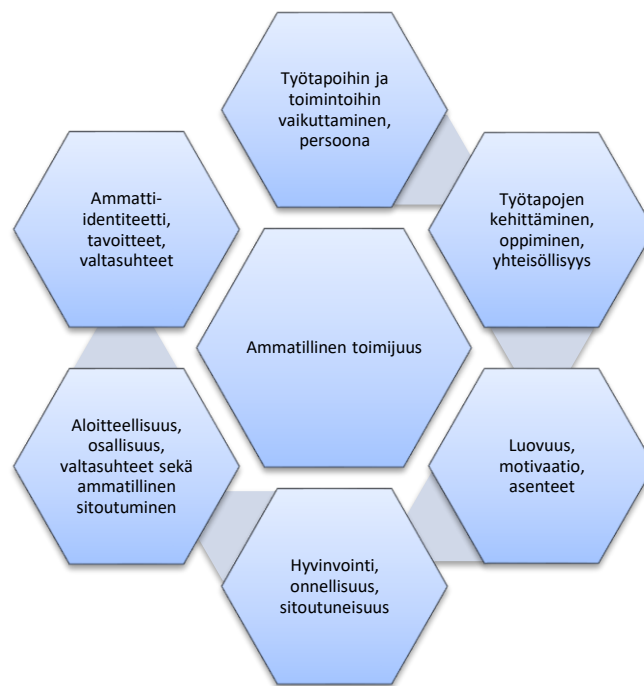
Persoonallisuuden tutkimusta on paljon ja tunnetuin persoonallisuuden määritelmä lienee viiden piirteen teoriaan pohjautuva määritelmä ”Big Five”, jossa neuroottisuuden, ulospäinsuuntautuneisuuden, sovittelevuuden, tunnollisuuden ja avoimuuden tasot määrittelevät persoonallisuutta. Ihmisen kehityksen, persoonallisuuden sekä erilaisten tarpeiden ja motivaatioiden kautta kehittyvät erilaisia ihmisiä, jotka toimivat erilaisissa ympäristöissä kulttuurin, hierarkian ja muiden tilannesidonnaisten asioiden muovaamina. Heidän arvonsa ja tavoitteensa elämässä muokkaantuvat eletyn elämän, psykologisten tarpeiden ja kokemusten kautta (Fournier, Dong, Quitasol, Weststrate & Domenico 2022).

## 2.1 Ammatillisen toimijuuden määritelmä

Yleisellä tasolla ammatilliseen toimijuuteen liitetään vahvasti *kokemus aktiivisuuden, aloitteellisuuden ja osallisuuden yhdistelmästä* omassa työssä sekä elämässä ylipäätään. Tämä puolestaan vaatii käytännössä yksilön kykyä reflektoida omaa itseään sekä omaa toimintaa realistisesti. Myös omat vaikutusmahdollisuudet sekä sosiaalinen konteksti ja niihin liittyvät valtasuhteet ja ymmärrys niiden merkityksestä liittyy ammatillisen toimijuuden muodostumiseen sekä ammatillisen identiteetin pohdintaan. Ammatilliseen toimijuuteen liittyy vahvasti myös toimijan menneisyys ja matkan varrella koetut sekä opitut asiat sekä ennen kaikkea suunnitelmat tulevaisuuteen liittyen (Eteläpelto ym., 2017, 7). Ammatilliseen toimijuuteen liitetään siis vahva oman toiminnan reflektoinnin kautta tapahtuva muutoshakuisuus. Kaikki muutosliittäminen toiminta ei kuitenkaan aina ole tietoista toimintaa vaan saattaa liittyä myös muihin ympäristösidonnaisiin tekijöihin, olosuhteisiin tai kyvyttömyyteenkin. Tiedostamatonta toimintaa esiintyy myös automatisoitujen ja rutiininomaisten toimintojen yhteydessä; historian, kokemusten, yhteiskunnan, sukupuoliodotusten tms. johdosta (Virkki 2004, 340).

Käytännön tasolla tarkasteltuna ammatillinen toimijuus voidaan määritellä liittyväksi vahvaan haluun osallistua ja vaikuttaa työyhteisön sekä oman itsensä kehittämiseksi ilman ulkoapäin saatua käskyä tai kehotusta. Tämä kokonaisvaltainen kehitysprosessi sisältää henkilön oman motivaation ja persoonan lisäksi osallistumis- ja oppimishalukkuutta sekä niiden kautta ammentuvaa tavoitteellisuutta sekä sitoutumista työnantajaan. Työyhteisön tarjoamat vaikutusmahdollisuudet sekä mahdollisuus osallistua oman toiminnan tai työyhteisön kehittämiseen nostavat työntekijän ammatillisen toimijuuden tasoa. Johtamisen kannalta toimijuutta tiheä työyhteisö on ideaali, mutta työntekijän toimijuuden vahvistaminen ja tukeminen on olennaista myös tuottavan lopputuloksen tavoittamiseksi. Toimijuuteen ja sen vahvistamiseen vaikuttaakin useat abstraktimmat asiat kuten vallitseva työskulttuuri, valtasuhteet ja niiden välinen intensiteetti (Eteläpelto ym. 2017, 8). Avoin työskulttuuri sekä vähäinen byrokratia lisäävät ammatillista toimijuutta, sillä mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa on helpompaa, kun työyhteisössä on siihen jo valmiit puitteet. Organisaation johdon näkökulmasta onkin siis erittäin tärkeää tunnistaa ammatillisen toimijuuden käsite ja sen kautta pystyä ymmärtämään ja vahvistamaan myös johdettavien ammatti-identiteettiä, joka on toimijuuden paletin yksi tärkeä osa-alue (Eteläpelto ym., 2017, 6). Ammatti-identiteetti

tarkoittaa yksilön vallalla olevaa käsitystä itsestä ammatillisena toimijana juuri sillä hetkellä sekä tulevaisuuden suunnitelmien kautta. Se pitää myös sisällään käsityksen omasta yhteenkuuluvuudesta ja samaistumisesta esim. työnantajaan sekä sen arvoihin ja tavoitteisiin. Se pitää sisällään myös yksilön työhön liittämät arvot, uskomukset, eettisen ulottuvuuden sekä omat tavoitteet suhteessa siihen mikä itselle on tärkeää. Yksilön ammatti-identiteetin tuntemus on ammatillisen toimijuuden tukemiseksi tärkeä huomioida myös johtamisessa (Eteläpelto & Onnismaa 2008, 29).



Kuvio 2. Ammatilliseen toimijuuteen vaikuttavia tekijöitä sekä sen seurauksena syntyviä positiivisia tunteita ja toimintoja (Oma tulkinta).

Virkki (2004) sekä Hitlin & Elder, Vanhalakka-Ruohon ja Ruposen (2013) mukaan, tulkitsevat ammatillisen toimijuuden suhteena ja tunteena toiseen yksilöön, yhteisöön tai yhteiskuntaan, koska ne ovat ulottuvuuksia, joissa ihmiset elävät ja toimivat sosiaalisten suhteiden kautta (Virkki, 2004 & Vanhalakka-Ruoho ym. 2013). Perinteisesti toimijuus käsitetään ihmisen alttiutena toimia subjektina, joka ohjaa itseään suunnitelmallisesti, harkiten ja ympäristöönsä vaikuttaen (Virkki, 2004). Paloniemen ym. mukaan työpaikoilla vallitsee myös ns. ”subjektipositioden kirjo”, jota yksilöt voivat muokata omien tavoitteidensa, asemansa ja kehittymishalunsa mukaan. Ammatillinen toimijuus ilmenee myös näiden ns. subjektipositioden kautta työympäristön oloissa, käytänteissä, valtasuhteissa ja diskursseissa (Collin, Herranen, Valleala, Paloniemi 2012, 75). Vaikka subjektipositioden kirjo viittaakin

enemmän yksilöiden tavoitteisiin kuin suoraan koko organisaatiota hyödyttävien muutosten tavoitteluun, välittyy ”subjektipositioiden” kautta koko työympäristöön kuitenkin omanlainen ilmapiirinsä ammatillisen toimijuuden toteuttamiseksi. Hitlinin & Elderin sekä Virkin näkemys ammatillisesta toimijuudesta on sosio-kulttuurisempi eikä se myöskään perustu ainoastaan yksilön haluihin ja päämääriin tai hänen kyvykkyyteensä, vaan kyseessä on suurempien yhtälöiden kontekstisidonnainen summa, jossa sosiaalisella ympäristöllä on suurempi painoarvo (Vanhalakka-Ruoho ym. 2013).

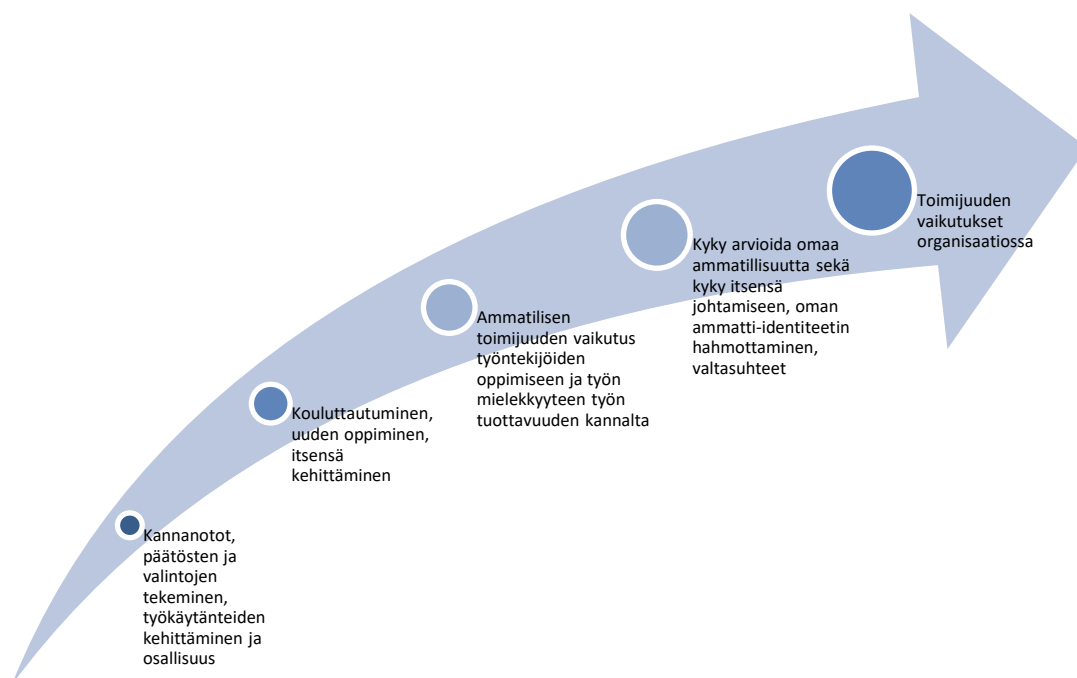
Gollerin ja Paloniemen mukaan yksinkertaistettuna toimijuudessa on kyse puolestaan henkilön toiminnasta ja käyttäytymisestä (Goller & Paloniemi 2017), niihin liittyvistä merkityksistä, mahdollisuuksista ja rajoituksista. Toimijuutta ihmisessä luovat erilaiset toimintaprosessit ja vuorovaikutussuhteet hänen elämänsä eri tilanteissa (Ruuskanen-Parrukoski, 2018, 21). Ihminen itse on kuitenkin toimintaprosessien ja vuorovaikutussuhteiden voima ja subjekti, eli toimijuuden voidaan ajatella kuvaavan nimenomaan *ilmiötä tai tilannetta, jossa yksilö tai organisaation jäsenet yhdessä vaikuttavat vallitsevaan tilanteeseen kehittämällä ja muuttamalla sitä innovatiivisesti sekä omaaloitteisesti*. Joskus puolestaan negatiivinen toimijuus saattaa esiintyä liiallisena kriittisyytenä ja vastustamisena, tai jopa näiden aiheuttamien ristiriitojen seurauksena irtisanoutumisena (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökka & Paloniemi 2013, 46).

Ammatillinen toimijuus nähdään usein varsin yksilökeskeisenä käsitteenä, mutta toimijuuden käsite voi koskettaa myös suurempaa ryhmää, jossa toimijuus ilmenee nimenomaan *yksilöiden muodostaman kokonaisuuden ja yhteistyön kautta*. Työelämä sisältää nykypäivänä entistä enemmän pelkän perinteisen ongelmanratkaisun ohella yllättäviä, vaihtelevia, outoja ja uudenlaisia tilanteita, joiden selvittämiseen ja ratkaisuun ei ole olemassa valmiita malleja tai ratkaisuja. Tällöin ammatillinen toimijuus, niin yksilö- kuin organisaatiosollakin on tarpeen, sillä tämän tyyppisissä tilanteissa tarvittava luovuus, vastuunotto sekä kehittäminen astuvat arvoonsa. Vuorovaikutuksen merkitys on suuri, etenkin epävarmassa ja kompleksisessä esim. muutosten ympäröimässä työyhteisössä työskenneltäessä. Toimintakyky ja edellä mainitut ominaisuudet eivät viittaa pelkkään suorituskykyyn tai taloudellisten mittareiden mukaiseen tulosjohtamiseen vaan pikemminkin *hyvinvoivaan ja toimivaan työyhteisöön* (Eteläpelto &

Onnismaa 2008, 14), jossa yksilön ja työyhteisön syvempi vuorovaikutus johtaa molempien osapuolien kehitykseen sekä kohti toimivampaa organisaatiota ja tyytyväisempää työntekijää.

Toimijuuden eri käsityksiä ja määrittelyä yhdistää se, että valta ja voima ovat ainakin jollakin tavoin edustettuna. Toimijuus ei pääse asemiinsa, ellei toimijalla ole valtaa ja voimaa vaikuttaa asioihin ja nähdä tekemiään päätöksiä myös konkreettisesti (Eteläpelto, A. ym. 2018, 12). Gordon (2008) näkee toimijuuden yksilön kapasiteettina tehdä päätöksiä ja toteuttaa niitä, mutta selkeää kuvaa vallan ja voiman määrästä hän ei kuitenkaan analysoi. Modernin ja jälkimodernin ajan sosiologit Bauman, Beck ja Giddens korostivat vallan ja toimijuuden välistä suhdetta. Jälkimodernissa ajassa itsen hallintavalta on mureentuneempaa, ja vaatii sekä identiteetin että toimijuuden vahvistamista. Vallan käsite suhteessa toimijuuteen onkin laajentunut ja monipuolistunut ajan ja yhteiskunnan muutoksen myötä. Anthony Giddens tiivisti aikanaan vallan ja toimijuuden välisen yhteyden ajatukseen, jossa jonkinlainen valta on aina osallisena, jos ihminen pystyy vaikuttamaan vallitsevaan asiantilaan (Eteläpelto ym. 2018, 14).

Alla oleva kaavio kuvaa toimijuuden lisääntymiseen liittyviä osa-alueita ja muutoksia niin yksilön kuin organisaationkin tasolla.



Kuvio 3. Toimijuuden vahvistuminen yksilö- ja organisaatiotasolla. Vahva ammatillinen toimijuus lisää myös henkilöstön sitoutuneisuutta, motivaatiota sekä hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä ylipäättään (oma tulkinta).

Toimijuuden käsitettä kritisoivat tahot ovat nostaneet esiin siihen läheisesti rinnastettavien ilmiöiden käsitteet, ikään kuin ne olemassaolollaan heikentäisivät toimijuuden määritelmää itsessään. Nämä toimijuuteen läheisesti rinnastettavat ilmiöt kuten mm. proaktiivisuus, aktiivinen osallistuminen, itseohjautuvuus, elinikäinen oppiminen, yrittäjäisyys ja innovatiivinen työ liittyvät toki läheisesti myös ammatillisen toimijuuden kenttään. Kriittisyyden taustalla voidaan nähdä puolestaan ilmiö eräänlaisten teoreettisten duplikaattien syntymisestä, jossa samoista ilmiöistä puhutaan eri nimillä, koska uusimmilla ja vähemmän tutkituilla ilmiöillä ei välttämättä ole vielä kovinkaan vakiintunutta asemaa kirjallisuudessa eikä tutkimuksessa laajemmin ylipäätään (Goller ym. 2017). Toisaalta kriittisyys kuuluu myös luonnollisena osana tieteeseen, jonka vuoksi uusien teorioiden ja määritelmien kuuluukin joutua kritiikin ja uuden sekä jatkuvan tutkimuksen kohteeksi. Itse näkisin edellä mainitut ilmiöt pikemminkin ammatillisen toimijuuden alakategorioina ja siihen vaikuttavina osa-alueina, sillä toimijuus on -josta sitä on myös jo kritisoitukin-, laajempi ja abstraktimpi kokonaisuus, johon vaikuttaa ihmisen menneisyys, tulevaisuuden suunnitelmat, persoona sekä vallitsevat sosiaaliset- ja valtasuhteet eikä pelkkä ulospäin näkyvä toiminnallisuuden ja osallistumisen taso. Tämä saattaa toki täsmätä yhtä lailla myös yrittäjähenkisyyden, proaktiivisuuden ym. käsitteiden kohdalla. Ammatillinen toimijuus käsitteenä on kuitenkin varsin monimuotoinen ja eri tieteenaloilla kunkin eri tieteenalan lähtökohdista tulkittu. Ammatillisen toimijuuden abstraktiutta on kritisoitu sen määritelmän epätarkkuuden ja epäperusteellisuuden vuoksi. Saamastaan kritiikistä huolimatta ammatillinen toimijuus on vahvasti kasvusuhdanteisessa suosiossa kansainvälisestikin eri alojen tutkijoiden keskuudessa, jonka myötä se toivottavasti aikanaan ansaitsee paikkansa myös kriitikoiden silmissä ja saa ansaitusti riittävän selkeän ja pysyvän monitieteellisestikin tulkittavan määritelmän (Goller 2017, Paloniemi 2017).

## **2.2 Ammatillinen toimijuus hoiva-alalla**

Hoiva-alan työtä ja sen ammatillisen toimijuuden kasvualustaa vertailtaessa moniin muihin aloihin, näyttäytyy se melko hitaasti muuttuvana työympäristönä. Erilaisia toimintaympäristöjä ei suoraan tietenkään voida vertailla, mutta esim. sairaalaorganisaatiot ovat tyypillisesti hyvin hierarkisia ja sen myötä myös hieman kankeita ympäristöjä esim. IT-alan kehittämisenopeuteen ja ketteryyteen verrattuna. IT-ala on tyypillisesti ripeästi muuttuva

ala, jossa työntekijät kohtaavat jatkuvasti toimijuuden määritelmään liittyviä elementtejä osaamisen kehittämisen sekä jatkuvan muutoksen ja uudistumisen myötä. Isopahkala-Bouret'n (2005) mukaan IT-alalla työskentelevät kuvailevatkin itseään jatkuvasti uutta oppiviksi, luoviksi ongelmanratkaisijoiksi sekä kovan itsekurin omaaviksi ja uusia mahdollisuuksia kalasteleviksi (Vanhalakka-Ruoho & Ruponen 2013), mikä puolestaan toimii hyvänä esimerkkinä ja vastakohtana hoiva-alan työntekijöiden kuvauksesta, jossa toki työympäristö ja työn tavoitteiden erilaisuus tulee huomioida. Hoiva-alalla työskentelevien ammatti-identiteetti nimittäin rakentuu hoitotyön toiminnallisessa aspektissa, lääketieteen normien puitteissa, hoitotieteen asiantuntemuksessa, jonka kautta syntyy oman asiantuntijuuden rakentaminen. Hoitajan työ on itsenäistä ja vastuullista, terveyttä edistävää, sairauksia ennalta ehkäisevää, hoitavaa ja kuntouttavaa. Hoitotyön osa-alueita ovat suunnittelu, toteutus, vaikuttavuuden seuranta, lääkehoito, potilaiden ja omaisten neuvonta, ohjaus ja tukeminen (Utriainen 2009, 14). Normaalialta hoitotyötä hoitajien mukaan häiritsee ja keskeyttää muiden neuvominen, erinäinen siivoaminen sekä teknologisiin laitteisiin liittyvä lisätyö, mikä kaiken normaalin työn päälle tulevana ylimääräisenä työnä vie paljon aikaa mm. varsinaisesta potilastyöstä. Kuormittavammaksi työksi koetaan erikoissairaanhoidossa moniongelmaisuus, vastuun tunteminen potilaista, työn ruumiillinen raskaus ja ajan kuluminen toisarvoisiin tehtäviin. Hoitajat kokevat organisaation johtamiseen liittyvää tyytymättömyyttä enemmän kuin alalla yleensä, riittämättömyyden tunteita kokee jopa 40% henkilöstöstä. Tyytymättömyyttä koetaan erityisesti myös päätöksentekoon ja oikeudenmukaisuuteen liittyen, mutta myös heikkoon mahdollisuuteen vaikuttaa omiin työaikoihin. Vuonna 2005 54% yliopistosairaaloitten hoitajista kertoi ajatelleensa alan vaihtoa ja 35% Utriaisien tutkimusjoukosta oli jo tehnyt jotain asian eteen. Suurimpia syitä alan vaihdolle jo 18 vuotta sitten oli tyytymättömyys palkkaan, halu tehdä jotain muuta tai halu luoda erilaista uraa sekä psykologisesti stressaavan työn vaihto muuhun (Utriainen 2009, 17). Tämän hetken julkisuudessaakin käytävät keskustelut hoitajien työoloista ja palkkauksesta eivät ole siis pelkästään eletyn korona-pandemian aikaansaama kyllästyminen vaan pommi on asian osalta kyttenyt jo pitkään.

Terveydenhuollon ammattilaiset joutuvat usein myös muutosten yhteydessä ylittämään omat perinteiset ammatilliset rajansa, mikä puolestaan lisää heidän oman ammatillisen roolinsa uudelleen määrittelyä ja muokkaamista, mikä tarkoittaa myös ammatillisen toimijuuden harjoittamista. Hoitajien keskuudessa toimijuuteen ja ammatti-identiteettiin kuuluu vahvemmin kuin muilla aloilla ammatilliset hoitotyöhön liittyvät kysymykset ja työn



ydinarvot, sillä ne vaikuttavat vahvasti myös itse työn tekemiseen ja alalle suuntautumiseen. Ne pitävät sisällään myös yhteenkuuluvuuden sekä sitoutumisen tunteen. Ammatillinen identiteetti ei ole hoitajan hallussa oleva käsitys tai taito vaan se on väline, jota he käyttävät pyrkiessään ymmärtämään itseään sekä ammatillisesti että yksilönä (Paloniemi, Collin, Herranen & Valleala 2012, 74). Ammatillisen identiteetin neuvotteluun ja rakentumiseen vaikuttaa siis sekä yksilön oma panos että ympäristön tarjoamat mahdollisuudet, sillä sen myötä yksilö rakentaa kokonaiskuvaa, jonka kautta hän myös toteuttaa itseään niin henkilökohtaisella kuin organisatorisellakin tasolla (Eteläpelto, Collin ym. 2018). Toimijuus voidaan nähdä yksilöiden sisäisenä resurssina, tahtona, aikomuksena ja kykynä toimia. Ammatillisessa toimijuudessa työpaikka luo toimijuuden rajoitteet ja mahdollisuudet yksilölle, joka toteuttaa toimijuuttaan mahdollisuuksien kautta ja rajoitteiden sääntelemällä. Ammatillinen toimijuus on kietoutunut vahvasti ammatilliseen identiteettiin, työhön sitoutumiseen, arvoihin, tavoitteisiin ja motiiveihin.

Engeströmin tutkimustulosten (2011) mukaan toimijuudessa voidaan havaita viisi elementtiä, jotka ovat (i) resistanssi johtoa kohtaan, (ii) uutta potentiaalia tai mahdollisuutta selittävä toiminta, (iii) uusien mallien tai tapojen visiointi toiminnassa, (iv) sitoutuminen konkreettisiin toimiin ja (v) merkittävien ja vastuullisten toimintojen konkreettinen tekeminen toiminnan muuttamiseksi (Engeström, Sannino, Sutter, 2011). Tämä jako tukee Eteläpellon jakoa, jonka mukaan myös haastattelun runko on jaettu seuraaviin osa-alueisiin: (i) Muutokset, oppiminen ja vaikuttaminen, (ii) Yhteisiin käytänteisiin osallistuminen ja roolit, (iii) päätösten tekemiseen osallistuminen ja (iv) työkäytänteiden kehittäminen.

### **2.3 Ammatillisen toimijuuden rajoitteet hoiva-alalla**

Moniammatillinen yhteistyö usean eri toimijan kanssa sekä tiimityö korostuu nykypäivänä myös hoiva-alalla, joka osaltaan muuttaa työn monimuotoisuutta ja sen vaatimuksia. Taloudellisista syistä toteutetut tehokkuutta ja tuottavuutta lisäävät muutokset puolestaan tuntuvat usein työntekijästä pelottavalta ja niissä saattaa usein, etenkin hoiva-alalla, ilmetä eturistiriitaa sekä negatiivisia arvolatauksia, joilla on toimijuuden näkökulmasta passivoivia vaikutuksia koko organisaation muutosprosessiin (Paloniemi ym. 2012, 76). Valtasuhteet ja hierarkiat ovat osa ammatti-identiteettiä, mutta konkreettisemmin tarkasteltuna ne vaikuttavat

myös ammatillisiin rajoihin. Hoitajien työssä identiteetin ydin koostuu luonnollisestikin itse hoitotyöstä, mikä osaltaan vaikuttaa siihen, että muutosten edessä oma ammatti-identiteetti horjuu etenkin, jos muutokset kohdistuvat muihin osa-alueisiin kuin perinteiseen hoitotyöhön. Hoitajan oma kehittämishalukkuus ja toimijuus vaikuttavat ammatti-identiteettiin sekä roolimutoksiin, sillä hoitotyö ei perinteisesti ole ollut varsinaista ”uraputkea” tavoittelevaa kehitystä omaava ala (Paloniemi ym. 2012, 76).

Monet tutkimukset ovat osoittaneet, että hoitoalalla työskentelevät kokevat työnsä raskaaksi sekä fyysisesti että psyykkisesti. Näiden kokemusten taustalla on usein jatkuva kiire, matala palkka sekä heikot vaikutusmahdollisuudet suhteessa työmäärään. Alalla esiintyy tutkimusten mukaan myös runsaasti työpaikkakiusaamista ja henkistä väkivaltaa. Suurimmat uhkatekijät alalla ovat em. lisäksi työtehtävien vaikeutuminen sekä osaamistason ja työn vaikeusasteen välinen kuilu. Alalla esiintyviä ammattitauteja ovat ihotaudit, hengitystieallergiat sekä rasitussairaudet. Ammattitauteja toimialoittain tarkasteltuna hoitoalalla on kuitenkin ammattitauteja selkeästi vähemmän kuin monella muulla alalla. Mielenkiintoista on kuitenkin se, että uupumuksesta huolimatta sitoutuminen, työn imu, tarmokkuus ja työlle omistautuminen työpaikkaan ja omaan ammattiin on vahvaa (Utriainen 2009, 13). Hoiva-alalla työskentelevien työ perustuu hoitotieteeseen, mutta esimerkiksi sairaanhoitajalta vaaditaan teoreettisia kykyjä myös muista tieteistä, kuten lääke- ja kasvatustieteistä. Jatkuva uudistuminen, uuden oppiminen ja työn tehostaminen saattavat olla kuitenkin myös työn kuormittavuutta lisääviä tekijöitä etenkin alalla, jossa työ vaatii paljon erityisesti henkisiä voimavaroja. Hoiva-alaa on julkisestikin lähiaikoina puhuttanut erityisesti hoitajien työn kuormittavuus, joka on korostunut viimeisen kahden koronapandemiavuoden aikana jatkuvalla resurssipulalla, pitkillä työvuoroilla ja jatkuvalla kiireellä. Matala palkka suhteessa työn vastuullisuuteen sekä kuormittavuuteen on puolestaan juuri keväällä 2022 eskaloitunut alaa koskettavaan lakkoon, joka kosketti n. 40 000 erikoissairaanhoidon piirissä työskentelevää hoitajaa.

Uudet julkisen sektorin hallinnolliset muutokset ovat koskettaneet myös erikoissairaanhoitoa. Tilaajan ja tuottajan selkeämpi erottelu sekä tulos- ja laatujohtaminen ovat integroituneet entistä vahvemmin sairaaloiden ja sairaanhoitopiirien toimintapolitiikkaan. Erikoissairaanhoidossa korostuu erityisosaaminen, joka palveluiden tilaamisen ja hoidon

vaikuttavuuden ohella ajavat kuntien tarvetta tiiviimpään yhteistyöhön erikoissairaanhoidon palveluiden tuottamiseksi. Julkisen sektorin hallinnon kehittäminen sisältää erilaisia vastuu- ja läpinäkyvyysvelvoitteita, joiden on koettu uhkaavan ammattikulttuurin autonomiaa, sillä niiden on koettu lisäävän kontrollia ja valvontaa (Wiili-Peltola 2005, 28). Sairaaloiden hallinnollinen hierarkia ja vastuualueet jakautuvat moninaisesti omille lääketieteen ja hoitotyön sektoreille, jolloin yleinen hallinnollisuus pirstaloituu ja toimintaa ohjataan kunkin lääkäreiden ammattiryhmän kliinisistä lähtökohdista käsin (Wiili-Peltola 2005, 32).

Vahva professuuri ja arvokeskustelu on tärkeä huomioida uusien johtamiskäytäntöjen ja muun kehittämisen ohella. Kaikessa muutosjohtamisessa tulee kuitenkin huomioida työntekijöiden arvot suhteessa mahdollisiin uusiin arvoihin ja näiden kahden eri tilanteen mahdolliseen ristiriitaan. Uusien arvojen omaksuminen on haastavaa, eikä ristiriitatilanteessa hedelmällinen ja sujuva muutos ole mahdollista, mikäli arvoriistiriita on räikeä. Oikeudenmukaisuus, läpinäkyvyys ja neuvoteltavuus sujuvoittavat kehittämistyötä sekä osaltaan myöskin vähentävät ammatillisen toimijuuden rajoittuneisuutta (Wiili-Peltola 2005, 47).

### 3 Digitalisoitunut työelämä

Euroopan työturvallisuus- ja työterveysviraston (EU-OSHA) mukaan viimeisimpien vuosien aikana työelämässä suurinta muutosta ovat aiheuttaneet väestötieteelliset muutokset, taloudellinen globalisaatio ja nopeat teknologiset ratkaisut. Väestötieteellisillä muutoksilla viitataan työntekijöiden ikärakenteen muutoksiin, maahanmuuttajien sekä naisten määrien lisääntymiseen työmaailmassa. Taloudellinen globalisaatio puolestaan on lisännyt työn epävarmuutta sekä samalla myös työn määrää ja työpaineita. Teknologian tuomien uusien ratkaisujen myötä jatkuva muutostarve ja innovatiivisuus kuormittavat ja lisäävät myös epätyypillisten työsuhteiden määrää (Mäkinieniemi, Bordi, Heikkilä-Tammi, Seppänen & Laine 2014, 9). Maailman terveysjärjestö WHO puolestaan tulkitsee digitalisaatioon liittyvän kompetenssin osana henkilöstön inhimillistä pääomaa, joka vaatii jatkuvaa koulutusta, jotta kokonaisvaltainen osaaminen pysyy jatkuvan teknologian kehityksen suunnassa mukana. Joka organisaation kehitysohjelmaan kirjattu ”digitalisaatio” on siis hyvin kontekstisidonnainen tavoite, joka saattaa käytännön tasolla tarkoittaa kaikkea älypuhelinien käyttöönotosta prosessien automatisointiin tai esim. potilaan valvontaan tekoälyä hyödyntäen. Digitalisaatio-käsitteelle ei nimittäin ole yhtä virallista määritelmää, jonka vuoksi se ymmärretäänkin, kontekstista riippuen, aina hieman eri tavoin esim. verkkokaupan vaikutuksina kivijalkakauppaan, uusien teknologioiden mullistuksiin, internetin tuomiin mahdollisuuksiin tai yhteiskunnan ja teollisuuden kokonaisvaltaisiin muutoksiin. Myös kaikissa edellä mainituissa esimerkeissä taustalla vaikuttaa asioiden, esineiden ja prosessien digitalisoituminen, jonka vaikutuksena ihmisten käyttäytyminen, markkinat ja prosessit muuttuvat ja siten saavat aikaan digitalisaation (Ilmarinen & Koskela 2015, 23).

Työelämään liittyvä digitaalinen kyvykkyys ja siihen liittyvät vaatimukset riippuvat työtehtävän sisällöstä, mutta 2000-luvun digitaatioihin kuuluu automaattisena oletuksena tiettyjen perusohjelmistojen osaaminen sekä vastaavanlaisten ohjelmistojen käyttö omaan työhön soveltaen. Digikyvykkyuden oletustaso kulkee aina yhdessä myös henkilön iän, koulutuksen, kulttuurin ja oman motivaation kanssa (Collanus 2019, 12). Nopeasti muotoaan digitaaliseksi muuttanut työelämä ei missään nimessä kuitenkaan poista inhimillisten taitojen tarvetta työympäristöissä vaan päinvastoin em. taitojen tarve lisääntyy, sillä prosessien automatisoitumisen myötä kyvykkäitä ihmisiä tarvitaan entistä vaativampiin tehtäviin ja

kilpailu oikeanlaisten työntekijöiden löytämisestä kiristyy. Myös johtamisen saralla haasteet muuttuvat työn murroksen seurauksena ja yhden esihenkilön alla oleva henkilöstö voi olla entistäkin moninaisempaa ja taustoiltaan heterogeenisempaa. Muuttunut työelämä ja ”multitasking” sekä jatkuvasti saavutettavissa olo heikentävät osaltaan myös työoloja ja tuovat omat haasteensa myös johtamisen saralla (Humala 2019, 18). Digitalisaatio laajana ja yksittäisenä käsitteenä on moniulotteinen, jonka vuoksi sen toteuttaminen käytäntöön vaatii organisaation johdolta asioiden yksinkertaistamista. Muutos puolestaan on monissa työympäristöissä epävarmuutta aiheuttava tekijä, mikä johdon tulee tunnistaa, ja osaltaan myös ottaa oikeanlainen rooli henkilöstön tarpeita ja pelkoja ymmärtäen sekä rauhoitellen. Suurimpia digitalisaatioon liittyviä häiritseviä tekijöitä ovat ihmisten uskomukset ja luulot, joilla ei välttämättä ole mitään tekemistä todellisuuden kanssa. Digitalisaation myötä kuitenkin monessa työorganisaatiossa työtahti on suurin muutos, joka korostuu kaikessa kanssakäymisessä ja osaltaan vaikuttaa myös työympäristön kulttuuriin ja henkilökunnan asenteisiin sekä työskennellä että sitoutua työnantajaansa. Johtajien kyky saada henkilöstö ajattelemaan laaja-alaisesti ja vastuuta kantaen, mutta tiettyjen raamien sisällä, on olennainen kokonaisvaltaisen nopean ja toimivan prosessin varmistamiseksi myös suuressa kuvassa (Ilmarinen & Koskela 2015). Perehdytyksen merkitystä uusien järjestelmien käyttöönottoon liittyen erilaisissa työympäristöissä ei voida liikaa painottaa. Liian vähäisen perehdytyksen vaikutus voi näkyä jopa ammatillisen itsetunnon saralla ja sen kautta negatiiviset vaikutukset myös työyhteisössä voivat olla merkittäviä. Perehdytyksessä sekä uuden teknologian käyttöönotossa olennaista onkin tuoda esiin sekä yksilön että työyhteisön hyödyt, mikä osaltaan motivoi ja lisää ymmärrystä organisaatiossa digitalisaation myötä muuttuneille asioille (Suhonen & Siikanen 2007).

Euroopan komissio otti käyttöön vuonna 2004 e-Health-toimintasuunnitelman lisätäkseen terveystalouden laatua ja tehokkuutta jäsenmaidensa kesken. Lisääntyneen datan ja sen jakamisen myötä jäsenet hyötyivät ja pystyivät lisäämään omaa kompetenssiaan yhteistyön ansiosta. Jälkeenpäin sen todettiin lisänneen myös sosio-ekonomista inklusiota, tasa-arvoa, elämänlaatua sekä potilaiden voimaantumista. Digitalisaation tuomien vaikutusten voidaankin nähdä teoreettisen, teknologisen ja metodologisen yhdistelmänsä kautta merkittävänä ennaltaehkäisijänä monissa diagnostisissa ja hoidollisissa tilanteissa (Konttila, Siira, Kyngäs, Lahtinen, Elo, Kääriäinen, Kaakinen, Oikarinen, Yamakawa, Sakiko, Utsumi, Higami, Higuchi, Mikkonen 2018). Suomi on maailmanlaajuisesti mitattuna digitalisaatioprosesseissa huippuluokkaa (STM), mutta silti kansalaisten silmissä hoiva-alan digitalisaatio näkyy lähinnä

Kanta-palveluiden käyttönä ja sen myötä mahdollisuutena jakaa omia terveystietoja eri palveluntuottajien välillä. Myös etälääkäripalvelut ja chat-toiminnallisuudet edustavat digitalisaation tuomia uudistuksia, jotka jo nyt vuonna 2023 ovat kuitenkin osa normaalia arkipäivää. STM määrittelee digitalisaation hyvin osaksi laajempaa kokonaisuutta ja tuo esiin myös digitalisaation tuomia kokonaisvaikutuksia toimintatavoissa: ”Digitalisaatio on sekä toimintatapojen uudistamista, sisäisten prosessien digitalisointia että palveluiden sähköistämistä. Kyse on isosta oivalluksesta, miten omaa toimintaa voidaan muuttaa jopa radikaalisti toisenlaiseksi tietotekniikan avulla” (Sosiaali- ja terveysministeriön digitalisaatiolinjaukset 2025, verkkosivu). STM:n digilinjaus pitää sisällään myös ajatuksen siitä, että asiakas on kaiken kehityksen keskiössä, sillä vain silloin on mahdollista kehittää palveluita koko yhteiskuntaa varten. STM:n mittauksiin eriävän näkemyksen mukaan Suomi voidaan lukea edelläkävijämaaksi, mutta status edelläkävijänä on vahvasti uhattuna, sillä Suomi on jäämässä kehityksestä jälkeen monella eri osa-alueella (Ilmarinen & Koskela 2015). Wiili-Peltolan mukaan sairaaloissa yleisesti vallalla olevat vahvat hierarkiat ovat vahvempia kuin muissa hoivaympäristöissä ja ne rakentavat ympärilleen toiminta- ja työkuultuurin, jonka johtaminen useiden muutosten ja lisääntyneen teknologian myötä on monimutkaista ja haastavaa. Asiantuntijaroolin yhdistäminen tulosvastuullisuuteen saattaa joissain tapauksissa aiheuttaa suurta vastakkainasettelua sekä arvostiriitaa. Hierarkioiden verkostoon ja niiden heikentymiseen on kuitenkin vaikuttanut 1990-luvulla useimmissa sairaaloissa tapahtunut tulosityksiköihin perustuva aluejako ja johtaminen. Arvojen merkitys muutosprosessissa on kuitenkin olennainen. Mikäli organisaation jäsenten arvot ovat huomattavassa ristiriidassa uusien muutospyrkimysten kanssa, on muutoksen johtaminen ja implementoiminen organisaatioon haastavaa. Ammatillisten arvojen muutos voi kuitenkin kaikesta huolimatta tapahtua myös pikkuhiljaa tai mallioppimisen kautta. Myös ns. hiertymävaiheen kautta tapahtunut muutos saattaa olla mahdollinen uusien arvojen tullessa ulkopuoliselta taholta esim. poliittiselta tai muulta hallinnolliselta elimeltä (Wiili-Peltola, 2005).

Teknologian käyttö on yleistynyt roimasti hoiva-alalla, mikä vaatii entistä enemmän työolojen ja palvelujärjestelmien kehittämistä sekä henkilöstöressurssien huomioimista muuttuvien työkäytänteiden myötä. Usein kehitys- ja tutkimustyö on laajempaa laitteiden kuin toimintojen kehittämisen osalta osaksi sujuvaa kokonaisuutta (Suhonen & Siikanen 2007,51). Digitalisaatio ei saisi myöskään olla yksinään missään ympäristössä itseisarvo vaan olennaista on mitä sen avulla voidaan saavuttaa (tem.fi/-/suomi-on-digitalisaation-karkimaa-ja-se-on-seka-hienoa-etta-huolestuttavaa, luettu 9.8.2022). Todellinen harppaus digitalisaatiossa

terveydenhuoltoalalla voitaisiin tehdä, mikäli kansalaisten itsestään suuresti keräämää dataa (esim. unirytm, syke, liikunnan määrä) voitaisiin aidosti käyttää osana terveydenhuoltoa jatkuvan seurannan ja ennaltaehkäisyn näkökulmasta. Myös lääkehoito on varsin kirjavaa, vaikka toistakymmentä vuotta käytössä ollut sähköisten reseptien käyttö onkin helpottanut monen elämää. Asia ei tietenkään ole yksinkertaisesti ratkaistavissa, sillä myös turhan tiedon määrä saattaa haitata hoitoprosessia eikä ”mattimeikäläisen google-diagnostiikka” ole myöskään paras taustatieto erikoissairaanhoidolle. Erikoissairaanhoidossa ja etenkin sen jälkeen, potilaan seuranta on tärkeää ja ainakin kotiseurantajaksoille voisi olla hyödyllistä ottaa teknologiaa rinnalle helpottamaan ja arvioimaan toipumisen edistymistä, mitattavan tiedon kautta (Metsäniemi 2018). Digitalisaation edistäminen vaatii visionäärisyyttä, näkemyksellisyyttä, päivittäistä määrätietoista tekemistä, oppimista ja kokeilua, joka vie kohti tavoitetta (Ilmarinen & Koskela, 2015, 15).

Kontio ym. mukaan robotisaatio ja digitalisaatio ovat merkittäviä muutoksenaiheuttajia- ja mahdollistajia hoiva-alalla. Tietojärjestelmät ja sähköiset palvelut tukevat sekä asiakkaita että henkilökuntaa, sillä niiden avulla hoidon tarpeen arviointi nopeutuu ja parantaa hoitoon pääsyä samalla palveluprosessia parantaen ja kustannussäästöjä tuoden. Digitalisaation myötä myös etähoidon lisääminen helpottuu ja mahdollistuu laajemmin. Tämän myötä myös hoitohenkilökunnan työ muuttuu, ei suinkaan poistu (Kontio, Koponen, Sillanpää, 2018). Collin ym. mukaan valitettavan moni terveydenhuollon uudistus ei ole johtanut toivottuun tulokseen ja tehokkaamman työkäytännön uudistamisen kustannuksella on vaarannettu hoitohenkilöstön hyvinvointi (Collin ym. 2012). Digitaalinen osaaminen tulisikin saada integroitua osaksi terveydenhoitoa niin, että se olisi mukana ennakoimassa, diagnosoimassa ja hoitamassa potilaita hoiva-alan ammattilaisten arjessa. Teknologia ei voi missään nimessä korvata ihmistä hoivatyössä, mutta sen apu alalla tulee olemaan mullistava (Konttila ym. 2018).

## 4 Tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää ja kuvailla miten ammatillinen toimijuus ilmenee työyhteisöissä digitalisoituvalla hoiva-alalla sekä mitkä tekijät rajoittavat hoitajien ammatillista toimijuutta. Tutkimuksen tavoitteena on löytää vastaus seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

Miten ammatillinen toimijuus ilmenee digitalisoituvalla hoiva-alalla?

Millaiset tekijät rajoittavat hoiva-alan työntekijöiden ammatillista toimijuutta?

Tutkimustehtävän tavoite on tässä kohtaa selkeästi rajattu näiden kahden kysymyksen ympärille, joista ammatillisen toimijuuden ilmenemiseen liittyvä kysymys edustaa yksilön toimijuutta työyhteisön kontekstissa eli ammatillisen toimijuuden ilmeneminen sekä yksilön että organisaation tasolla on mahdollista tarvittaessa huomioida erikseen. Toisen tutkimuskysymyksen kautta myös työympäristöön ja alapidonnaisiin rajoitteisiin liittyvät asiat tulevat vahvemmin esiin ja rajoitteiden löytymisen kautta voidaan käänteisesti myös kehittää ja vahvistaa työyhteisön ammatillista toimijuutta.

Tämä tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimus antaa tutkijalle vapaan tavan esittää tutkimustuloksia, vaikka toisaalta sitä usein kritisoidaan ilmiön epätarkan kuvauksen vuoksi. Toisaalta taas laadullinen tutkimus esittää kontekstisidonnaisia tuloksia ja sen tarkoituksena on pääasiassa vapaasti kuvailla ilmiötä, mikä puolestaan ei määrällisen tutkimuksen kautta ole aina yhtä syvällistä ja laadukasta kuin kvalitatiivisessa tutkimuksessa (Eskola & Suoranta 2008). Laadullisessa tutkimuksessa ei tavoitella siis tilastollisia yleistyksiä, vaikkakin perinteinen laadullisen ja määrällisen tutkimuksen vastakkainasettelu ei välttämättä ole paras tai edes tarpeellinen lähestymistapa kuvailla näitä kahta tutkimustyyppiä, sillä em. ajatustapa pikemminkin poissulkee toisen tutkimustavan, vaikka vaihtoehtona on myös nähdä nämä kaksi toisiaan täydentävinä (Sarajärvi & Tuomi 2013). Myös teoriolla on suuri merkitys laadullisessa tutkimuksessa ja teorian merkitys tutkimuksen teon yhteydessä pitääkin osata ymmärtää tutkimuksen viitekehystä kuvaavaksi eli tutkimuksen teoreettiseksi osuudeksi sekä metodien tutkimuksen että etiikan ja luotettavuuden arvioinnin tueksi



(Sarajärvi & Tuomi 2013, 18). Olennaista on myös ymmärtää mitä tietoa on saatavilla ja miten sitä tulkitaan oman ajattelun kautta suhteessa teoriaan ja minkälaista informaatioarvoa se tuottaa (Gunther, Hasanen & Juhila, viitattu 5.11.2022). Kasvatustieteellisessä tutkimuksessa olennaista onkin sen pragmaattinen eli käytäntöön soveltava luonne (Peltokorpi 1996, 75). Laadullisille tutkimusmenetelmille on ominaista ratkaista käytännönläheisiä tutkimuskysymyksiä vuorovaikutteisissa tilanteissa tutkittavien kanssa, jonka vuoksi laadullisen menetelmän valinta on perusteltua myös tämän tutkimuksen toteutustavaksi. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on ilmiön kuvaamisen lisäksi ymmärtää tutkittavaa aihetta tai toimintaa ja antaa sille teoreettisesti mielekäs tulkinta, jossa suuressa roolissa ovat itse haastateltavat. Tutkimusjoukon valinnan merkitys; riittävän paljon ja oikeanlaista tietoa omaavan tutkimusjoukon valitseminen, on tärkeää tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimustulosten tulkinnankin kannalta. Kaikesta huolimatta havaintojen teoriapitoisuus eli yksilön käsitys tutkittavasta ilmiöstä, vaikuttaa siihen minkälaisia merkityksiä tutkittava ilmiö saa tutkijan tulkinnan ja ymmärryksen perusteella, jonka vuoksi täysin objektiivinen tiedon käsittely yksilön tasolla on mahdotonta ja oikeanlaisen teorian merkitys tutkimuksen runkona korostuu. Tutkijan tapa tulkita haastateltavaa on kaikkien objektiivisuuteen tähtäävien yritysten rinnalla silti kovin subjektiivista. Myös tieteenfilosofisesti tarkasteltuna yhtä lailla tutkijan laatima tutkimusraportti voidaan tulkita moniulotteisesti (Sarajärvi & Tuomi 2013).

#### **4.1 Tutkimusjoukko ja aineistonkeruu**

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvailla ja löytää ammatillisen toimijuuden ilmenemismuotoja sekä rajoitteita hoiva-alalla työskentelevien keskuudessa työympäristöissä, joissa digitaaliset apuvälineet ovat tulleet hoivatyön tueksi. Tämä tutkimus perustuu erilaisissa hoivaympäristöissä työskentelevien hoiva-alan työntekijöiden haastatteluihin ammatilliseen toimijuuteen liittyen. Haastattelukutsu lähetettiin useammalle hoivalaitoksen tai osaston esimiehelle tai tutkimuksen suorittamisesta päättävälle taholle organisaatiossa. Muutama kriteerit täyttävä haastateltava löytyi omasta tuttavapiiristä. Kaikki haastatellut olivat työskennelleet vastaamishetkellä nykyisessä työorganisaatiossaan noin 2.5-10 vuotta. Kaksi haastatelluista oli suorittanut vähintään lähihoitajan tutkinnon ja loput kuusi olivat suorittaneet korkeakoulututkinnon joko sote-toimialalta ja/tai joltain muulta alalta (hoiva-alan

tutkinnon lisäksi). Kaksi haastatelluista pohti tai oli jo aloittanut ylemmän korkeakoulututkinnon suorittamisen ja kaksi henkilöä pohti työtehtävän vaihtoa tai koki lomat tai rahan suurimmiksi motivoiviksi tekijöiksi työssään. Kaksi haastatelluista pohti aloittavansa jossain kohtaa opinnot AMK-tasolla.

Aineisto kerättiin laadullisin menetelmin kahdeksalla (8) avoimella haastattelulla huhti-kesäkuussa 2022. Tutkimusjoukko koostui erilaisissa hoivaympäristöissä työskentelevistä hoitajista, jotka olivat käyttäneet työssään vähintään kahta hoivatyön tueksi kehitettyä digitaalista apuvälinettä. Haastattelut analysoitiin luokittelevaan sisällönanalyysiin kuuluvan tyypittelyn avulla. Tyypittelyssä havaintoja kategorisoidaan joko samankaltaisuuden tai eroavuuksien perusteella esim. taulukkoa hyödyntäen (Gunther, Hasanen & Juhila). Koska tutkittava joukko on kohtalaisen pieni, suurta yleistettävyyttä ei tämän tutkimuksen perusteella voida tehdä ja aineistoa voidaan tulkita tapaustutkimuksen omaisesti, koska se keskittyy selkeästi tiettyssä rajatussa ympäristössä toimivaan tutkimusjoukkoon. Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä on joustava ja haastattelijalla on mahdollisuus pyytää tarkennusta haastateltavien vastauksiin myös väärinkäsitysten välttämiseksi sekä syvemmän tiedon saamiseksi. Haastattelun tärkein tavoite on kerätä mahdollisimman paljon tietoa tutkittavan ilmiön kuvailemiseksi. Haastattelun etujen puolesta puhuu myös sen dialogisuus sekä ihmisten välinen vuorovaikutus sekä tilanteesta välittyvä tunnetila, joka parhaimmillaan näkyy aiheen syvällisenä käsittelynä. Avoimen haastattelun ja teemahaastattelun eli puolistrukturoidun haastattelun ero on vähäinen, mutta merkityksellinen siinä mielessä, että vaikka avoimessakin haastattelussa seurataan tiettyä valmiiksi luotua, teemoihin perustuvaa haastattelun runkoa, on avoimelle haastattelulle tyypillistä silti pysähtyä tarkentamaan esim. käsitteitä, toistamaan ja pohtimaan kysymyksen asettelua, jotta haastateltava pystyy kysyttävään asiaan tai teemaan oman tulkintansa antamaan. Tämän seurauksena tuloksissa tulkittava data on skaalaltaan laajempaa kuin esimerkiksi strukturoidussa haastattelussa (Sarajarvi & Tuomi 2013). Denzin & Lincoln toteavatkin haastattelun olevan keskustelua; kysymysten esittämisen ja kuuntelemisen taitoa. Haastattelussa on keskustelun lisäksi silti aina läsnä kunkin henkilön etninen ja sosiaalinen tausta sekä muut taustaan, persoonaan ja maailmankatsomukseen liittyvät asiat, jotka osaltaan vaikuttavat haastattelun kulkuun ja tunnelmaan, vaikka ne kuinka haluttaisiin poissulkea objektiivisen kuvan muodostamiseksi (Denzin & Lincoln 2000, 633).

## 4.2 Aineiston analyysi

Nauhoitetut haastattelut tallennettiin yliopiston pilvipalveluun ja litteroitiin sanasta sanaan. Haastattelut kestivät n. 34 minuutista n. 60 minuuttiin ja niiden yhteiskesto oli 398 minuuttia (n. 6, 63 tuntia). Litteroitua aineistoa kertyi 84 sivua. Litterointeja luettaessa, tekstistä alleviivattiin eri haastattelukategorioiden mukaisia ilmiön kannalta oleellisia kommentteja. Samalla tekstistä ilmenneistä kategorioista esiin tulleet aiheet lisättiin koko aihetta käsittelevään MindMeister-apuohjelmalla tehtyyn käsitekarttaan sekä toiseen tiedostoon tarkemman kategorisoinnin ja tyypittelyn tekemiseksi. Haastateltavien anonymiteetin varmistamiseksi litteroiduista haastatteluista otetut lainaukset muutettiin yleiskielellisemmiksi. Laadullisen tutkimuksen havaintomassan käsittely voidaan jakaa teoreettisen viitekehyksen puitteissa tarkasteluun, joka pelkistetään tarkastelun kannalta olennaisiin kategorioihin, jotta massaa on helpompi hallita. Pelkistetyn aineiston läpikäynnin yhteydessä tapahtuu yleensä yhdistämistä, kun syvempi yhteinen piirre alkaa hahmottua ja yhteinen sääntörakenne alkaa muodostua (Alasuutari, 1995, 40).

Teorian merkitys sisällön analyysissä on olennainen ja erityisesti Eteläpellon tutkimus ja määritelmä ammatillisesta toimijuudesta on ohjannut haastattelurungon tekemistä. Vaikka aineiston analyysi on tehty hyvin aineistolähtöisesti, teorian merkitystä taustatietona ja merkityksellisten asioiden poiminnan pohjana ei voida poistaa. Tyypittelyn myötä tarkoituksenani oli saada tiivistetty ja yleinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Luokittelevan sisällönanalyysin avulla aineisto saadaan järjestetyksi johtopäätösten tekoa varten, joten tutkijan tulee huomata, että järjestetty aineisto ei ole suoraan tutkimuksen tulos vaan tulokset syntyvät vasta järjestetyn analyysin tulkinnasta. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi jaetaan kolmeen osaan, jotka ovat pelkistäminen, ryhmittely ja teoreettisten käsitteiden luominen, joka on toiminut pohjana myös omalle analyysilleni tyypittelyn muodossa. Tyypittelyssä aineisto yksinkertaistetaan ja yleistetään havainnollisiin tyyppeihin, joiden perusteella voidaan analyysin avulla muodostaa erilaisia tyyppikuvauksia. Olennaista on keskittyä myös selkeästi massasta poikkeaviin asioihin, sillä tietynlainen epätyypillisuus on osa tyypittelyä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tyypittelyssä aineisto rakentuu tyypittelyn eli eräänlaisten aineistoissa havaittujen mallien kautta, jota edeltää tietynlainen teemoittelu sitä seuraavan tyypittelyn eli tarinajoukon rakentamiseksi. Tyypittely on siis tulos aineistosta löytyneistä ryhmistä samankaltaisia tarinoita. Aineistosta löytyneet tyypit kertovat laajemmin ja tiivistetysti tutkittavasta ilmiöstä, joita yksittäiset vastaukset puolestaan ilmentävät tarkemmin

yksilötasolla. Tyypittely voidaan jakaa *autenttiseen* (yhden vastauksen sisältävä tyyppi on esimerkki laajemman aineiston osasta), *yhdistettyyn* (laajassa joukossa esiintyvä mahdollisimman yleinen tyyppi) ja *laajaan tyypittelyyn* (vastausten sisäinen loogisuus, ei sisällä määrällisesti paljon ko.tyypin vastauksia) (Eskola & Suoranta, 2008, 182).

Aloitin aineiston pelkistämisen olennaisten lauseiden tai tekstikokonaisuuksien etsinnällä, joista alleviivasin ja merkitsin joko yksittäisiä sanoja tai ilmiötä kuvailevia lauseita.

Toistuvien asioiden myötä asioiden kategorisointi tiettyyn tyyppiin muodostui sen jälkeen ikään kuin luonnostaan. Ryhmittelin samankaltaisuudet omiksi kategorioikseen (tarvittaessa voidaan ryhmitellä vielä ylä- ja alakategorioiksi), joista lähdin työstämään tarkennettua luokittelua. Itse käytin laajaa tyypittelyä, jossa tyyppiin mukaan otettavat asiat saattavat esiintyä aineistossa vain kerran, mutta ne sisältävät silti sisäisen loogisuuden ja saattavat ilmetä muissa vastauksissa samaa ilmentävinä, vaikkakaan eivät suoraan yhdenvertaisena.

Näin ollen kuvatonlainen tyyppi on mahdollinen, vaikkakaan ei täysin samanlaisena todennäköinen. Tyypittelyn hyviä puolia on myös se, että aina ei tarvitse etsiä perinteisintä tapausta vaan tilaa löytyy myös poikkeavien tapausten etsinnälle, jotka saattavat toimia myös tutkimustulosten voimavarana. Erilaisuuksien ymmärtäminen auttaa myös samankaltaisuuksien määrittelyssä (Hammersley & Atkinson (1983): Peräkylä (1990) Eskola ja Suorannan (2008) mukaan). Tyypittelyssä ei tyypitellä haastateltavia vaan haastatteluiden kautta saatua informaatiota, joka omassa tutkimuksessani kulminoituu kuitenkin tietynlaisten ammatillista toimijuutta edustavien henkilötyyppien muodostumiseen.

Tausta	Rooli työyhteisössä	Persoona	Kehittäminen	Työkäytänteet	Päätökset / vaikuttaminen
Lähihoitaja,työssä lisävastuualue,pitkä työkokemus	Edistyksellinen, myönteinen asenoituminen, ymmärrys todellisesta mahdollisuudesta vaikuttaa	Innostaja	Positiivinen suhtautuminen, ajaa eteenpäin asioita, joihin itse uskoo	Positiivinen suhtautuminen, mutta kokee, että kiire tappaa innostuksen kehittää	Pystyy sanomaan epäkohdista, ymmärtää vastoinkäymiset sekä erilaisten ihmisten ja roolien tarpeellisuuden työorganisaatiossa. Byrokratia estää laajemman vaikuttamisen.

Sosionomi	Tasa-arvo	Hieman epävarma, osallistaja, varovaisuus, ei mielellään johda muita	Kehittämismyönteisyys	Vie asioita myös yleiseen keskusteluun ja yrittää osallistaa myös muuta organisaatiota keskustelemaan ja vaikuttamaan	Roolinsa puolesta pystyy vaikuttamaan
Sairaanhoitaja, YAMK	Neuvoo muita, asiantuntija	Sanoo mielipiteensä tarvittaessa, ei vouhkaa turhasta, asioiden järjeistäminen sekä selittäminen ymmärryksen lisäämiseksi. Kaipaa perusteluja päätöksille.	Halu oppia lisää, aktiivisesti hakeutuu ko.tilanteisiin, joissa omia mielenkiinnon kohteita	Pääsee käytännössä vaikuttamaan oman asiantuntija-roolinsa kautta	Kaikissa hankkeissa kysytty mielipidettä
Lähihoitaja, sairaanhoitaja	Osallistuva, kuuntelija, yhteenvedot asioista, sovittelija	Hermostuu kiireestä, ei halua torpata muita	Kehittämismyönteisyys	Ei aikaa varsinaiseen kehittämiseen	Ei koe suuresti pystyvänsä vaikuttamaan. Kehittämispalaverien jälkeen asiat jää roikkumaan.

Kuvio 4. Esimerkki tehdystä tyypittelystä.

Tyypittelyn kautta muodostuvat kuvaukset ovat ikään kuin läpileikkaus kerätystä aineistosta ja niihin kiteytyy myös tutkimuksen olennaisimmat löydökset. Tyypittelystä ollaan teemoitteluun nähden askel pidemmällä, sillä tulosten kuvailu ilmenee laajemmin kuin vain tiettyjen teemojen sisällä. Teemoittelu voi olla myös osa tyypittelyn työstöprosessia (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tutkimuksen kannalta olennaisen ja turhan erottaminen on tärkeää ennen varsinaista teoreettisten käsitteiden luomista ja luokkien lopullista selventämistä sekä jaottelua. Teorian merkitys taustatietona myös aineistolähtöiselle sisällönanalysille on merkittävä (Sarajarvi & Tuomi 2013).

## 5 Tutkimuksen tulokset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää ja kuvailla miten hoitajien ammatillinen toimijuus ilmenee digitalisoituvalla hoiva-alalla ja millaiset tekijät rajoittavat työntekijöiden toimijuutta. Ammatillisen toimijuuden ilmenemisen tutkimiseksi aihepiiri oli haastattelulomakkeessa jaettu neljään eri osa-alueeseen. Digitalisaatioon liittyvän kontekstin vuoksi ensimmäinen osa-alue liittyi organisaation digitalisoitumiseen sekä yksilölliseen oppimiseen, mutta se sivusi myös työyhteisöllistä oppimista organisaation tasolla. Toinen osa-alue oli yhteisiin työkäytänteisiin osallistuminen. Kolmas ja neljäs osa-alue liittyivät päätösten tekemiseen työssä ja työkäytänteiden kehittämiseen. Yksilön mahdollisuudet päättää ja vaikuttaa ovat olennaisessa roolissa kokonaisvaltaisen ammatillisen toimijuuden ilmenemisessä. Kaikki haastatellut työskentelivät työyhteisössä, jossa on käytössä vähintään kaksi digitaalisiksi apuvälineeksi laskettavaa, työn tueksi tullutta, järjestelmää tai laitetta, mikä muodosti tutkimukselle yhtenäisen kontekstin erilaisista hoiva-alan suuntauksista riippumatta.

### 5.1 Ammatillisen toimijuuden ilmeneminen työyhteisössä

Haastatteluiden myötä esiin tulleet hoitajien ammatillista toimijuutta ilmentävät piirteet on listattu analyysivaiheessa, jonka yhteydessä on käytetty tyypittelyä ja saatu lopullinen luokittelu kolmesta erilaisesta ryhmästä haastateltavien ammatillista toimijuutta kuvaamaan. Ryhmät on yritetty nimetä niin, että ryhmän nimi kuvaa ko. ryhmän vahvimmin näyttäytyvää piirrettä tai tietynlaisena yhteenvetona toimivaa kuvausta löydetyistä tyypistä. Ammatillista toimijuutta kuvaavat ryhmät on nimetty seuraavasti: ”edistyksellinen”, ”asiantuntija” ja ”sovittelija”. Kunkin kategorian alla on listattuna sekä ideaalityyppejä kuvaavia adjektiiveja että muita asioita, jotka haastatteluiden myötä tulivat esiin erilaisista toimintatavoista, rooleista ja organisaation toiminnasta keskusteltaessa ja jotka kuvaavat hyvin kuhunkin tyyppiin kuuluvien henkilöiden tapaa toimia tai kokea asioita työyhteisössään, mikä puolestaan ilmentää tutkittua ammatillista toimijuutta. Hoiva-alalla ammatillisen toimijuuden ilmeneminen on osittain rajoittunutta, sillä alaa sitoo monet lait, säädökset sekä suurempien organisaatioiden toimintaprosessit. Etenkin julkisella sektorilla työskentelevien näkökulmasta byrokratia sekä hierarkisuus vaikuttavat rajallisempiin mahdollisuuksiin vaikuttaa omaan työhön kuin yksityisellä sektorilla. Joka tapauksessa ”mahdollisuus vaikuttaa” on osaltaan

myös hyvin subjektiivinen kokemus, ja usea haastateltava koki oman tiimensä sisällä vaikuttamisen mahdollisuudet ja sananvapauden tunteen hyväksi ja osittain myös riittäväksi oman työn kannalta työyhteisössään. Mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua vaikutti olevan enemmän persoonaan sidonnaista etenkin tiimipalavereissa tapahtuvien päätösten osalta. Osaltaan tähän vaikutti myös työyhteisön ilmapiiri ja toimintatavat sekä osallistamiskulttuuri. Myös mm. Vanhalakka-Ruoho ym. (2013) ja Collin ym. (2010) mukaan työyhteisön vaikutus toimijuuden ilmenemiseen on merkittävä. Mikäli henkilö ei itse ollut aktiivisesti esim. keskusteluun osallistuva, saattoi hänen näkemyksensä tulla kuitenkin vahvasti esiin, mikäli henkilöllä oli työyhteisössä ns. asiantuntijarooli, jonka myötä muu organisaatio puolestaan kysyi usein hänen mielipidettään asioista. Vaikka asiantuntijan roolissa oleva henkilö ei persoonaltaan olisi sellainen, joka osallistuu keskusteluun ja ideointiin aktiivisesti, on hänellä silti muita keinoja harjoittaa ammatillista toimijuuttaan vähemmän työyhteisöön suoraan näkyvänä osallistumisena sekä usein myös erilaisten työryhmien ja erillisten kehittämissuunnitelmien kautta. Asiantuntijuutta ei asiantuntijuuden tutkimuksessa nähdä pelkästään yksilön sisäisenä ominaisuutena vaan se ilmenee myös sosiaalisessa ympäristössä ja kulttuurissa. Yksilökeskeisen käsitteen saralla on tapahtunut laajentumista myös yhteisölliseen toimintaan, jossa asiantuntijuuden käsite laajenee ja positiivisen ilmapiirin merkitys korostuu (Collin, Paloniemi, Rasku-Puttonen & Tynjälä 2010). Osallistumisen ja vaikuttamisen tapoja voi ilmentyä myös monenlaisessa muodossa, esim. sovittelijan, ideoitsijan, kirjurin tai innostajan roolin kautta. Ammatillisen toimijuuden ilmentymiseen vaikuttaa aina kuitenkin useamman eri asian summa (mm. oppiminen, motivaatio, oma-aloitteisuus, vuorovaikutus, osallisuus) ja niiden intensiteetti ja mahdollisuus toteutua tutkittavassa ympäristössä.

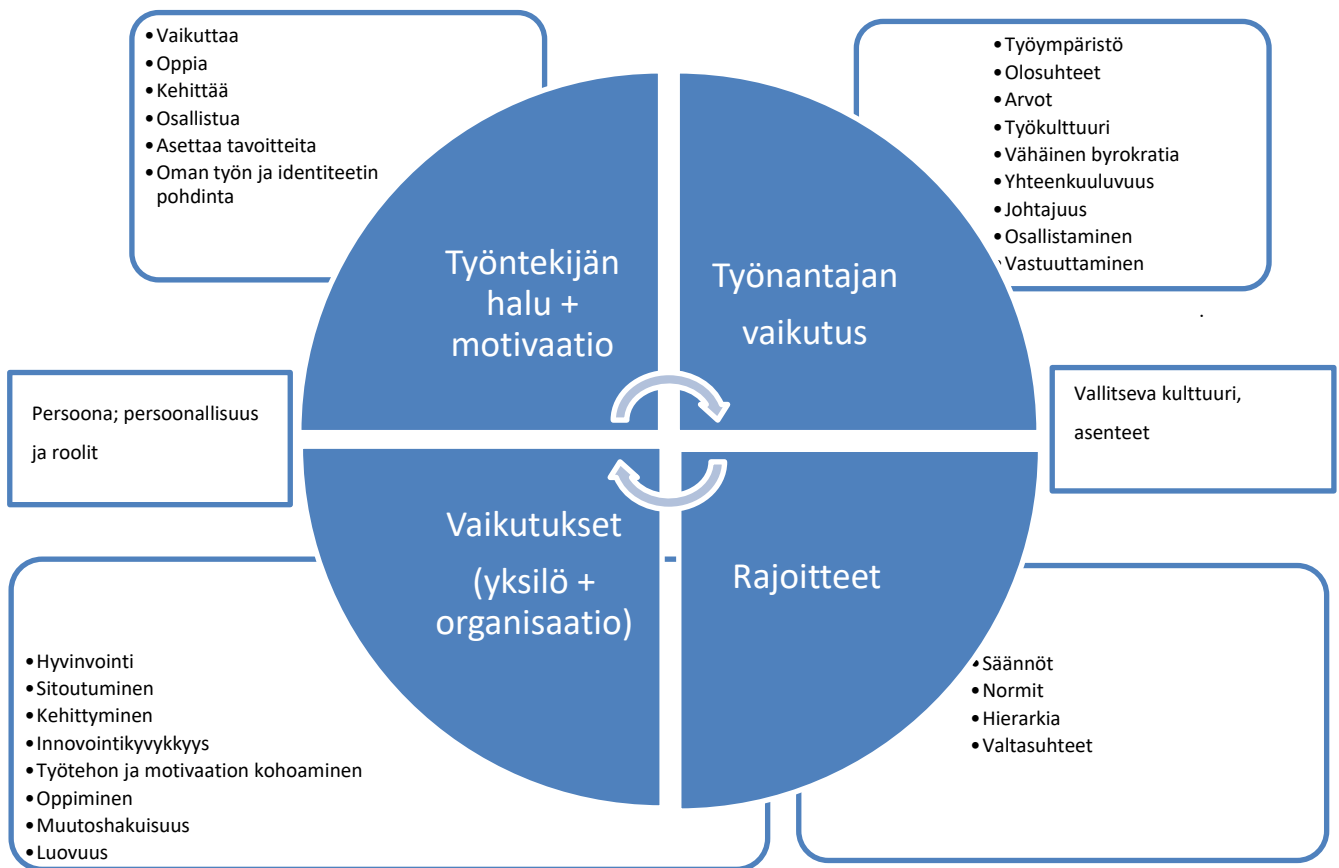
Vaikka suurempiin päätöksiin, kuten esimerkiksi hankintoihin, suurimmalla osalla haastateltavista ei ollut suoranaisesti mahdollista vaikuttaa, erinäisiin epäkohtiin ja toimimattomuuksiin oli kuitenkin mahdollisuus sanoa oma mielipiteensä, mikä koettiin osaltaan riittäväksi tavaksi vaikuttaa omaan työympäristöön. Muutama vastaaja tosin kritisoi kehitysehdotusten eteenpäin viemisen puutetta ja niihin liittyvää seurantaa, mikä osaltaan toki vaikuttaa lopulliseen kokemukseen omista vaikutusmahdollisuuksista ja samalla myös johtamisesta sekä organisaation tavasta ja kyvystä käsitellä aloitteita. Eteläpellon ym. (2011) tutkimusten mukaan mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, lisää töissä viihtymistä ja jaksamista. Työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työhön liittyviin seikkoihin tapahtuikin

yleensä ammatillista toimijuutta harjoittamalla sekä työntekijöitä osallistamalla (Eteläpelto, Heiskanen & Collin, 2011a). Koska tutkimusjoukko tässä tutkimuksessa on varsin pieni, ei suurien yleistysten tekeminen ole mahdollista eikä tarkoituksenmukaista vaan tarkoituksena on kuvailla ja ymmärtää tarkkaan rajattua ilmiötä ammatillisen toimijuuden ilmenemisestä. Olen myös tietoinen siitä, että haastateltaviksi valikoituu usein aktiivisimmat henkilöt, mikä osaltaan homogenisoi tutkimusjoukkoa. Aktiivisimmilla toimijoilla on usein kuitenkin myös näkemystä mahdollisista vastakohtistaan, jonka vuoksi en näe tutkimusjoukon mahdollista samankaltaisuutta ongelmana sinänsä tässä tutkimuksessa. Haastateltavat ovat otanta neljästä eri työyhteisöstä, mikä puolestaan laajentaa organisatorisen kuvan laajuutta alalla. Hoiva-alan työ on jokaisessa yksikössä erilaisiin asiakaskuntiin keskittyvää, mikä tuo myös oman lisämausteensa erilaisille hoitajien kokemuksille ja näkemyksille.

Tutkimuksessa löydetyt ideaalityypit (kts. kuvio 6) ilmentävät ammatillista toimijuutta tiivistetysti konkreettisella tasolla nimenomaan työyhteisössä ammatillista toimijuutta ilmentävien roolien kautta, joissa yksilön persoonan vaikutus korostuu. Ammatillisen toimijuuden tarkasteleminen eri persoonien ja roolien kautta mahdollistaa yksilöllisten erojen laajemman ymmärryksen sekä ammatillisen toimijuuden moninaisuuden sekä siihen vaikuttavien tekijöiden laajuuden. Ennen varsinaisten löydettyjen ideaalityyppien tai ammatillista toimijuutta ilmentävien roolien kautta kuvaan ammatillisen toimijuuden ilmentymistä alla olevalla koontikaaviolla, joka on syntynyt teorian ja tutkimustulosten yhdistelmänä.

Kaavion tarkoituksena on kuvata sitä, että eri osa-alueet ja niissä vallalla olevien tekijöiden kombinaatio sekä intensiteetti yhdessä vaikuttavat ammatillisen toimijuuden tason muodostumiseen ja yhtä lailla sen aiheuttama hyvinvointi ja kehittyminen puolestaan lisäävät entisestään kehänomaisesti sekä työntekijän että työnantajan aktiivisuutta ja motivaatiota toteuttaa ammatillista toimijuutta. Rajoitteiden osuus ja niiden tiedostaminen ja hyvällä tavalla myöskin niiden kyseenalaistaminen vaikuttavat kokonaisvaltaiseen lopputulokseen tapauskohtaisesti.





Kuvio 5. Tutkimustuloksen ja teorian perusteella luotu käsitys toimijuuden ilmenemisestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

Tehdyn tutkimuksen tuloksia analysoitiin tyypittelemällä, jonka seurauksena saatiin esiin seuraavat kolme ideaalityyppiä ilmentämään ammatillista toimijuutta työyhteisössä:

Edistyksellinen	Asiantuntija	Sovittelija
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Edistyksellinen</li> <li>•Innostaja</li> <li>•Johtajuus</li> <li>•Positiivisuus</li> <li>•Kehittämismyönteisyys</li> <li>• Ei jää jumiin vastoinkäymisiin</li> <li>•Ajaa asioita ( joihin itse uskoo) sitkeästi eteenpäin</li> <li>• Pystyy sanomaan ja keskustelemaan epäkohdista organisaatiossa</li> <li>•Osallistava</li> <li>•Arvostaa muita ja ymmärtää erilaiset persoonat työyhteisössä rikkautena</li> <li>•Usein lisävastuita omaava henkilö</li> <li>•Tuo esiin omia ideoita</li> <li>• Keskustelee, kommentoi ja uskaltaa sanoa oman mielipiteensä</li> <li>•Tuo esiin myös muiden nostamia asioita</li> <li>•Saattaa listata itselleen asioita ylös, joita olisi syytä käsitellä muun organisaation kanssa</li> <li>•Kehittää itselleen luovia toimintatapoja tehdä oma työ helpommin tai nopeammin</li> <li>•"Sanansaattaja"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Kuuntelee ensin ja sanoo vasta sitten (tarvittaessa) oman mielipiteensä</li> <li>•Neuvoo muita</li> <li>•Kouluttaja</li> <li>•Seuraa kokeneempia oppiakseen</li> <li>•Ei mielellään johda muita</li> <li>•Iän, kokemuksen tai tiedon tuoma varmuus</li> <li>•Itsevarmuus</li> <li>•Oman työn luoviminen annettujen sääntöjen puitteissa</li> <li>•Saattaa hermostua kiireestä</li> <li>•Sanoo mielipiteensä tarvittaessa. Henkilö, jolta muut usein kysyvät mielipidettä</li> <li>•Kykenee kyseenalaistamaan ja järjeistämään asioita</li> <li>•Pohtii asioita ja muodostaa mielipiteensä harkitusti ja luotettavaan tietoon ja tutkimukseen perustuen</li> <li>•Ei omaa vahvoja tai tunnepitoisia mielipiteitä</li> <li>•Ei sano "sanomisen vuoksi"</li> <li>•Kehittämismyönteinen</li> <li>•Pystyy vaikuttamaan myös roolinsa kautta</li> <li>•Katsoo asioita myös pidemmällä perspektiivillä</li> <li>•Suunnitelmallinen itsensä kehittäminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Sovittelee asioita / tilanteita</li> <li>•Vetää asioita yhteen</li> <li>•Ei halua torpata muita</li> <li>•Osallistuva kuuntelija</li> <li>•Innostuu muiden ideoista</li> <li>•Sivusta seuraaja</li> <li>•Kerää rohkeutta sanoakseen eriävän mielipiteen</li> <li>•Haluaa miellyttää muita</li> <li>•Ei välttämättä innostu viemään asioita loppuun mikäli omaa intressiä aiheeseen ei löydy</li> <li>•Ei välttämättä tuo itse suullisesti esiin ideoita</li> <li>•Mahdollinen motivaation lasku mikäli työympäristö ei vastaa toiveita</li> <li>•Kaipaa johtajuutta</li> <li>•Vaikuttaa organisaatiossa myös muilla kuin keskustelun tasolla</li> <li>• Uskollinen työntekijä ja kollega</li> <li>•Saattaa viestiä mielummin kirjallisesti kuin suullisesti suuren joukon edessä</li> <li>•Saattaa hermostua kiireestä</li> </ul>

Kuvio 6. Tulkinta ammatillista toimijuutta ilmentävistä rooleista tyypittelyn tuloksena.

”Edistyksellinen”, ”asiantuntija” ja ”sovittelija” kuvaavat erilaisia ammatillista toimijuutta ilmentäviä ideaalityyppejä, jotka tulivat esiin haastatteluissa aineistolle tehdyn tyypittelyn

kautta. Kategoriat erilaisille ideaalityypeille eivät kuitenkaan ole toisiaan poissulkevia, ja niissä esiintyvät asiat saattavat esiintyä myös muiden kuin ko. kategorialla edustavien henkilöiden keskuudessa eli kategoriat eivät ole absoluuttisia vaan toimivat myös ristikkäin tai toisin sanoen työntekijöissä saattaa ilmetä useampaa eri tyyppiä eli jotkin ominaisuudet näyttävät vahvemmin kuin toiset. Tehty tyypittely on kuitenkin melko vahvasti myös persoonaan sidonnaista, jonka vuoksi sen voidaan katsoa olevan melko lailla pysyviä piirteitä edustava kuvaus. Tutkimustuloksina saatujen kategorioiden tarkoituksena on erotella tyypittelyn kautta esiin tulleet ryhmät vahvimmin ko. ryhmässä näyttävien piirteiden kautta. ”Edistyksellinen” on henkilö, jonka toiminnassa ulospäin näkyy selkeimmin ammatillinen toimijuus, sillä hänen toiminnassaan aktiivinen osallistuminen, erinäiset vastualueet ja kehittämismyönteisyys ovat myös helposti muiden aistittavissa. ”Asiantuntija” ehkä kuitenkin osaltaan edustaa ammatillisen toimijuuden kokonaisvaltaista keulakuvaa, pitkän tähtäimen suunnitelmallisuutta niin työorganisaation kuin itsensä kehittämisen näkökulmasta tarkasteltuna. Asiantuntija-kategoriaan kuuluvat henkilöt olivat selkeästi myös omalla henkilökohtaisella koulutuspolullaan pisimmällä ja heidän työorganisaatioon liittyvät kehittämistoimet osaltaan kumpusivat myöskin sekä yksilöllisistä että muista laajemmista ja pitkän aikavälin tavoitteista. Asiantuntija-ideaalityypin tavoitteet liittyivät silti muita vahvemmin omaan uraan sekä yksilöllisiin tavoitteisiin. Hänen mahdollisuutensa vaikuttaa laajemmin organisaation muutoksiin on selkeimmin mitattavissa, sillä hänen asiantuntija-roolinsa myötä erilaisissa työryhmissä vaikuttaminen on laajempaa. Omassa työyhteisössä ilmennyt vaikuttaminen ja asioista päättäminen yleisellä tasolla ei vaikuttanut kovin organisoidulta ja etenkin kevyemmän tason päätöksiä tiimipalavereissa voitiin tehdä sillä porukalla, joka paikalla sattui olemaan. Toisaalta hierarkiaan liittyvät laajemman tason päätökset puolestaan saattoivat henkilöstön mielestä jäädä roikkumaan ja asioiden etenemisestä ei ollut juurikaan tietoa saatavilla.

”Edistyksellisten” kehittäminen ja tavoitteet liittyvät ”asiantuntijaa” enemmän esimerkiksi työtapojen kehittämiseen ja koko organisaation etuun. ”Sovittelija” näyttää ulospäin vähiten työorganisaatioon ja sen toiminnan kehittämiseen osallistuvana, vaikka pohjimmiltaan hän saattaakin olla hyvin sitoutunut ja omasta työstään nauttiva ja tunnollinen yksilö, joka persoonansa puolesta ei tuo toimijuuttaan yhtä näkyvästi esiin kuin ”edistyksellinen” tai ”asiantuntija” itselleen muodostuneen roolinsa kautta. ”Edistyksellisen” ja ”hiljaisen vaikuttajan” välinen näkyvin ero on tietynlaiseen johtajuuteen ja asioiden julkittuomiseen

liittyvä. Henkilökohtaiset tavoitteet ja intressit vaikuttavat osaltaan myös ammatillisen toimijuuden ilmenemiseen eikä vahva ammatillinen toimijuus yksinään tee kenestäkään työssään parempaa tai huonompaa, vaikka organisaation ja henkilön itsensä hyvinvoinnin, tuloksellisuuden ja sitoutuvuuden kannalta ammatillisen toimijuuden tason nostaminen on erittäin tavoiteltavaa. Hoiva-alalla näyttäytyvä ammatillinen toimijuus saattaa kuitenkin olla tämän tutkimuksen tulosten tulkinnan perusteella hyvin paljon liitoksissa työntekijän persoonaan, sillä ala sinänsä asettaa rajoitteita henkilön mahdolliselle urakehitykselle tai laajoille tulevaisuuden suunnitelmille. Omassa organisaatiossa esiintyvä ammatillinen toimijuus ns. pienemmässä mittakaavassa, on kuitenkin usealle haastateltavalle riittävää ja mahdollisuuksien rajoissa tapahtuvaa kokonaisvaltaista vaikuttamista ja kehittämistä. Ammatillisen toimijuuden ilmenemiseen vaikuttaakin yksilön ymmärrys olemassa olevista mahdollisuuksistaan sekä vallasta, jotka etenkin hoiva-alalla saattavat vaikuttaa suuresti ammatillista toimijuutta ilmentävän liekin kokoon. Ammatillisen toimijuuden tarkastelussa eri alojen välillä tuleekin siis huomata alan rajoitukset sekä alalle hakeutuneiden intressit ja persoona suhteessa verrokkialoihin. Mielenkiintoista oli kuitenkin huomata, että usealla vastaajalla kehittämismyönteisyys eri asioissa rajoittui paljon siihen, oliko henkilöllä itsellään henkilökohtaista intressiä viedä asiaa eteenpäin. Kollektiivinen ammatillinen toimijuus raotti kuitenkin ehkä hieman oveaan ainakin yhden haastateltavan konkreettisessa esimerkissä tiedon jakamisen suhteen. Toisaalta siinäkin pohjimmiltaan tiedon jakaminen kumpusi omista intresseistä ja tiedon jaon vaikutuksesta omaan työhön, sillä hoitajan työssä myös kollegan tekemä työ heijastuu konkreettisesti myös omaan työhön ja työkuormaan muiden tekemisten tai tekemättä jättämisten seurauksena.

Käyn seuraavaksi läpi ammatillista toimijuutta ilmentävät osa-alueet tyypiteltyjen luokkien perusteella, jonka jälkeen tuon ilmi lisää ammatillista toimijuutta rajoittavia tekijöitä digitalisoituvalla hoiva-alalla.

### 5.1.1 Edistyksellinen

”Edistyksellinen”-tyyppijakoon kuuluvat näkivät oman oppimiskäyränsä merkittävänä ja lähes jokainen koki oppineensa työssään paljon. Koettu oppiminen oli lähinnä työn kautta oppimista: itse työtapoihin, lääkkeisiin, haavan hoitoon sekä työkuulttuuriin ja potilaiden kanssa olemiseen liittyvää oppimista. Teknologia koettiin myös osa-alueena, jonka saralla uudet järjestelmät olivat tuoneet vähintäänkin varmuutta käyttää järjestelmiä sekä yleistä

ymmärrystä erilaisten järjestelmien toimivuudesta ja niiden tuomista mahdollisuuksista alalla. Toisaalta muutama vastaajista koki, että olisi hyvä, että organisaatioissa olisi henkilö, joka aktiivisemmin seuraisi teknologian kehittymistä ja sen tuomia mahdollisuuksia alalla, jotta organisaatiossa voitaisiin olla entistä vahvemmin perillä muuttuvista trendeistä ja tarjolla olevista apuvälineistä ja teknologioista. Ns. teknologiavastaavan olemassaolo saattaisi mahdollistaa myös nopeamman kehityksen ja hankintasyklin alati kehittyvän teknologian osalta osittain myös jatkuvasti vaivaavan hoitajapulan avuksi.

Hoitajan työssä osaaminen peilautuu vahvasti myös potilassuhteen kautta, jonka vuoksi oma ammatti-identiteetti on usein vahva nimenomaan hoivatyössä. Oman ammatti-identiteetin pohdinta ilmentää myös vahvaa ammatillista toimijuutta, mikäli siihen yhdistyy myös muita ammatillista toimijuutta ilmentäviä osa-alueita.

*”Tuota ylipäättään siis sairaanhoitajana oppinut sellaista niinku... Niin se on hirveän vaikea kuvailla.. sellaista potilaan kanssa olemista, potilaan kanssa kommunikointia ja mitä se on olla sairaanhoitaja ylipäättään, että kaikki mitä päivän aikana oppii. Joka päivä oppii jotain uutta tällaista sairaanHOIDOLLISTA, niin jotenkin se, että mitä on olla sairaanhoitaja. Mitä on olla ihmisen kanssa kontaktissa ja luoda sellainen hoitokontakti, niin se on jotain tällaista täysin aineetonta, mitä on hirveän vaikea mitata, mutta sen että esimerkiksi pystyy vertaamaan alkuaikoja, että miten helppo on lähestyä muita ihmisiä tai ottaa asioita puheeksi, niin sellaisessa on vuosi vuodelta kehittynyt ihan tosi paljonkin enemmän.. että olisi ihmeellistä verrata itseään siihen kun valmistui, joo. Että sellainen niinkuin arkuus on poistunut. Sellainen ujous, epävarmuus, ne alkaa lähtemään. Totta kai niinku kaikenlaisia teknisiä asioita ja hoidollisia tämmöisiä niin kuin, hoidollisia toimenpiteitä esimerkiksi oppii koko ajan, mutta se on jotenkin sellaista mitattavaa. Sitä sellainen, mikä on mittaamatonta, että sitä ei pysty mitenkään niinkuin. millään tavalla niinkuin kertomaan. Niinkuin se on, että miten luoda niin kuin hoidollinen suhde, miten olla sairaanhoitaja ja kuka on sairaanhoitaja, että kaikki on niin persoonallisia” (H2).*

Hoitoalalla työyhteisöissä tapahtuva, ns. järjestetty koulutus ei ole kovinkaan runsasta moniin muihin aloihin verrattuna. Konkreettisiin asioihin kuten haavanhoitoon ja uusiin järjestelmiin liittyvää koulutusta on tarjolla ajoittain tilanteen ja tarpeen mukaan. Kuta kuinkin kaikki vastaajat kokivat, että työn kautta tullut uusi oppi on ollut kuitenkin korvaamatonta ja oppimisskaala on ollut suuri. Kaikki oppiminen ja kehittäminen ei siis vaadi järjestettyjä tilaisuuksia vaan avoin organisaatio, jossa ammatillista toimijuutta on mahdollista harjoittaa, saattaa osittain riittää kehittymisen ja kehittämisen tunteen ilmenemiselle, alasta toki riippuen. Hoitotyössä olennaista on saada omat työrutiinit sujuviksi ja oppiminen liittyikin usein vahvasti oikeanlaisten ja itselle sopivien työtapojen löytämiseen. Kuten Eteläpelto (2008) ym.

toteavat, ei työtehtävissä oppiminen rajoitu vain työtehtäviin, välineisiin, menetelmiin ja työn kohteisiin vaan työntekijän minuus, identiteetti ja toimijuus kuvastavat yksilön osallisuuden tasoa työyhteisössä. Yksilön tiedollisen prosessin lisäksi toimijuus vaatii identiteettityötä sekä sosiaalisten- ja valtasuhteiden ymmärrystä, jota oma oppiminen ja osallisuus täydentävät (Eteläpelto ym. 2008).

Työtapojen ja uusien niuksien kehittäminen oli ominaista etenkin edistyksellisille ja ainakin yksi vastaaja kehitti näitä laajasti sekä itseään ja omaa työtään helpottaakseen että omaa työtaakkaansa keventääkseen.

*”Kyllähän sitä aina jotain niinku saadaan sitä omaa työtä kehitetty niin sanotusti..hmm. joo.. mikä ei vaadi niinku esimerkiksi mistään ylemmältä taholt..mitää rahaa tai mitään muutakaan. Sen asian kehittäminen niin niin.. Minä: toimintatapojen muutokset tai semmoiset? H1: Nii, nii. semmoisia Minä: että onko niitä sun mielestä helppo viedä eteenpäin vai niinku.. jos ei ne ole niinku rahallisia hankintoja. Tai kuunnellaanko semmoisissa asioissa teitä? H1: Joo siis kyllä silloin on niinku toisaalta oma fooruminsa. Elikkä siis juuri näissä osastopalaverissa, niin kyllä niin tosiaan saa kuka tahansa kenellä on jotain vaan mielessäni tuoda murheensa esille ja sillä sitten voidaan yhteisesti pohtia, että voidaanko sille asialle jotain ehkä tehdä vai onko se nyt sitten vaan; kaks ihmistä haluaisi, et toimittais näin ja nämä ja muut haluaa edelleenkin jotain muuta..hmm..Niin se vähän riippuu ketä siellä palaverissa sattuu paikalle, että mitä milloinkin mahdetaan päättää, mutta jos jotain muutoksia on, niin päätetään” (H1).*

Toiset kokivat nimenomaan apuvälineiden tuoneen oppimisen saralla olennaisimman osuuden ja etenkin sen, että koulutuksien järjestäminen oli ennen heikompa kuin tänä päivänä, jolloin ymmärretään perehdytyksen ja etenkin erilaisten järjestelmien käyttöönoton tärkeys niin asiakas- ja potilastyytyväisyyden kuin henkilökunnan hyvinvoinninkin näkökulmasta. Rohkeus käyttää teknologiaa sujuvasti työssä antaa mahdollisuuden saada myös mahdollisimman paljon hyötyjä irti eikä työntekijällekään aiheudu ylimääräistä stressiä uusien asioiden käyttöönoton myötä. Erilaisten asioiden oppiminen, kuten juuri teknologian, koettiin myös tuoneen mielenkiintoista, erilaista näkökulmaa ja haastetta työympäristöön. Pelko teknologiaa ja uusia asioita kohtaan helpottuu, kun asian kohtaa ja siihen saa oikeanlaisen ja oman työn näkökulmasta riittävän syvällisen perehdytyksen.

*”Joo, on ehkä avannut silmiä itselle sillä lailla, että on niin kuin rohkeampi kokeilemaan joitakin uusia ohjelmistoja; On vastaanottavaisempi, vaikka nyt kun niitä on tullut, niin en minä niihin tyytyväinen ole, mutta silti asenne niitä kohtaan on silti säilynyt ihan sellaisena, että että että kyllä niitä on hyvä kehittää ja olla myös mukana siis sellaisessa kehitysprosessissa” (H6).*

Moni asia vaikuttaa erilaisten roolien muodostumiseen työyhteisössä. Työyhteisön dynamiikka, yksilöiden persoonallisuuserot sekä henkilöiden väliset kemiat että yksilöiden ammatillisen toimijuuden taso vaikuttavat organisaatiossa yleisesti vallitsevan ilmapiirin ja valtasuhteiden ohella. Kokonaisuuteen vaikuttaa myös henkilöstön ammatillinen osaaminen ja sen myötä sitoutuminen omaan työhön, mikä osaltaan vaikuttaa edellä mainittujen asioiden lisäksi ihmisen haluun vaikuttaa ja osallistua. Osaaminen vaihtelee myös ihmisen yksilöllisten ominaisuuksien ja pyrkimysten perusteella, johon vaikuttaa myös henkilökohtaisesti motivoivat asiat sekä persoonallinen työote (Eteläpelto & Miettinen 1993, 57).

Persoonallinen työote ja omat tavat kehittää omaa tapaa tehdä työtä korostuvat etenkin hoiva-alalla, jossa on paljon sääntöjen ja rutiineiden ohjaamaa työtä. ”Edistyksellisten” on helppo ottaa asioita puheeksi ja sanoa oma mielipiteensä. Heille on tyypillistä myös tietynlainen luovuus omien työkäytänteiden soveltamisessa ja helpottamisessa ja he myös keksivät erilaisia toimintatapoja oman työn helpottamiseksi.

*”Mä koitan niinku omassa työssäni, että mä niinkuin välillä aina ehkä, en mä tiedä onko ’tylsistyä’ ihan oikea sana.. hmm.. mut mä voin kokeilla omassa työssäni jotain niinku erilaisia toimintatapoja ja sitten minä voin itse sitten...No sitten saa ihan itse päättää, et onko tämä toimiva vai ei, että otanko minä tämän niinkin jatkoon tämän jutun? Minä: OK joo, et sä kehittelet itsellesi tavallaan semmoisia henkilökohtaisia tavoitteita tai muutoksia? H1: Tai ehkä sellaisia, mitkä niinkuin liittyy johonkin esimerkiksi, että mä voin säästyä jonkun työn tekemiseltä”. (H1)*

Ammatillisen toimijuuden esiintyminen hoiva-alalla riippuu paljon persoonasta itsestään sekä työympäristöstä ja siellä vallitsevasta ilmapiiristä. Yksityisen sektorin työpaikoilla aloitteen tekeminen ja asioiden eteenpäin vieminen vaikuttaa olevan näiden tehtyjen haastatteluiden perusteella helpompaa kuin julkisella sektorilla, jossa byrokratian rattaat saattavat jo olemassaolollaan vähentää hoitotyötä tekevien aloitteellisuutta ja kehittämistä.

*”Minä: No miten sä koet että sä olet itse pystynyt vaikuttamaan erilaisiin muutoksiin sitten omassa työorganisaatiossa? tai pystytkö vaikuttaa? HI: Ei, Ei mun mielestä mitään hirveästi pystyt. Kyl sä voit aina ideoita antaa tai.. Tai jotain mut, että kyllä ne niinku jotenkin. Tommoisella kunnallisella puolella niin, ne on jotenkin niin.. Semmoinen niinku byrokratia kaiken niinku suhteen et et kaiken hankintaan tarvitaan niinku hirveän pitkä. Joku hakuprosessi ja joku ketä päättää saadaanko jotain hankkia. Minä: mmm HI: Ja saatikka sitten, että jos sinne tulee jotain sutta tai sekundaä niin se että se lähtisi niinku alta aikayksikön vaihtoon niin se ei kyllä sitten kanssa niinku tunnu todellakaan olevan.. Minä: niin että tavallaan vaikka olisi intoa niin kuin ideoiden ja muuta niin. Niin, tarkoitatko sitä että.. HI: Ne rattaat on aika hitaat. Minä: Tappaaks se sit jollain lail samall sitä intoa jollain lailla niiku.. HI: niinku yrittää vai? Minä: Nii.HI: Niin en mä tiedä. Kyllä se niinku tavallaan niihin asioihin mitä toisaalta niinku itse uskoo ja mitä itse näkee että voisi olla niinku mahdollista. Saada ni, kyllä niitten eteen nyt ehkä niinku jonkun verran jaksaa nähdä kyllä ihan vaivaa.. mutta että jos se niinku pari kertaa menee kuuroille korville, ni kyllä sitten yleensä sitten vaan toteaa, että olkoon sitten sillä selvä. Ei tullut muutosta tähänkään. Minä: Siihen sitten tyydytään vaan? HI: Niin no, siihen niinku on tyytyminen”.*

Yhteiset palaverit ovat kuitenkin hyviä foorumeja asioista keskustelemiselle ja uusien ideoiden esittämiselle. Vaikka palavereissa kukin edustaa omaan persoonaansa sopivaa roolia, mahdollisuus tuoda omia näkemyksiään ilmi, on haastateltavien mukaan hyvä.

Organisaatiossa vallitsevalla avoimuuden kulttuurilla ja hyvällä yhteishengellä on suuri vaikutus tiimipalaverien kulkuun. Enemmän suoraa kehittämistyötä tekevät kokivat ajoittain omassa organisaatiossaan muiden osalta vähäistä innokkuutta esittämilleen asioille, mikä varmasti osittain johtuu roolituksesta ja työnkuvan erilaisuudesta, vaikka tässä tapauksessa kehittämistyötä tekevät osallistuivat itse myös normaaliin hoitotyöhön. Jokaisessa organisaatiossa ja tiimissä on aina kuitenkin yksilöitä, jotka eivät halua osallistua tai kertoa mielipidettään. Kehittämistyötä tekevä henkilö kertoi yrittävänsä osallistaa tiimejä tietoisesti esittämällä kysymyksiä jokaiselta tiimin jäseneltä tai kehittämällä muita erilaisia tapoja osallistaa henkilökuntaa mukaan viemään asioita eteenpäin.

Työkäytänteisiin osallistuminen, roolit, päätösten tekeminen ja työkäytänteiden kehittäminen nivoutuivat haastatteluissa usein yhteen ja toisiinsa liitännäisinä. Myös keskustelu näiden teemojen ympärillä tavallaan toistui kaikissa kysymyksissä, hieman tarkennettuna tosin esitetyn kysymyksen johdattelemana. Oman roolin kuvaaminen helpottui huomattavasti, kun vastaajia pyydettiin miettimään omaa rooliaan esim. konkreettisen tilanteen kuten tiimipalaverin kautta. Suurin osa koki itsensä kehittämismyönteiseksi ja osallistuvaksi, vaikka ei aina äänessä olisikaan. Moni koki myös saaneensa ajan myötä varmuutta sanoa omia



mielipiteitään ääneen. Myös aremmat haastateltavat kokivat kuitenkin saavansa äänensä kuuluviin, mikäli törmäisivät epäkohtaan, joka todella häiritsee. Samojen asioiden toistaminen tiimipalavereissa ”osallistumisaktiivisuuden ja oman äänen kuuluviin saamisen vuoksi” nähtiin turhana, jonka vuoksi muutama kommentoi tuovansa asioita esiin ja osallistuvansa, mikäli hän koki voivansa tuoda keskusteluun jotain uutta näkökulmaa tai oleellista infoa. ”Edistyksellisten” kuvailun myötä ko. tyyppiä kuvaa positiivinen, muutos- ja kehittämismyönteinen asenne, johon liittyy asioiden eteenpäin vieminen paikalleen jämähtämisen sijaan. Tietynlainen analyttisyys sijoittui vahvemmin ”asiantuntijan” rooliin, mutta myös ”edistyksellinen sanansaattaja” painotti tiedon ja ymmärryksen tärkeyttä, esim. jonkin latinankielisen termin avaamisen kautta kaikkien tietoisuuteen jaettavaksi hoidollisen kokonaisymmärryksen laajentamiseksi. Tiedon jakaminen muille nähtiin hyödyttävän sekä itseä että muita myös muiden lisääntyneen tietoisuuden ja sen kautta muuttuneen toiminnan myötä.

*”... no ainakin nyt tuo kun taas on opiskelija, niin ne on hirveän hyviä paikkoja. Pitää itse ryhdistäytyä, mieltä ja ja tiedonhaku on tosi tärkeä meidän yksi osa, että sä et niinkuin todellakaan jämähdä kun asiat menee... eteenpäin siis..otetaan nyt vaikka joku...kinestetikkaa ja tämmöistä mitä sun koulutukseen on kuulunut.. Niin todella tärkeää, että heti avaat sen itsellesi: Mikä tämä asia on ja viet sitä mahdollisesti eteenpäin.. On turha lukea jotakin mitä jostain asukkaasta on kirjoitettu...niin jos siellä on ihan hirveästi latinaa...- Itseäni kiinnostaa todella paljon, että jos mä kohtaan jonkun vieraan sanan, mä lähden heti hakemaan..ja siksi se on tosi tärkeätä, että juuri näissä tiimin palavereissa kun ollaan, niin mä esimerkiksi aukaisen sitä, jos käydään joku lääkäriinlausunto jossain, jonkun asukkaan, jotakin on tapahtunut ja sitten katsotaan mitä ja aukaistaan ne sanat. Aukaistaan esimerkiksi joku miksi hänellä on aloitettu tällainen lääke ja mihin se on.. ettei vaan niinku ”ahaa hänelle tämmöistä” ... niin se on mun mielestä hirmu tärkeää... se on minulle tärkeää, että mä saan, mä tiedän ensin ja sitten mä levitän työyhteisöön. Se on meidän kaikkien etu. On myös minun etu, että tuo mun kollega tietää.. Ja niinku joo, kaikki se tieto mihin sinä perustat sen toimintasi”.*  
(H4)

Vaikka lähes jokainen vastaaja mainitsi olevansa kehittämismyönteinen, kukin omalla tavallaan, ei kehittämismyönteisyys suoraan kuvasta ammatillisen toimijuuden tasoa yksinään. Varsinainen kehittämisaktiivisuus ei joka organisaatiossa ole kovin yleistä, etenkin kovin edistyksellisten tai poikkeavien ideoiden suhteen. Alla olevan haastateltavan subjektiivinen kommentti saattaa toisaalta johtua myös oman ammatillisen toimijuuden kriittisyyden tasosta.

*”Joo, ei meitä nyt ihan hirveän montaa ole, ketkä ihan oikeasti sitten niinku.. sanotaan.. että tekee ’niitä ihan oikeita kehitysehdotuksia’ niinkuin joidenkin asioiden eteen, vaikka niinkuin vaikka joku nyt osaisi sanoa, että ”otan enemmän maitoa kuin kermaa”, niin, että osaa esittää jotain, että ”Tilataanpa kauramaitoa”, niin että on jotain niinkuin siis oikeasti edistyksellistä tai niin kuin, että tekee niitä jotain ehdotelmia, mitä joku muu ei ole tehnyt” (H1).*

Oman toiminnan realistinen analysointi on osa ammatillisen toimijuuden ja etenkin ammatti-identiteetin pohdintaa. ”Edistyksellisen” rooli työyhteisössä on monilla työpaikoilla tärkeämpi kuin usein osataan ajatellakaan, sillä hyvän hengen ja innostavan ilmapiirin luominen ei ole helppoa, mikäli sellainen ei valmiiksi työyhteisössä vallitse. Hyvä työyhteisö ja ilmapiiri on myös työnantajan etu, sillä sen myötä myös työt tulee paremmin tehtyä kuin työyhteisössä, jossa voidaan huonosti ja jossa on paljon mm. sairauspoissaoloja. Hyvä yhteistyö ja työyhteisö syntyy kuitenkin erilaisten ihmisten kombinaatiosta, jossa jokaista arvostetaan ja jokaisella on mahdollisuus tulla kuulluksi ja kehittää sekä itseään että työympäristöään riittävästi omiin tarpeisiin, tavoitteisiin ja mahdollisuuksiin peilaten.

### 5.1.2 Asiantuntija

Asiantuntijan profiiliin liittyy tietynlainen kriittinen ajattelu ja sen kautta mittasuhteiden asettaminen käsiteltäville asioille. Asiantuntija suhtautuu asioihin myös hyvin järkipäisesti sekä maltillisesti. Hän myös osaa antaa aikaa ajattelulle ja päätösten hautumiselle ja sitä kautta rationalistiselle päätöksenteolle. Asiantuntija kaipaa uusille toimintamalleille ja työnsä tueksi klinisen näytön tai muuten asiantuntevan perustelun. Tehokas ja määrätietoinen työn tekeminen on hänelle mieluista.

*”Mä yleensä..niin moneen asiaan reagoin sillä tavalla, että että jos mulla on niinku näkemyseroja niin mä odotan niinku muutaman päivän ennen kuin..mitään niinku. Niin että mun pitää niinku vähintäänkin yhen yön mutustella asiaa, että että meillä on siis tässä niinkun viime ajat ollut semmoista, että meil on työntekijäpula ja sen takia ollaan jouduttu jotain hoitomuotoja niinko rajaamaan kokonaan pois ja vähentämään niinku iltavuoroja ja työaikoja. Tuommoisia.. näihin mä aina lähtökohtaisesti oon defensiivisessä linjassa ja sit mä niinku..yritän järkeistää itselleen minkä takia niinku tää ratkaisu on ehkä ihan ok..mutta joskus se vaatii sitä, että .täytyy niinku muuttaa sitä omaa kantaa sitten kuitenkin joo. Sen takia en itse välttämättä niinku ota suoranaisesti kantaa, vaan*

*sanon et mun tarvii mieltii tätä ennen kuin sanon yhtään mitään. Kaikki mistä mä koen, että mulla on niinku., no ei ihan kaikkea, siis omien intressien mukaiset asiat, että niinku haluan oppia lisää, aktiivisesti niinku hakeudun..mut sitten on semmoisia asioita missä en ole niin hyvä..mutta että sitten, että on niinkuin sellainen kynnyks, että..ei nyt.. ei oikein kiinnosta niin sen enempiä.. että jos jotain asiaa pitäisi ruveta tekemään uudella tavalla, mikä lisää työtä ja on kliinistä näyttöä vastaan.. niinkuin tai sillä ei ole kliinistä näyttöä--En tykkää ja sitten tykkään niin kun semmoisesta, että että niin kuin, että pitäisi asiat tehdä niinku mahdollisimman tehokkaasti ja sen mukaan miten niinku et hyödyntää semmoista..sitä aikaisempaa näyttöä”. (H5)*

Asiantuntijan rooli työyhteisössä on usein tukea ja turvaa työyhteisöön tuottava, mikä näkyy käytännössä sen kautta, että hänen asiantuntemukseensa luotetaan ja häneltä sen myötä myös pyydetään apua ja kysytään mielipidettä.

*”Mä olen varmaan semmoinen joka.,siis mä olen aika paljon semmoinen.. jolle aina pistetään viestiä tai soitetaan, jos tulee tenkkapoo. Joskus olen joo vastannut myöskin lomalta.... Tosi paljon olen auttanut ja kouluttanut tuossa käyttöönnotossa ja. joo mut sit jos niinku jos on niinku, että pitää valita.. tehdä ratkaisuja joidenkin asioiden suhteen.. missä niinku.. että tai siis ei ole mitän järkeä, niin mun on pakko tuoda se esille; ei niinku sitä et mikä on minun mielipide vaan se, että oletteko te ajatellut tätä näkökulmaa tässä asiassa....”.(H5)*

”Asiantuntijan” näkökulmasta asioihin vaikuttaminen ja jopa päätöksen tekoon osallistuminen saattaa olla erilaista kuin muissa tyypeissä sen vuoksi, että ”Asiantuntijaa” usein konsultoidaan ja hän pääsee roolinsa myötä kertomaan ja keskustelemaan näkemyksistään eri tavalla kuin kollegansa. Hänelle on saattanut kertyä eniten kokemusta tai tietämystä esim. digitaalisesta apuvälineestä oman pääkäyttäjäroolinsa tai muuten oman aktiivisen roolinsa kautta. Usein ”Asiantuntijan” kiinnostus työssä olevaan vastuualueeseen tai asiantuntijuuden kohteeseen kumpuaa omasta kiinnostuksesta asiaa kohtaan myös mm. vapaa-ajalla (esim. teknologia).

*”Asioiden valmisteluun. No mä luulen, että aika hyvin pystytään niinku vaikuttamaan semmoisiin asioihin mitä niinku tänne tuodaan tai otetaan. Tuntuu, että ehkä silloin kun tämä digitalisaatio asia tuli, että tuli liikaa kaikkea, niin kyllä me silloin sanottiin, että ”hei nyt on, ehkä liikaa. Pitäisikö ottaa yksi asia kerrallaan?” (H7)*

Yksilöllinen etu on yksi näkökulma nähdä työkäytänteiden kehittämiseen liittyvä intressi sen pohjimmaisena syynä, mutta toisaalta myös päinvastoin; koettu ymmärrys siitä, että tiedon jakaminen on kaikkien etu -myös oma etu. Individualistinen tapa ajatella työkäytänteiden kehittämistä pelkästään yksilöllisestä näkökulmasta on yhteyksissä enemmän ehkä selkeämpiin tulevaisuuden tavoitteisiin sekä ikään. Yhteisöllisempi ajattelutapa tiedon jakamisesta pitää sisällään myös oman edun, mutta ei yhtä vahvasti kuin pelkässä yksilöllisen näkökulman omaavassa ajattelutavassa. Yhteisöllisempi ajattelutapa ei heijastele kuitenkaan pelkästään kaikkien yhteistä hyvää vain organisaatiotasolla vaan myös potilaan huomioiminen, työn laatu ja muiden virheistä kärsiminen ovat mahdollisesti tämän ajattelutavan taustalla. Joissain yhteyksissä siihen saattaisi liittyä myös oman asiantuntijuuden pönkittämistä, mikä ei kuitenkaan tässä tapauksessa ilmennyt millään lailla. Toisaalta muiden neuvominen oli myös organisaation tasolla oppimiseen vaikuttava asia, mikä samalla liittyi myös siihen, että digitalisaatioon liittyviin muutoksiin saattavat suhtautua paremmin ne henkilöt, joiden oma tietotekninen osaaminen on hyvää tai joilla on omaa henkilökohtaista kiinnostusta aiheeseen. Jatkuva neuvominen ja muiden opastaminen saattaa joskus kasaantua tietyille ihmisille, jotka koetaan organisaatiossa auttavaisiksi sekä osaaviksi henkilöiksi tarvittavan avun suhteen.

*”Toiset sitten osaa käyttää paremmin ja toiset osaavat neuvoa toisia. Ja sitten aina nyt tietysti löytyy niitä ketkä ei tunnu oppivan ja muistavan, vaikka monta kertaa selostetaan, että... no mutta tietysti jokaisella ihmisellä nyt on oma kykynsä siihen oppimiseen, et kuka oppii ehkä milläkin tavalla ja muuta.. niin..niin kyllähän se nyt tietysti aina sitten jonkun verran rasittaa sitä omaa työtä, kun on niitä ketkä ei tunnu sitten tosiaan millään toistamisella, niin se ei vaan saa hallintaan” (H1)*

### 5.1.3 Sovittelija

Suurin osa haastateltavista koki itsensä kehittämismyönteiseksi, mikä ei suoraan kerro ulospäin näkyvää kehittämisaktiivisuutta. Moni koki myös saaneensa ajan myötä varmuutta sanoa omia mielipiteitään ääneen. Myös aremmat haastateltavat kokivat kuitenkin saavansa äänensä kuuluviin, mikäli törmäisivät epäkohtaan, joka todella häiritsee. Samojen asioiden toistaminen tiimipalavereissa ”osallistumisaktiivisuuden ja oman äänen kuuluviin saamisen vuoksi” nähtiin turhana, etenkin ”asiantuntijoiden” ja ”sovittelijoiden” toimesta.

”Sovittelija” on tyypittelytulosten mukaan henkilö, joka ilmentää omaa ammatillista toimijuuttaan työyhteisöissä enemmän muilla keinoin kuin omaa mielipidettään ääneen

kertomalla. Usein arkikäsitteiksemme esimerkiksi henkilön aktiivisuudesta perustuu hänen ulkoisiin piirteisiinsä, vaikka yhtä lailla hiljaisemman henkilön vaikutus työyhteisön ilmapiiriin tai yhteisten asioiden edistämiseen voi olla vähintään yhtä suurta kuin äänekkäämmänkin henkilön panos. Toki asioiden sanoittamisella ääneen saadaan aikaiseksi keskustelua ja sitä kautta asioita voidaan viedä eteenpäin, mutta se ei ole ainut keino vaikuttaa ja ilmentää ammatillista toimijuutta. Työyhteisössä on tärkeää huomioida erilaiset persoonat ja erilaiset tarpeet sekä luoda mahdollisuuksia myös hiljaisemmille esimerkiksi kysymällä heidän mielipidettään. Turvallisen ja luotettavan ilmapiirin vaikutuksesta jokaisella on näin mahdollisuus päästä vaikuttamaan myös sanallisesti (mikäli lisäksi esim. sähköistä palautteenantoa tms. ei käytetä).

*”On, kyl on kyllä hiljaisempia ja mun mielestä se on myös hyvä asia, jos on kaikki on sanottu miksi tarvii omaa ääntäsi siihen samaan asiaan. Mutta toki kaikki sallitaan, mutta se on niinku... Mä ajattelen niin, että että jos se on jo kaluttu, se asia ei ole mitään sanottavaa, niinku ei mun tarvii uudelleen sitä puhua. Minä: Joo ja toiset miettii pidempään ja nopeimmat kerkii aina sitten tietysti sanomaan. H4: juu, juuu mut kyl me niit sit aika usein tiimipalavereissa heitetään et hei, mitä sä ajattelet tästä? Joo mun mielestä se on kauhean hyvä, et heitetään myös sitten niille hiljaisille, koska siellä voi olla joku tosi arvokas joku sanominen, että wow ja kaikki on, että niin niin voisi ajatellakin.. Mun mielestä se on tosi tärkeetä, että voidaan ottaa kaikki huomioon. Et ei meillä mitään isoja porukoita oo..., että se on se meidän tiimi siellä sitten” (H4).*

Omaa roolia pohdittaessa osallistumisaktiivisuus tulee esiin myös ”sovittelijan” kohdalla, mutta selkeästi epävarmemmin mahdollisesti juuri oman sovittelevan ja tilanteita tasapainottavan roolin vuoksi. Asioiden kärjistyminen ja jyräävien persoonien aiheuttamat tilanteet eivät ole ”sovittelijan” mieleen. Tähän ryhmään kuuluvat eivät selvästikään halua aiheuttaa kenellekään muulle huonoa mieltä, mikä toisaalta saattaa olla kehittämistilanteissa ongelmallista, sillä muutokset usein tuovat esiin myös epämiellyttäviä asioita, joissa kaikkien miellyttäminen ei onnistu. Sovittelijan näkökulmasta asiat toki voidaan varmasti hoitaa ilman konflikteja myös haastavissa tilanteissa ja sovittelijan roolissa korostuukin asioiden yhteen vetäminen sekä vastakkaisia mielipiteitä edustavien ymmärrys.

*”No varmaan semmoinen osallistuva. [omaa roolia kysyttäessä] Minä: Miten se näkyy? H6: No kyllä mä yritän. Kuunnella muiden ajatuksia ja sitten tuoda omia esille ja saada niistä niinku... Ehkä mä oon sellainen sovittelija hahmo et sit yrittää niinku myös niinku ehkä vetää yhteen jotakin, että hetkinen, että no voisko nää sit niinku, että että voitaisiinko niinku vaikka molempia huomioida jotenkin ja... En koe ainakaan olevani jyräävä. Mutta tuota mut kyl mä sit sanon sen ajatukseni, mikä mulla on, että jos on vaikka niinku kriittinenkin ja sitten myös*

*kehun kyllä... Minä: joo. H6: Että semmoinen vähän niinku että en halua olla ilkeä ketään kohtaan ja aktiivisesti osallistun ” (H6).*

Oman mielipiteen ilmaiseminen sovitteluvaan sävyyn, jos lainkaan ilmenee myös muissa vastauksissa. Myös muiden miellyttäminen ja ylipäättään muiden ihmisten mielipiteiden miettiminen on ”sovittelijalle” ominaista. ”Sovittelijan” vahvuus nimenomaan sovittelijana toimimisessa saattaaakin piileä juuri siinä, että muiden ihmisten mielipiteiden ja tunnetilojen havainnointi ja pohtiminen edistää kokonaisvaltaisen tasapainon syntymistä, vaikka ”sovittelijan” oma persoona ja omat mielipiteet jäisivätkin tällöin hieman taustalle.

*“Aa, no. Alkuun mä olen ollut varmaan aika sellainen, hiljainen ja sellainen niinkuin seurannut aina välillä enemmänkin, että mä olen yrittänyt aina vähän niinkuin miellyttää kaikkia. Mä en ole halunnut niinkuin olla mitenkään sellainen, että mä kerron mielipiteeni.. mielipiteeni vahvasti. ” (H7).*

”Sovittelijan” osallistuminen voi ilmentyä myös muunlaisten roolien kautta. Puheenjohtajan rooli ei hänelle olisikaan ehkä osuvin, mutta sihteerinä toimiminen luo aktiivisen osallistumisen lisäksi turvallisen roolin jättäytyä tarkkailijan rooliin, josta kuitenkin on mahdollista päästä tarvittaessa puuttumaan tilanteeseen. Sihteerin roolissa vallankäyttö ilmenee kirjattavan tuotoksen kautta. Vaikka sihteerin tehtävä on kirjata vain puhuttu asia ylös, muodostuu hänelle kuitenkin rooli toteuttaa tehtävä omalla tavallaan ja kirjallisen muotoilun kautta painottaa käsiteltäviä asioita.

*”No mä olen yleensä se, joka sitten pitää kirjaa. Minä: Onko se sun oma oma.. Oletko sinä itse se käsi pystyssä, että minä voin olla...? H4: Se on vaan langennut minulle... ja koska ehkä.. Mun ulosanti.. varmaan ehkä aina jotakin sanon.. On mitä on ja sitten se kirjallinen tuotos on mulle tärkeitä. Joo, niin mielellään mä teen näitä muistioita ja sitten tietokoneella..sieltä se lähetetään kaikille muille sähköpostilla, jotka on siinä ollut” (H4).*

Lähes kaikki kokevat saavansa persoonastaan tai roolistaan riippumatta mahdollisuuksia vaikuttaa työyhteisössä. Työnkuvasta riippuen ”sovittelija” voi päästä monellakin tapaa kehittämään organisaation toimintatapoja, esimerkiksi järjestelmiin liittyvä kehitys koskettaa

kaikkia työyhteisössä ja siihen liittyvä kehitys palvelee kaikkien käyttäjien intressejä sekä sujuvoittaa omaa työtä, jonka kautta sen kehittämisen suhteen on helppo aktivoitua.

*”Juu on silleen kyllä, et jos tulis joku...Huomaa jonkun ongelman, joka kohdataan...tai no esimerkiksi niitä kun meillä on siinä \*xxx-järjestelmässä\*, kun kirjoitetaan asukkaista.. niin on erilaisia huomiolaatuja.. niin sitten on joskus tullut joku idea, että voisiko tämä olla siellä sellainen ja tällainen... niin sitten on niinkuin tehnyt sen..joo, että kyllä on hyvät niinkuin mahdollisuudet (mahdollisuudet vaikuttaa)” (H3).*

Haastattelujen aikaan tapetilla oli laaja sairaanhoitajien lakko ja COVID-19 pandemiankin myötä hoiva-alaa on varjostanut laaja alan palkkaukseen ja työoloihin liittyvä kritiikki, jota lakko osaltaan ilmensi. Hoitajapula tuo lisää haasteita alalle, johon myös alla oleva haastateltava viittaa. Kehittämismyönteisyys ei aina tarkoita kuitenkaan sitä, että henkilö itse olisi viemässä asioita eteenpäin organisaatiossa vaan kyse on enemmän mukana olemisesta ja osallistumishalukkuudesta -tai aktiivisuudesta jonkin asian kehittämisen suhteen. Kuten yksi haastatelluista (H1) aiemmin totesikin, organisaatioissa tarvitaan erilaisia persoonia, joista jokainen tuo oman panoksensa asioiden eteenpäin viemiseksi ja positiivisen työilmapiirin luomiseksi.

*”Hmm. Kyllä mä olen niinku aina aika innokas. Ehkä itse en tuo välttämättä niin paljon kehittämissajatuksia esille, mutta sitten jos on jotain sellaisia, että et halutaan jossain jotain asiaa niinkuin muuttaa parempaan tai että sillä lailla, että se vähentäisi meidän työntekoa jollain tapaa, niin kyllä mä olen aika innokas sitten semmoisten asioiden suhteen.... no, ehkä mä olen sitten aika huono ehdottamaan, että että en mä osaa yleensä miettiä hirveästi tuollaisia asioita, niinku et jotain asioita pitäisi kehittää. Ehkä enemmänkin se, että mä oon aina valmis kokeilemaan ja sitten jos joku ei toimi niin kyllä kerron sen ja jos toimii niin sitten kerron senkin ja se on hyvä juttu. Joo,mut ehkä mä oon semmonen ihminen, että mä niinku oon sitten valmis kokeilemaan...: Mä luulen et et se oma kiinnostus vaikuttaa tosi paljon siihen. Itsellä ei ole välttämättä niin kova kiinnostus, mutta en mä myöskään kehitä mitään hirveesti ja se on varmaan nyt kaikilla aika vähäistä, että ei oikein niinku kehittämiseen ole aikaa, että sitä tekee sen vuoron ajan perustyöt ja se on aikalailta siinä”(H7).*

## **5.2 Ammatillista toimijuutta rajoittavia tekijöitä**

Ammatillisen toimijuuden harjoittamista rajoittaa hoitajien työssä osaltaan työyhteisön auktoriteetteihin ja hierarkiaan liittyvät asiat, alan säädökset, toimintaohjeet sekä työolot ja -

ympäristö. Jatkuva resurssipula aiheuttaa työyhteisöissä sen, että esimiehiltä kuluu suuri määrä energiaa työvuorojen -ja resurssien suunnitteluun. Hoitajat puolestaan kärsivät omassa työssään resurssipulasta sen kautta, että he joutuvat itse joustamaan työvuoroissa ja paikkaavat puuttuvaa väkeä omalla panoksellaan myös työvuoronsa aikana.

Ammatillisen toimijuuden toteutumista hoitajien keskuudessa rajoittaa käytännön tasolla se, että henkilöstö ei pääse vaikuttamaan ja tekemään päätöksiä laajemmalla tasolla omaan työhönsä liittyen. Toisaalta osa kokee, että vaikuttaminen työyhteisössä on mahdollista omaa tarvetta tyydyttävissä määrin, mutta toisaalta taas vaatimusten ja tavoitteiden kasvaessa ymmärrys omien mahdollisuuksien rajallisuudesta muuttuu. Päätösten tekeminen työssä näyttäytyi muutamassa haastattelussa jopa saman haastateltavan mielissä hieman ristiriitaisena. Oman tiimin päätöksentekoon liittyvien asioiden kohdalla koettiin, että mahdollisuus vaikuttaa ja päättää oli melko suuri, mutta laajemmin tarkasteltuna asia näyttäytyi luonnollisestikin päinvastaisena, johon vaikutti nimenomaan päätöksenteon ja roolien hierarkisuus ja byrokratia etenkin julkisella sektorilla työskentelevien mielestä. Toisaalta osallistuminen ja asioista keskustelu ei aina välttämättä altista päätöksentekoon, mutta yksilö voi kokea silti pääsevänsä vaikuttamaan, vaikka ei suoranaisesti osallistumisensa kautta pääsekään tekemään varsinaisia päätöksiä. Ammatillisen toimijuuden näkökulmasta tarkasteltuna, yksilön kokemus omasta osallistumisestaan on kuitenkin tärkeämpää kuin varsinainen todellisen vaikuttamisen taso ulkopuolisesta näkökulmasta tarkasteltuna.

*”..sitten palvelusta vastaavalle taholle niin, laitettu palautetta tai keskusteltu, että voiko jotain muuttaa meidän yksikölle, niin kuin räätälöidä jollain tavalla, niin sillä siinä mielessä kyllä, mutta millään tavalla me ei päätetä siitä mitä me otetaan käyttöön, vaikka se tulisi suoraan meille hoitajille. Niin meillä ei ole valtuutta siihen”. (H2)*

Yksi kokee voivansa vaikuttaa niin paljon kuin haluaa, mutta toisessa organisaatioissa taas toinen kokee, että ei voi vaikuttaa juuri mihinkään. Tämä johtuu osittain henkilön kokemuksesta nähdä kokonaisuus suhteessa realistisiin mahdollisuuksiin vaikuttaa sekä niiden asioiden toteutuminen, joihin käytännössä on mahdollista vaikuttaa edes vähän tai välillisesti. Toisissa organisaatioissa henkilökuntaa otetaan mukaan suunnittelemaan ja kehittämään aikaisemmassa vaiheessa, jolloin henkilöstölle myös saattaa vahvemmin jäädä



mielikuva, että ovat päässeet vaikuttamaan, vaikka lopputulos ei suoraan olisikaan henkilöstön eniten toivoma vaihtoehto. Myös asioiden ja ehdotusten käsittely ja läpikäynti organisaatiossa vaikuttaa siihen, miten henkilökunta näkee kehittämisprosessien kulun kokonaisuudessaan. Jos ehdotuksille ja ideoille saadaan selkeä perustelu myös sellaisten asioiden kohdalla, jotka eivät voi syystä tai toisesta edetä, jää henkilöstölle joka tapauksessa mielikuva siitä, että heitä on kuunneltu ja aktiivisuus myös uusien asioiden ehdottamiseen tulevaisuudessakin säilyy.

*”Niin paljon kuin haluaa. Kyllä saa osallistua ja keskustella, että aika harva asia sitten...se tulee sitten lainsäädännöstä ja muusta tämmöisestä, mikä on niinku näin valmiiksi päätetty. Siihen ei ole mukisemista..Meillähän, meillähän monta lainsäädäntöä terveydenhuollossa määrää paljon asioita ja sitten siihen, miten me niin kuin, miten se toteutetaan, niin siinä on niinkuin hirveän hyvä sitten... Että tiettyjä asioita tulee... Niin kuin, että joku toi välissä pureskelee sen ..että näin toimitaan täällä ja sitten käyttää tarkastajia. Jos on jotakin niin sieltä mutta...me voidaan esittää niinku toiveita ja pyyntöjä ja sitten niitä pohditaan ja sitten niinku tavallaan alistetaan vaikka tiimeille, että että näette, kuka näkee mitä hyötyjä”.*  
(H4)

Valtasuhteisiin ja auktoriteettiin liittyvät kokemukset ovat selkeästi yleisempiä suuressa organisaatiossa ja julkisella sektorilla kuin yksityisellä sektorilla. Organisaation koko ja rakenne taustalla vaikuttaa myös päätöksenteon hierarkiaan. Yksityisellä sektorilla voidaan hankintoja esimerkiksi tehdä alueellisesti joustavammin kuin julkisella sektorilla, jossa kilpailutus on säännellympää ja myös määrärahojen käyttö rajatumpaa.

*”Ehkä se on niitä ylilääkäreiden auktoriteetti juttuja mihin ei pysty itse vaikuttamaan. Jos hän on antanut jonkun mielipiteensä, niin sitten vaan mennään sen kanssa.. joo ja sitten siellä ei lähdetä astumaan toisten varpaille eli jos joku ylilääkäri on jotain sanonut, niin sitä ei lähtökohtaisesti lähdetä muuttamaan niinkuin ellei sitten ole joku ihan oikein tosi merkillinen, iso syy niinku...( H5)*

Byrokratia itsessään on hoitajien aitoon kokemukseen perustuvaa, mikä samalla myös vaikuttaa hoitajien motivaatioon pidemmän päälle tehdä ehdotuksia, sillä taustajärjestelmän hitaus ja hierarkisuus on useaan kertaan koettu eikä sen vuoksi välttämättä motivoi viemään asioita eteenpäin kuin sitkeimmissä tapauksissa. Työkäytänteiden kehittämiseen osallistuminen on tämän tutkimuksen perusteella ammatillisen toimijuuden vahvuuteen ja

persoonaan sidonnaista hoiva-alalla. Varsinainen hoitajan työ on melko lailla rutiininomaista, vaikka siihen lisämausteensa tuovat potilaat, työympäristö ja oma erityisosaaminen ja sen kehittäminen. Monelle rutiininomainen työ saattaa luoda turvaa ja selkeät raamit. Epäkohtiin tarttuminen ja niiden parantaminen on toki luontainen ja positiivinen tapa toimia työyhteisössä, mutta kaikilla ei välttämättä ole sen suurempia pitkän tähtäimen tavoitteita yksilö- tai organisaatiotasolla, mikäli asiat ovat omaan tahtotilaan ja elämäntilanteeseen sopivat. Yksi haastatelluista mainitsi nimenomaan elämäntilanteensa vaikutuksen sille, että tekee mielellään työtä, jossa ”työt voi jättää töihin sieltä lähtiessään”. Kehittämismyönteisyys oli yhteistä lähes kaikille haastatelluille, mutta kuten aiemmin todettu sen ilmentyminen työorganisaatiossa oli hyvin persoonaan ja hänen intresseihinsä liittyvää. Työkäytänteiden kehittämisestä puhuttaessa saattaa helposti sekoittua kehittämismyönteisyys, aktiivinen kehittäminen ja uusiin muutoksiin sopeutuminen ja niiden oppiminen. Tietyntyylinen rutiininomainen työ sekä työyhteisö, jossa ei vapaasti pääse vaikuttamaan ja tuomaan mielipiteitään esiin toimii ammatillista toimijuutta rajoittavana tekijänä.

Tämän lisäksi aiemmin mainittu resurssipula ja senkin myötä entisestään lisääntyvä kiire vähentää työntekijöiden mahdollisuuksia olla luova ja ammatillista toimijuutta ilmentävä hoitaja. Uudet järjestelmät ja teknologia osaltaan on monelle loppujen lopuksi ihan positiivinen lisä, mutta vaatii ylimääräistä aikaa, joka on muutenkin kortilla.

*”No ehkä just et ne vie aina aikaa, sitä kumminkin niihin tarvitaan. Sitten tarvitaan koulutuksia ja sitten ne yleensä uutena välttämättä ei toimikaan sitten ihan niin yhtä hienosti kuin on alunperin ehkä suunniteltuja että niinku ja tarvitaan toisaltaan taas sitä työaikaa, mitä meillä ei nyt muutenkaan tunnu olevan ihan aina siihen perusasiaankaan....siis se on usein se kiire, mikä tappaa muutenkin työssä kaiken niinkuin innostuksen kyllä niinku.. Kyllä se aika lailla tappaa sitä niinkuin niin sanottua kehitysintoa, mitä voisi muuten niinkuin löytyä kyllä, että ”hei tästä tulee varmaan joskus tosi hyvä”... jos ei ole aikaa keskittyä siihen perustyöhön, niin saatikaan sitten, että sinun tarvitsee siihen sitten yli extrasti jotain.. vaikka sä niinku näet sen kyllä toisaalta mielessäsi, että se tulee tulevaisuudessa helpottamaan varmasti sitä asiaa”. (H1)*

Pohjimmiltaan monen hoitajan taustasta löytyy paljon ammatillista toimijuutta ilmentäviä tekijöitä, jotka kuitenkin vallitsevien olosuhteiden varjossa eivät pääse toteutumaan täysillä mahdollisuuksillaan.

*”Niin no varmaan just se, että että on tullut tämän meidän niinku perus säätämisen päälle vielä lisää säätöä, niin se on ollut varmaan se, että kun ne*

*niinkuin ne perusteetkin on levällään niin siitä on tullut vielä niitä sellaisia lisää liikkuvia osia siihen päälle” (H6).*

Myös johtamisella on oma vaikutuksensa kokemukseen siitä, että asiat menevät eteenpäin ja kehittämisehdotuksia ja henkilöstöä ylipäätään kuunnellaan, mikä vaikuttaa myös henkilöstön motivaatioon, hyvinvointiin ja ammatilliseen toimijuuteen. Moni vastaaja koki, että esihenkilölle on helppo mennä puhumaan ja hän on periaatteessa saavutettavissa, vaikka fyysisesti olisikin jossain muualla. Myös johtamisen saralla kuitenkin henkilöstömuutokset ja vaihtuvuus osaltaan haittaa työntekijöiden arkea. Johtajuutta ja esihenkilöä kaivattiin monessa organisaatiossa, jonka perusteella voidaan myös tehdä johtopäätös, että johtajuuden ja esihenkilön puuttuminen rajoittaa osaltaan ammatillisen toimijuuden parasta mahdollista ilmentymää organisaatiossa. Esihenkilöillä esiintyneinä heikkouksina mainittiin mm. puolueellisuus, tietynlainen kaupankäynti esim. työvuorojen tekemisissä, vastuun ja johtajuuden puuttuminen ja ylipäätään esihenkilön ja kehityskeskusteluiden puuttuminen, jotka myöskin rajoittavat ammatillisen toimijuuden ilmentymistä henkilöstössä.

*”No meillä on ollut kehittämispäiviä. Niissä aina sovitaan jotain, mutta sitten vähän niinku jatkuu aina samaan tapaan... ja.. Minä: Mistä se sun mielestä johtuu, että ei sitä saada ratkaistua? H6: No. Kai se johtuu sitten siitä, että meillä ei varsinaisesti ole sellaista niinku johtoa tässä, josta niinku tulisi että.. se on niinkuin tietyllä tavalla eteenpäin että..että kaikki olisi aina niinku ratkaistavissa sillä, että että aina niinkuin esihenkilö olisi se, joka niinkuin päättää ja silloin olisi kaikki hyvin, että toki se on etu myös, että me ollaan tosi itseohjautuvia kaikki työntekijöinä, mutta ei ehkä sitten kuitenkaan kaikessa se ole hyvä, että kaikki vähän sitten tekee niinkuin itse parhaaksi näkee ja koittaa selviytyä siinä omassa roolissa aina sen vuoron... että joo.. että paljon aina tehdään uusia sopimuksia, mutta sitten me ei pysytä niissä yhtään perillä, että meille tulee jatkuvasti uusia linjauksia ja uusia ohjeita ja sitten ihmetellään, että että miksi..”Miksi olet vaikka toiminut nyt tämän vanhan ohjeen mukaan?”, niin ehkä sitten sanoo, et kun ei voi millään.. niinku jos vaikka viikottain tulee vaikka lääkäriltä uusi ohjeistus johonkin niin ei siinä niinku kenenkään aivot pysy perillä...” (H6).*

Liian monen järjestelmän tai apuvälineen sisäänajo liian pienellä aika-akselilla aiheuttaa usein henkilökunnalle harmaita hiuksia. Testijaksojen ja tarkan järjestelmämäärittelyn jälkeenkin muutamalla koulutuksella ei välttämättä sisään ajeta uusia toimintaprosesseja ja näiden mahtavien apuvälineiden tuomat työympäristön muutokset ovatkin usein asioita, jotka jäävät

huomioimatta. Vastuunotto ja selkeät roolit sekä johtaminen luovat turvaa organisaatiossa ja mahdollistavat sujuvat prosessit varsinaisessa hoitotyössä, mikä tietenkin on alan ensisijainen tehtävä. Tutkimustietokin kertoo, että valitettavan moni terveydenhuollon uudistus ei ole johtanut toivottuun tulokseen ja tehokkaamman työkäytännön uudistamisen kustannuksella on vaarannettu hoitohenkilöstön hyvinvointi (Collin, Paloniemi, Herranen & Valleala 2012). Niissä tämänkin tutkimuksen organisaatioissa, joissa haasteita on ollut enemmän, varmasti edellinen tulos allekirjoitettaisiin. Vaikka työorganisaation pelastuksena olisi itseohjautuva ja innokas henkilökunta, on pidemmän päälle johdon oltava tietoinen vallitsevasta tilanteesta ja nähdä organisaation tarpeet ja ylläpitää aineetonta hyvää, jonka tyhjästä rakentaminen on usein pitkä ja raskas taival.

## 6 Pohdinta

Globalisaation, digitalisaation ja muuttuvan työelämän myötä myös perinteiset työurat ovat muuttuneet entistä vaikeammiksi ennustaa, jonka vuoksi myös ammatillisen toimijuuden tutkimus on tärkeää esimerkiksi muutosjohtamisen, työssä jaksamisen, ammatillisen oppimisen ja työhyvinvoinninkin näkökulmasta. Hoiva-alan resurssipula sekä palkkaukseen ja työoloihin tyytymättömät hoitajat eivät ole ammatillisen toimijuuden kannalta paras kasvualusta, sillä vallitsevat työolot ja johtaminen vaikuttavat osaltaan ammatillisen toimijuuden ja eteenpäin vievän työotteen ilmentymiseen ja sitä kautta myös henkilöstön omaan motivaatioon kehittää itseään sekä työorganisaatiotaan. Jokaisella työntekijällä on omaan persoonaansa sopiva tapa tehdä työtä, vaikuttaa ja olla osa työyhteisöä ja sen kehittämistä. Hoiva-alallekin tiensä löytänyt teknologia on tullut jäädäkseen ja hoitajien on sopeuduttava ajatukseen teknologian apuun tulosta. Uudet ratkaisut onkin monin paikoin otettu ilolla vastaan, vaikka ensimmäiset askeleet oppimisesta osana arjen käytäntöjä vaativatkin opettelua ja taipumista myös muiden auttamiseen toimivan työyhteisön hyväksi.

Tämän tutkimuksen hyöty ja anti hoiva-alalle on ammatillisen toimijuuden ymmärryksen lisääminen ja sen myötä myös henkilöstön hyvinvointiin ja sitouttamiseen tähtäävä johtaminen. Ammatillisen toimijuuden käsite ja siihen vaikuttavien asioiden tuntemus lisää ymmärrystä tärkeästä tuottavuutta ja sitoutumista lisäävästä toiminnasta nimenomaan johtamisen saralla ja toki se toimii myös henkilöstön luontaisen, oman ammatti-identiteetin pohdinnan tukena. Näen ammatillisen toimijuuden hyvin kontekstiinsa sidonnaisena kuten se myös näyttäytyy tässä tutkimuksessa. Alaan sidonnaiset uhat, mahdollisuudet ja ylipäättään alalle hakeutuvien intressit sekä tavoitteet vaikuttavat ammatillisen toimijuuden käsittelyyn, ilmenemiseen ja tulkintaan. Ammatillisen toimijuuden yhdistäminen hoiva-alaan sekä teknologiaan on osaltaan haasteita tuova konteksti. Hoiva-alan alakohtaiset rajoitukset vaikuttavat laajaan ammatillisen toimijuuden kenttään. Työympäristöissä lisääntynyt teknologian käyttö puolestaan laajentaa tätä kenttää sekä lisää osaamisen kehittämiseen liittyviä aihealueita sekä mahdollisia lisävastuualueita. Halu oppia ja kehittää itseään sekä yhteisöllisemmin tarkasteltuna myös työympäristöään, lisää työn mielekkyyttä. Elinikäisestä oppimisesta puhuttaessa kaikkien tulee olla jo lähtökohtaisesti työelämässä kehittämismyönteisiä sekä muutossietokykyisiä. Erilaiset persoonat täydentävät myös

työelämässä toisiaan ja rakentava yhteistyö vaatiikin usein myös eriäviä mielipiteitä, jotta keskustelua ja kehitystä ylipäättään syntyy. Jokainen meistä rakentaakin ammatillisen toimijuuden polkuaan omaan persoonaansa sopivalla tavalla; keskustellen, uusia ehdotuksia luoden, tietoa jakaen tai kehittävää ilmapiiriä ylläpitäen ja luoden.

Tämän laadullisen tutkimuksen valossa hoiva-alalla ilmenevän ammatillisen toimijuuden voidaan nähdä ilmenevän vahvasti henkilön persoonaan sidonnaisena, jossa esimerkiksi koulutustaustalla ei ole suurta vaikutusta. Maallikot puhuvat lääkäreiden ja hoitajien kohdalla usein kutsumuksesta alaa kohtaa, jota tutkimukseni tulos voidaan osaltaan tulkita selittävän. Hoitotyötä tekevät ovat alalle päätyneet nimenomaan opiskeluidensa myötä, sillä hoitotyössä työmahdollisuudet ovat opiskelijallekin varsin selvät toisin kuin monella muulla alalla, joilla jopa pitkään opiskelleilla ei ole aavistustakaan siitä minkälaista työtä he tulevat valmistuttuaan tekemään. Tämä tausta luo jo yksinään ammatillisen toimijuuden tarkasteluun alalla varsin kontekstiinsa sidonnaisen, sillä esimerkiksi laaja uralla eteneminen ei ole juurikaan mahdollista. Ammatillisen toimijuuden esiintyminen omassa työorganisaatiossa on kuitenkin hoiva-alalla hyvin mahdollista, mikäli työympäristössä hoitajilla on mahdollisuus vaikuttaa ja olla päättämässä omaan työhönsä liittyvistä käytänteistä ja toimintatavoista. Vaikka alaa sitoo tietyt säännöt ja työntekoakin vallitsevat puitteet sekä lainsäädäntö, on jokaisella silti mahdollisuus toteuttaa itseään työssään ja luoda itselleen toimivimmat keinot työskennellä sekä mahdollisesti myös samalla osaltaan säästyä jonkin raskaamman työn tekemiseltä esim. ergonomian tai muun keinon nimissä. Yhteisöllisyys ja hyvä henki työyhteisössä syntyvät erilaisten persoonien yhteistyöstä, jossa ammatillista toimijuutta vahvimmin ulospäin ilmentävät henkilöt tuovat organisaatioon tietynlaista energiaa, johon muiden on helppo yhtyä tai tukea itselle sopivimmalla tavalla. Ammatillista toimijuutta ilmenee työyhteisössä myös muunlaisten roolien takaa esim. asiantuntijuuden ja hiljaisempienkin toimijoiden kautta, jonka vuoksi tutkimukseni perusteella voidaankin todeta ammatillisen toimijuuden olevan sidoksissa enemmän persoonaan ja hänen intresseihinsä työpaikalla kuin esimerkiksi pelkkään määrätietoiseen suunnitteluun ja tavoiteorientoituneeseen yksilösuoritukseen. Kokemus mahdollisuudesta vaikuttaa ja olla mukana kehittämässä työorganisaatiota lisää ammatillisen toimijuuden ilmentymistä. Vaikka todelliset vaikutusmahdollisuudet esim. julkisella sektorilla eivät ole hoitajan näkökulmasta kovin suuret, on asian tiedostaminen ja henkilön toiminta suhteessa tilanteeseen ratkaisevaa. Ammatillisen toimijuuden peruspilareihin kuuluukin omien mahdollisuuksien ymmärtäminen

suhteessa ympäröivään kontekstiin sekä siihen liittyviin valtasuhteisiin. Valta ja vallan käyttö edellyttää aina sen tietoista valintaa sekä määrätietoisuutta vallankäytön pyrkimyksistä, jonka vuoksi sitä ei tule sekoittaa kaikkeen työyhteisössä tapahtuvaan inhimilliseen toimintaan. Osaaminen, tieto ja sosiaaliset verkostot sekä niiden kautta saavutettu vaikutusvalta on yhteydessä niin ammatilliseen toimijuuteen kuin siihen sisältyvään autonomiaan ja valtaan. Valta ilmenee päätäntävallan ja siihen liittyvien eri mahdollisuuksien lisääntymisen kautta, mutta sen rooli on enemmänkin seuraus ammatillisen toimijuuden harjoittamisesta kuin itseisarvo vallasta sinällään (Eteläpelto ym.2011). Terveystieteissä valta on osaltaan myöskin rajoite, vaikka mm. Giddensin mukaan ns. minäpystyvyys (self efficacy) liittyy vahvasti yksilön elämäntapaan mukailevaan ammatilliseen toimijuuteen sekä elämäntapaan ylipäätään (Eteläpelto 2018), ja sitä kautta mahdollisen yksilöllisen vaikuttamisen kokemuksen muodostamiseen. Työtehtävien kautta tulevat hierarkiat sekä alan perinteet ja rakenteet vaikuttavat työympäristön toiminnassa ja käytännöissä usein myös tiedostamattomina. Erilaiset omiin intresseihin liittyvät itselle luodut pitkäaikaistavoitteet ilmentävät osaltaan ”subjektipositivoiden kirja” ammatillisen toimijuuden kentällä. Tutkimustulosten tyypittelyn myötä esiin tulleet kolme hoitoalalla esiintyvää ammatillisen toimijuuden ideaalityyppiä ”edistykseellinen”, ”asiantuntija” ja ”sovittelija” eivät ole mustavalkoisia lokeroita, joihin jokainen toimija tulisi sijoittaa. Ideaalityyppien jako on karkea ja käytännössä yhdessä tyypissä ilmenevä piirre ei poissulje sen kuulumista myöskään toiseen ryhmään ilman, että se sekoittaisi tyyppien olemassaoloa. Kukin tyyppi on yritetty nimetä ryhmän tuloksia kokonaisuudessaan parhaiten ilmentävällä, tuloksissa esiin tulleella termillä. Nämä kolme ryhmää kuvaavat tutkimuksessa esiin tulleita kuvauksia erilaisista persoonista ja heihin liitettävistä tavoista ilmentää omaa ammatillista toimijuuttaan. ”Edistykseellinen” on uskalias tuomaan esiin omia mielipiteitään ja hän uskaltaa ottaa puheeksi myös mahdolliset epäkohdat. Hän on henkilö, jolle myös muut uskoutuvat ja hänen kauttaan saatetaan tietoisesti edistää jonkin asian eteenpäin viemistä. ”Edistykseellinen” on myös luova ja innokas kehittämään uusia tapoja toimia organisaatiossa. ”Asiantuntija” puolestaan jo nimensäkin mukaan toimii asiantuntijan roolissa organisaatiossaan, jonka myötä hänellä on mahdollisuus päästä vaikuttamaan moneen asiaan. Hän toimii usein kouluttajana tai järjestelmän pääkäyttäjänä, jonka myötä monet organisaatiossa myös kääntyvät hänen puoleensa ongelmatilanteissa. ”Asiantuntija” osaa olla myös kriittinen ja kaipaakin usein perustelua ja selityksiä asioille. ”Sovittelija” puolestaan on organisatorisen toimivan yhteistyön kannalta olennainen tiimipelaaja. Hän ei halua aiheuttaa konflikteja ja yrittää ymmärtää kaikkia osapuolia. Sovittelevan ilmapiirin luominen on hänelle tärkeää. Kaikkia

persoonia yhdistää silti halu kehittää, kehittyä ja vaikuttaa, mikä tapahtuu ja ilmenee persoonaan sopivin tavoin.

## 6.1 Tutkimustulosten tarkastelua

Hoiva-alalla työskentelevien mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ovat jo ihan perushoitotyötä tekevien näkökulmasta rajalliset. Monipuolisen työn perusraamit ovat joka tapauksessa melko samat osastolla kuin osastolla, ja työn rutiineihin vaikuttaminen liittyy lähinnä enemmänkin omaan yksilölliseen tapaan tehdä sama työ. Työkäytänteiden kehittämiseen liittyvä innostus on enemmänkin persoonaan kuin tässä tapauksessa koulutuksen tasosta riippuvaista. Tosin asiantuntijarooliin kuuluvien keskuudessa koulutuspolut tällä tutkimusotannalla pisimmällä, jonka perusteella voidaan olettaa, että nimenomaan asiantuntijan kohdalla koulutuksen merkitys näistä kolmesta ideaalityypistä korostuu eniten. Digitaalisten työvälineiden värittämässä työympäristössä myös omalla tietoteknisellä osaamisella ja kiinnostuksella on yhteys ko. apuvälineisiin liittyvään kehitykseen, jota kaikki kehittäminen hyvin pitkälti hoiva-alallakin tällä hetkellä on. Lähtökohtaisesti kaikki haastateltavat olivat hyvin kehitysmuoneiteisiä, vaikka kehitysmuoneiteisyys kullakin persoonalla ilmeni konkreettisesti omaan persoonaan sopivalla tavalla; aktiivisesti kommentoiden, ehdotuksia tehden tai enemmän taustalla kommentoiden ja muiden ehdotuksia myötäillen, keskustellen tai kritisoiden. Ammatillinen toimijuus ei aina ilmene kehitysmuoneiteisyytenä, innovaatioina ja aktiivisuutena vaan sitä voi tapahtua myös olemassa oleviin käytänteisiin sopeutumalla tai jopa niitä kriittisesti vastustamalla. Tämä voi näkyä myös vetäytymisen muodossa tai auktoriteettia kyseenalaistamalla (Collin, Paloniemi, Vähäsantanen, 2015), mikä vaikeuttaakin ammatillisen toimijuuden tunnistamista. Kuvatuista ideaalityypeistä ”asiantuntija” oli selkeästi kriittisin ja perusteluja ja kliinistä näyttöä eniten päätöksille vaativa tyyppi.

Aiempien tutkimusten mukaisesti hyvällä johtamisella ja henkilöstön ammatillisella toimijuudella on yhteys (Collin, Herranen, Paloniemi, Auvinen, Riivari, Sintonen & Lemmetty, 2018). Etenkin hoivaympäristöissä, joissa toisen ihmisen hoiva on etusijalla, on vahva johtaminen tarpeen, sillä vaikka hoitajien ammatillinen toimijuus olisikin korkealla tasolla, alaan liittyy vahva lainsäädännön ja erilaisten määräysten noudattamisen kirjo, jota ei



voi sysätä yksin hoitajien vastuulle. Yleisesti mediassakin esillä ollut hoitajien työtaistelu ja ammattiliittojen vaatimukset palkankorotuksista ja mahdollisista joukkoirtisanoutumisista varjostivat myös osittain näitä haastatteluja ja etenkin yksi haastatelluista korosti vahvasti tilanteen vaikutusta koko tämänhetkisen työn hoitamiseen ja etenkin kehittämisasioiden tauolla oloon vallitsevan tilanteen vuoksi. Hyvän johtamisen ja ammatillisen toimijuuden kautta kuvaan hyppää myös luovuus, joka on tutkimusten mukaan myöskin seurausta kahdesta edellä mainitusta (Collin, Herranen, Paloniemi, Auvinen, Riivari, Sintonen & Lemmetty, 2018, Eteläpelto ym. 2018). Myös Hökkä ym. (2014) ovat tutkineet ammatillisen toimijuuden vaikutuksia johtajuuden näkökulmasta. Tutkimuksen mukaan kollektiivinen johtaminen, jossa käytäntöjä rakennetaan yhdessä työntekijöiden kanssa, lisää ammatillista toimijuutta. Osallistaminen, vastuuttaminen ja vaikuttamisen mahdollisuuden jakaminen niille, jotka haluavat työskennellä yhteisten asioiden eteen, lisää ammatillista toimijuutta organisaatiossa ja vastuun saaneiden henkilöiden keskuudessa (Hökkä, Vähäsantanen, Paloniemi, Herranen & Eteläpelto 2014). Työntekijöiden odotukset oman työn näkökulmasta ovat keskijohdon suuntaan usein suuremmat kuin ylimpään johtoon kohdistuen, koska keskijohdon odotetaan suodattavan ylimmän johdon suuria suunnitelmia, joissa ei välttämättä näy ymmärrys työntekijän arjesta, johon puolestaan keskijohdolla on hyvä tarttumapinta. Keskijohdon odotetaan myös ajavan enemmän alaistensa asioita. Tässä kärjistetyssä mahdollisessa vastakkainasetteluiden tilassa, keskijohto joutuu muokkaamaan toimintaansa molempien odotusten ja tavoitteiden mukaiseksi, joka käytännössä tapahtuu ammatillisen toimijuuden keinoin omaa ammatillista rooliaan ja identiteettiään pohtien sekä käytännön työtä ja sen johtamista muokaten ja kehittäen (Hökkä, Vähäsantanen, Paloniemi ym. 2019).

Tämän tutkimuksen vaikutus työelämän muutokseen liittyvään tutkimukseen nimenomaan digitalisaation kautta tarkasteltuna, tuo itsestäänselvydeksikin jo muovautuneen toteaman siitä, että digitalisaation apu hoiva-alalla tulee olemaan huomattava (Konttila 2018), mutta perehdytyksen ja työyhteisön konkreettisten hyötyjen selvittäminen (Suhonen & Siikanen 2007) henkilöstölle ovat olennaisessa asemassa onnistuneen muutosprosessin ja henkilöstön hyvinvoinnin näkökulmasta. Kuten haastatteluissakin kävi ilmi, pelkkä erilaisten kehittämishankkeiden vireille pano ei hyödytä eikä motivoi henkilöstöä, jos niiden etenemisestä ja tuloksista ei informoida tai pidetä ajan tasalla. Wiili-Peltola (2018) korostaa arvojen merkitystä ja huomioimista sairaalamaailman muutosprosesseissa. Johtamisessa ja muutosten läpiviemisessä tänä päivänä ylipäätään korostetaan henkilöstön osallistamista ja mahdollisimman laajasti mukaan ottamista. Ammatillisen toimijuuden teorianakin myötä

voidaan todeta, että henkilökunta, joka pääsee mukaan vaikuttamaan ja osallistumaan organisaatiossa tapahtuviin muutoksiin, on jo valmiiksi sitoutuneempaa kuin tilanteessa, jossa muutokset kaadettaisiin johdon suunnalta suoraan niskaan, pahimmassa tapauksessa vieläpä puun takaa. Tässä tutkimuksessa digitalisaation muokkaama työympäristö toimi lähinnä tutkimuksen kontekstina, sillä ammatillisen toimijuuden ja rajoitteiden tutkimiseksi haluttiin löytää tutkimusjoukko, jolle olisi tarjoutunut konkreettinen mahdollisuus vaikuttaa ja olla osana muutosta nimenomaan ammatillisen toimijuuden mahdollisimman laajana mahdollistajana kuitenkin niinkin marginaalisella ammatillisen toimijuuden kentällä kuin se tehdyn tutkimuksen kannalta hoiva-alalla on.

Tutkimustuloksena löydettyjen ammatillista toimijuutta ilmentävien ideaalityyppien yhteys ja tarkastelu tietyn ideaalityypin tai persoonan kautta luo tilanteen, jossa persoonallisuuden kehittymisen syvempi tarkastelu olisi aiheellista. Persoonan vaikutus on ammatillisen toimijuuden tutkimuksessa mainittu osa-alue, mutta oman tutkimustulokseni valossa olisi hyvä tutkia tarkemmin persoonallisuuden vaikutusta ammatillisen toimijuuden ilmenemiseen. Ammatillisen toimijuuden lisääminen ja tukeminen esimerkiksi persoonallisuus- tai työyhteisöpsykologian valossa saattaisi tuoda tutkimuksen tulokselle lisäarvoa.

## **6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys**

Tutkimuksessa on noudatettu tieteellisen tutkimuksen eettisiä normeja niin aineiston hankintaan, tutkittavien tietosuojaan kuin tieteellisen tiedon soveltamiseenkin liittyen. Tieteen päämääränä on tuottaa tieteellisesti todennettua tietoa, jonka tuottaminen pohjautuu tiedeyhteisöjen rehellisyyteen, avoimuuteen ja kriittisyyteen, joita jokainen tutkija oman saamansa koulutuksen perusteella kykenee noudattamaan (Kuula 2011, 21-28).

Perusteltavuus, objektiivisuus ja kommunikointavuus ovat tieteellisen tutkimuksen peruspilareita, jotka kaikki tavallaan liittyvät toisiinsa. Objektiivisuus ei tarkoita tiedon täydellisyyttä vaan sitä, että tutkimuksen lähtökohdat, aineisto ja tulokset ovat julkisesti arvioitavissa. Perusteltavuus ja kommunikointavuus liittyvät edellä mainittuun objektiivisuuteen sekä siihen, että riittävän tutkimuksen tekoon liittyvän koulutuksen saanut tutkija pystyy arvioimaan ja argumentoimaan objektiivisesti oman tutkimuksensa eri osa-alueita (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne, Paavilainen 2014, 11). Tutkimuksen teon

eettisyyden ääriä voidaan nähdä edustavan ajatusmaailma, jossa kaikki tutkimuksen tekoon liittyvät metodologisetkin valinnat ovat moraalisia ja sitä kautta eettisiä, sillä ne kuvaavat asioita, jotka ovat arvosidonnaisen pohdinnan perusteella päätyneet esim. tutkimusaiheeksi ja sen valinnan myötä päätyneet arvokkaiksi (Sarajärvi & Tuomi 2013).

Käytännönläheisemmällä tasolla tarkasteltuna tutkimuksen luotettavuuden tulee näkyä koko prosessin ajan, suunnitteluvaiheesta alkaen. Tutkimusasetelman ja ongelman määrittely on osa luotettavuustarkastelua. Riittävä dokumentaatio tutkimuksen eri vaiheista antaa mahdollisuuden tarkastella eri vaiheiden etenemistä sekä lisää tutkimuksen vahvistettavuutta. Aineiston riittävä määrä, analyysien teko, käsitteiden ja mittareiden määrittely, metodologian määrittely, tutkimuksen tavoitteiden asettelu, tutkimuksen kuvailu suhteessa aikaisempaan tutkimukseen, analyysimenetelmän valinta ja perustelu sekä riittävä tutkimus- ja tausta-aineisto ovat osaltaan luotettavuuteen vaikuttavia asioita. Rehellisyys, tarkkuus, objektiivisyys, vastuiden ja velvollisuuksien ymmärtäminen ovat osa tieteellisen tutkimuksen eettisiä normeja kuten myös muiden tutkijoiden tuotosten kunnioittaminen (Kananen, 2017).

## 7 Jatkotutkimusehdotuksia

Ammatillisen toimijuuden ja ammatti-identiteetin kautta tehty lähestyminen aiheeseen liittyy vahvasti myös uusiin innovaatioihin, oman työn kehittämiseen, työssä oppimiseen ja organisaatioiden toimintakulttuuriin sekä niiden kautta myös mm. työhyvinvointiin. Tätä peilaten nimenomaan ammatillinen toimijuus ja ammatti-identiteetti muutosprosesseihin sopeutumisessa, hallinnassa ja läpikäymisessä ovat tärkeitä tutkimuksen kohteita alati muuttuvien työympäristöjen kehittämisen näkökulmasta. Työelämässä pärjääminen vaatii ihmiseltä myös aloitteellisuutta, luovuutta, halua kehittää työkäytäntöjä sekä jatkuvaa työssä oppimista. Oma ammatti-identiteetti muokkautuu vuosien kuluessa osaamisen kehittymisen, työnkuvien ja urassa tapahtuneiden muutosten myötä, mutta kaiken työn tekemiseksi vaaditaan kuitenkin työntekijän toimijuutta (Eteläpelto, Heiskanen & Collin 2010, 10)

Työntekijöiden osallistaminen ja toimijuuden vahvistaminen lisäävät siis oman työn vaikutusmahdollisuuksia, mikä puolestaan lisää työssä jaksamista ja viihtymistä (Eteläpelto, Heiskanen & Collin, 2011a). Työn murroksen ja digitalisaation työyhteisöihin luomien muutosten tutkiminen on hyödyllistä, sillä tutkimuksen kautta voidaan saada myös mm. muutosjohtamisen kannalta olennaista tietoa sujuvamman arjen tueksi erilaisissa työympäristöissä. Toimijuuden ja ammatti-identiteetin syvempi tuntemus myös johtamisen näkökulmasta auttaa ymmärtämään työntekijän tarpeita kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta, johon myös motivaatio, sitoutuminen ja työn merkityksellisyys ovat vahvasti sidoksissa.

Terveydenhuoltoalalla työskenteleviä on kohdannut reilun kahden menneen koronapandemiavuoden aikana valtava paine, joka on kytenyt alalla jo pidempään ja uupuminen alalla on ollut yleistä. Toimijuuden tutkimukseen liittyy vahvasti kytkös ammatti-identiteettiin ja sen kehittämiseen, joka nähdään ikään kuin osallisuuden ja vaikutusmahdollisuuksien kautta syntyvänä syvempänä pohdintana ja seurauksena toimijuudesta. Pandemia-aikana korostunut resurssipula ja ylikuormitus onkin saanut monet hoiva-alan ammattilaiset pohtimaan oman työpanoksensa määrää suhteessa omaan hyvinvointiin ja jaksamiseen, mikä puolestaan on ajanut heidät etsimään töitä muun kuin perinteisen hoivatyön parista.

Nykyajan työelämässä, aiemmin luonteenpiirteiksi luokitelluilla ominaisuuksilla kuten sosiaalisuudella ja joustavuudella, on myös suuri arvo työyhteisöissä ja ne käsitteellistetään työympäristöissä enemmänkin osaksi arvokasta pääomaa tuottaviksi kyvyiksi ja taidoiksi. Jatkuvassa muutoksessa oleva työelämä vaatii myös henkilöstöltä muuntautumiskykyä sekä ihmissuhteisiin ja vuorovaikutukseen liittyvää kompetenssia, jotka osaltaan vaikuttavat sekä yksilön että organisaation hyvinvointiin ja tuottavuuteen (Kuusela & Saastamoinen 2014, 54). Myös Vanhalakka-Ruoho ja Ruponen toteavat organisaatioiden muovautuneen oppimisympäristöiksi, jotka tarjoavat lukuisia haasteita ja mahdollisuuksia kehittää kompetenssia, uusia taitoja ja luoda sosiaalisia suhteita sekä verkostoitua. Samaan aikaan työolosuhteet ovat muuttuneet haastavammiksi, sillä työntekijöiltä oletetaan oman osaamisalueensa ylittävää laajaa ammattitaitoa, joustavuutta sekä suvaitsevaisuutta kestää epävarmuutta sekä mahdollisen jatkumon puuttumista (Vanhalakka-Ruoho & Ruponen 2013). Edellä mainitusta syystä, vallitsevassa informaatio- ja oppimisyhteiskunnassamme mm. vuorovaikutustaidot korostuvat ja niiden arvo ja nostaminen osaksi osaamisprofiileja on perusteltua. Matalahierakinen- ja organisaatio, jossa päätöksenteko jakaantuu usealle eri henkilölle yhteisesti, lisää myös työntekijöiden mahdollisuutta osallistua ja vaikuttaa siihen mitä organisaatiossa tapahtuu (Robbins, S., Judge, T. & Campbell, T. 2016, 443), mikä puolestaan sitouttaa ja vahvistaa ammatillista toimijuutta.

Ammatillisen toimijuuden kehittymisen näkökulmasta reflektiivinen oppiminen ja prosessointitapa on tärkeää. Myös Lev Vygotskin sosiokulttuurinen teoria korostaa sosiaalisen vuorovaikutuksen ensisijaista merkitystä kaikessa inhimillisessä toiminnassa, myös oppimisessa (Collin, Paloniemi, Rasku-Puttonen & Tynjälä 2010). Reflektiivisen toimintamallin omaksunut työntekijä pohtii tietoisesti oman toimintansa perusteita, laatua ja tulosta päämääränään itsensä, työnsä ja työympäristönsä jatkuva kehittäminen. Vahva toimijuus on yhteydessä myös organisaatiossa vallitsevaan organisaatiokulttuuriin ja siinä mielessä myös käsitteeseen *oppivasta organisaatiosta* ja siitä, että organisaatiossa vallitsee tila reagoida riittävän nopeasti muutoksiin. Oppivan organisaation henkilöstö on todellisuutta tiedostavaa ja sitä muokkaavaa (Peltokorpi, M. 1996, 13). Mekaaninen oppiminen tai tiedon vastaanottaminen ei auta kehittymään tai menestymään, vaan henkilöstöltä vaaditaan tiedon prosessointiin liittyvää vision mukaista rakentavaa ajattelua, tiimityötä ja ammatillista toimijuutta. Oppiva ja toimijuudentäyteinen henkilöstö on organisaation kilpailukyvyyn mahdollistaja.

Jatkotutkimuksen piirissä olisi mahdollista käsitellä ammatillisen toimijuuden vaikutusta koko työorganisaation ja sen toimintakulttuurin, työhyvinvoinnin, työn murroksen, kompetenssin tai syvemmin johtamisen näkökulmasta. Johtamisen työkalut ammatillisen toimijuuden lisäämiseksi saattaisi olla konkreettisesti laajemminkin käytäntöön otettavissa oleva tarve. Mielenkiintoista voisi olla myös tutkia ammatilliseen toimijuuteen liittyvän kriittisyyden nimissä työympäristöissä ilmenevää ylikriittisyyttä, jonka vaikutukset ovat yleensä enemmän negatiiviset kuin rakentavat. Työhyvinvoinnin ja ammatillisen toimijuuden ilmenemisen yhteyttä saattaisi olla mahdollista tutkia määrällisesti. Persoonallisuuden ja ammatillisen toimijuuden välistä yhteyttä olisi oman tutkimukseni valossa mielenkiintoista tutkia laajemmin, sillä siitä voisi olla apua myös organisaatioiden kehittämisessä sekä johtamisessa. Ammatillisen toimijuuden laajempi tietoisuus myös johtajien keskuudessa saattaisi tulla helpommin konkreetian tasolle ymmärrettävään ja käytettävään muotoon nimenomaan persoonallisuuteen liittyvän tutkimuksen kautta.

## Lähdeluettelo

Ala-Mutka, K., Punie, Y., & Redecker, C. (2008). Digital competence for Lifelong Learning. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.

Alamäki, Ari & Luukkonen, Jussi: e-learning. Osaamisen kehittämisen digitaaliset keinot: strategia, sisällöntuotanto, teknologia ja käyttöönotto. Edita Prima Oy, Helsinki 2002.

Ananiadou, K. & Claro, M. (2009). 21st century skills and competences for new millennium learners in OECD countries. OECD Education Working Papers, nro. 41, OECD Publishing.

Carretero, S., Vuorikari, R. & Punie, Y. (2017). The digital competence framework for citizens with eight proficiency levels and examples of use. Luxembourg Publications Office of the European Union, 2017.

Campbell, Timothy, T., Judge, Timothy, A. & Robbins, Stephen, P.: Organizational behaviour. Pearson Education, 2<sup>nd</sup> edition. 2016.

Collanus, Eva 2019. Pro Gradu-tutkielma. Turun yliopisto. Digitaalinen kyvykkyys Turun alueella toimivissa terveysteknologia-alan yrityksissä.

Collin, Kaija; Herranen, Sanna; Paloniemi, Susanna; Auvinen, Tommi; Riivari, Elinsa; Sintonen, Teppo; Lemmetty, Soila, 2018. Johtajuus ammatillisen toimijuuden ja luovuuden mahdollistajana: tapaustutkimuksia suomalaiselta tietotekniikka-alalta. Kansainvälinen koulutus- ja kehityslehti, 2018, Vol. 22(3), s. 222-232.

Collin, K. & Peltoperä, K. 2016. Ammatillista toimijuutta vahvistamassa: Työhyvinvointia työtätuunaamalla. Teoksessa U. Teppo & K. Malinen (toim.) Osaamista vuoroitoin. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 227. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 186–198.  
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/121139/JAMKJULKAISUJA2272016\\_web.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/121139/JAMKJULKAISUJA2272016_web.pdf?sequence=1)(Luettu 3.2.2020)

Davison, R. M. & Ou, C. X.J. (2017). Digital work in a digitally challenged organization. *Information & Management*, 53, 2017, s. 129 – 137

Decius J. & Schaper N. (2017). The Competence Management Tool (CMT) – A new instrument to manage competences in small and medium-sized manufacturing enterprises. *Procedia Manufacturing*, 9, 2017, s. 376–383.

Denzin, Norman K., Lincoln, Yvonna S. *Handbook of qualitative research*. Second edition. Sage Publications, Inc. International Educational and Professional Publisher.

Eskola J. & Suoranta, J. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 2008. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Eteläpelto, A. 2007. Työidentiteetti ja subjektiiviset rakenteiden ja toimijuuden ristiallokoissa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy. 90-142.

Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. 2011. Mahdollisuudet, tilat ja toisin toimimisen paikat työssä ja koulutuksessa. Teoksessa A. Eteläpelto, T. Heiskanen & K. Collin (toim.) *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa –Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja*. Kansanvalistusseura, 355–365.

Eteläpelto, A., Hökkä, P., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. 2014a. Ammatillisen toimijuuden ja työssäoppimisen vahvistaminen: Hankkeen taustaa ja lähtökohtia. Teoksessa P. Hökkä, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen, S. Herranen, M. Manninen & A. Eteläpelto (toim.) *Ammatillisen toimijuuden ja työssäoppimisen vahvistaminen –Luovia voimavaroja työhön!* Jyväskylän yliopisto, 17–31.

Eteläpelto, A. & Vähäsantanen K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. 1.–3. painos. Helsinki: Kansanvalistusseura, 26–49.

Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K. Hökkä, P. & Paloniemi, S. 2014b. Identity and Agency in Professional Learning. Teoksessa S. Billet, C. Harteis & H. Gruber (toim.) *International handbook of*



research in professional and practice-based learning. Dordrecht: Springer Science, 645–672.  
<https://link-springer-com.ezproxy.utu.fi/content/pdf/10.1007%2F978-94-017-8902-8.pdf>(Luettu 31.1.2021).

Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. 2014c. Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta työssä? *Aikuiskasvatus* 34 (3), 202–214. Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. 2013. What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review* 10 (2013), 45–65. [https://ac-els-cdn-com.ezproxy.utu.fi/S1747938X13000274/1-s2.0-S1747938X13000274-main.pdf?\\_tid=05590c6f-dc57-40ec-b09b-d90622544185&acdnat=1547374808\\_86fd452a7423928077598c565efd2534](https://ac-els-cdn-com.ezproxy.utu.fi/S1747938X13000274/1-s2.0-S1747938X13000274-main.pdf?_tid=05590c6f-dc57-40ec-b09b-d90622544185&acdnat=1547374808_86fd452a7423928077598c565efd2534) (luettu 30.1.2021).

Engeström, Yrjö; Sannino, Annalisa; Sutter, Berthe (2011). From design experiments to formative interventions. *Theory & psychology*, 2011. Vol. 21(5), p. 598-628.

Fournier, Marc A., Dong, Mengxi, Quitalol, Matthew N, Weststrate, Nic M. & Di Domenico, Stefano I. 2022. Components and correlates of personality coherence in action, agency and authorship. *European Journal of Personality* 2022, Vol. 36 (3), 413-434. [sagepub.com/journals-permissions](https://sagepub.com/journals-permissions). DOI: 10.1177/08902070211034954.

Goller, M. & Paloniemi S. 2017. Agency at work: An agentic perspective on professional learning and development. Springer International Publishing AG.  
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/kutu/reader.action?docID=5024568>

Gordon, Tuula. 2006. Girls on education: Citizenship, agency and emotions. *Gender & Education*. Jan2006, Vol. 18 Issue 1, p1-15. 15p. DOI: 10.1080/09540250500194880. Luettu 20.4.2021.

Gunther, K., Hasanen, K. & Juhila, K. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto,  
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/analyysi-ja-tulkinta/>, viitattu 5.11.2022

Grönfors, Terttu: Työstä oppiminen - Action Learning, Työssä oppiminen – e-learning. Facile Publishing, Espoo 2002.

Humala, I. 2019. Luovuus ja vastuullisuus digiajan työssä. Kohti tavoitteellista, kuuntelevaa ja joustavaa vuorovaikutusta. BoD -Books on demand, Helsinki.

Husso, M. & Hirvonen, H 2012. Gendered agency and emotions in the field of care work. *Gender, Work and Organization*. Vol. 19 No. 1 January 2012doi:10.1111/j.1468-0432.2011.00565.x, luettu 23.4.2021.

Hökkä, Päivi; Vähäsantanen, Katja; Paloniemi, Susanna; Herranen, Sanna; Eteläpelto, Anneli. 2019. Tunteet johtajien ammatillisen toimijuuden toteuttamisessa. *Työpaikkaoppimisen lehti*; 31, Iss. 2(2019): 143-165. DOI:10.1108/JWL-07-2018-0086.

Ihanainen, Pekka, Kalli, Pekka & Kiviniemi Kari: Verkon varassa. Opetuksen pedagoginen kehittäminen verkkoympäristöissä. Tampereen yliopistopaino Oy-Juvenes Print 2009.

Ilmarinen, V. & Koskela, K. 2015. Digitalisaatio. Yritysjohdon käsikirja. Talentum Media Oy. Balto Print, Liettua.

Ilomäki, L., Kantasalo, A. & Lakkala, M. (2011). What is digital competence? Linked portal. European Schoolnet (EUN), Brussels, s. 1–12

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäyetyönä. Jyväskylän Ammattikorkeakoulun julkaisuja 234. Suomen Yliopistopaino Oy, Juvenes print.

Kasvio A. (2010) Suomalaisen työelämän muutokset työterveyden näkökulmasta. Teoksessa K-P., Martimo, M. Antti-Poika, J. Uitti. (toim.). *Työstä terveyttä*. Duodecim, Helsinki, 25-35.

Kontio, Raija, Koponen, Leena & Sillanpää, Kirsi. 2018. Kilpailukyky muuttuvassa sote-ympäristössä. *Tutkiva Hoitotyö*, 2018-01-01, Vol. 16(1), p. 37-40

Konttila, J., Siira, H., Kyngäs, H., Lahtinen, M., Elo, S., Kääriäinen, M., Kaakinen, P., Oikarinen, A., Yamakawa, M., Sakiko, F., Utsumi, M., Higami, Y., Higuchi, A., Mikkonen, K. 2018. *Healthcare*

professionals' competence in digitalisation: A systematic review. *Journal of Clinical Nursing*, 2018. DOI: 10.1111/jocn.147, luettu 29.3.2021

Kuula, Arja 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Bookwell Oy, Jyväskylä 2011.

Kuusela, Pekka & Saastamoinen, Mikko: Hyvän elämän sosiaalipsykologia. Toimijuus, tunteet ja hyvinvointi. UNIpress 2014.

Lahelma, Elina. 2010. Female paths to adulthood in a country of 'genderless gender'. *Gender & Education*. Vol. 24, No. 1, January 2012, 1–13

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

Marchetti, Emanuela ; Kølsen Petersen, Camilla. Digitalization of Healthcare Practice

Conjunctions. *Transdisciplinary Journal of Cultural Participation*, 2021-01-07

Metsäniemi, Päivi fimea 3 / 2018 [https://sic.fimea.fi/verkkolehdet/2018/3\\_2018/laakkeet-ja-digitalisaatio-2.0/digitalisaatio-avaa-ikkunan-potilaan-arkeen](https://sic.fimea.fi/verkkolehdet/2018/3_2018/laakkeet-ja-digitalisaatio-2.0/digitalisaatio-avaa-ikkunan-potilaan-arkeen)

Mäkinen J.P., Bordi L., Heikkilä-Tammi K., Seppänen S. & Laine N. (2014) Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimusraportteja ja muistioita 2014:18, Helsinki.

Mykkänen, Minna; Miettinen, Merja; Saranto, Kaija. *Hoitotiede*; Kuopio Vol. 30, Iss. 3, (2018): 203-213. Hoitotyön rakenteisen kirjaamisen auditointi - näyttö kirjaamisen tasosta, laadusta ja kehittämisaikavälillä. Alternate title: Nursing structured documentation audit - evidence of recording level, quality and development targets

Paloniemi, S., Collin, K. Herranen, S. & Valleala U. 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. Jyväskylän yliopisto, Keski-Suomen sairaanhoitopiiri ja Työsuojelurahasto. 2018.

Peltokorpi, M. 1996. Organisaation toiminnan kulttuurinen muutos sairaalan huoltopalveluyksikössä: tapaustutkimus Kuopion yliopistollisen sairaalan huoltopalveluyksikön työnjohtajien kehittämisprojektista. Väitöskirja. Tampereen yliopisto.

Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Yläne, S. & Paavilainen, E. 2014. Tutkimuksen voimasanat. Sanoma Pro Oy. Helsinki 2014.

Ruuskanen-Parrukoski, P. Palveluasuminen ikääntyneen asumisen kontekstina. Tapaustutkimus ikääntyneiden toimijuudesta sekä vallasta ja sosiaalisista suhteista. Akateeminen väitöskirja 2018. Lapin yliopisto.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna, 2006. KvaliMOTV -Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu], Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <https://fsd.tuni/menetelmaopetus/> (viitattu 28.12.2022)

Salo, U-M. 2015. Simsalabim, sisällönanalyysi ja koodaamisen haasteet. Teoksessa S. Aaltonen & R. Högbacka (toim.) Umpikujasta oivallukseen. Refleksiivisyys empiirisessä tutkimuksessa. Tampere: Juvenes Print, 166–190.  
[https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/99323/umpikujasta\\_oivallukseen\\_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/99323/umpikujasta_oivallukseen_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)(Luettu 17.9.2021)

Sarajärvi, Anneli & Tuomi, Jouni. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Hansaprint Oy, 2013.

Soininen, Miia. Masennuksen hoidon seuraavat trendit. 9.9.2016 36/2016 vsk 71 s. 2164–2167. <https://www.laakarilehti.fi/ajassa/ajankohtaista/masennuksen-hoidon-seuraavat-trendit/> (luettu 27.4.2021).

Sosiaali- ja terveysministeriön digitalisaatiolinjaukset 2025. Digitalisaatio terveyden ja hyvinvoinnin tukena. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75526/JUL2016-5-hallinnonalan-digitalisaation-linjaukset-2025.pdf> (luettu 23.4.2021)

STM: Digitalisaatio terveyden ja hyvinvoinnin tukena Sosiaali- ja terveysministeriön digitalisaatiolinjaukset 2025  
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75526/JUL2016-5-hallinnonalan-digitalisaation-linjaukset-2025.pdf>

Ståhlberg, Tom. Teknoliateollisuus ry:n erityisasiantuntija. Luento 15.4.2021. Sailabin järjestämä etäluento.

Työ- ja elinkeinoministeriö, TEM: <https://tem.fi/-/suomi-on-digitalisaation-karkimaa-ja-se-on-seka-hienoa-etta-huolestuttavaa> ( luettu 9.8. 2022)

Utriainen, Kati 2009. Arvostava vastavuoroisuus ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ytimenä hoitotyössä. Oulun yliopisto.

Vanhalakka-Ruoho, M., Ruponen, R. 2013. What do the participants gain? Group counselling to enhance agency at work. Int J Educ Vocat Guidance (2013) 13:217–231 DOI 10.1007/s10775-013-9248-9- Luettu 19.4.2021.

Vendell, Marianne 2012. Työn voimavaroista työn imuun. Työn sisäisten ja ulkoisten voimavarojen yhteys työn imuun metalliteollisuudessa. Lisensiaattitutkimus. Psykologian oppiaine. Tampereen yliopisto.

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

Wiili-Peltola, Erja, 2005. Sairaala muutosten ristipaineessa: hallinnan kehittämisen haasteita sairaalaorganisaatiossa. Väitöskirja. Tampereen yliopisto.

Yolles, Maurice & Di Fatta, Davide 2018. Agency, personality and multiple identity types: understanding Theresa May. *Kybernetes* Vol. 47, No. 7, 2018. pp. 1278-1306. Emerald Publishing Limited 0368-492X. DOI 10.1108/K-08-2017-0313.

Zeike, Sabrina ; Choi, Kyung-Eun ; Lindert, Lara ; Pfaff, Holger Managers' Well-Being in the Digital Era: Is it Associated with Perceived Choice Overload and Pressure from Digitalization? An Exploratory Study. *International journal of environmental research and public health*, 2019-05-17, Vol.16 (10), p.1746

## LIITE 1: HAASTATTELURUNKO

### 1. OMA TYÖ ja taustatiedot

- Työnkuva ja työtehtävät

- Kuinka pitkään olet ollut nykyisessä työssäsi?

- Oma aikaisempi työhistoria

### 2. ORGANISAATION DIGITALISOITUMINEN

- Mitkä ovat olleet suurimmat muutokset omassa työssäsi?

- Minkälaisia muutoksia olet havainnut työorganisaatiossasi?

- Mikä muutoksissa on ollut positiivista? Miksi?

- Mikä muutoksissa on ollut negatiivista? Miksi?

- Miten olet itse pystynyt vaikuttamaan muutoksiin?

-Millaista oppimista olet kokenut yksilöllisellä tasolla?

Entä koko organisaation näkökulmasta?

- Miten olet sopeutunut muutoksiin?

Miten olette organisaation tasolla sopeutuneet muutoksiin?

### 3. YHTEISIIN KÄYTÄNTEISIIN OSALLISTUMINEN

- Miten kuvailet omaa rooliasi organisaatiossa?

-Minkälainen roolisi on esim. osaston tiimipalavereissa?

-Miten uuden teknologian käyttöönotto on vaikuttanut osallistumiseesi?

(kysyn ja kommentoin aktiivisesti yksikössäni, tuon aktiivisesti esille omia mielipiteitäni työyhteisössä, teen aktiivisesti yhteistyötä yksikössäni, osallistun yksikköni toiminnan kehittämiseen)



#### 4. PÄÄTÖSTEN TEKEMINEN TYÖSSÄ

-Minkä verran olet voinut osallistua asioiden valmisteluun tai päätöksentekoon digitalisaatioon liittyvien käytännön töiden näkökulmasta omassa yksikössä?

-Mikäli olet voinut osallistua, miten koet, että mielipiteesi on otettu huomioon?

#### 5. TYÖKÄYTÄNTEIDEN KEHITTÄMINEN

-Miten kuvaillet omaa työkäytänteiden kehittämiseen liittyvää osallistumistasi?

- Miten tämä on ilmennyt teknologian käyttöönoton myötä?

(Kehitän työskentelytapojani, kyseenalaistan joitakin työtapoja työyhteisössä, teen kehittämisehdotuksia koskien yhteisiä työkäytäntöjä, kokeilen uusia ideoita työssäni, tuon esille työhöni liittyviä kehittämisehdotuksia

LIITE 2:

Haastattelukutsu

Moikka,

Teen Pro Gradu-tutkielman Turun yliopistolle ja aiheenani on ammatillisen toimijuuden ilmeneminen digitalisoituneessa työyhteisössä. Tutkimukseen liittyvä haastattelu sivuaa mm. seuraavia aihealueita: mahdollisuus ja halu vaikuttaa sekä päättää omassa työorganisaatiossa, omassa työssä kehittyminen, muutoksen sietokyky ja niiden vaikutukset omaan työhön. Etsinkin haastateltavia organisaatiostanne haastatteluille, jotka olisi tarkoitus toteuttaa maaliskuuhuhtikuussa 2022.

Tutkimusaineisto käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti noudattaen hyvää tieteellistä käytäntöä.

Tutkimustulosten julkaisu tapahtuu niin, ettei yksittäistä henkilöä ole mahdollista tunnistaa. Haastattelut nauhoitetaan ja tuhoetaan asianmukaisella tavalla aineiston litteroinnin jälkeen. Myös litteroitu tutkimusaineisto hävitetään vuoden päästä tutkimuksen valmistumisesta.

Haastattelun kestoksi arvioin n. 40-60 minuuttia. Kaikki kokemuksenne ovat tutkimukseni kannalta arvokkaita! Toivonkin siis saavani mahdollisimman monta haastattelua!

Ilmoitathan kiinnostuksestasi minulle mahdollisimman pian osoitteeseen [hmhony@utu.fi](mailto:hmhony@utu.fi) tai viestillä alla olevaan numeroon. Samalla voit esittää toiveen haluatko toteuttaa haastattelun etänä vai paikan päällä. Samalla voit halutessasi laittaa valmiiksi muutamia sinulle parhaiten sopivia ajankohtia. Haastattelut toteutetaan työaikana esimiehenne suostumuksella.

Ystävällisin terveisin,

Henna Holmborg-Nyberg

hmhony@utu.fi

040 4564549

(myös whatsapp)

Tutkielman ohjaajana toimii professori Ulpukka Isopahkala-Bouret, PhD, [ulpukka.isopahkala-bouret@utu.fi](mailto:ulpukka.isopahkala-bouret@utu.fi)