

Työterveyshoitajan ammatillinen toimijuus ja osaaminen

Heli Riikilä

Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma

Kevätlukukausi 2015

Kasvatustieteen laitos

Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Riikilä, Heli. 2015. Työterveyshoitajan ammatillinen toimijuus ja osaaminen. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteenlaitos.

Ammatillisen identiteetin neuvottelun kautta rakentuu työterveyshoitajien käsitys itsestä ammatillisena toimijana. Se tarkoittaa mahdollisuutta ottaa vastuuta ja laajentaa osaamistaan muuttuvassa työssä. Tavoitteena oli kuvata ammatillisen toimijuuden todentumista työterveyshoitajien työssä päiväkirja-aineiston pohjalta ja selvittää työterveyshoitajien toimijuutta mahdollistavia ja rajoittavia tekijöitä. Tutkimuksen aineistona ovat seitsemän (7) työterveyshoitajan päiväkirjat, joista tehtiin koonteja eli narratiiveja. Tutkimuksen analyysitapa on induktiivinen temaattinen sisällön analyysi, jossa aineisto järjestettiin tutkimuskysymysten mukaisiin teemoihin.

Työterveyshoitajien päiväkirjoissa ammatillinen toimijuus ilmeni identiteettitoimijuutena, mikä näkyi oman osaamisen pohdintana, asiantuntijuuden kuvauksina, ammatillisen identiteetin pohdintana sekä itsereflektointina. Lisäksi päiväkirjoista löytyi pohdintoja vaikutusmahdollisuuksista ja autonomiasta, mikä ilmeni työn itsenäisyytenä sekä oman työn suunnitteluna. Kolmantena päiväkirjoista löytyi suhdetoimijuutta, missä tarkasteltiin oman toiminnan suhdetta kollegoihin, moniammatillisuuteen ja asiakkaisiin. Tutkimuksen tulosten mukaan työterveyshoitajien toimijuutta tukee selkeä rooli moniammatillisessa tiimissä. Ammatillisen identiteetin tukeminen nousee esimiehen keskeiseksi tehtäväksi jatkuvasti muuttuvassa työelämässä. Jatkossa pitäisi tutkia esimiesten tuloskeskustelujen sisältöä, miten lähiesimiehet voivat tukea työterveyshoitajien ammatillisen identiteetin muotoutumista?

Hakusanat: työterveyshoitajan työ, osaaminen, ammatillinen identiteetti ja ammatillinen toimijuus

Keywords: occupational health nurse' work, learning, work identity and professional agency

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	TYÖTERVEYSHOITAJAN TYÖN MUUTOS	5
2.1	Työterveyshoitajan työ.....	6
2.2	Moniammatillinen työskentely.....	7
2.3	Työterveyshoitajan osaamisvaateet.....	8
3	AMMATILLINEN TOIMIJUUS JA IDENTITEETTI	11
3.1	Ammatillinen identiteetti.....	11
3.2	Työssä oppimisella kohti ammatillista identiteettiä.....	14
3.3	Työhön sitoutumisella työhyvinvointia	15
3.4	Ammatillinen toimijuus	16
3.5	Yhteenveto käsitteellisestä viitekehyksestä	20
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	22
4.1	Tutkimuskysymykset.....	22
4.2	Tutkimusorganisaatio ja tutkittavat.....	22
4.3	Aineistona työterveyshoitajien päiväkirjat	25
4.4	Narratiivinen tutkimusote.....	27
4.5	Aineiston analyysi	28
4.6	Luotettavuus.....	32
4.7	Tutkijan rooli	34
5	TULOKSET	36
5.1	Työterveyshoitajan työ ja koetut haasteet.....	36
5.1.1	Työterveyshoitajan työn moninaisuus	36
5.1.2	Koettuja haasteita	41
5.1.3	Yhteenvetoa työterveyshoitajan työstä ja koetuista haasteista.....	43

5.2	Työterveyshoitajien kuvauksia omasta ammatillisesta toimijuudestaan työssä	46
5.2.1	Identiteettitoimijuus	48
5.2.2	Vaikutusmahdollisuudet ja autonomia työssä.....	50
5.2.3	Relationaalinen toimijuus / suhdetoimijuus.....	51
5.2.4	Ammatillista toimijuutta tukevat ja rajoittavat tekijät	53
5.2.5	Yhteenvedoa työterveyshoitajien ammatillisesta toimijuudesta	55
6	POHDINTA.....	57
6.1	Työterveyshoitajan työn muutos	57
6.1.1	Ammatillisen identiteetin merkitys	59
6.1.2	Ammatillisen toimijuuden tarve	60
6.1.3	Tutkimuksen luotettavuus	61
6.1.4	Jatkotutkimusaiheita	61
	LÄHTEET	63

1 JOHDANTO

Työterveyshuollon tehtävänä on tukea yrityksen liiketoimintaa muun muassa tukemalla työntekijöiden työhyvinvointia ja terveyttä sekä tuottaa raportoinnin ja toiminnan kautta tietoa työhyvinvoinnin johtamisen tueksi. Työterveyshuololle on asetettu uusia strategisia vaatimuksia (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2011), joiden perusteella painopiste siirtyy työkyvyn edistämiseen ja työterveysyhteistyöhön. Työterveyshoitajien työn haasteet ovat muuttuneet työelämän muutoksessa. Painopisteen siirtyminen edellyttää uutta osaamista ja verkostoitumista henkilöstöhallinnon ja muiden yhteistyöverkostojen kanssa. Ammatillinen toimijuus käsite sopii tähän tutkimukseen, koska oletan, että työterveyshoitajan työn haasteet ovat lisääntyneet työelämän nopean muutoksen myötä. Työolobarometrin (Lyly-Yrjänäinen, 2013) mukaan isommilla yli 200 hengen työpaikoilla muutos näkyy mm. tehtävien uudelleen järjestelyinä ja uusien työmenetelmien ja tietojärjestelmien käyttöönottamisena. Kiire on yleinen puheenaihe työpaikoilla, mistä kertoo se, että yli 200 hengen työpaikoilla lähes 70 % sanovat tekevänsä tiukkojen aikataulujen mukaan töitä tai nopeaan tahtiin (Lyly-Yrjänäinen, 2013). Viime vuosien aikana on huomio kiinnittynyt työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin sekä työympäristön turvallisuuteen. Työolobarometriin (Lyly-Yrjänäinen, 2013) vastanneista 80 % sanoi, että osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen kiinnitetään huomiota jossain määrin ja se painottuu pääosin suurille työpaikoille. Työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työtahtiin ja työtehtäviin ovat viime vuosina hieman heikentyneet ja noin viidesosalla (19 %) vastaajista ei ole lainkaan mahdollisuutta vaikuttaa työtahtiin ja 16 % ei ole lainkaan mahdollisuutta vaikuttaa työtehtäviinsä (Lyly-Yrjänäinen, 2013). Työelämän muutoksen mukanaan tuomiin haasteisiin voidaan vastata koulutuksella ja työssä oppimisella. Itsenäinen toiminta ja toimijuus ovat edellytyksiä työssä oppimiselle. Mahdollisuus toimijuuteen nousee

yksilöstä ammatillisen identiteetin kehittymisen kautta ja yhteisöstä työn, organisaation ja työyhteisön kautta.

Työterveyshuollossa työskentelevän työterveyshoitajan ammatillinen osaaminen koostuu työterveyshuollon ammattispesifisestä tietotaidosta ja terveydenhoitotyön yleisistä työelämävalmiuksista ja itsesäätelyvalmiuksista (Kyronlahti, 2005). Työterveyshuollon ammattispesifiset tietotaidot kuvataan kuudessa kategoriassa. Ensimmäinen on työterveyshuollon perusteisiin kohdistuva tietotaito, kuten lainsäädäntö, verkostoituminen ja prosessimainen toiminta. Toisena kuvataan työterveyshuoltoyksikön toiminnan kehittämiseen kohdistuva tietotaito, kuten yrittäjäyys, markkinointi ja tuotteistaminen sekä laadun hallinta ja vaikuttavuuden arviointi ja viimeisenä vielä oman osaamisen arvostaminen. Kolmantena on yhteiskunnallisiin ja kansanterveydellisiin haasteisiin liittyvä tietotaito, kuten työelämän muutosten tunteminen, kansanterveyden edistäminen ja työikäisen jaksamisen tukeminen. Neljäntenä kuvataan työikäiseen kohdistuvien toimintojen tietotaito, kuten dialoginen ohjaus, sairaanhoito ja terveystarkastukset. Viidentenä kategoriana ammattispesifisinä tietotaitoina kuvataan työympäristöön kohdistuvien toimintojen tietotaito, kuten työpaikkakäynti ja -selvitys, altisteiden selvitys ja perusanalyysit ja mittaukset. Kuudentena ja viimeisenä kategoriana on työyhteisöön kohdistuvien asioiden tietotaito, kuten työhyvinvointia edistävään toimintaan osallistuminen sekä johtamisen ja henkilöstöhallinnon merkityksen tunteminen.

Mielenkiintoista on, miten tämä toimintaympäristön ja työvälineiden muuttuminen näkyy siinä, miten työterveyshoitajat kokevat työnsä vaatimukset ja millaista ammatillista toimijuutta haasteisiin vastaaminen edellyttää. Työterveyshoitajien omat odotukset, työnantajien odotukset ja asiakasyritysten odotukset työterveyshoitajien työhön ovat muutospaineissa ristiriitaiset. Odotukset tulevat siitä, mitä työterveyshoitajilta odotetaan ja mitä he osaavat ja mikä on heidän roolinsa nykyisessä moniammatillisessa tiimissä. Onko työterveyshoitajien ammatillinen kehittyminen edennyt nopeassa muutoksessa mukana ja onko heidän ohjauksensa ja oma aktiivisuutensa työssä oppimiseen vastannut haasteisiin?

Toimijuus käsitteenä on tullut tutuksi aikuiskasvatustieteellisessä oppimistutkimuksessa ja erityisesti ammatilliseen oppimiseen sekä työssä oppimiseen liittyen (Tynjälä, 2008, 2012; Eteläpelto, 2014a). Työssä oppiminen edellyttää Eteläpellon ym. (2014a) mukaan ammatillista toimijuutta, joka näkyy aktiivisena osallistumisena, osaamisen rakentamisena, metakognitiivisena kontrollina sekä yksilöllisenä elinikäisenä uusiutumisenä. Lisäksi toimijuus -käsitettä on käytetty tutkittaessa yksilön merkityksellistä uran edistämistä nopeassa työelämän muutoksessa (Tynjälä, 2012; Hänninen & Eteläpelto, 2008). Ammatillinen toimijuus on erityisesti yhdistetty luovuuteen ja motivaatioon sekä hyvinvointiin ja jopa onnellisuuteen. Toimijuus on mukana itsenäisessä ja tarkoituksellisessa toiminnassa (Giddens, 1984). Ammatillinen toimijuus on mukana onnistuneissa työn käytäntöjen kehittämisissä (Eteläpelto ym. 2014b ja 2014c). Ammatillinen toimijuus voi näkyä kriittisenä kantana uudistuksia vastaan (Vähäsantanen & Billet, 2008; Vähäsantanen & Eteläpelto, 2009). Toimijuus näkyy yksilötason toiminnassa ja kasvavassa kollektiivisessa yrittäjyydessä ja sitä kautta se voidaan liittää yhteistyössä koko työyhteisöön (Collin, Paloniemi & Mecklin 2010; Eteläpelto & Lahti, 2008) ja koko organisaatioon (Hökkä ym. 2012). Vähäsantanen ja Eteläpelto (2011) kommentoivat, että toimijuutta tarvitaan identiteetin uudelleen rakentamisessa ja uudelleen neuvoteltaessa ammatillista identiteettiä. Heidän mukaansa henkilön ammatillisuuden tunne vaikuttaa siihen, miten hän harjoittaa toimijuutta työssä.

Työelämässä ammatillinen toimijuus ilmenee kykynä tehdä tarkoituksellisia valintoja ja toimia näiden valintojen mukaisesti niin, että saa aikaan muutoksen ammatillisessa tilanteessa (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi, 2014b). Näitä ovat esim. luovat ratkaisut yhteisiin ongelmiin ja uusien moniammatillisten työskentelystrategioiden etsiminen. Eteläpelto ym. (2014a) toteavat, että työssä oppimista ja osaamisen kasvua ei voida hyödyntää ilman mahdollisuutta uudelleen toimijuuteen työssä. Ammatillinen toimijuus liittyy sosiaalisiin konstruktioihin ja henkilön rooleihin sekä aktiivisuuteen elinikäisenä oppijana, joten ajallisuus on mukana sen tarkastelussa ja myös ympäristön sosiaaliset suhteet, jotka vaihtuvat tilanteesta toiseen.

Tutkimuksessa tarkastellaan työterveyshoitajien ammatillista toimijuutta ja miten se ilmenee heidän työssään päiväkirja-aineiston pohjalta. Tutkimuksen keskeisin käsite on ammatillinen toimijuus, jota rakennetaan yksilön ammatillisen identiteetin kehittämisen kautta. Eteläpelto ym. (2014a) ovat kuvanneet ammatillista toimijuutta tavoitteellisena, valintojen tekemisenä, kannan ottamisena, osallistumisena, kehittämisenä, puuttumisena, passiivisena vastarintana tai työtyytyväisyytenä ja vakautena. Tutkimuksen tavoitteena on kuvata, miten ammatillinen toimijuus työterveyshoitajan työssä ilmenee ja miten työterveyshoitajat kokevat selviävänsä työnsä haasteista. Tutkimustehtävänä on selvittää, mitkä tekijät tukevat ammatillista toimijuutta ja mahdollistavat ammatillisen toimijuuden työssä ja työyhteisössä ja mitkä tekijät rajoittavat ammatillista toimijuutta työssä ja työyhteisössä.

Tutkimuskysymykset:

1. Miten työterveyshoitajat kuvaavat työtään ja sen haasteita?
2. Millaista ammatillista toimijuutta työterveyshoitajat kuvaavat päiväkirjoissaan?
 - 2.1. Mitkä asiat he kokevat ammatillista toimijuutta mahdollistavina ja/tai rajoittavina omassa työssään?

Tutkimusraportti etenee seuraavalla tavalla. Luvussa 2 kuvataan työterveyshoitajien työtä sekä siinä tapahtuneita muutoksia. Olen kuvannut työn muutosta, työterveyshoitajan työtä ja siinä vaadittavaa osaamista sekä työn haasteita. Esittelen tämän päivän osaamisajattelua suhteessa työterveyshoitajan työn vaatimukseen. Luku 3 esittelee tutkimuksen käsitteellisen viitekehyksen ammatilliseen toimijuuteen ja identiteettiin sekä niiden väliseen suhteeseen. Ammatillinen identiteetti on peruskäsite myös ammatillisen toimijuuden taustalla. Tutkimusraportin 4 luvussa tarkastellaan työterveyshoitajan työn kontekstia organisaatiossa. Seuraavaksi siirrytään tutkimuksen empiirisen toteutuksen kuvaukseen luvussa 5. Luvussa 6 raportoidaan tutkimuksen tulokset tutkimuskysymysten suuntaisesti. Raportin päättävä luku 7 sisältää tutkimuksen tulosten johtopäätökset ja käytännön kehittämissuhteet sekä jatkotutkimushaasteet.

2 TYÖTERVEYSHOITAJAN TYÖN MUUTOS

Terveydenhoitotyön yleiset työelämävalmiudet koostuvat elämänhallinnasta, kommunikointitaidoista, ihmisten ja tehtävien johtamisesta, innovaatioiden ja muutosten käynnistämisestä sekä tekniikka että sähköisen viestinnän valmiuksista (Ruohotie, 2002). Jatkuvassa muutoksessa tarvitaan elämänhallintataitoja, joihin kuuluu oppimisen taidot, kyky organisoida ja hallita ajankäyttöä, kyky tunnistaa henkilökohtaiset vahvuutensa, taidot ongelmien ratkaisemiseen ja analyyttiseen toimintaan. Kasken (2012) mukaan jatkuvassa muutoksessa työterveyshuollon osaamista pitää osata markkinoida. Ruohotie (2002) kuvaa henkilökohtaiset vahvuudet mm. kykynä itsenäiseen työskentelyyn, positiivisuutena, motivoituneisuutena sekä kykynä hyödyntää palautetta ja kritiikkiä. Yleisiin työelämävalmiuksiin kuuluu kommunikointitaidot, jotka rakentuvat vuorovaikutus- ja kuuntelutaidoista sekä suullisesta ja kirjallisesta että nykyään myös sähköisistä viestintätaidoista. Terveydenhoitotyössä korostuu erityisesti vuorovaikutustaidot ja se on ennen kaikkea ihmissuhdetyötä. Kolmantena osalueena yleiseen työelämävalmiuksiin Ruohotie (2002) nostaa ihmisten ja tehtävien johtamisen, johon kuuluu kyky koordinoida ihmiset työskentelemään yhdessä sekä kyky johtaa ihmiset motivoituneena työhön. Yleisenä työelämävalmiutena pidetään taitoa hallita konflikteja ja pystyä myös ratkomaan tilanteita. Ruohotie (2002) korostaa arviointia päätöksenteon taustalla ja tavoitteellista toimintaa, joka perustuu suunnittelu- ja organisointikykyyn. Neljäntenä osalueena yleisiin työelämätaitoihin Ruohotie (2002) kuvaa innovointi ja hahmottamiskyvyn, sillä näillä taidoilla hallitaan muutoksia. Hahmottamiskyky tarkoittaa, että kykenee hankkimaan tietoa useista eri lähteistä ja integroimaan tietoa eri tilanteissa. Luovuus, innovatiivisuus ja muutosherkkyys auttavat selviytymään nykyajan jatkuvasta muutoksesta. Ruohotie (2002) korostaa myös riskinottokykyä, jolla tuetaan erilaisten mahdollisuuksien etsimistä ja visiointikykyä ja käännetään katseet tulevaisuuteen. Kyrönlahden (2005) mukaan ter-

veydenhoitaja tarkastelee yleisiä työelämävalmiuksia ihmiskäsityksensä ja terveyskäsityksensä sekä hoitotieteen peruskäsitteiden kautta.

2.1 Työterveyshoitajan työ

Utriainen ja Ala-Mursula (2013) tutkivat työterveyshoitajaksi erikoistuvien terveydenhoitajien käsityksiä tulevasta työterveyshuollon työstä. Haastattelujen pohjalta he jaottelivat toiminnot uudella tavalla viiteen kategoriaan ja niiden alakategorioihin. Ensimmäinen kategoria keskittyy työn monitahoisuuteen ja moniammatillisuuteen. Monitaitoisuudella ja moniammatillisuudella käsitetään työn kohteen monitasoisuutta, työtehtävien monipuolisuutta ja laaja-alaisuutta sekä työterveyshuollon sisäistä moniammatillisuutta. Työn kohteen monitahoisuus näkyy käytännössä asiakkuuksien eri tasoina, kuten yksilö-, työteisö- ja organisaatiotaso. Työterveyshoitajiksi erikoistuvat näkivät myös työn kehittämisen työtehtävänä, joten työtehtävät nähtiin monipuolisina ja laaja-alaisina. Lisäksi työterveyshoitajiksi erikoistuvat näkivät vahvasti työterveyshuollon sisäisen moniammatillisuuden ja mainitsivat yhteistyökumppaneiksi lääkärin lisäksi fysioterapeutit ja psykologit. Kolmantena teemana haastateltavat toivat esille ennaltaehkäisevän työotteen, mikä käsittää terveyshaittojen, sairauksien ja työperäisten sairauksien ennaltaehkäisyn. Erikoistuvat terveydenhoitajat kuvasivat lääkäreitä enemmän työyhteisötason toimintoja ja puhuivat työhyvinvoinnista. Neljäntenä teemana erikoistuvat terveydenhoitajat korostivat roolinsa olevan asiantuntija työelämän osapuolille. Tiedonhallintaa, raportointia ja yhteenvetojen tekemistä yhteistoiminnasta yritysasiakkaalle pidettiin arjen työnä. Viidentenä teemana haastateltavien käsityksissä työterveyshuollon työstä korostettiin työsuojelun tukena toimimista. Tähän kategoriaan kuului lainmukainen toiminta sekä työn turvallisuuteen, vaaroihin ja riskeihin liittyvä toiminta työpaikalla ja työsuojelun kumppanina. Työterveyshoitajien työ toteutuu moniammatillisena työtoimintana ja se muodostaa yhden keskeisen sosiokulttuurisen kontekstin heidän työlleen.

2.2 Moniammatillinen työskentely

Suomessa työterveyshuolto on luonteeltaan moniammatillista ja sillä on mahdollista vastata asiakkaiden moninaisiin tarpeisiin. Palmgren, Jalonen ja Kaleva (2008) kertovat, että työterveyshenkilöstön mielestä tarvitaan enemmän yhteistoimintaa, jos halutaan käyttää paremmin hyväksi moniammatillista toimintaa. Isoherrasen (2012, 141) mukaan ”Moniammatillisessa yhteistyössä pyritään kehittämään toimintatapoja kaikkien osaamista tehokkaammin hyödyntävään ja tasa-arvoisempaan keskustelukulttuuriin.” Hänen mukaansa kaikkien ammattilaisten osaamisen tehokas käyttöön ottaminen edellyttää, että asiantuntijat tuntevat ne sosiaaliset ja kognitiiviset viitekehykset, joiden pohjalta itse ja toiset työskentelevät (Isoherranen, 2012, 146). Collin ym. (2012) päivystyspoliklinikalla tekemän tutkimuksen mukaan kaikki ammattiryhmät odottavat tiedonkulun ja yhteistyön sujuvuutta sekä joustavuutta moniammatillisuudelta. Lääkärit ymmärsivät sujuvan yhteistyön olevan lähinnä lääketieteellisen tiedon tehokasta saantia, kun hoitajat puolestaan ymmärsivät sen aikataulujen päällekkäisyyksien sovitteluksi ja heidän ammatillisen mielipiteensä arvostamiseksi (Collin ym. 2012, 36). Moniammatillisen yhteistyön edellyttämiä keskustelu- ja vuorovaikutustaitoja voidaan opetella täydennyskoulutuksessa.

Moniammatillisen tiimin kesken jaettu tieto asiakkaan tilanteesta, tarvittavista toimenpiteistä ja ongelman ratkaisusta ohjaa toimintaa. Moniammatillisella tiimillä on yhteiset toimintatavat, foorumit ja työkalut, jonka avulla kertyvää tietoa käsitellään ja käytetään päätöksenteon pohjana. Asiakas on tarpeen mukaan mukana keskusteluissa. Asiakas tarkoittaa tässä sekä yksilöasiakasta että virallista yritysasiakkaan edustajaa. Isoherrasen (2012, 23) moniammatillisuudesta tekemän meta-analyysin pohjalta yhteistyön keskeisiksi käsitteiksi tulevat yhteistyöhön ja tiimeihin liittyvät käsitteet. Terveystieteiden alalla on asiantuntijuuden suhteen vahvat muutoshasteet meneillään. Asiakas on nostettu keskiöön ja siitä näkökulmasta edellytetään reflektiivistä, yksilöllistä ja laajennettua asiantuntijuutta (Isoherranen, 2012, 66). Tämä asiakaslähtöisyys

edellyttää joustavuutta organisaatiossa, tiimien muodostamisessa ja asiantuntijuudessa (Isoherranen, 2012, 67).

Uusi käsitys (Peltomäki, Harjumäki & Husman, 2002, 89) auttamistyön asiantuntijuudesta tuo esille ammattikuntien välisten raja-aitojen madaltumisen ja ammattikuntien yksinoikeuden häviäminen suhteessa tiettyihin työtehtäviin, koska uuden käsityksen mukaan on mahdollista monien eri asiantuntijuuksien ja ongelmien määrittelyt samalle asialle. Asiantuntijuuksien yhteistyö ja verkottuminen on aktiivista. Asiantuntijuus ei ole enää professionaalisesti määriteltä koskien stabiilia kohdetta vaan vuorovaikutuksellinen asiantuntijuus neuvotellaan tilannekohtaisesti. Uusi käsitys tuo tilannekohtaisesti neuvoteltavat ongelmat ja ratkaisut kaavamaisten ongelmien ja valmiiden ratkaisujen tilalle. Asiakas ei ole enää asiantuntijan toiminnan kohde vaan subjekti. (Peltomäki ym. 2002, 89.)

2.3 Työterveyshoitajan osaamisvaateet

Työterveyshoitajien työlle on virallisesti (AAOHN, 2007) määritelty yhdeksän kompetenssialuetta, jotka ovat kliininen osaaminen, case management, työvoima, työpaikka ja ympäristö, säädökset ja lainsäädäntö, liiketoiminta ja johtaminen, terveyden edistäminen ja sairauksien ehkäisy, terveys- ja turvallisuuskoulutus sekä professionalismismi. Määritelmä nostaa esille työterveyshoitajan roolin liikekumppanina ja johtamisen tukijana erityisesti terveydenhuollon asiantuntijuuden ja konsultoinnin kautta terveyteen ja turvallisuuteen investoinneilla. Kyrönlähti (2005) kuvailee terveydenhoitajan ammatillisen osaamisen koostuvan työterveyshuollon ammattispesifisestä tietotaidosta, terveydenhoitotyön yleisistä tehtävä-valmiuksista ja itsesäätelyvalmiuksista. Työterveyshuollossa tarvitaan myös yhteiskunnallisiin ja kansanterveydellisiin näkökulmiin perustuvaa tietoa. Työikäisen terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen edellyttää laajempaa näkökulmaa työympäristöstä ja yhteisön merkityksestä. Terveydenhoitajan ammatillisen osaamisen taitoperusta on Kyrönlahden (2005) mukaan hoitotieteessä, mutta muitakin tieteen aloja tarvitaan kuten kansanterveystiedettä,

kasvatustiedettä, käyttäytymistieteitä, liikuntatiedettä, ravitsemustiedettä, epidemiologiaa ja luonnontieteitä. Hän korostaa terveydenhoitajan tietotaidon kehittämistä mm. reflektoinnin, systeemisen ajattelun, ongelmanratkaisutaitojen ja päättelykyvyn suhteen. Kyrönlahti (2005) mainitsee, että terveydenhoitajan ammatilliseen osaamiseen sisältyy myös eettinen ja arvo-osaaminen. Ammatillisen osaamiseen kuuluu Kyrönlahden (2005) mukaan myös itsesäätelyvalmiuksien kehittäminen, joka on oppijan oppimisen kriittistä tarkastelua ja arviointia sekä osallistumista oppimisprosessiin. Tavoitteet ja motivaatio yhdistyvät itsesäätelyvalmiuksissa ja näin mahdollistuu, että oppija tuntee omat vahvuutensa ja heikkoutensa sekä mahdollisuutensa ammatillisen osaamisen kehittämiseen (Ruohotie 2002). Työterveyshoitajan ammatillinen osaaminen koostuu työterveyshuollon ammatisspesifisestä osaamisesta ja laaja-alaisesta terveydenhuoltotyön tietotaidoista (Kyrönlahti 2005). Työterveyshuoltoon erikoistuvien terveydenhoitajien käsityksen (Utriainen & Ala-Mursula, 2013) mukaan työterveyshuollon työ jakautuu neljään luokkaan, joita ovat työn monitasoisuus ja moniammatillisuus, ennaltaehkäisevä työote, asiantuntija työelämän osapuolille ja työsuojelun tuki.

Työterveyshuollossa painopistettä pitäisi siirtää enemmän sosiaaliseen näkökulmaan oppimisessa ja työskennellä enemmän ryhmien ja yhteisöjen kanssa. (Palmgren ym. 2008.) Menetelmät, joita työterveyshuolto käyttää yksilöiden, ryhmien ja yhteisöjen koulutuksessa, ovat suppeita ja ammattikeskeisiä. Palmgrenin ym. (2008) mukaan työfysioterapeutit ja psykologit hyödyntävät enemmän osallistavaa ja aktivoivaa menetelmää aikuisten kanssa. Pitkä kokemus työterveyshuollossa näyttää laajentavan näkökulmaa koulutusaktiviteetista asiakkaiden, tilanteiden ja terveydenhuollon koulutuksen ehtona, mutta koulutusmenetelmät ovat säilyneet samana. Terveydenhoitajat tunnistavat Utriaisen & Ala-Mursulan (2013) mukaan asiakkuuksien eri tasot ja nostivat esille ennaltaehkäisevän työotteen, joka kohdennettiin terveyshaittojen, sairauksien ja työperäisten sairauksien ennaltaehkäisyyn. Tutkimuksessa terveydenhoitajat kuvasivat rooliaan asiantuntijana, riippumattomana ja objektiivisena ammattihenkilönä. Tässä asiantuntijuudessa korostui asiakassuhteessa tapahtuva yh-

teistyö ja osaamisen luettelointi, josta esille nostettiin kirjallisen raportoinnin osaaminen. Terveystenhoitajien työssä merkitykselliseksi kuvattiin tiedon hallintaa, mikä johtaa jatkuvaan opiskeluvaatimukseen pysyäkseen ajan tasalla. Terveystenhoitajat kuvasivat toimivansa työsuojausjärjestelmän tukena, työn turvallisuuden, vaarojen ja riskien näkökulmasta.

Perinteisesti työterveyshuollossa on toimittu suoriteperusteisesti eli työterveyshuollon hoitotoimenpiteistä on sovittu hoitokustannusten hinnan ja saatavuuden perusteella (Ahonen ym. 2011). Käytännöntasolla on tarve siirtyä sairausperustaisesta mallinnuksesta hyvinvointiperustaisiin mallinnuksiin (Utriainen & Ala-Mursula, 2013). Työterveyshuollon strategiset tavoitteet (Sosiaali- ja terveystministeriö, 2011) asettavat työterveyshuollon ammattihenkilöiden osaamiselle uusia haasteita. Näiden strategioiden mukaan painopiste siirtyy työkyvyn edistämiseen ja aktiiviseen työterveysyhteistyöhön. Terveystden edistämässä terveystdenhoitajan ammattispesifiset valmiudet näyttäytyvät yhteiskunnallisen tehtävän ymmärtämisenä, eettisenä osaamisena ja arvo-osaamisen kehittämisenä, teoreettisen tietämyksen omaksumisena, terveystden edistämisen menetelmien hallintana ja vaikuttavuuden seurantana ja arviointina työterveyshuollon työssä. Wallace (2009) ja Kaski (2012) kuvaavat työterveyshoitajan roolia yrityksen arvoa tuottavana kumppanina. Arvoperusteisessa työkyvyn hallinnassa huomioidaan kaikki työkyvyttömyydestä johtuvat kustannukset samanaikaisesti ja reaaliajassa (Ahonen ym. 2011). Tämä edellyttää työterveyshoitajalta toimimista yrityksen kontekstissa ja kielellä (Utriainen & Ala-Mursula, 2013).

Yksilön terveystden ja hyvinvoinnin edistäminen lähtee elämänthallinnan vahvistamisesta ja sosiaalisten taitojen merkityksen korostamisesta. Oikarisen (2003) mukaan asiakkaiden elämäntilanteiden ja tarpeiden tunnistaminen sekä terveystttä koskevien valintojen ja terveystden edistämisen mahdollisuuksien selvittäminen ovat terveystdenhoitotyön tavoitteena. Eteläpelto (2007) korostaa, että ihmisen ja työn välisessä suhteessa tulee esille sekä ammattialan yhteiskunnallinen, sosiaalinen ja kulttuurinen käytäntö että yksilön rakentamat ja jatkuvasti muokkaamat yksilölliset merkitykset ja käsitykset työn asemasta elämässä sekä työhön liittyvistä arvoista ja eettisistä sitoumuksista. Työelämän jatkuva muu-

tos etenkin luovuutta ja persoonallisuutta vaativissa töissä ja ammateissa, edellyttää jatkuvaa oppimista ja kehittymistä, mikä edellyttää identiteetin uudelleen määrittelyä. Eteläpelto ym. (2013) mukaan ammatillista toimijuutta tarvitaan ammatillisessa oppimisessa ja identiteetin uudelleen neuvottelussa erilaisissa työelämän muutosvaiheissa.

3 AMMATILLINEN TOIMIJUUS JA IDENTITEETTI

3.1 Ammatillinen identiteetti

Ammatillinen identiteetti kuvaa käsitystä itsestä ammatillisena toimijana ja perustuu Vähäsantasen (2007) mukaan aina henkilön elämänselämään. Ammatillinen identiteetti on vahvasti yhteydessä vuorovaikutussuhteisiin (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2006, 26). Nopeasti muuttuvassa työelämässä identiteetistä on tullut tärkeä käsite, jonka kautta muutos konkretisoituu yksilölle. Eteläpellon ja Vähäsantasen (2006, 44) mukaan postmodernissa ajassa työntekijöiltä odotetaan dynaamista ja joustavaa ammatillista identiteettiä, jota vahvistetaan yksilöllisesti omien vahvuuksien mukaan. Tässä tutkimuksessa ammatillisesta identiteetistä käytetään synonyymeinä ammatti-identiteettiä ja työidentiteettiä, koska käsitteistö ei ole vakiintunutta. Lisäksi keskeisiä käsitteitä ovat osaaminen ja kehittyminen.

Ammatillinen identiteetti kuvaa yksilön käsitystä itsestä ammatillisena toimijana, joten käytännössä kyse on Eteläpellon ja Vähäsantasen (2006) mukaan siitä, miten ihminen ymmärtää itsensä sillä hetkellä suhteessa työhön ja ammatillisuuteen. Lisäksi ammatilliseen identiteettiin kuuluu myös se, millaiseksi yksilö haluaa tulevaisuudessa työssään tulla. Samaistuminen ja kuuluminen johonkin työssä ja työyhteisössä ovat osa ammatillista identiteettiä, samoin sitoutuminen työhön sekä työtä koskevat arvot. Eettiset ulottuvuudet ja henkilön tavoitteet sekä uskomukset luovat osaltaan ammatillista identiteettiä. Ar-

cherin (2000 ja 2003) mukaan ihmissuhdetöissä tietämiseen ja osaamiseen liittyy käsitys itsestä ammatin edustajana ja suhteesta työhön. Tähän ammatilliseen kasvuun on myös läheisesti yhteydessä oma rooli, vastuu ja työhön sitoutuminen.

Työelämän globaalitoiminta muuttaa perinteistä stabiilia ammatillisen identiteetin näkemystä. Nykypäivän haaste on oman osaamisen uudelleenmäärittely ja ammatillisen identiteetin rakentaminen uusiin tehtäviin ja uusia haasteita vastaavaksi. Työurat ovat muutoksessa, joten ammatillisen identiteetin rakentaminen on toistuvaa ja jatkuvaa työuran aikana (Kirpal, 2004). Jatkuvasti muuttuvat työidentiteetit ovat vielä nykyään harvinaisia henkilöstön keskuudessa. Suuri osa henkilöstöstä ei pysty hallitsemaan henkilökohtaista kehittymistään nopeassa työympäristön muutosvaatimuksissa.

Työelämän nopea muutos on tuonut työssä oppimisen ajankohtaiseksi. Työntekijältä edellytetään jatkuvaa uuden oppimista ja uusiutumista työssä. Eteläpellon ja Vähäsantasen (2006, 29) mukaan postmodernissa ajassa reflektointi ja informaaliset työkäytännöt ovat oppimisen välineenä. Samastumisen lähde ei nykyään ole sosiaaliluokka ja ammatti, eikä teollisen ajan tehokas työntekijä, vaan samastumisen kohteena on organisaation virallisesti hyväksymä subjektiasema. Postmoderniin aikaan eivät myöskään sovi ammatillisen identiteetin rakentamisessa tradition tai sääntöjen noudattaminen, vaan yrityksen ja työorganisaation arvot ovat ohjaavana.

Työelämään on byrokraattisuuden tilalle noussut tarve korostaa innovatiivisuutta ja yrittäjämäistä otetta. Kirpalin (2004) tutkimus osoitti, että olemme siirtymässä pois kollektiivisista työidentiteeteistä yksilölliseen suuntaan. Yksilöitä vaaditaan kehittymään ennakoiviksi yrittäjyyshenkiseksi perustuen monitaitoisuuteen ja joustavuuteen. Tähän sisältyy myös tarve moniulotteiseen työidentiteettiin, jota voidaan neuvotella muutosten niin vaatiessa. Oppimistulokset eivät ole enää pelkkää tradition uudistamista eivätkä ennalta määriteltyjä taitoja ja kompetensseja. Oppiminen ja ammatillinen kehittyminen näkyvät voimaantuneena identiteettinä ja toimijuutena sekä joustavuutena (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2006, 29). Yrittäjämäinen työntekijämalli voi johtaa joidenkin

henkilöiden syrjäytymiseen työelämässä. Tutkimusten mukaan (Kirpal, 2004) työpaikalla ei tueta muutoksesta selviämistä. Tuen pitäisi olla institutionaalista, työnantajalta saatua tai yksilöiden tasolla annettua. Tärkeintä on omasta motivaatiosta lähtevä oppiminen työn ohessa sekä harjoitus työssä. Kirpal (2004) raportoi, että pääosin osaamisen hankintavastuu on siirretty yritykseltä yksilölle. Työntekijät, jotka on varustettu oikeilla taidoilla ja tarvittavalla itseluottamuksella ovat halukkaita ja kykeneviä selviytymään uusista vaatimuksista työpaikallaan. Kirpal (2004) mukaan dynaamisten ja joustavien työidentiteettien rakentaminen aiheuttaa stressiä, kontrollin puutetta työsuorituksissa, henkilökunnan vaihdoksia, henkilöstön sitoutumisen puutetta ja joissakin tapauksissa se johtaa heikkolaatuiseen työsuoritukseen. Kirpal (2004) mukaan työidentiteetiltään joustavat tyypit näkevät nykyisen työpaikkansa vain yhtenä askelmana muutoksia ja työpaikanvaihdoksia sisältävällä urallaan. Työidentiteetiltään sopeutuvat tyypit hyväksyvät nykyisen työtilanteen kompromissina ja he edustavat työratkaisuisaan pysyvyyttä sekä jatkuvuutta. Uudelleen itsensä määrittelevät tyypit ovat yleensä edelläkävijöitä normeihin ja odotuksiin nähden. He täyttävät helposti työnantajien ja työtovereiden odotukset ja saattavat olla myös muutosagentteja. Työidentiteettien kehittyminen tapahtuu neuvottelussa yksilön henkilökohtaisten resurssien ja sisäisten ja ulkoisten rajoitteiden sekä rakenteellisten tekijöiden kautta. (Eteläpelto, 2007)

Kirpal (2004) mukaan työidentiteettien kehittämisessä on olennaista, että ottaako yksilö aktiivisen vai passiivisen roolin ja millainen kokemus hänellä on riskin määrästä. Työidentiteettien kehittämiseen vaikuttaa henkilön kyky käyttää joustavuutta ja liikkuvuutta ja oppimista omien tärkeiden tavoitteidensa saavuttamiseksi. Tutkimuksen (Brown 2004; Kirpal 2004a) mukaan työidentiteettejä voidaan jakaa kolmeen trendiin. Ensimmäinen osa työntekijöistä rakentaa samaistumiskohteen itse. Toisessa trendissä korostetaan yksilöllistä työasennetta, mikä näkyy yksilöllisinä taitoina, tietoina, pätevyyksinä ja aktiivisena oman uran kehittämisenä oppimisen ja jatkuvan koulutautumisen sekä liikkuvuuden ja joustavuuden avulla. Kolmas trendi edustaa passiivista suhtautumista töiden muutokseen. Tämä trendi kuvaa välineellistä suhtautumista työ-

hön. Nämä henkilöt suostuivat vain minimaaliseen uuden oppimiseen ja vain välttämättömään joustavuuteen ja liikkuvuuteen, mikä oli työn säilymisen kannalta olennaista. Työntekijät suosivat horisontaalista liikkuvuutta vertikaalisen uralla etenemisen sijaan. Kirpalin (2004) tutkimuksen mukaan hallinto- ja esimiestehtäviin jouduttiin ja syynä tähän oli samastumiskohteen menettäminen työnsä ydintekijöihin, joina hoitajat pitivät esimerkiksi välitöntä potilaiden hoitotyötä. Kirpal (2004) pitää muodollisia työorganisaatioita rajoittavana hoitajien urakehitykselle.

3.2 Työssä oppimisella kohti ammatillista identiteettiä

Ammatillisen identiteetin muutos on edellytyksenä arkityössä toteutettaville onnistuneille muutoksille. Eteläpelto ym. (2014a) mukaan organisaatorakenteiden ja toimenkuvien muuttaminen jää ulkoiseksi ja oppiminen puolitiehen, jos ammatillisessa identiteetissä ei saada muutosta. Työntekijöiltä vaaditaan jatkuvaa kehittymistä, työssä oppimista ja sen myötä ammatillisen identiteetin uudelleen muokkaamista. Tynjälä (2008) kuvaa, että ihmiset oppivat työssä osallistumalla työkäytäntöihin, yhteistyössä kollegoiden ja asiakkaiden kanssa ja kohtaamalla uusia haasteita. Asiantuntijuuden kehittymiseksi tarvitaan sekä formaalista eli koulutusorganisaatiossa tapahtuvaa oppimista että informaalista eli arkioppimista työssä. Formaalin oppiminen tuottaa pääasiassa expliciittistä tarkkaa tietoa, kun taas informaalinen oppiminen tuottaa implisiittistä eli hiljaista tietoa. Nykyään halutaan korostaa vuorovaikutuksen ja integraation tärkeyttä formaalin ja informaalin sekä expliciittisen ja implisiittisen tietämyksen välillä (Tynjälä ym. 2006). Työntekijät tarvitsevat aikaa ja tilaisuuksia reflektoida ja käsitteellistää työkäytäntöjä sekä päivittää ammatillisia tietojaan ja taitojaan (Tynjälä, 2008). Jatkuvassa työelämän muutoksessa ammatillinen identiteetti on mittari, jonka kautta pyrimme ymmärtämään muutosta yksilön näkökulmasta. Postmodernin ajan luoma käsitys ammatillisen identiteetin muuttamisesta stabiilista ydinidentiteetistä pirstaloituneeksi, dynaamiseksi ja uudelleen neuvoteltavaksi.

Tynjälä (2008) on todennut, että meillä on kuilu koulutuksen kautta tuotetun tiedon ja käytännön työelämän tarpeiden välillä. Tutkimusten (Stenström 2006; Tynjälä, Slotte, Nieminen, Lonka, Olkinuora, 2006.) mukaan työelämän taidot eivät tule muodollisessa koulutuksessa, vaan tarpeelliset tiedot hankitaan vasta työssä ollessa. Myös Hager (2004) korosti, että tiedot hankitaan vasta työssä. Oppiminen ymmärrettiin kognitiivisena prosessina ja keskittymisenä ajatteluun ennemmin kuin toimintaan ja seurattiin vain mitattavissa olevia oppimistuloksia, joten ei huomioitu hiljaisen tiedon tuottamaa oppimista (Hager, 2004). Sitä vastoin uusi paradigma luonnehtii oppimista toimintana ja näyttää tarjoavan paremman lähestymistavan ymmärtää ja kuvata työssä oppimista (Tynjälä, 2008, 132). Työssä oppiminen kattaa yksilötason oppimisen lisäksi ryhmässä oppimisen, yhteisöllisen oppimisen ja organisaation oppimisen. Työssä oppiminen edellyttää Eteläpellon ym. (2014 a) mukaan toimijuutta ja tämä näkyy aktiivisena osallistumisena, osaamisen rakentamisena, metakognitiivisena kontrollina sekä yksilöllisenä elinikäisenä uusiutumisenä. Metakognitiivinen kontrolli tarkoittaa henkilön kykyä arvioida omaa osaamistaan. Työssä oppimista ja osaamisen kasvua ei voida hyödyntää ilman mahdollisuutta laajempaan vastuuseen eli uudenlaiseen toimijuuteen työssä.

3.3 Työhön sitoutumisella työhyvinvointia

Henkilön sitoutuminen työhönsä on merkityksellistä työidentiteetin kannalta. Cohen (2003) mukaan työhön sitoutuminen on osa työntekijöiden identiteettiä ja mahdollistaa työtyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin. Nämä tekijät ovat vaihtelevia eri elämän vaiheissa. Ammatillinen identiteetti auttaa yksilöä näkemään paikkansa niin työyhteisössä kuin osallisuutensa yhteiskunnallisessa toiminnassa. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan hyvinvointityöhön sitoutumista tutkinut Wallin (2012) nostaa keskeisenä esille henkilökohtaisen suhteen hyvinvointityöhön. Hyvinvointiala ja oma ammatti koetaan tärkeäksi, koska työn avulla pystytään toteuttamaan omia arvoja ja päämääriä. Hyvinvointialalla toimiminen on osa työntekijöiden identiteettiä. Työntekijät kokevat tekevänsä

yhteiskunnallisesti merkityksellistä työtä. Suhdetta työhön rakennetaan, ei pelkästään oman itsen kautta vaan yhteiskunnan ja hyvinvointityön tavoitteiden kautta. Wallinin (2012) tutkimuksesta nousi esille, että ammatillisena asiantuntijana ja hyvinvointityön eettis-moraalisten toimintaperiaatteiden mukaisesti toimiminen on tärkeää työhön sitoutumisen kannalta. Hyvinvointityöhön kuuluu työn jatkuva reflektiivinen arviointi ja kyseenalaistaminen, koska se auttaa työhön sitoutumisessa. Hyvinvointityöntekijöillä tulee olla mahdollisuus asiakkaan dialogiseen, inhimilliseen vuorovaikutukseen ja kohtaamiseen, mikä ylläpitää hyvää ja laadukasta hoitoa ja lisää organisaatioon sitoutumista ja organisaation tuottavuutta. Hyvinvointityöhön sitoutumisessa auttaa myös työntekijän ja organisaation välinen hyvä suhde, mikä voidaan ymmärtää toimijuutta mahdollistavana työn organisoinnin toiminnan tapoina. Hyvinvointityöntekijöiden mukaan hyvään työn laatuun päästään vain hyvin toimivan organisaation kautta, jossa koetaan yhteisöllisyyttä ja saadaan tukea sekä toimitaan dialogisesti ja ammattitaitoisina asiantuntijoina käyttäen omaa persoonaa asiakassuhteissa. Hyvinvointityöntekijöillä on tällöin mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja kehittää sitä. Lisäksi Wallin (2012) korosti, että hyvinvointityöntekijät jäsenyivät työnsä kautta yhteiskuntaan ja kokevat tekevänsä yhteiskunnallisesti tärkeää työtä.

3.4 Ammatillinen toimijuus

Tutkimuksen keskeisin käsite on ammatillinen toimijuus, jolle luodaan pohjaa yksilön ammatillisen identiteetin kehittymisen kautta. Ammatillinen identiteetti luo pohjan ammatilliselle toimijuudelle, joten vuorovaikutus toimijuuden ja identiteetin välillä on olemassa molempiin suuntiin. Eteläpelto ym. (2014a) ovat kuvanneet ammatillista toimijuutta tavoitteellisena, valintojen tekemisenä, kannan ottamisena, osallistumisena, kehittämisenä, puuttumisena, passiivisena vastarintana tai työtyytyväisyytenä ja vakautena. Giddens (1984) ja Archer (2003) ovat määritelleet toimijuutta sosiaalitieteiden näkökulmasta. Giddensin (1984) mukaan toimijuus on tarkoituksellisia ja rationaalisia tekoja. Eteläpelto

ym. (2014b) mukaan pelkkä automaattinen tai tiedostamaton reagointi johonkin asiaan ei ole vielä toimijuutta vaan ammatillista toimijuutta harjoitetaan aina jotain tarkoitusta varten. Giddensin (1984) mukaan yksilön ja yhteisön välinen sosiaalinen suhde on erottamaton. Archer (2003) korostaa yksilön ja yhteisön analyttistä erottelua, jolloin yksilön sisäinen keskustelu ja tunteiden erittely näyttää olevan erotteleva prosessi yksilön ja yhteisön kontekstien välillä. Archer (2003) korostaa persoonallista identiteettiä, joka rakentuu emotionaalista sisäisestä keskustelusta ympäristön kanssa. Eteläpelto ym. (2014b) mukaan sosiaalitieteiden näkökulma ei voi tarjota riittäviä käsitteellisiä työkaluja ymmärtää ja kehittää yksilöiden kehityksellisiä prosesseja ja ammatillisia identiteettejä, joita tarvitaan ammatillisessa kehityksessä ja oppimisessa. Jälkistrukturalistisesta näkökulmasta toimijuutta pidetään ihmisten kokemuksena heidän sosiaalisista suhteistaan ja kyvystään itsereflektioon ja toimintaan (Eteläpelto ym. 2014b). Käytännössä puhutaan itsetunnosta, kehollisesta olemassaolosta ja sosiaalisesta sekä kulttuurisesta suhteesta aiheeseen sekä itseen. Identiteetti ja subjektiivisuus ovat vahvasti mukana. Materia, kulttuuri ja talous on erotettu yksilön omista kokemuksista ja identiteetistä (Eteläpelto ym. 2013). Jälkistrukturalistinen näkökulma toimijuuteen on pyrkinyt paljastamaan aiemmin huomaamattomat valtarakenteet, jotka ovat rakentuneet puheen sisälle. Jälkistrukturalismi on kiinnittänyt huomion yksilölliseen ja kollektiiviseen toimijuuteen ja pohtineet tapaa, jolla rakenteet vaikuttavat toimijuuteen. Rakenteilla tarkoitetaan epävirallisia ja näkymättömiä valtasuhteita. (Eteläpelto ym. 2013.) Elämänkulun näkökulmasta toimijuus näyttäytyy yksilön tapana rakentaa elämänuraansa valintojensa ja toiminnan kautta. Hitlinin ja Elderin (2007) kuvaama toimijuuden jäsenitys koostuu neljästä näkökulmasta. Nämä analyttiset tyypit edustavat erilaisia suhteita toimijan ja yksilön aikahorisontin välillä. Toimijuutta voidaan lähestyä eksistentialismin näkökulmasta eli suhteessa toimintaan, vapaaseen ajatteluun sekä oikeuteen ilmaista itseään. Eksistentiaalinen toimijuus on luontaisesti sosiaalisessa toiminnassa. Ihmisen usko omaan kapasiteettiin itseohjautuvana ja aloitteellisena toimijana ilmenee minäpystyvyytenä, jota pidetään inhimillisen toimijuuden ytimenä (Hitlin & Elder, 2007, 177). Toi-

nen näkökulma toimijuudessa on pragmaattinen eli ongelman ratkaisun näkökulma, jota Eteläpelto ym. (2014) mukaan tarvitaan, kun rutiinotoiminta ei riitä ja tarvitaan välitöntä muutosta tai uudenlaista toimintaa. Kolmantena näkökulmana Hitlinin ja Elderin (2007) kuvaavat identiteettitoimijuutta. Siinä tutkitaan, minkälaista toimijuutta identiteettityön tukemiseksi tarvitaan. Neljänetenä näkökulmana esitellään elämänselkkuun liittyvä toimijuus, jolla tarkoitetaan omaa roolia työyhteisössä ja mitä henkilö itse pitää tärkeänä eli identiteetin rakentaminen on keskiössä. Elämänselkkuun toimijuudessa henkilö pyrkii aktiivisesti vaikuttamaan omaan kehityselkkuunsa pitkällä ajanjaksolla (Eteläpelto ym. 2014b). Elämänselkkuun toimijuuden näkökulmasta lajitellaan työurakä alle 1 vuoden, 1-3 vuotta tai yli 3 vuoden kokemukseen (Hitlin & Elder, 2007).

Subjektikeskeinen sosiokulttuurinen näkökulma ammatilliseen toimijuuteen (Eteläpelto ym. 2013) kiinnittää huomion yksilön identiteettiaseman rakentamiseen työssä. Siinä huomioidaan yksilön käytännön ja suhteiden sisältämä maailma ja etsitään hänen ammatillista toimijuuttaan subjektikeskeisestä elämänselkkuun näkökulmasta. Eteläpelto ym. (2014b) mukaan aiemmin (1980 - 2000) sosiokulttuurinen näkökulma toimijuuteen oli kohdeorientoitunut ja hylkäsi yksilöllisen ja yhteisöllisen toimijuuden. Myöhemmin sosiokulttuurinen näkökulma toimijuuteen on painottunut kollektiivisena ja sosiaalisena ilmiönä, mikä korostaa yksilöä aktiivisena toimijana suhteessa sosiaaliseen ympäristöön (Eteläpelto ym. 2014b). Ammatillisesta toimijuudesta puhutaan, kun ammattihenkilöt vaikuttavat asioihin, tekevät valintoja ja vaikuttavat työhönsä ja ammatilliseen identiteettiinsä. Elämänselkkuun perustuva käsitys itsestä ammatillisena toimijana kuvaa ihmisen suhdetta työhön ja ammatillisuuteen (Eteläpelto ym. 2014a). Ammatillinen toimijuus nähdään kietoutuneena tiiviisti henkilön tämän hetkiseen työidentiteettiin, sisältäen menneet ja tulevat ammatilliset kokemukset itsestä. Työhistoria ja aikaisemmat kokemukset sekä kompetenssit ovat vahvasti mukana yksilökehityksellisenä resurssina ammatilliselle toimijuudelle (Eteläpelto ym. 2014a). Yksilön ja yhteisön välinen toimijuus on moniulotteinen, mikä rakentuu ajallisesti sekä menneeseen, tähän hetkeen että tulevaisuuteen. (Eteläpelto ym. 2014a.) Ammatillista toimijuutta toteutetaan Billetin (2006) mu-

kaan tarkoituksellisesti. Työpaikan sosiokulttuuriset ja materiaaliset olosuhteet resursoivat tai rajoittavat tätä ammatillista toimijuutta (Eteläpelto ym. 2014a). Ammatillinen toimijuus on oman työn kehittämisen, työssä oppimisen ja ammatillisen identiteetin ydintekijä (Eteläpelto ym. 2014a). Verrattuna aikaisempaan toimijuutta käsittelevään tutkimukseen, korostavat Eteläpelto, Vähsäntanen ja Hökkä (2013) toimijuuden nousevan elämäntien näkökulmasta. Heidän mukaansa tämä näkökulma on laiminlyöty työssä oppimisen teorioissa. Tämä näkökulma nostaa esille ne toimenpiteet, millä prosesseilla henkilöt oppivat itseltään ja kohdentavat sen toimijuutensa ja ammatillisen subjektiviteettinsa kehittämiseen työyhteisössä ja organisaatiossa. Billetin (2006) mukaan toimijuus luo suhderyppuvuuden sosiaalisen ja historiallisen välillä. Sosiaalinen vaikuttaminen on etuoikeus työssä oppimisessa ja läpi työelämän. Billetin (2006) mukaan oppimisen ja kulttuurin muutosta ei voida täysin ymmärtää ilman yksilön toimijuutta, identiteettiä ja subjektiviteettiä. Jos halutaan muutosta ja uudistuksia organisaation kulttuuriin, niin Hökkän ym. (2012, 39) mukaan meidän tulee edistää ammatillista toimijuutta heidän keskuudessaan.

Eteläpellon ym. (2014a) mukaan ammatillista toimijuutta tarvitaan oman työn ja työolojen luovaan kehittämiseen, työssä oppimiseen ja ammatillisen identiteetin neuvotteluun. Tämän päivän työelämä edellyttää innovatiivisuutta ja jatkuvaa uuden oppimista ei vain työn vuoksi vaan myös henkilön itsensä vuoksi. Tämä kuvaa subjektikeskeistä elämäntien toimijuutta, jossa työntekijät toimivat tunteidensa ja halujensa subjekteina. He priorisoivat, mikä on tärkeää ja tavoittelemisen arvoista heidän elämässään ja tulevaisuudessaan ja mikä edustaa siten toimijuutta heidän elämässään. Työidentiteetin uudelleen luominen ja neuvottelu ovat keskeistä tämän päivän työelämässä ja työssä oppimisessa, ei pelkästään enää urapolun alkuvaiheessa. Ammatillisen toimijuuden puute nähdään uhkana koko hyvinvoinnille aikuisen muissa rooleissa, kuten aktiivisena kansalaisena, perheen jäsenenä, todellisena osallistujana sosiaalisessa yhteisössä. Työntekijöiden ideaali sitouttaminen olemaan luova ja elinikäinen oppija, joka aktiivisesti kehittää työntekijöitä kollegoidensa kanssa, ei ole realistista ilman laajempaa teoreettista näkökulmaa, että työssä oppiminen on henki-

lön aktiivista osallistumista ja toimijuutta työssä. (Eteläpelto ym. 2014a.) Billet (2006) mukaan oppimisprosessi on luotu sosiaalisen ja yksilöllisen vuorovaikutussuhteessa, jossa yksilön toimijuus on merkittävässä roolissa. Tämä toimijuus ei kuitenkaan rajoita yksilön oppimista, vaan se luo myös kulttuurisia muutoksia. Onnistuneet muutokset organisaatiossa edellyttävät, että työntekijöiden työidentiteettien työstämiseen annetaan mahdollisuuksia. Tästä näkökulmasta Eteläpellon ym. (2014a) mukaan muutoksessa korostuu johtaminen ammatillista toimijuutta vahvistavasti.

3.5 Yhteenveto käsitteellisestä viitekehystä

Tässä tutkielmassa näkökulmani ammatilliseen toimijuuteen nojaa yksilökeskeiseen sosiokulttuuriseen lähestymistapaan. Eteläpellon ym.(2013) mukaan ammatillista toimijuutta tarvitaan ammatillisessa oppimisessa ja identiteetin uudelleen neuvottelussa erilaisissa työelämän muutosvaiheissa. Vähäsantasen (2013) mukaan ammatillinen toimijuus on suhteessa ammatilliseen identiteettiin, jota voidaan kutsua myös identiteettitoimijuudeksi.

Tutkimuksen käsitteellistä viitekehystä tarkastellaan seuraavassa kuviossa yksi, jossa on kuvattu ammatillisen identiteetin ja toimijuuden välisiä suhteita sekä työpaikan sosiokulttuurista kontekstia. Ammatillinen identiteetti on ydin, josta yksilön toiminta lähtee liikkeelle ja yhdessä työpaikan sosiokulttuurisen ympäristön kanssa mahdollistavat ammatillisen toimijuuden toteutumisen.

KUVIO 1. Ammatillinen toimijuus keskiössä mukaillen Eteläpelto ym. (2010 ja 2014a)



4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksessa tarkastellaan työterveyshoitajien ammatillista toimijuutta ja miten se ilmenee heidän työssään päiväkirja-aineiston näkökulmasta. Tavoitteena on kuvata ja sitä kautta ymmärtää, miten ammatillinen toimijuus tulee esille, rajoittaa ja luo mahdollisuuksia toimijuudelle työterveyshoitajien työn ja siinä tapahtuvien muutosten ja haasteiden kuvausten perusteella. Tutkimustehtävänä on selvittää, mitkä tekijät tukevat ammatillista toimijuutta ja mahdollistavat ammatillisen toimijuuden työssä ja työyhteisössä ja mitkä tekijät rajoittavat ammatillista toimijuutta työssä ja työyhteisössä.

Tutkimuskysymykset:

1. Miten työterveyshoitajat kuvaavat työtään ja sen haasteita?
2. Millaista ammatillista toimijuutta työterveyshoitajat kuvaavat päiväkirjoissaan?
 - 2.1. Mitkä asiat he kokevat ammatillista toimijuutta mahdollistavina ja/tai rajoittavina omassa työssään?

4.2 Tutkimusorganisaatio ja tutkittavat

Tutkimusorganisaatio on valtakunnallinen terveystalvveluja tuottava yritys. Työterveyspalvelujen tuottaminen vastaa tutkimusorganisaation liikevaihdosta noin puolta. Organisaation omistaja on sijoitusyhtiö, joka on halunnut panostaa asiakaslähtöisen terveydenhuollon kehittämiseen. Asiakaslähtöisyyteen liittyy sähköisten palvelujen kehittäminen, esim. sähköisiä ajanvarausjärjestelmiä sekä monipuolista asiakasraportointia. Työterveyshoitajien toimintaympäristö ja työvälineet ovat muuttuneet, koska työelämän tarpeet ovat muuttuneet rajusti. Työterveyshoitajien ammatillisen toimijuuden kontekstissa on tiiviisti mukana moniammatillinen tiimi ja työyhteisö sekä koko organisaatio ja sen toiminta-

kulttuuri. Tämän tutkimusorganisaation palveluksessa työskentelee yli 400 työterveyshoitajaa. Terveyspalveluyritys tuottaa ennaltaehkäisevät ja lakisääteiset työterveyspalvelut sekä työterveyspainotteiset sairaanhoitopalvelut sopimuksen mukaisessa laajuudessa asiakasyrityksille ja niiden henkilöstölle. Työterveyspalveluiden toiminta on systemaattista ja toimintasuunnitelmaan perustuvaa. Toiminnalle asetetaan tavoitteet yhdessä työpaikan kanssa ja niiden toteutumista sekä toimien vaikuttavuutta seurataan sovittujen mittareiden avulla. Suunnittelun tietolähteinä käytetään mm. työpaikkaselvityksiä, terveystarkastuslöydöksiä, vastaanottokäyntien syitä, sairauspoissaoloja, tunnistettuja työkykyuhkia ja tapaturmataajuutta. Palveluun kuuluu myös työterveyspainotteinen sairaanhoito, jossa normaalin lääketieteellisen diagnostiikan ja hoidon lisäksi arvioidaan aina kyseisen terveysongelman vaikutus pidemmällä aikavälillä henkilön työkykyyn. Työterveyshuollon tietojen antamisen, neuvonnan ja ohjauksen tavoitteena on edistää moniammatillisesti toimien yksilöiden, ryhmien, työyhteisöjen sekä koko organisaation terveyttä ja hyvinvointia.

Työterveyshoitaja toimii ensisijaisena yhteyshenkilönä asiakasyrityksiin. Hän vastaa myös terveystarkastuksista yhdessä työterveyslääkärin kanssa. Lisäksi osalla työterveyshoitajista on jotakin erityispätevyyttä, kuten ensiapukouluttajan oikeudet tai perehtyneisyys diabetekseen, masennuksen hoitoon tai uniongelmiin, jolloin he vastaavat kyseisen teeman mukaisista ryhmävalmennuksista. Työterveyshoitaja toimii usean yrityksen asiakasvastaavana, joka huolehtii toimintasuunnitelman valmistumisesta, aikatauluttaa ja toteuttaa asiakkaan kanssa työpaikkaselvitykset ym. yhteistyöhön kuuluvat tapahtumat ja toimenpiteet. Työterveyslääkärin asiantuntijuutta on erityisesti työlääkätieteen asiantuntemus ja työterveyspainotteisen sairaanhoidon toteutus omalta soaltaan. Työterveyshuollon toteutuksen lähtökohtana on moniammatillisuus (työterveyslääkäri, työterveyshoitaja, työfysioterapeutti ja työterveyspsykologi) ja tarvittaessa hyödynnetään ulkopuolisten työterveyshuollon asiantuntijoiden erityisosaamista, kuten ravitsemusterapeutti ja työhygieenikko. Työterveyspsykologit ja työfysioterapeutit toimivat asiakasyrityksen edustajien ja työterveyshoitajien/ työterveyslääkärien toimeksiannosta. Jokaiselle asiakasyritykselle

nimetään moniammatillinen tiimi, jossa eri ammattiryhmät toimivat yhdessä asiakasyrityksen tarpeiden mukaisesti. Toiminnalla tuetaan yksilön, ryhmän ja yrityksen kykyä oppia ja toteuttaa työterveyttä sekä työhyvinvointia edistäviä toimintamalleja.

Tutkimuksesta keskusteltiin ensi vaiheessa johtavan työterveyshoitajan ja kehitysjohtajan sekä johtavan työterveyslääkärin kanssa, jotka vastasivat työterveyshoitajan työn kehittämisen tutkimusorganisaatiossa. Tutkimusorganisaatiossa oli meneillään työterveyshoitajien työn kehittämisprojekti, johon keuhalla 2012 tehtiin kyselytutkimus työterveyshoitajille ja sen jälkeen syksyllä 2012 tehtiin henkilökohtaiset haastattelut kaikille. Toteutettu kysely oli nostanut esille tarpeen selkiyttää työterveyshoitajien työnkuvaa. Ristiriita työn koettujen vaatimusten ja toimintamahdollisuuksien välillä suuntasi tämän tutkimuksen näkökulmaa kohti työterveyshoitajien ammatillista toimijuutta ja sen todentamista työssä. Tutkimusaihe sai osittain vahvistusta näistä keskusteluista. Tutkimussopimus on liitteenä kolme. Tutkittavien yksiköiden valinnasta keskusteltiin tutkimusorganisaation kehitysprojekteista vastaavien kanssa. Laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa kohdejoukko ei ole satunnaisotos, vaan osallistujat valinnassa voidaan käyttää esimerkiksi harkinnanvaraista otantaa (Eskola, 2010). Kehitysprojekteista vastaavien kanssa sovimme, että yksikönjohtajia/vastaavia työterveyshoitajia lähestytään sähköpostilla yhteensä kolmen yksikönjohtajan alueelta ja kuudesta eri toimipisteestä. Yksikönjohtajan hyväksynnän jälkeen vastaavat työterveyshoitajat laittoivat sähköpostilla viestin eteenpäin yksikkönsä työterveyshoitajille, jotka saivat näin alustavan informaatian tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta. Yksi työterveyshoitaja teki henkilökohtaisen pyynnön perusteella koepäiväkirjan, joka hyväksyttiin myös tutkimukseen. Seuraavassa vaiheessa lähestyttiin työterveyshoitajia henkilökohtaisesti sähköpostilla ja tiedusteltiin kiinnostusta osallistua tutkimukseen. Kaikki osallistumisesta kiinnostuneet ilmoittautuivat tämän viestin jälkeen suoraan tutkijalle sähköpostilla. Kaikille työterveyshoitajille, jotka halusivat osallistua tutkimukseen, lähetettiin sähköpostilla päiväkirjan kirjoittamisohje, joka on liitteenä kaksi. Kuudesta eri toimipaikasta osallistumispyynnön tutkimukseen saivat 30

työterveyshoitajaa ja lisäksi pilottipäiväkirjan kirjoittaja. Yhden yksikönjohtajan alueella ei kaikkien toimipisteiden työterveyshoitajille informoitu asiasta lainkaan. Tutkimukseen oli tavoitteena saada 10 päiväkirjaa, mutta kaksi tutkimukseen lupautunutta työterveyshoitajaa perui osallistumisensa ja yhden päiväkirja ei lopulta valmistunut. Tutkimukseen päiväkirjoja palautui 22,5 % eli N= 7. Kaikki seitsemän tutkimukseen päiväkirjansa palauttanutta olivat naisia ja ryhmän keski-ikä on 42,7 vuotta. Vastaajilla oli työterveyshuollon kokemusta kohtuullisen pitkältä ajalta. Kahdella työterveyshoitajalla oli alle 3 vuoden työkokemus työterveyshuollossa ja heistä toisella oli alle vuoden työkokemus työterveyshuollossa. Suuremmalla osalla (71,4 %) vastaajista oli yli 3 vuoden työkokemus työterveyshuollosta ja heidän kokemuksensa vaihteli 3-12 vuoteen.

4.3 Aineistona työterveyshoitajien päiväkirjat

Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin pääosin vuoden 2013 huhti - kesäkuun aikana, paitsi yksi päiväkirja palautui elokuussa. Työkiireisiin vedoten monien työterveyshoitajien päiväkirjat palautuivat viiveellä. Yksi työterveyshoitaja kirjoitti pilottina päiväkirjan, jonka avulla saatiin selville, mitä päiväkirjat tuottavat ja siltä pohjalta tarkennettiin tehtävänantoa. Tutkimukseen osallistuville työterveyshoitajille annettiin infomateriaali, joka on kuvattu liitteessä kolme. Materiaalissa ohjeistettiin päiväkirjan tekemiseen ja kysymykset oli tarkoitettu avuksi kirjoittamisessa ja painotettiin, että asioista voi kertoa vapaamuotoisesti omalla tyylillään. Työterveyshoitajille korostettiin, että heidän omat henkilökohtaiset näkemyksensä ja kokemuksensa sekä arvionsa asioista ovat tärkeitä. Heitä kannustettiin kuvaamaan asioita esimerkkitalanteiden avulla. Kokemukset ja näkemykset eivät ole oikeita tai vääriä, vaan jokaisen työterveyshoitajan oma näkökulma on arvokas. Työterveyshoitajat kirjoittivat päiväkirjaa kahden viikon aikana 5-7 päivänä sähköisesti ja palauttivat ne sähköpostina tutkijalle.

Päiväkirjamenetelmä valittiin tuomaan esille tutkittavien omia näkemyksiä suhteestaan työhön ja siihen kontekstiin, jossa tällä hetkellä työtä tekevät. Päiväkirja menetelmää on käytetty aiemmin mm. Ouweneelin, Blancin, Schau-

felin ja van Wijhen (2012) tutkimuksessa, jossa selvitettiin positiivisten tunteiden ja työhön sitoutumisen yhteyttä. Lisäksi Sevon ja Rönkä (2010) käyttivät päiväkirjamenetelmää tutkiessaan lapsiperheen arkea ja totesivat sen hyväksi menetelmäksi aineiston hankinnassa lapsiperheiden arjen asioista sisälle pääsemiseksi. Työterveyshoitajien päiväkirjoja tuotettiin yhteensä seitsemän, jossa myös pilottina tehty päiväkirja hyväksyttiin otantaan.

Työterveyshoitajien päiväkirjat olivat keskimäärin kolmesta kuu-teen A4 arkkia koneellista tekstiä. Aineistoa kertyi yhteensä 30 sivua 1.0 rivivälillä kirjoitettuna, Työterveyshoitajat kuvasivat 3-6 päivänä tapahtumia ja yhdellä vastaajista oli vapaata kuvausta ja pohdintaa, jota ei ollut jaettu päiväkohtaisesti. Viisi vastaajaa oli tehnyt lopputarkastelun päiväkirjan kirjoittamisesta. Päiväkirja-aineistoa voidaan pitää antoisana ja monipuolisena kuvauksena työterveyshoitajan työstä. Keskeistä oli ammatillisen identiteetin pohdinta. Päiväkirja-aineistossa kuvattiin erityisesti terveystarkastusten sisältöjä ja yksilöasiakkaiden onnistumisesta terveystyöskäytännön muuttamisesta. Lisäksi aineistosta löytyi kuvauksia ammatillisen identiteetin pohdinnasta suhteessa yritysasiakkaisiin sekä omaan osaamiseen. Toiminta näyttäytyy päiväkirjoissa erityisesti kiinnittyvän verkostoihin, yritysasiakkaisiin sekä vastaanotto toimintaan. Moniammatillisen toiminnan kuvaukset nousevat päiväkirjoista vahvana esille. Asiasta kiinnostuneita vastaajia löytyi seitsemän, mutta heidän päiväkirja-aineistojaan voidaan pitää riittävän monipuolisena kuvauksena työterveyshoitajien työstä ja sen vuoksi aineistoa voidaan pitää riittävän laajana tutkimusky- symyksiin vastaamisen kannalta.

Monet tutkimukset ammatillisesta identiteetistä tukeutuvat narratiiviseen tutkimusperinteeseen, jossa identiteetti tuotetaan tarinoiden avulla. Identiteetin luomisessa narratiiviset omaelämäkerralliset tarinat ovat Jerome Brunerin (1990) (ks. Eteläpelto ym. 2006, 33) mukaan tärkeä työkalu. Tarinoiden avulla ammatilliseen identiteettiin saadaan persoonallinen reflektiivinen ote, jonka kautta tarkastellaan omaa asiantuntijuutta. Käytännössä reflektiolla voidaan tarkastella ammatillista kehityshistoriaa, aikaansaada muutosta ammatillisessa identiteetissä ja auttaa reflektoimaan oman ammatillisen identiteetin ja osaami-

sen tasoa. Toisin sanoen narratiivinen lähestymistapa voi antaa työntekijälle välineitä identiteetin rakentamiseen, kun työelämä on pirstoutunut ja jatkuvasa muutoksessa.

4.4 Narratiivinen tutkimusote

Tutkimukseeni on vaikuttanut narratiivinen lähestymistapa, mikä antaa mahdollisuuden työterveyshoitajien kertomusten kautta kuulla heidän työstään, sen haasteista ja tavoista toimia työssä (Eteläpelto ja Vähäsantanen 2006, 41-42.) Narratiivinen tutkimusote ja päiväkirja-menetelmä valittiin tuomaan esille tutkittavien omia näkemyksiä suhteestaan työhön ja siihen kontekstiin, jossa tällä hetkellä työtä tekevät. Toimijuus ilmiönä liittyy sosiaalisiin konstruktioihin ja henkilön rooleihin sekä aktiivisuuteen elinikäisenä oppijana. Ajallisuus on mukana sen tarkastelussa ja myös ympäristön sosiaaliset suhteet eli tilanne ja paikka, jotka vaihtuvat tilanteesta toiseen. Jyrkämän (2008) mukaan toimijuusanalyysissä on tärkeää tunnistaa kontekstuaalisuus, kohteellisuus, sidonaisuus aikaan ja paikkaan sekä tilanteeseen. Heikkisen (2010, 148) mukaan tutkimusaineisto nähdään narratiiveina, kerrontaan perustuvana, mutta siinä ei vaadita eheitä juonellisia kertomuksia. Lähtökohtana on temaattisen analyysin avulla aineiston monitahoinen tarkastelu. Tässä tutkimuksessa narratiivinen tutkimusote on ollut vaikuttamassa aineiston hankinnassa ja käsittelyssä. Päiväkirjoista tehtiin koonteja eli narratiiveja. Tutkimuksen analyysitapana on induktiivinen temaattinen sisällön analyysi, jossa aineisto järjestettiin tutkimuskysymysten mukaisiin teemoihin. Tutkimuksen tuottamat päiväkirjat ovat narratiiveja, joista asioita voidaan jakaa teemoihin. Päiväkirjan kirjoittamista ohjattiin johdattelevilla kysymyksillä. Tietämisen prosessi on paljolti kertomusten kuulemistä ja niiden tuottamista. Näiden kertomusten kautta tulkitaan maailmaa. Kertomukset auttavat myös ymmärtämään itseä ja niiden avulla voimme rakentaa identiteettiä. (Heikkinen, 2010, 143, 145). Bruner (1986) on erotellut kaksi tietämisen tapaa, joista ensimmäinen on kertomukseen perustuva ymmärryksen muoto eli narratiivinen tiedon muoto ja toinen tietämisen muoto on loogis-

ten propositioiden kautta esitettävää loogistieteellistä tietoa tai paradigmaattista tietoa (Heikkinen, 2010, 149-150). Polkinghornen (1995) tekemä jaottelu narratiiviseen ja narratiivien tutkimukseen perustuu edellä kuvattuun Brunerin tietämisen tapaan (Heikkinen 2010, 150). Tässä tutkimuksessa työterveyshoitajien kirjoittamista päiväkirjoista on tehty koonteja, joita käsitellään narratiiveina. Käytännössä päiväkirjoista etsitään tutkimuskysymyksiä vastaavien teemojen pohjalta asioita.

4.5 Aineiston analyysi

Analyysitapana on temaattinen analyysi. Analyysissä hyödynnetään sekä teoria että aineistolähtöisyyttä. Teorian osuus analyysissä on vahva, koska tutustuin etukäteen toimijuuteen ja ilmiötä koskeviin tutkimuksiin. Teorian vaikutus on ilmeinen infomateriaalin laatimisessa tutkittaville, koska sen avulla haluttiin johdatella toimijuuden aihepiiriin. Vahva aineistolähtöisyys mahdollistaa päiväkirjojen tulkittamista useasta eri näkökulmasta. Toisaalta tutkittava ilmiö voidaan myös jakaa useaan osaan ja tarkastella näitä erikseen (Eskola, 2010). Analyysin tehtävänä on järjestää ja jäsentää aineisto siten, ettei mitään olennaista jää pois. Jäsentämisessä hyödynnetään aineiston teemoittelua. Teemoittelulla aineisto ryhmitellään ja siitä nostetaan esille tutkimuskysymyksiä valaisevista teemoista analyysiyksiköitä, joita tutkitaan tarkemmin (Braun & Clarke, 2006). Teemoittelu on menetelmä, jolla voidaan yksilöidä, analysoida ja raportoida teemoittain tutkimusaineistoja ja niiden osia. Teemoittelussa tutkijalla on aktiivinen rooli yksilöimällä teemoja ja valitsemalla mielenkiintoisimmat teemat raportoitaviksi (Braun & Clarke, 2006). Teemojen analysointi jaetaan Braunin ja Clarcken (2006) mukaan kuuteen työvaiheeseen: 1. aineistoon tutustuminen, 2. alustavien koodien merkitseminen datasta, 3. teemojen etsiminen, 4. teemojen katselmuksellinen tarkastelu, 5. teemojen määrittely ja nimeäminen, 6. raportoinnin tuottaminen. Teema on analyysissä mahdollista jakaa erilaisiin luokkiin, mutta se ei todellisuudessa ole puhdasta segmentointia kuvaavat Braun ja Clarke (2006).

Päiväkirjojen tekstit käytiin läpi ja anonymiteettiä uhkaavat nimet ja tekstit muutettiin ja jokainen päiväkirja nimettiin uudelleen. Päiväkirjat merkittiin siten, että vain tutkija voi palauttaa päiväkirjan alkuperän. Ruusuvuoren, Nikanderin ja Hyvärisen (2010, 11) mukaan tutkimustehtävä määrittelee, mikä valikoituu analyysin apuvälineeksi ja havainto-yksiköksi. Aineistoon tutustuttaessa on hyvä tarkastella tutkimustehtävän asettelu uudelleen. Braunin ja Clarcken (2006) mukaan temaattisen analyysin yksi osa on koodausprosessi, jonka avulla asetetaan päiväkirjojen kautta tuotettu materiaali merkityksellisiin ryhmiin. Päiväkirjojen lukemista ohjasivat tutkimustehtävä ja siltä pohjalta annettu ohjeistus työterveyshoitajille. Ensimmäisessä vaiheessa merkitsin päiväkirjoihin keltaisella mielenkiintoisia sitaatteja ja nimesin siltä pohjalta tutkimuskysymysten aiheeseen liittyviä teemoja, joita työterveyshoitajat olivat päiväkirjoissa käsitelleet. Seuraavassa vaiheessa kopioin tekstin käsittelyllä sitaatit taulukkoon päiväkirjakohtaisesti ja muodostin niistä analyysiyksiköitä tutkimuskysymyksiin liittyvien teemojen pohjalta. Jokaisen työterveyshoitajan päiväkirjoista nousi esille työn tarkoitukseen ja työnkuvaukseen liittyviä kommentteja, koska siihen oli johdateltu kysymyksellä. Myös jokaisessa päiväkirjassa kuvattiin toimijuuteen liittyviä tema-alueita. Näitä olivat ammatilliseen identiteettiin, osaamiseen ja asiantuntijuuteen liittyvät kuvaukset ja pohdinnat sekä työnkuvaukset, ilonaiheet työssä ja työn merkityksellisyyden pohdinnat, kuvaukset käytössä olevista työkaluista ja vaikutusmahdollisuuksista. Muita teemoja olivat toimijuutta rajoittavat, kuten luottamukselliseen suhteen syntymiseen vaikuttavat tekijät ja toimijuuden sosiomateriaaliasia ehtoja kuvaavat tekijät, kuten ohjelmat, laitteet, määräykset, paperit, jotka määrittävät toimintaa. Moniammatillisuus nousi myös yhdeksi tema-alueeksi päiväkirjoista. Braunin ja Clarcken (2006) mukaan teemat nousevat tulkinnallisen analyysin avulla päiväkirjoista ja ovat suhteessa argumentteihin, mitä tästä ilmiöstä eli toimijuudesta on sanottu.

Teemoittelun avulla päiväkirja-aineistosta etsittiin, minkälaista ammatillista toimijuutta päiväkirjoissa esiintyy. Sisällöt käytiin systemaattisesti jokaisesta päiväkirjasta läpi. Koontitaulukon avulla 7 vastaajan sitaateista muodos-

tuneet analyysiyksiköt kirjattiin rinnakkain teemoittain. Ammatillisen identiteetin pohdintaa nostettiin eri teemojen alta esille värikoodauksin. Tässä vaiheessa päiväkirjat luettiin uudelleen ja täydennettiin analyysiyksiköitä. Teeman alle kerättiin myös yhteenvetoa, mitä päiväkirjoista oli noussut esille. Lopuksi jokaisesta päiväkirjasta tehtiin yhteenveto koontitaulukkoon, jota kertyi 22 sivua fonttikoko 9 ja riviväli 1.0. Siinä kuvattiin yleisesti päiväkirjan tuotosta ja miten toiminta näyttäytyy sekä mikä oli keskeistä. Loppuun kerättiin myös kuvaukset, miten päiväkirjan kirjoittaminen koettiin. Seuraavassa vaiheessa tehtiin temaattinen kartta, johon määriteltiin ja hiottiin analysointiin tuotavat teemat. Kaikki työterveyshoitajat olivat kirjoittaneet työnkuvauksesta (n=7) ja kuvanneet sitaateissa luettelomaisesti tehtäviään tai usealla pitkällä lauseella. Näitä asioita löytyi työnkuvauksen ja ilonaiheet teeman alta. Ammatillisen identiteetin pohdintaa oli kaikissa päiväkirjoissa ja sitä löytyi eri teemojen alta. Oman osaamisen kuvausta kirjattiin teeman työkalut ja osaaminen alla. Teeman osaaminen ja haasteet alta löytyi vastauksia työterveyshoitajan työn haasteisiin. Työn luonnetta kuvaamaan yhdistin kolme teemaa: laaja-alaisuus, moniammatillisuus ja vuorovaikutus sekä yhteistyö. Työterveyshoitajan työnkuvan laaja-alaisuutta kuvattiin kuudessa päiväkirjassa seitsemästä. Sen sijaan moniammatillisuudesta kirjoittivat kaikki seitsemän vastaajaa. Toimijuuden tekoja mahdollistavat asiat löytyivät työkalut ja osaaminen teeman alta. Ammatillista toimijuutta rajoittavia tekijöitä kuvattiin teemojen toimijuuden sosiomateriaaliset ehdot alla myös organisaation asettamia. Rajoite työssä ja resurssipulaan liittyvät kommentit yhdistin. Ammatillisen toimijuuden sosiomateriaalisista ehtoja ovat esim. ohjelmat, laitteet, määräykset ja paperit, jotka määrittävät toimintaa ja toimijuutta. Omaan osaamistansa haasteena arvioi neljä vastaajaa. Seuraavassa taulukossa on kuvattuna määritellyt teemat.

TAULUKKO 2 Työterveyshoitajien päiväkirja-aineiston teemoittelu

Tutkimuskysymykset	Alateemat	Pääteemat
Millaisia haasteita työterveyshoitajilla on työssään?	Työnkuvaus	Työnydinasiat
	Ilonaiheet	Työn luonne
	Työkalut ja osaaminen	Oma osaaminen
	Osaaminen ja haasteet	Haasteet
	Laaja-alaisuus, moniammatillisuus, vuorovaikeutus/yhteistyö	Työn luonne
Miten ammatillinen toimijuus ilmenee työterveyshoitajan työssä?	Ammatillisen identiteetin pohdinta	Toimijuiden teot
Mitkä tekijät mahdollistavat työterveyshoitajan ammatillista toimijuutta ?	Osaaminen – itsereflektointi	Toimijuutta mahdollistavat
	Laaja-alaisuus työnkuvassa	
Mitkä tekijät rajoittavat työterveyshoitajan ammatillista toimijuutta?	Oman osaamisen arvottaminen yksilöasiakkaiden onnistumisen kautta	Toimijuutta rajoittavat
	Sosiomateriaaliset ehdot	
	Resurssipula	

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työterveyshoitajien näkemyksiä ja arvioita omasta ammatillisesta toimijuudesta. Jyrkämä (2008) muistuttaa, että tutkimusanalyysissä on huomioitava toimijuuden merkityksellisyys, kokemuksellisuus, tulkinnallisuus ja neuvoteltavuus. Toisaalta puhutaan myös toimijuuden tilanteellisesta näkymättömyydestä. Toimijuus ei siis ole samaa kuin aktiivisuus tai produktiivisuus. Valinnan perusteena on kiinnostus siihen, minkälaisia haasteita työterveyshoitajilla on työssään ja siitä miten ammatillinen toimijuus ilmenee työterveyshoitajan työssä sekä mitkä tekijät mahdollistavat ja/tai rajoittavat työterveyshoitajan ammatillista toimijuutta? Toisin sanoen tutkimuskysymykset ohjaavat teemojen valintaa aineistosta. Jyrkämän (2008) mukaan toimijuuden interaktionaalisuus eli vuorovaikutuksellisuus on myös tärkeää huomioida tutkimusanalyysissä. Toimijuus toteutuu suhteena ja suhteessa toisiin ihmisiin. Tutkimustehtävä määrittää aineiston analyysin tavoitteet. Tutkimustehtävä on selvittää toimijuutta tukevia ja mahdollistavia tekijöitä työterveyshoitajan työssä sekä toimijuutta rajoittavia tekijöitä työterveyshoitajan työssä. Tutkijan valitsema näkökulma ja tutkimusongelman asettelu ohjaavat, miten aineistoa lähestytään (Ruusuvaasi, Nikander & Hyvärinen, 2010, 10).

4.6 Luotettavuus

Tässä tutkimuksessa työterveyshoitajien työkuvaukset vastasivat aiempien tutkimusten linjauksia, kuten Utriainen ym. (2013) mukaisissa kuvauksissa. Tämä vahvistaa otoksen laatua ja määrää riittäväksi luotettavuuden kannalta. Palautuneiden päiväkirjojen perusteella vastausprosentti oli 22,5 %, mikä on varsin alhainen verrattuna Ouweneelin ym. (2012) tutkimukseen, jossa työntekijöitä lähestyttiin myös sähköpostilla ja vastausprosentti oli 52 %. Luotettavuuden lisäämiseksi on hyvä kuvata aineiston kokonaisuutta ja ne aineiston osat, joista päähavainnot rakentuvat (Ruusuvaasi ym. 2010). Päiväkirjoja tavoiteltiin enemmän eli tutkimuksen alussa tavoitteena oli 10. Työterveyshoitajien tuottamien päiväkirjojen sisältö oli monipuolista ja vastasi tutkimuskysymyksiin, joten tällä perusteella hyväksyttiin 7 päiväkirjaa riittäväksi määräksi. Validitee-

tin arviointi tässä tutkimuksessa kohdentuu kerätyn aineiston ja niistä tehtävien tulkintojen käypyyden arviointiin (Ruusuvuori ym. 2010). Edellä pohdittiin, onko aineisto valittu oikein, jotta tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset. Päiväkirjat ovat kirjallista materiaalia ja vastausten monipuolisuuteen vaikutti jokaisen vastaajan kirjalliset kyvyt, joten kieli on tutkijalle totuuden paljastamisen väline (Eskola, 2010, 156).

Tätä tutkimusta on tehty oman työn ohessa etsien ajanjaksoja, jolloin voi syventyä aineistoon pidempiä aikoja kerralla. Päiväkirjat on luettu useaan otteeseen eri ajanjaksoina, koska pyrkimyksenä oli löytää kattavasti teemoihin liittyviä sitaatteja päiväkirjoista. Laadullisessa tutkimuksessa käytetään luonnollista lähestymistapaa, minkä kautta pyritään ymmärtämään ilmiötä erityisessä kontekstissa, sellaisessa todellisessa elämässä, jota tutkija ei voi manipuloida mielenkiintonsa mukaisesti (Patton, 2001). Tutkijan kyvyt ja ponnistelut tutkijana vaikuttavat lopputulokseen, sillä Pattonin (2001) mukaan laadullisessa tutkimuksessa tutkija on instrumentti luotettavuuden arvioinnissa.

Laadullisessa tutkimuksessa korostuvat analyysin systemaattisuus ja tulokinnan luotettavuus. Ruusuvuoren, Nikanderin ja Hyvärisen (2010) mukaan systemaattisessa analyysissä avataan aiemmat valinnat, rajaukset ja analyysin etenemistä ohjaavat periaatteet. Aineiston kanssa on hyvä keskustella ja liittää tulokset teoreettisiin näkökulmaan ja ajankohtaisiin käytännön ongelmiin, mikä avaa tutkimusta edelleen. Luotettavuustarkastelussa on hyvä tuoda myös esille aineiston analyysin vahvuudet ja rajoitukset (Ruusuvuori ym. 2010). Tämän tutkimusaineiston vahvuus on narratiiveissa, jossa herkällä korvalla kuunnellaan työterveyshoitajien kirjoittamien viestien sisältöä. Päiväkirjojen analysointia ohjasi tutkimuskysymykset ja siltä pohjalta annettu ohjeistus työterveyshoitajille sekä päiväkirjoista esille nousseet teemat. Aineisto analysoitiin induktiivisen temaattisen sisällönanalyysin avulla. Brownin ja Clarcken (2006) mukaan induktiivisuus tarkoittaa sitä, että teemat nousevat päiväkirja-aineistosta. Teemoittelun pohjalta kategorisoitiin käsitteitä tarinoista tutkimuskysymysten mukaisesti luokkiin. Toiminta päiväkirjojen analysoinnissa oli systemaattista ja perusteellista, mikä vahvistaa tutkimuksen luotettavuutta. Teoriaa rakennetaan

induktiivisen päättelyn avulla verbaalisesta havaintotiedosta (Brown & Clarke, 2006) Teemojen valintaan vaikuttaa niiden johdonmukainen esiintyminen päiväkirja-aineistossa, mutta päätöksen valinnasta Brownin ja Clarcken (2006) mukaan tekee tutkija. Johtopäätökset eivät siis välttämättä ole tosia. Hyvän tutkimuksen tuloksena tarkasteltavaa ilmiötä ei kiinnitetä pelkästään johonkin tulkintakehikon rajaamaan tilaan, vaan uudessa valossa muille tutkijoille avautuu jatkotutkimusmahdollisuuksia.

4.7 Tutkijan rooli

Pro gradu - tutkimukseni aineisto kerättiin isossa yksityisessä terveydenhuoltopalveluja tuottavassa organisaatiossa. Tutkimus toteutettiin anonyymiteetti periaatetta noudattaen eli tutkimuksessa ei tule mitenkään esille ketkä tutkimusorganisaation työterveyshoitajista ovat vastanneet. Tutkijana olen vaitiolovelvollinen enkä missään vaiheessa tuo yksittäisten henkilöiden detaljeja tietoja esille. Olen aikaisemmalta ammatiltani työterveyshoitaja ja tehnyt sitä työtä viimeksi 2006. Ilmonen (2010, 136) puhuu tutkimuksen ulkoisista sitoumuksista, jolla hän tarkoittaa sitä fyysistä ympäristöä eli onko tutkija osa tutkimaansa ympäristöä ja sitä kautta subjektiivinen tämän tutkimuksen tekemiseen. En ole työskennellyt työterveyshoitajan tehtävissä kenenkään tutkimuksessa mukana olleen työterveyshoitajan kanssa samassa työyhteisössä. Tutkijana minulla on kulttuurinen kompetenssi tutkittavien maailmaan. Olen luonteeltani visionääri ja haluaisin nähdä myös työterveyshoitajien työn kehittyvän. Pyrin olemaan kriittinen analysoidessani päiväkirjoja, että en tee ylipositiivisia tulkintoja. Teoria toimii tämän tutkimuksen viitekehyksenä, esim. aineistositaattien tulkitsemisessa se on varsin olennainen osa tätä tutkimusta. Eskolan (2010) mukaan analyysi etenee aineisto- ja tai ilmiöpohjaisesti, jolloin erilaiset teoriat ja käsitteet toimivat tulkintakehyksenä. Toisaalta minulla on muistissa vielä kohtuullisen realistinen kuva työn arjesta, mikä toisaalta auttaa tulkitsemaan vastauksia, etenkin terveydenhuollossa käytössä olevan kielen ymmärtämisessä. Tutki-

musmenetelmäksi valitsin päiväkirjojen kirjoittamisen, jolloin tutkijan fyysinen läsnäolo ei ole vaikuttamassa suoranaisesti kirjoittamisen sisältöön.

5 TULOKSET

5.1 Työterveyshoitajan työ ja koetut haasteet

Työterveyshoitajan työ on moninaista ja laaja-alaista. He työskentelevät asiakasorganisaatioiden vastuuhenkilöiden, työyhteisöjen ja yksilöiden kanssa. Päiväkirjojen pohjalta näyttää siltä, että työterveyshoitajat kokevat asiantuntijuutensa työsuojelutoiminnassa vahvaksi. Ennaltaehkäisevän työtteen kautta työterveyshoitajat kokevat parhaiten onnistumisensa työssä. Työterveyshoitajat arvottavat onnistumisensa erityisesti yksilötason terveysneuvonnan ja elämäntapamuutosten kautta. Moniammatillisuus koetaan työyhteisön sisäisenä voimavarana. Työterveyshoitajat kokivat haasteena oman osaamisen liittyen muuttuviin työvälineisiin ja erityisesti sähköisten työkalujen uudistumiseen. Työn pirstaleisuus koettiin haasteena, kun heiltä edellytettiin pitämään aikatauluja auki potentiaalisille asiakkaille, vaikka heillä olisi ollut keskittymistä vaativia kirjallisia tehtäviä. Työterveyshoitajille esitettiin ulkoisia vaateita kalenteerien yhtenäistämisestä, mikä koettiin autonomian ja vaikutusmahdollisuuksien vähentymisenä työssä. Työmäärän kasvaminen tuli ajan-kohtaiseksi pääasiassa toisten työterveyshoitajien sairauspoissaolojen vuoksi. Tulospaineet ja ulkoinen kontrolli koetaan työterveyshoitajien keskuudessa erilaisesti. Toiset kokevat, etteivät saa tukea tulostavoitteen saavuttamiseen lähiesimiehiltä.

5.1.1 Työterveyshoitajan työn moninaisuus

Työterveyshoitajat luonnehtivat päiväkirjoissaan omaa työtään monella tavalla. Sisällön analyysin avulla aineistosta nousi esille neljä teemaa kuvaamaan työterveyshoitajan työtä. Näitä olivat työterveyshoitajan työn 1) moninaisuus ja laaja-alaisuus, 2) ennaltaehkäisevä työote, 3) moniammatillinen toiminta ja 4) sidosryhmäyhteistyö. Kaksi ensimmäistä teemaa kuvasivat työn sisältöä ja kak-

si seuraavaa teemaa kuvasivat omaa toimintaa suhteessa kollegoihin, moniammatillisuuteen, asiakkaisiin sekä muihin yhteistyökumppaneihin.

Työn moninaisuus ja laaja-alaisuus

Työterveyshoitajien työ on *moninaista ja laaja-alaista* ja vaihtelee sen mukaan minkälaisia yrityksiä on nimetty asiakasvastuulle. Työterveyshoitajien vastuulla heidän asiakassalkussaan on erikokoisia asiakasorganisaatioita. Asiakasorganisaatiot voivat olla yksittäisistä yrittäjistä aina isoihin valtakunnallisiin usealla paikkakunnalla toimiviin yrityksiin. Koordinoiva työterveyshoitaja kantaa valtakunnallisen vastuun yrityksestä ja toimii ensimmäisenä yhteyshenkilönä yritykseen ja vastaa valtakunnallisesta viestinnästä eri paikkakuntien asiakasvastuutiimeille. Työterveyshoitaja tekee työtä yhdessä asiakasyrityksen henkilöstön kanssa ja sitä kautta työyhteisöjen kanssa. Kolmantena tasona työssä ovat yksilöt eli työntekijät. Päiväkirjoissa työn moninaisuus ja laaja-alaisuus tulee esimerkiksi esille Liisan kuvauksessa:

"Työni on siis sekä henkilökohtaista terveyden edistämistä yksilötapaamisissa, että asiakaskumppanuutta ja yritysten henkilöstön työkyvyn hallintaan osallistumista, projektien suunnittelua ja toteutusta, kuntoutuksen suunnittelua ja hallinnointia." (Liisa)

Yrityksen johto päättää tavoitteista ja strategioista työhyvinvoinnin osalta ja vastaa työterveyteen kohdistetuista kustannuksista. Molemmat sekä Irma että Anneli nostivat esille yhteistyön tärkeyden asiakasorganisaation johdon kanssa, kuten Irman toteamus osoittaa:

"Asiakasorganisaation johdon kanssa yhteistyön ja keskusteluyhteyden koen ensisijaisen tärkeäksi."

Yrityksen johdon ja henkilöstöhallinnon rooli on vahvistunut työterveysyhteistyössä, kun yhteistyötä tehdään tavoitteellisesti. Työterveyshoitajien työn laaja-alaisuus tulee päiväkirjoista esille myös koulutus- ja raportointitehtävinä, kuten Marjan seuraava toteamus päivän tehtävistä vahvistaa:

"Asiakasyrityksessä luento "terveys"-kyselyn tuloksista sekä varhaisen puuttumisen -mallin jalauttamisesta työntekijöille." (Marja)

Verkostopalaverit eli kolmikantatapaamiset ovat arjen työkykyriskien hallintaa, jossa ratkotaan asiakaslähtöisesti työntekijän ongelmia yhdessä työntekijän, esimiehen ja tarvittaessa henkilöstöhallinnon sekä työterveyshuollon kanssa.

Päiväkirjoissa kuvattiin tätä asiakaslähtöistä toimintaa työelämän osapuolten eli työntekijän ja työnantajan edustajan ja työterveyshuollon kanssa seuraavasti:

"Tavoitteeni on tehdä asiakaslähtöistä ja asiakkaiden tarvetta tukevaa työtä.

Kokouksia esim. verkostopalavereja työntekijän ongelmatilanteissa ja niiden järjestelyitä sekä raportteja." (Asta).

Työterveyshoitajan työn laaja-alaisuus asiantuntijana tulee esille päiväkirjoissa työsuojeluyhteistyön kautta, jonka sisältö vaihtelee yrityksen toiminnan ja toimialan mukaan. Työsuojelun vastuulliset yrityksen ja työntekijöiden edustajat toimivat päätöksentekijöinä työsuojelukokouksessa, joissa työterveyden edustus toimivat asiantuntijan roolissa. Liisa ja Asta kuvasivat työsuojeluyhteistyössä asiantuntijana toimimista. Liisa kuvaa omaa rooliaan työsuojeluyhteistyössä seuraavasti:

"Olen paikalla kutsuttuna, mielipidettäni kysytään lähes joka asiaan, tässä korostuu hyvät vuorovaikutustaidot, jotka minulla lienee hyviä." (Liisa)

Ennaltaehkäisevä työote

Työterveyshoitajien rooli on olla ensisijainen yhteyshenkilö yritykseen päin ja vastata asiakkuudesta sekä sovittujen toimintojen käynnistymisestä. Ennaltaehkäisevä työ sekä yksilö, työyhteisö ja yritystasolla on työterveyshoitajan työn ydinasiaa. Irman kuvaus työstään tuo esille työterveyshoitajan työn luonnetta hienolla tavalla.

"asiakkaiden kanssa neuvottelua, palvelujen myymistä, sopimista, yhteydenpitoa, sovittujen asioiden käynnistämistä ja organisointia." (Irma)

Työterveyshoitajat sopivat monien eri asiakasyritysten ja yhteyshenkilöiden kanssa työtehtävistään. Sairaanhoidon työtehtävät tulevat automaattisesti ajanvarauksen kautta, mutta ennaltaehkäisevän ja lakisääteisen työterveyshuollon tehtävät sovitaan toimintasuunnitelmassa, yhteistyötapaamisissa tai muun yhteydenoton kautta. Työn suunnittelua pidetään tärkeänä, koska työterveyshoitajan omalla vastuulla on hankkia yrityksistä työtehtävät itselleen. Tätä vahvistaa Irman kommentti:

" Työn suunnittelu on työterveyshoitajan työn tärkein asia." (Irma)

Työterveystoiminnan ydin jo lain ja hyvien työterveyshuoltokäytäntöjen pohjalta on ennaltaehkäisevässä työssä. Päiväkirjoissa Anneli ja Irja kirjoittavat ennaltaehkäisevästä työotteesta, mikä kohdistuu sekä työhön että työntekijään.

”Työni tarkoitus on työhön ja työntekijään liittyvä ennaltaehkäisevätyö. Tarkoituksena on ylläpitää työntekijöiden terveyttä ja tukea heidän työkykyä. ... Työntekijöiden henkilökohtaisten riskitekijöiden tunnistaminen suhteessa työn riskeihin, ohjaus ja neuvonta sekä työn terveydelisten riskien lainmukainen seuranta.” (Anneli)

Työterveydessä tehdään työntekijöiden terveyden ja työkyvyn edistämiseen tähtäväää terveydentilan ja toimintakyvyn seurantaa esimerkiksi terveystarkastusten avulla. Perinteisesti suomalaisten kansansairauksien ennaltaehkäisy on ollut merkittävänä osana työterveydessä tehtävien terveystarkastusten sisältöä. Irja kirjoitti ennaltaehkäisevästä työstä seuraavasti:

” Työssäni tärkeää on suomalaisten kansansairauksien ennaltaehkäisy, työkykyriskien tunnistaminen ja varhainen puuttuminen ongelmiin työkyvyssä sekä terveydentilassa yleisesti.” (Irja)

Tiivistettynä työterveyshoitajan työn ydinasioista kirjoitti Irja seuraavasti:

”Työhöni kuuluu terveystarkastuksien tekemistä, työpaikkaselvityksiä, asiakasyritysten kanssa toiminnan suunnittelua ja siitä raportointia, sairausvastaanottoa, elämäntapaohjausta, diabetesvastaanottoa, ensiapukouluttamista.” (Irja)

Päiväkirjoissa kuvattiin työterveyshoitajan työn moninaisuutta seuraavasti:

” Työterveyshoitajan työnkuva monessa paikassa on sen mukainen kun tehtäviä taroitsee tehdä. Meistä on moneksi ja monenlaisen työn osajaksi.” (Miina)

Työterveyshoitajat arvottavat työnsä onnistumisen ja osaamisensa hyvin paljon yksilötason terveysneuvonnan ja asiakkaan elämäntapamuutosten kautta. Työterveyshoitajat Liisaa lukuun ottamatta puhuivat yksilöasiakkaan kohtaamisesta ja muutoksen aikaansaamisesta terveyskäyttäytymisessä. Liisan onnistumisen ja osaamisen kuvaukset painottuivat enemmän yritysasiakkuuden hoitoon kuin yksilöasiakkaan kohtaamiseen. Marja kirjoitti onnistumisen kokemuksistaan seuraavasti:

”Iloa tietysti tuottaa työssäni onnistumisen kokemukset, joita voi tuottaa työssäni esim. terveyden edistämisen toimien onnistuminen asiakastasolla.” (Marja)

Terveydenhoitotyö on ennen kaikkea ihmissuhdetyötä, jossa vuorovaikutustaidot korostuvat. Päiväkirjoista nousee esille työterveyshoitajien tärkeänä osaa-

misalueena myös vuorovaikutustaidot, joita peilataan asiakastapaamistilanteisiin. Irja analysoi vuorovaikutustaitojaan seuraavasti:

”Kanssakäyminen hänen kanssaan oli välitöntä ja vuorovaikutus toimi. En kaatanut hänelle tietolastia vaan keskustelimme hänen hyvistä ja huonoista valinnoistaan sekä siitä mikä hänelle sopii.” (Irja)

Työterveydessä tyypillinen työtehtävä on terveystarkastus. Tyypillinen terveystarkastus kestää 1-1 ½ tuntia ja se on luonteeltaan intensiivistä aitoa läsnäoloa ja keskustelua. Parhaimmillaan työterveyshoitajien kalenterissa saattaa olla päiviä, jolloin näitä työtehtäviä on 3-4, mikä tarkoittaa 4-6 tunnin intensiivistä jaksoa. Terveystarkastustyö on ennen kaikkea ihmissuhdetyötä, jossa vuorovaikutustaidot korostuvat. Haasteellinen työ koetaan kuitenkin palkitsevana. Irman kuvaus siitä, mikä työterveyshoitajan työssä haastaa vuorovaikutustaitojen kannalta:

”Toisaalta sairausvastaanotolla ja rokotuksia hakevat asiakkaat ovat ”kevyitä” verrattuna työterveystarkastuksiin, joissa intensiivinen aito läsnäolo, 1-1 ½ tunnin keskustelu, syö myös työterveyshoitajaa, enemmän se toki antaa.” (Irma)

Yksilötason terveydentilan muutosta mitattiin laboratorioarvojen normalisoidumisella, minkä kautta työterveyshoitajat kokivat onnistuneensa työssään.

Miina kuvasi onnistumistaan seuraavasti:

”Labrat kaikki hienoja, tuen jo tekemiään hyviä elämäntapavalintojaan.” (Miina)

Moniammatillisuus

Moniammatillinen toiminta kuuluu työterveyshoitajan työhön olennaisena osana. Moniammatilliseen tiimiin kuuluu työterveyshoitajan ja -lääkärin lisäksi asiantuntijana työfysioterapeutti sekä työterveyspsykologi ja ravitsemusterapeutti. Mielenkiintoista moniammatillisuudesta tekee se, että työterveyshoitajat tekevät varsin itsenäistä ja itsevastuullista työtä, mutta toisaalta heillä on rooli tiimin jäsenenä ja asiantuntijoina. Asiakasvastaava työterveyshoitaja toimii ensisijaisena yhteyshenkilönä yritykseen päin. Moniammatillinen tiimityö voidaan kokea voimavarana: Kaikki työterveyshoitajat puhuivat moniammatillisen tiimityön merkityksestä omassa työssään joko voimavarana, jaksamista tukevana tekijänä tai työnjaollisina roolikuvauksina. Irja kirjoitti moniammatillisuudesta seuraavasti:

”Moniammatillisen tiimityön koen työni voimavaraksi. Ei tarvitse yksin tehdä työtä, ratkaista asioita, voidaan tehdä yhdessä ja myös jakaa työtehtäviä.” (Irja)

Sidosryhmäyhteistyö

Työterveyshoitajien päiväkirjoissa kuvattiin perussubstanssiosaamista laajempaa verkostomaista työskentelyä eli sidosryhmäyhteistyötä. Tämä nousi esille erityisesti koordinoivan työterveyshoitajan työstä kirjoittaneiden päiväkirjoissa. Liisa kuvasi sidosryhmäyhteistyötä monipuolisesti ja siinä tuli esille myös olennaisimmat yhteistyökumppanit työterveydessä:

”Tapaan paljon yritysten johtoa ja HR henkilöstöä, vakuutusyhtiöiden ja kuntoutuslaitosten henkilöstöä, projekteissa toimijoita ja tietysti maanlaajuisesti terveyspalvelualan yritys B:n väkeä.”

(Liisa)

5.1.2 Koettuja haasteita

Työterveyshoitajat kuvasivat päiväkirjoissaan koettuja haasteita eri tavoin. Päiväkirjoista esille nostettiin teemoittelun avulla 1) oman osaamisen riittämättömyys, 2) muuttuvat työvälineet, 3) työn pirstaleisuus, 4) autonomian ja vaikutusmahdollisuuksien vähentyminen, 5) työmäärän kasvaminen ja resurssien väheneminen, 6) tulospaineet ja ulkoinen kontrolli. Ensimmäinen teema liittyy yksilöön ja toinen teema eli muuttuvat työkalut liittyvät sekä yksilön osaamiseen että työympäristön muutokseen. Neljä seuraavaa teemaa liittyy työympäristön muutoksen lisäksi johtamiseen. Nämä työssä koetut haasteet voidaan nähdä myös toimijuutta rajoittavina tekijöinä.

Oman osaamisen riittämättömyys ja muuttuvat työvälineet

Päiväkirjoissaan työterveyshoitajat kuvasivat *oman osaamisen riittämättömyyttä*. Jatkuvasti muuttuvat työvälineet haastoivat työterveyshoitajat työssään. Osaamisen näkökulmasta työterveyshoitajat kokivat haasteelliseksi jatkuvasti uudistuvat sähköiset työkalut ja erityisesti niiden jalkauttamisaikataulut. Useimmiten uudet työkalut ovat jo käytössä ja asiakkaiden tiedossa ennen kuin työterveyshoitajat pääsivät tutustumaan niihin. Päiväkirjassaan Miina kuvaa jatkuvan kouluttautumisen merkitystä työssä jaksamiselle:

”Säännöllinen kouluttautuminen on tärkeää tiedon ylläpidon, mutta etenkin oman jaksamisen kannalta. Jos ei koe olevansa tietoinen uusista ”tuulista” ja työkaluista kentällä, alkaa herkästi urautua”. (Miina)

Sähköisten työkalujen kehittyminen edellyttää tietoteknisiä taitoja ja ymmärrystä siitä, miten työkalut hyödyttävät oman työn tekemistä. Toisaalta sähköisten

työkalujen myötä pitäisi aina jäädä joku vanha työkalu pois käytöstä, jotta hyöty niistä todellistuisi.

Työn pirstaleisuus

Työterveyshoitajien päiväkirjoissa kuvattiin *työn pirstaleisuutta*, kun heitä velvoitettiin pitämään aikatauluja auki potentiaalisille asiakkaille, jolloin heidän tulee tehdä kirjallisia tehtäviä lomittain sairausvastaanoton kanssa. Työterveyshoitajat kokivat haasteelliseksi aikataulujen auki pitämisen ajanvaraukselle ja se koettiin keskittymistä häiritseväksi. Irja kirjoitti työn pirstaleisuudesta:

"Olisi ollut hyvää aikaa tehdä rästihommia, perehtyä, opiskella uutta jne., mutta en osaa tarttua toimeen, kun ei ole aikataulupainetta. Keskittyminen on vaikeaa, koska koko ajan piti tarkistaa työstä, onko joku varannut jonkin vapaista ajoistani. Niinpä tein hetken sitä, toisen hetken tätä."

(Irja)

Autonomian ja vaikutusmahdollisuuksien vähentyminen

Työterveyshoitajien työnkuva muokkautuu sen mukaisesti, minkä toimialan ja kokoluokan yrityksiä hänellä on asiakasvastuullaan. Työterveyshoitajille esitettiin ulkoisia vaateita kalentereiden yhtenäistämistä, mikä koettiin *autonomian ja vaikutusmahdollisuuksien* vähentymisenä työssä. Työterveyshoitajan työ on ollut perinteisesti varsin itsenäistä toimintaa. Heidän työnkuvansa on laaja ja sillä perusteella voisi olla perusteltua säilyttää yksilöllisiä aikatauluja työtehtävien mukaisesti. Asta kirjoitti vaikutusmahdollisuuksista:

"Itse ei enää voi vaikuttaa työpäivän suunnitteluun vaan muut laittavat listallesi työt ja siihen on tyytyminen. Oman työn suunnittelu pitkäjänteisesti on aika haastavaa, mikä aiheuttaa itselle negatiivisia tunteita ja tyytymättömyyttä." (Asta)

Työterveyshoitajilla näyttää olevan melko tiiviisti täytetyt kalenterit pitkälle ajalle eteenpäin. Asiakasyritysten tarpeet eivät ole aina ennakoitavissa kuukautta eteenpäin vaan yrityksistä toivotaan joustavaa toimintaa esimerkiksi työhöntulotarkastusten suhteen. Tällöin kirjallisiin ja keskeneräisiin varatut ajat muutetaan tarvittaviksi terveystarkastusajoiksi.

Työmäärän kasvaminen

Työmäärän kasvaminen tulee ajankohtaiseksi tilanteessa, jolloin resurssit vähenevät esimerkiksi työterveyshoitajien sairauspoissaolojen vuoksi. Tällöin työt siirretään kollegoille. Työterveyshoitajien työt ovat varsin henkilökohtaisia, koska he toimivat nimettyjen yritysten asiakasvastaavina. Sairasvastaanottoa pidetään

yritysrajoista huolimatta, mutta terveystarkastukset tehdään pääasiassa oman asiakasvastaavan toimesta kuten työpaikkaselvityksetkin. *Työmäärän kasvamista ja resurssien vähenemistä* kuvattiin seuraavasti:

”Rekrytointilupaa ei tule. Isoimpia yrityksen töitä ja päivityksiä jaetaan paikalla olevien kesken. Itsellä jo listat täynnä puoleksitoista kk:si ja omiakin töitä riittää enemmän kuin ehtii tehdä”. (Anneli)

Liisalla oli myös kokemus, että väliaikainen yrityksen siirto toiselle työterveyshoitajalle saattaa jäädä pysyväksi tilaksi.

Tulospaineet ja ulkoinen kontrolli

Tulospaineista ja ulkoisesta kontrollista kirjoittivat vain Anneli ja Asta ja heidänkin kokemuksensa tulostavoitteiden saavuttamisesta olivat erilaiset. Anneli kuvasi tulostavoitteita vaikeasti saavutettaviksi ja kaipasi tukea ja neuvoja työterveyshoitajille siitä, miten tulostavoitteeseen päästään.

”Tavoitettiin jotain muutakin kuin keppiä, kun ei koskaan näköjään tavoitteeseen päästä.” (Anneli)

Työterveyshoitajat seuraavat tulostensa saavuttamista päivittäin ja lisäksi lähiesimiesten kanssa käydään keskustelu kuukausittain. Tulosten saavuttamisessa on ilmeisesti yksikkökohtaisia eroja, koska Asta kommentoi asiaa seuraavasti:

”Tähän tavoitteeseen pääsee melko hyvin (tällä työtahdilla).” (Asta)

5.1.3 Yhteenvetoa työterveyshoitajan työstä ja koetuista haasteista

Työterveyshoitajien päiväkirjoista nousivat esille seuraavat työtä kuvaavat teemat: 1) *moninaisuus ja laaja-alaisuus*, 2) *ennaltaehkäisevä työote*, 3) *moniammatillinen toiminta*, 4) *sidosryhmäyhteistyö*. Viitaten Utraisen ym. (2013) kuvauksiin työterveyshuoltoon erikoistuvien työterveyshoitajien käsityksistä työterveyshuollon työstä ovat työterveyshoitajien päiväkirjakuvaukset samansuuntaisia. Utraisen ym. (2013) mukaan terveydenhoitajien kuvaukset voidaan tiivistää neljään yläluokkaan: työn monitasoisuus ja moniammatillisuus, ennaltaehkäisevä työote, asiantuntija työelämän osapuolille ja työsuojelun tuki. Päiväkirjoissa työn kohteen *moninaisuus* näkyy asiakkuuksien eri tasoina, kuten yksilö, työpaikka ja yhteiskunta. Työn *laaja-alaisuus* tulee esille työterveyshoitajien päivä-

kirjoissa koulutustehtävinä ja asiantuntijatehtävinä työsuojeluorganisaatiossa. Työsuojelun tukena toimiminen tulee esille myös terveydenhoitajaksi opiskelevien käsityksissä Utriainen ym. (2013) tutkimuksessa. Päiväkirjoissa työterveyshoitajat kuvaavat työtään asiakaslähtöiseksi ja itsenäiseksi, jossa oman työn suunnitteluvastuu on merkittävässä roolissa. Moninaisuuden ja laajalaisuuden lisäksi työterveyshoitajien päiväkirjoissa kirjoitettiin *ennaltaehkäisevästä työotteesta*. Työterveyshoitajat hahmottivat ennaltaehkäisevän työotteen kautta työnsä tarkoituksen ja pitivät hyvää vuorovaikutustaitoa tärkeänä taitona muutoksen saavuttamisessa yksilön terveydessä. Utriainen ym. (2013) mukaan ennaltaehkäisevässä työotteessa kohteeksi mainittiin terveyshaittojen, sairauksien ja työperäisten sairauksien ennaltaehkäisy, jota terveydenhoitajat mainitsivat toteuttavansa sekä yksilö- että työyhteisötasolla. Päiväkirjoissa työterveyshoitajat kokevat roolinsa moniammatillisessa tiimissä asiantuntijana ja organisaattorina. *Moniammatillisuus* on tärkeä työhyvinvointia lisäävä tekijä työterveyshoitajien työssä, koska he kirjoittavat pitävänsä sitä voimavaratekijänä. Utriaisien ym. 2013 mukaan yli puolet terveydenhoitajista hahmotti työssään vahvan moniammatillisen otteen ja he pitivät rooliaan riippumattomana ja objektiivisena asiantuntijana. Työterveyshoitajien päiväkirjoissa kuvataan *sidosryhmäyhteistyötä*, jota pidetään nykyään perussubstanssiosaamiseen kuuluvana työterveydessä. Sidosryhmäyhteistyöstä kirjoittivat ne työterveyshoitajat, jotka toivat esille valtakunnallisen toiminnanohjausvastuun eli toimivat koordinoivina työterveyshoitajina. Utriainen ym. 2013 tutkimuksessa sidosryhmäyhteistyössä korostuu kiinteä yhteistyö yrityksen henkilöstöhallinnon kanssa ja moniammatillisten yhteistyöverkostojen hyödyntäminen työssä. Lainmukainen toiminta ja rooli työsuojelun tukena korostuivat terveydenhoitajien käsityksissä (Utriainen ym. 2013).

Työterveyshoitajien päiväkirjoissa työn *osaamishaasteena* mainittiin muuttuvat työkalut. Työterveyshoitajat kokevat oman osaamisen riittämättömyyttä, koska työterveyshuollon toimintaympäristö ja yleensä terveydenhuolto ovat vahvassa muutoksessa. Työelämän taidot eivät tule muodollisessa koulutuksessa, vaan tarpeelliset taidot tulee hankkia vasta työssä ollessa (Stenström ym.

2006). Työterveyshoitajilta edellytetään jatkuvaa uuden oppimista ja uusiutumista työssä. Työssä oppiminen edellyttää Eteläpelto ym. (2012) mukaan toimijuutta, joka näkyy mm. osaamisen rakentamisena sekä yksilöllisenä elinikäisenä uusiutumisenä. Työterveyshoitajien tavoitteellinen työssä oppiminen on työterveyshoitajien toimijuuden kannalta tärkeä painopiste ja tarkastelun kohde jatkossa. Toinen merkittäväksi koettu haaste oli työterveyshoitajien *työn pirstaleisuus*, mikä näkyi vaatimuksena jatkuvasta aikataulujen auki pitämisestä ajanvaraukselle kirjallisten tehtävien aikana. Työterveyshoitajat kokivat jatkuvan valmiuden keskittymiskykyänsä haittaavana. Työterveyshoitajien työnkuva on laaja ja muokkautuu asiakasyritysten mukaan, joten haasteelliseksi koettiin vaade kalentereiden yhtenäistämistä. Tätä vaadetta pidettiin *autonomian ja vaikutusmahdollisuuksien* vähenemisenä, mikä koettiin tyytymättömyytenä ja negatiivisena tunteina työterveyshoitajien kirjoitusten mukaan. Nämä seikat järkyttävät erityisesti oman työn hallinnan tunnetta. *Työmäärän kasvaminen ja resurssien väheneminen* liittyy pääasiassa kollegojen sairauspoissaoloihin, jolloin poissaolevien kiireelliset työt tulee hoitaa oman työn ohessa. Työterveyshoitajien kalenterit oli täytetty pitkälle eteenpäin ja joustavat toimintatavat asiakkaiden suuntaan joutuivat välillä koetukselle. Työterveyshoitajien työ on varsin itsenäistä ja siten henkilökohtaista, joten töiden siirtäminen ulkopuoliselle tekijälle lyhyellä varoitusajalla on hankalaa. Mielenkiintoinen huomio oli, että työterveyshoitajien kirjoitukset olivat ristiriitaisia liittyen tulospaineisiin ja ulkoiseen kontrolliin. Oletettavasti eri yksiköissä *tulostavoitteiden käsittely ja ulkoinen kontrolli* oli jonkin verran erilainen. Näin ollen oletan, että merkityksellistä oli esimiesten toimintatapa. Esimiestyön tarkastelu tavoitteellisen työn tukemisessa nousee jatkotutkimuksen aiheeksi. Työterveyshoitajat eivät kirjoittaneet henkilökohtaisesta elämäntilanteestaan, iästään tai perheestään ja niiden vaikutuksesta työssä selviämiseen, onnistumiseen tai toimimiseen. Voisiko tämä liittyä professionaalisuuteen, jolloin omat asiat pidetään työn ulkopuolella. Tätä voidaan pitää terveydenhuollon alaan liittyvänä ominaisuutena.

5.2 Työterveyshoitajien kuvauksia omasta ammatillisesta toimijuudestaan työssä

Yhtenä toimijuuden muotona työterveyshoitajat kuvasivat ammatilliseen identiteettiin liittyvää toimijuutta. Myös (Kirpal, 2004) kuvasi, miten kansainväliset trendit ovat muokanneet työidentiteettejä pois kollektiivisesta työkeskeisestä identiteetistä kohti yksilöllisiä ja joustavia työidentiteettejä. Työidentiteettien dynaamisuus ja uudelleen rakentamisen vaade aiheuttaa stressiä, kontrollin puutetta työsuorituksissa, henkilökunnan vaihdoksia, henkilöstön sitoutumisen puutetta ja joissakin tapauksissa se johtaa heikkolaatuiseen työsuoritukseen (Kirpal, 2004). Työterveyshoitajien päiväkirjoissa näyttäytyi oman osaamisen pohdintana, asiantuntijuuden kuvauksina, ammatillisen identiteetin pohdintana ja itsereflektointina. Työterveyshoitajien asiantuntijuus on ollut muutoksessa ja se näkyy oman asiantuntijaroolinsa puolusteluna. Utriainen ym. (2013) terveydenhoitajat kuvasivat rooliaan asiantuntijana, riippumattomana ja objektiivisena ammattihenkilönä. Asiantuntijuudessa korostui asiakassuhteessa tapahtuva yhteistyö ja osaamisen luettelointi, jossa he korostivat kirjallisen raportoinnin merkitystä. Työterveyshoitajien päiväkirjoissa asiantuntijuus oli suhteessa työtiimiin ja työyhteisöön sekä työsuojeluorganisaatioon. Kirpalin (2004) mukaan ammatillisen identiteetin rakentaminen on toistuvaa ja jatkuvaa työuran aikana. Ammatillisen identiteetin uudelleen neuvotteluun kykenevät vain harvat, mikä ilmeni työterveyshoitajien päiväkirjoissa. Työterveyshoitajien keskuudessa urakehitys on pääasiassa horisontaalista. Työterveyshoitajan ammatillinen identiteetti kuvaa käsitystä itsestä ammatillisena toimijana (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2006). Ammatillinen toimijuus ei ole aina positiivista esimiehen ja organisaation näkökulmasta, joten se voi myös näkyä kriittisenä kantana uudistuksia vastaan (Vähäsantanen & Billet, 2008; Vähäsantanen & Eteläpelto, 2009). Tässä tutkimuksessa nousi esille, miten työterveyshoitajien oma osaaminen ja työtiimin sekä työyhteisön odotukset ovat muutospaineissa ristiriitaiset.

Tämä näkyi oman asiantuntijuuden puolusteluna ja kokemuksena, ettei saa arvostusta. Osaamisen tehokas käyttöönotto edellyttää, että asiantuntijat tuntevat ne sosiaaliset ja kognitiiviset viitekehykset, joiden pohjalta itse ja toiset työskentelevät (Isoherranen, 2012, 146). Itsereflektointi tulee vahvasti esille työterveyshoitajien päiväkirjoista ja se on toimijuuden yksi ilmenemismuoto. Tätä tukee Eteläpelto ym. (2012a) näkemys, että toimijuus näkyy ihmisten kykynä itsereflektointiin ja sitä kautta toimintaan. Itsereflektointi nousee esille, koska on kyse hyvinvointityöstä, johon suhdetta pidetään henkilökohtaisena (Wallin, 2012), koska sen kautta voidaan toteuttaa omia arvoja ja päämääriä. Tästä näkökulmasta työskentelyä hyvinvointialalla pidetään osana työntekijöiden identiteettiä ja suhdetta työhön rakennetaan myös yhteiskunnan ja hyvinvointityön tavoitteiden kautta (Wallin, 2012). Postrukturalistisesta näkökulmasta toimijuutta pidetään ihmisten kokemuksena heidän sosiaalisista suhteistaan ja kyvystään itsereflektioon ja toimintaan (Eteläpelto ym. 2012a). Hyvinvointityöhön kuuluu työn jatkuva reflektiivinen arviointi ja kyseenalaistaminen, koska se auttaa työhön sitouttamisessa (Wallin, 2012).

Työterveyshoitajat kuvasivat ammatillista toimijuuttaan myös vaikutusmahdollisuuksien pohdintana, autonomisena toimintana työssä ja oman työn suunnitteluna. Esimiehen rooli on merkityksellinen siinä, miten työterveyshoitajat kokevat vaikutusmahdollisuutensa ja arvostuksensa. Oman työn suunnitteluun liittyy vahvaa toimijuutta oman työn tekemisen kyseenalaistamisena sekä ylitöiden omaehtoisena rajaamisena ja tarkoituksellisena kalenterimallin muuttamisena oman työnsä hallinnan perusteella.

Lisäksi päiväkirjoissa työterveyshoitajat kuvasivat ammatillista toimijuuttaan suhdetoimijuutena, mikä näyttäytyi oma toiminta suhteessa kollegoihin, moniammatillisuuteen ja asiakkaisiin. Moniammatillisuus tukee työterveyshoitajien roolia organisaattorina asiakkuuden hoidossa. Sen vuoksi on tärkeää tuntea ydintiimin (työterveyslääkäri, työfysioterapeutti, työpsykologi) jäsenien sosiaaliset ja kognitiiviset viitekehykset, joiden pohjalta he toimivat yhdessä (Isoherranen, 2012, 146). Tässä tutkimuksessa tuli moniammatillisuuden kautta esil-

le keskeinen ammatillisen identiteetin pohdinta, mikä liittyy työterveyshoitajan oman roolin tunnistamiseen.

5.2.1 Identiteettitoimijuus

Työterveyshoitajien päiväkirjoissa identiteettitoimijuus näkyy osaamisen pohdintoina, asiantuntijuuden kuvauksina ja ammatillisen identiteetin pohdintojen sekä itsereflektoinnin kautta. Ammatillinen identiteetti avulla rakennetaan ammatillista toimijuutta. Identiteettitoimijuutta oli oman toiminnan kehittäminen vuorovaikutustaitojen suhteen. Oman osaamisen riittämättömyys työterveyshoitajan ammatillista toimijuutta rajoittavana oli vahvasti esillä työterveyshoitajien päiväkirjoissa. Työterveyshoitajien asiantuntijuus on muutoksessa ja se ilmeni päiväkirjoissa asiantuntijaroolin puolusteluna. Odotukset työterveyshoitajien osaamiselle ovat erilaisia. Työterveyshoitajat kokivat arvostuksen puutetta, mikä on toimijuutta rajoittava tekijä asiantuntija roolin puolustelun lisäksi. Työterveyshoitajan ammatillinen toimijuus on vahvaa oman ammatti-identiteetin ja osaamisen pohdintaa sekä oman työn suunnittelua. Työterveyshoitajan tyypillinen työtehtävä on terveystarkastus, jonka kautta työterveyshoitaja arvioi omaa osaamistaan. Seuraavassa Miina arvioi osaamistaan:

"Mutta nyt on asiaa kertynyt parin muistilapun verran ja selvästi tykkää keskusteleavasta tavastani tehdä terveystarkastus. Sovelsin siis toimintasuunnitelmaa, jätin pois riskitestejä." (Miina)

Työterveyshoitajien osaaminen ulottuu myös yritys- ja työyhteisötasolle, mitä Irma kommentoi seuraavassa:

"Organisaatioasiakkaille olen kyennyt tuomaan esille asioita, jotka voisivat auttaa työyhteisöä eteenpäin." (Irma)

Osaamisen näkökulmasta haasteelliseksi työterveyshoitajan työssä nostettiin jatkuvasti uudistuvat työkalut. Sähköiset työkalut uudistuvat, jolloin Extranetin ja raportointityökalujen avulla tuotetaan työhyvinvoinnin tiedolla johtamiseen tarvittavaa tietoa, mikä tuottaa lisäarvoa asiakasyhteistyöhön. Seuraavassa on Astan päiväkirjasta kuvausta osaamisen puutteistaan.

"Haasteellista työssämme on se, että jatkuvasti tulee uusia työvälineitä, joita pitäisi viedä käyttöön yrityksiin...Olemme pyytäneet, että ensin meille koulutus ja sitten vasta tiedotetaan asiakkaille." (Asta)

Ammatillista toimijuutta mahdollistavia tekijöitä ovat hyvät työkalut perustehdävän hoitamiseen sekä riittävä osaaminen sähköisten työkalujen hyödyntämiseen työssä. Oman toiminnan kehittäminen on identiteettitoimijuutta parhaimmillaan, mikä tulee esille päiväkirjoista oman osaamisen riittämättömyyden kokemuksena liittyen vuorovaikutustaitoihin. Irja kirjoitti vuorovaikutustaitojensa kehittämisestä:

"Terveystarkastuksen tulisi olla ennen kaikkea vuorovaikutusta ei kuulustelua. Voisin harjoitella avoimien kysymysten esittämistä ja miettiä, millä eri tavoin voisin houkutella asiakasta puhumaan." (Irja)

Ammatillinen toimijuus näkyi työterveyshoitajan kirjoitelmissa asiantuntijuuden kuvauksina ja oman ammatillisen identiteetin pohdintana. Identiteettitoimijuus näkyy itsereflektointina, jota tuli vahvasti esille työterveyshoitajien päiväkirjoista. Seuraavassa on kuvattuna Miinan itsereflektointia työstään.

"Edelleen pidän tästä työstä vaikka ajoittain on hankalia asiakkaita ja vaikeita päiviä. Välillä tunnen "henkisen pahan olon kuorman" taakan omilla harteillani, kun asiakas on sen niille kaatanut." (Miina)

Työterveyshoitajien päiväkirjoissa ammatillista identiteettiä vahvasti vaikuttaminen yksilöasiakkaaseen ja selkeä oman roolinsa tuntemus. Liisa kuvasi haasteelliseksi omassa työssään sen, miten auttaa asiakasta löytämään motivaatio oman hyvinvointinsa edistämiseksi. Työterveyshoitajat yhtä lukuun ottamatta toivat esille vuorovaikutuksen merkityksen yksilötapaamisissa, mikä vahvisti työterveyshoitajien ammatillista identiteettiä. Seuraavassa Marjan päiväkirjasta kuvaus yksilötapaamisen tavoitteista:

"Tavoitteenani asian läpikäymisessä oli saada asiakas avaamaan silmänsä ja tunnustamaan käsillä oleva ongelma." (Marja)

Osaamisen kehittämiseen ja ammatillisen identiteetin uudelleen muovaaminen pitäisi olla arkipäivää nykyisenä jatkuvan muutoksen aikakautena. Päiväkirjoissa työterveyshoitajista vain kolme kirjoittivat oman osaamisensa kehittämisestä. Itsensä ja osaamisensa kehittäminen on vahvaa toimijuutta, joka heijastuu tulevaisuuteen. Työterveyshoitajat reflektoivat työtään monipuolisesti asiakkaidensa kautta ja päiväkirjoista löytyi vähän kuvauksia työterveyshoitajien

omista kehittymishaasteista. Poikkeuksena Irma kirjoitti päiväkirjassaan kehittymishaluistaan seuraavasti:

”Työssä haluaisin kehittyä, toteuttaa työterveyshuoltoa uusimman tutkitun tiedon mukaan. Tavoitteeni olisi saada uusia haasteita tuovia tehtäviä.” (Irma)

Toimintatapojen ja työnjaon kyseenalaistaminen on vahvaa toimijuutta. Päiväkirjoissa toimintatapojen ja työnjaon kyseenalaistaminen toi lisäresurssia työterveyshoitajille. Tämä on hyvä esimerkki vahvasta positiivisesta vaikuttamisesta, jonka ilmaiseminen oli myös tuottanut lisäresurssia työterveyshoitajille. Asta kirjoitti kyseenalaistaneensa tietyt tehtävät:

”Onko meidän työajan oikeaa käyttöä tehdä sihteerimäistä ajanvarausta, postitusta ja muuta työtä, jota voisi tehdä ns. työterveyshuollon sihteerinä.”

Työterveyshoitajien keskuudessa urakehitys on enimmäkseen horisontaalista työpaikan vaihtamista. Vertikaalista uralla etenemistä on uusien asiantuntijuuksien omaksuminen, josta esimerkkinä uniryhmän vetäjän tehtävät ja diabeteshoitajana toimiminen.

5.2.2 Vaikutusmahdollisuudet ja autonomia työssä

Työterveyshoitajien toimijuus näkyi päiväkirjoissa vaikutusmahdollisuuksien pohdintana, työn itsenäisyytenä ja oman työn suunnitteluna. Vahvaa toimijuutta on kieltäytyä ylitöistä tai vastustaa muutosta. Tällaista toimijuutta kuvataan mm. ylitöiden omaehtoisena rajaamisena ja tarkoituksellisena kalenterimallin muuttamisena oman työnsä hallinnan perusteella. Anneli kirjoitti omista ratkaisuistaan työmäärän kasvaessa.

”Ylitöitä on tullut paljon jo nyt. Mietityttää kovasti, eikö hoitajien kuormituksella ole mitään rajaa. Oman jaksamisen vuoksi päätin olla venyttämättä päiviäni enää.” (Anneli)

Työterveyshoitajat hankkivat itse ennaltaehkäisevään ja lakisääteiseen toimintaan liittyvät tehtävät, mikä edellyttää heiltä aktiivisuutta ja itsenäistä työn suunnittelua. Työterveyshoitajien kehitysprojektin myötä työn tekemisen seuranta, ohjaus ja tavoitteellisuus vahvistuivat. Työterveyshoitajat kokivat itsenäisen työnhallinnan vaikeutuneen vahvemman seurannan ja tavoitteellisuuden sekä ohjannan vahvistumisen myötä. Asta kirjoitti ulkoisen vaateen vaikutuksesta:

”Työterveyshoitajan työ on muuttunut itsenäisestä työnhallinnasta muualta ohjatuksi. Pidän aikaisemmin työssäni itsenäisyyden tunteesta, nyt sitä ei juuri koe.” (Asta)

Työterveyshoitajien autonomia näkyy oman työn suunnitteluvastuuna. Työterveyshoitajien omalla vastuulla on hankkia yrityksistä työtehtävät itselleen. Työterveyshoitajat sopivat monien eri asiakasyritysten ja yhteyshenkilöiden kanssa työtehtävistään. Sairaanhoidon työtehtävät tulevat automaattisesti ajanvarauksen kautta, mutta ennaltaehkäisevän ja lakisääteisen työterveyshuollon tehtävät sovitaan toimintasuunnitelmassa, yhteistyötapaamisissa tai muun yhteydenoton kautta. Työterveyshoitajan työnsuunnittelu on keskeinen tekijä oman työn hallinnan kannalta ja työhyvinvoinnin kulmakivi.

5.2.3 Relationaalinen toimijuus / suhdetoimijuus

Relationaalinen toimijuus on suhdetoimijuutta, jossa tarkastellaan omaa toimintaa suhteessa kollegoihin, moniammatillisuuteen, asiakkaisiin ja tarkastellaan itse organisaatiota. Moniammatillisuuden kautta työterveyshoitajat hahmottavat oman roolinsa organisaattorina. Kaiken kaikkiaan työterveyshoitajat kokevat roolinsa moniammatillisessa tiimissä selkeäksi paitsi yksi työterveyshoitajista koki rooliepäselvyyksiä suhteessa asiakkuuspäällikön rooliin. Isojen valtakunnallisten asiakkuuksien hoidossa ovat mukana asiakkuuspäälliköt, joiden osaamis- ja koulutustausta on monimuotoinen. Muutokset työelämässä nostavat esille tarpeen tarkastella moniammatillisessa tiimissä eri asiantuntijoiden sosiaalisia ja kognitiivisia viitekehyksiä aika ajoin. Marja kirjoitti työnjaosta lääkärin ja työterveyshoitajan välillä seuraavasti:

”Työparilääkärimä kävi läpi terveyskyselyn ja minun osuuteni oli tuo varhaisen puuttumisen – mallin läpikäyminen.” (Marja)

Moniammatillisuuden avulla tehdään yhteistyötä ja rakennetaan kumppanuutta yrityksiin.

”Olen ollut rakentamassa alusta alkaen tätä suuren yrityksen kumppanuutta yhdessä vastuulääkärin kanssa.” (Liisa)

Moniammatillisuuden kautta tulee esille keskeinen ammatillisen identiteetin pohdinta. Työterveyshoitajien päiväkirjoista nousi esille moniammatillisuuteen

kohdistuvia odotuksia tiimin tuesta ja työterveyshoitajien osaamisen arvostamisesta.

"Moniammatillisen tiimityön koen työni voimavaraksi. Ei tarvitse yksin tehdä työtä, ratkaista asioita, voidaan tehdä yhdessä ja myös jakaa työtehtäviä. Moniammatillisen tiimin tuki, työterveyshoitajan osaamisen arvostaminen tiimissä, ovat mielestäni tärkeitä asioita. Työhöntulotarkastuksessa ensin työterveyshoitajalla ja minä tarpeen mukaan ohjaan työntekijän työhöntulotarkastukseen työterveyslääkärille." (Irma)

Työterveyshoitajien ja työterveyslääkärien roolien painotus on vaihdellut eri aikoina. Tässä tutkimuksessa työterveyshoitajien toimijuuden rajoitukset ilmenivät kokemuksena arvostuksen puutteesta ja asiantuntijaroolin puolusteluna. Marja kirjoitti oman työnsä arvostuksesta seuraavasti:

"Toivon olevani tulevaisuudessa arvostettu asiantuntija omassa työtiimissäni ja työyhteisössäni sekä toivon, että minun ei tarvitsisi jatkossa jatkuvasti puolustaa ja perustella omaa asiantuntijuuttani, jota viime ajat olemme joutuneet nykyisessä työyhteisössämme tekemään." (Marja)

Työterveyshoitajat kokivat olevansa asiakkaiden toimijuuden tukijoita ja ohjajia, mutta heillä oli omasta mielestään liian vähän välineitä tähän tehtävään. Osaamisen riittämättömyys tulee esille mm. siinä, että he haaveilivat psykologin pätevyydestä.

"Usein terveystarkastuksia tehdessä tulee tunne, että no niin, nyt on kaikki ikävät asiat kaivettu ulos tästä.. minulla ei ole mitään työkaluja auttaa häntä tämän kaiken kanssa. Psykologin koulutuksesta olisi hurjasti hyötyä myös." (Irja)

Päiväkirjoista nousi esille tulosvaateet, jotka koettiin ristiriitaisesti. Vain kaksi työterveyshoitajaa nosti esille tulosvaateet. Työterveyshoitajien tyytymättömyys tuloksen käsittelyyn oli joko ahdistavaa tai työterveyshoitaja jäi yksin tulosvaateen kanssa.

"Omia sisäisiä yksikönnkokouksia pidän ahdistavina, koska siellä katsellaan pylväitä tuloksista ja vaikka ne ovat hyviä, tulee tunne että silti mikään ei riitä." (Asta)

Tulosvaateiden käsittely käytännössä on ollut puutteellista. Esimiehen tärkein tehtävä on mahdollistaa ja auttaa työterveyshoitajaa saavuttamaan tavoitteensa järjestämällä olosuhteet ja työkalut sen mukaisesti. Annelin kommenttien perusteella näin ei kuitenkaan ole vielä ollut:

"tulostavoitteesta on vuoden ajan jatkunut jatkuvaa tiedotusta, miten ei olla taaskaan päästy tulokseen. Mitään kunnan välineitä ei tunnu tähän löytyvän, kukaan ei tarkasti selvittä, mitä olisi tehtävissä." (Anneli)

"Työntekijän tukeminen: tarvittaisiin jotain muutakin kuin keppiä..." (Anneli)

Ammatillinen identiteetti on toimijuuden edellytys. Yksilön ja yhteisön välinen toimijuus painottuu sosiokulttuuriseen näkökulmaan ja se näkyy siinä, miten se on mahdollistettu tai rajoitettu tai sidottu ympäristötekijöihin, kuten valtasuhteet, keskustelut, materiaallinen tilanne tai sosiaalinen vuorovaikutuskulttuuri työyhteisössä (Eteläpelto ym. 2013). Tästä näkökulmasta myös esimiestyö vaikuttaa toimijuuteen. Esimiehen rooli on erittäin merkityksellinen siinä, miten työntekijät kokevat vaikutusmahdollisuutensa ja arvostuksensa työssä. Esimiehen rooli on muuttunut työelämän muutoksen myötä. Ammatillisen identiteetin tukeminen nousee esimiehen uudeksi tehtäväksi jatkuvassa työidentiteettien uudelleen rakentamisessa suhteessa työn muutokseen ja uusiin osaamisvaatimuksiin. Asta kirjoitti päiväkirjassaan siitä, miten ei kannusteta tai anneta palautetta onnistumisista ja viittasi esimiestaitoihin. Mielenkiintoinen kysymys on, että ovatko työterveyshoitajien esimiehet hahmottaneet näiden muutoksien vaikutuksen omassa työssään?

"Vaikutusmahdollisuuksiin positiivisessa mielessä vaikuttaa eniten kuunteleva lähiesimies." (Asta)

5.2.4 Ammatillista toimijuutta tukevat ja rajoittavat tekijät

Työelämän onnistuneet muutokset kaipaavat aikaa ja mahdollisuuksia työntekijöiden ammatillisen identiteettien muutokselle ja uudelleen neuvottelulle, mikä on ammatillisen toimijuuden lähtökohta. Haasteisiin voidaan vastata koulutuksella ja työssä oppimisella, mihin tarvitsemme ammatillista toimijuutta. Työterveyshoitajien päiväkirjoista ammatillisen toimijuuden mahdollistaviksi tekijöiksi näyttäytyivät moniammatillinen tiimi, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, onnistuminen työssä yksilöasiakkaiden terveystyöskäytymisen onnistuneen muutoksen kautta, esimiehen tuki tuloksen saavuttamisessa ja oman työn suunnittelumahdollisuus. Moniammatillisuus koettiin voimavarana työssä. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön heikentyi vahvan ylhäältä ohja-

uksen ansiosta, vaikka samanaikaisesti työterveyshoitajan työn autonominen luonne edellyttää töiden itsenäistä kalenteroimista ja hankkimista. Onnistuminen työssä koettiin yksilöasiakkaiden onnistumisen kautta, jona pidettiin yksilöasiakkaan onnistuneita terveyskäyttämisen muutoksia. Terveyskäyttämisen muutoksien yhteydessä päiväkirjoissa kirjoitettiin erityisesti onnistuneesta vuorovaikutuksesta. Esimiehen tuki tuloksen saavuttamisessa koettiin merkitykselliseksi ja sen avulla tuloksen saavuttaminen koettiin mahdolliseksi. Oman työn suunnittelumahdollisuus on oman työnhallinnantunnetta vahvistava tekijä ja siten myös ammatillista toimijuutta mahdollistava.

Työterveyshoitajien ammatillista toimijuutta rajoittavat tekijät näyttäytyivät päiväkirjoissa muuttuvina työvälineinä, osaamisen riittämättömyytenä, ulkoisena kontrollina, työmäärän kasvuna ja arvostuksen puutteena. Erityisesti sähköisten työkalujen kehittyminen viime aikoina on tuonut haasteita työterveyshoitajien arjen työskentelyyn. Työterveyshoitajat vastaavat Extranetin käytöstä asiakasyhteistyössä ja ohjaavat myös asiakasta siinä. Työterveyshoitajat kokivat, että Extranetin käytön jalkautus kentälle tuli viiveellä ja työkalu oli jo markkinoitu asiakkaille ennen kuin se oli heillä täysin hallinnassa. Odotukset työterveyshoitajien osaamiselle ovat erilaisia, joten päiväkirjoissa työterveyshoitajat pyrkivät itse puolustelemaan asiantuntijarooliaan. Ulkoinen kontrolli ilmeni vaateina työterveyshoitajien kalentereiden yhtenäistämisestä, vaikka heillä oli erilaiset yritykset ja toimialat asiakkaana. Työterveyshoitajat kokivat itsenäisen työnhallinnan vaikeutuneen vahvemman seurannan ja tavoitteellisuuden sekä ohjannan vahvistumisen myötä. Ulkoisen kontrollin vahvistuminen näkyi ristiriitaisena lähestymisenä työterveyshoitajan autonomiaan, koska heidän omalla vastuulla on hankkia työt yrityksistä ja aikatauluttaa ne, sillä vain sairaanhoidon asiakkaat tulevat itsestään. Ammatillista toimijuutta rajoittavia tekijöitä löytyi myös työmäärän kasvusta, kun se merkitsi aikataulujen lukitsemista viikkoja eteenpäin ja samalla joustavuus vastata yritysten haasteisiin reaaliaikaisesti hävisi. Työterveyshoitajat kokivat arvostuksen puutetta moniammatillisen tiimin jäsenenä ja joutuivat puolustelemaan omaa asiantuntijuuttaan.

Arvostuksen puute koettiin vahvasti myös esimiesten toiminnasta, jossa tyytyväisyys kohdistettiin palautteen ja kannustuksen puutteeseen. Yhteenvedona työterveyshoitajien ammatillisen toimijuuden mahdollistavia ja rajoittavia tekijöitä on kuvattu taulukossa 3.

TAULUKKO 3 Työterveyshoitajien ammatillisen toimijuuden mahdollistavia ja rajoittavia tekijöitä päiväkirjoissa

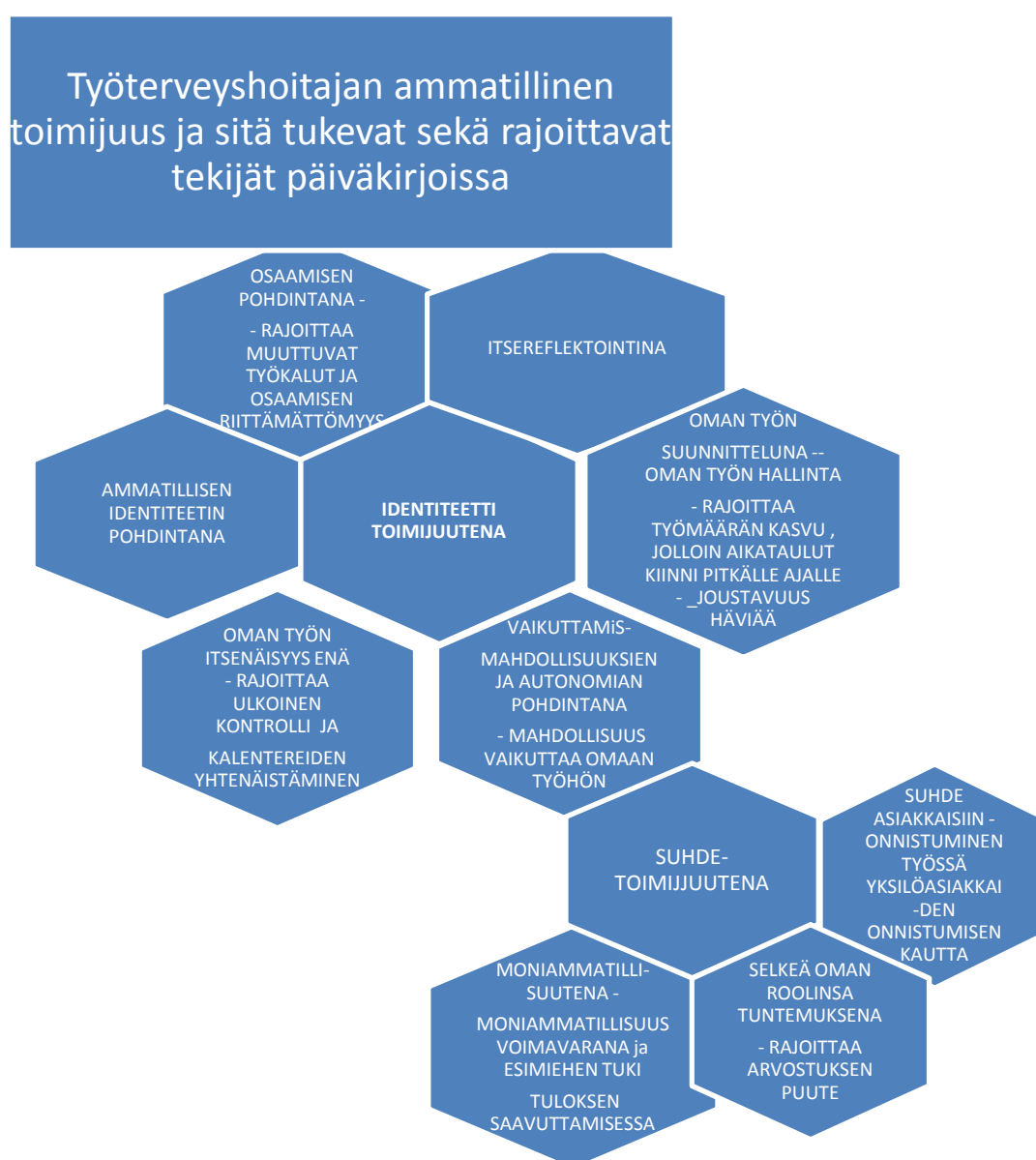
Mahdollistavat tekijät	Rajoittavat tekijät
moniammatillinen tiimi	muuttuvat työvälineet
mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön	osaamisen riittämättömyys
onnistuminen työssä yksilöasiakkaiden onnistumisen kautta	ulkoinen kontrolli
esimiehen tuki tuloksen saavuttamisessa	-kalentereiden yhtenäistäminen
oman työn suunnittelumahdollisuus = oman työn hallinta	-autonomian ja vaikutusmahdollisuuksien väheneminen
	työmäärän kasvu – aikataulut kiinni pitkälle ajalle – joustavuus häviää
	arvostuksen puute

5.2.5 Yhteenvedoa työterveyshoitajien ammatillisesta toimijuudesta

Työterveyshoitajien ammatillinen toimijuus ilmeni työterveyshoitajien päiväkirjoissa identiteettitoimijuutena, mikä näkyi oman osaamisen pohdintana, asiantuntijuuden kuvauksina, ammatillisen identiteetin pohdintana sekä itsereflektointina. Lisäksi päiväkirjoista löytyi pohdintoja vaikutusmahdollisuuksista ja autonomiasta, mikä näkyy työn itsenäisyytenä sekä oman työn suunnitteluina. Kolmantena työterveyshoitajien päiväkirjoista löytyi suhdetoimijuutta, missä tarkasteltiin oman toiminnan suhdetta kollegoihin, moniammatillisuuteen ja asiakkaisiin. Työterveyshoitajien toimijuutta tukivat moniammatillinen tiimi,

mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, onnistuminen työssä yksilöasiakkaiden terveyskäyttäytymisen muutosten onnistumisen kautta, esimiehen tuki tuloksen saavuttamisessa ja oman työn suunnittelumahdollisuus. Työterveyshoitajien toimijuutta rajoittivat muuttuvat työvälineet, osaamisen riittämättömyys, ulkoinen kontrolli kalentereiden yhtenäistämistä, autonomian ja vaikutusmahdollisuuksien väheneminen, työmäärän kasvu sekä arvostuksen puute.

KUVIO 4 Työterveyshoitajien ammatillinen toimijuus ja sitä tukevat sekä rajoittavat tekijät päiväkirjoissa.



6 POHDINTA

6.1 Työterveyshoitajan työn muutos

Sosiaali- ja terveysministeriön (2011) tekemien linjausten mukaisesti painopiste siirtyy työkyvyn edistämiseen ja työterveysyhteistyöhön. Työterveyshuollossa ennaltaehkäisevää toimintaa pidetään ensisijaisena. Työterveyshuollon uudelleen suuntaamista toteutetaan työpaikoilla tehostamalla työterveysyhteistyötä työkyvyn tukemiseksi (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2011). Työterveysyhteistyön tiiviimpi toteutuminen edellyttää työnantajan sitoutumista työterveyttä, työturvallisuutta ja työkykyä ylläpitävään ja edistävään toimintaan. Työssä oppiminen edellyttää Eteläpelto ym. (2014a) mukaan ammatillista toimijuutta, joka näkyy aktiivisena osallistumisena, osaamisen rakentamisena, metakognitiivisena kontrollina sekä yksilöllisenä elinikäisenä uusiutumisena. Työterveyshoitajien asiantuntijuus on ollut muutoksessa ja se näkyy oman asiantuntijaroolinsa puolusteluna. Tässä tutkimuksessa nousi esille, miten työterveyshoitajien oma osaaminen ja työtiimin sekä työyhteisön odotukset ovat muutospaikneissa ristiriitaiset. Tämä näkyi oman asiantuntijuuden puolusteluna ja kokeumuksena, ettei saa arvostusta. Osaamisen tehokas käyttöönotto edellyttää, että asiantuntijat tuntevat ne sosiaaliset ja kognitiiviset viitekehykset, joiden pohjalta itse ja toiset työskentelevät (Isoherranen, 2012, 146). Utriainen ym. (2013) terveydenhoitajat kuvasivat rooliaan asiantuntijana, riippumattomana ja objektiivisena ammattihenkilönä. Asiantuntijuudessa korostui asiakassuhteessa tapahtuva yhteistyö ja osaamisen luettelointi, jossa he korostivat kirjallisen raportoinnin merkitystä. Työterveyshoitajien päiväkirjoissa asiantuntijuus oli suhteessa työtiimiin ja työyhteisöön sekä työsuojeluorganisaatioon.

Tässä tutkimuksessa nousi vahvasti esille, miten työterveyshoitajat arvottivat työnsä onnistumisen ja osaamisen hyvin paljon yksilötason asiakkaan elintapamuutosten ja terveysneuvonnan kautta. Työterveyshoitajien osaamiskokemukset ilmenevät yksilötason vuorovaikutukseen painottuvina onnistumisina. Tältä osin työterveyshoitajien perinteiset vahvuudet osaamisessa ovat kohdal-

laan, sen sijaan uudet osaamishaasteet liittyvät jatkuvasti uudistuviin sähköisiin työkaluihin. Tutkimusorganisaatiossa on uudistettu sähköisiä työkaluja yhteistyön parantamiseksi yrityksiin niin raportoinnin, reaaliaikaisen yhteydenpidon, toiminnan kohdentamisen ja tiedolla johtamisen mahdollistamiseksi.

Työterveyshoitajan tyypillinen perinteinen työtehtävä on terveystarkastus, jossa haasteeksi nostettiin intensiivinen aito läsnäolo yli 1-1 ½ tuntia. Toisaalta ihmissuhdetyön palkitsevuus kompensoi tätä, koska terveystarkastuksessa työterveyshoitajat kokivat käyttävänsä osaamisvahvuuttaan eli vuorovaikutustaitoja tässä työtehtävässä. Päiväkirjoista nousi esille, että neljä terveystarkastusta samalle päivälle on liikaa, joten sellaista kalenterimallia vastustettiin. Ulkoinen vaade kalentereiden yhtenäistämässä ja vastapainona työterveyshoitajien vaatimus yksilöllisyyden säilyttämisestä kalentereiden rakentamisessa työtehtävien mukaan perustellaan sillä, että työterveyshoitajien työnkuva on tiiviisti yhteydessä asiakkuuksiin ja niiden toimialaan sekä yrityksen kokoon, jonka asiakasvastuullisina he toimivat. Esimerkiksi toimialojen erilaisuus haastaa työterveyshoitajan erilaisiin ratkaisuihin asiakkuuden mukaan.

Työterveyshoitajien työ on luonteeltaan laajaa ja vaihtelevaa yhteistyötä asiakasorganisaation johdon ja yksilöasiakkaan sekä sidosryhmien kanssa. Sisäinen moniammatillisuus nousee myös esille yhteistyön muotona, mikä nousi esille myös Utraisen ym. (2013) tutkimuksessa. Moniammatillisuudessa olennaista on, että tunnetaan ne sosiaaliset ja kognitiiviset viitekehykset, joiden pohjalta jokainen työskentelee (Isoherranen, 2012). Moniammatillisessa yhteistyössä on tarkoitus kehittää toimintatapoja kaikkien osaamista hyödyntävään ja tasarvoisempaan keskustelukulttuuriin (Isoherranen 2012, 141). Yhdessä tekeminen ja työtehtävien jakaminen edellyttää tiedonkulun ja yhteistyön sujuvuutta sekä joustavuutta, mitä moniammatillisessa tiimissä jäsenet odottavatkin (Collin, ym. 2012). Asiakasyrityksen koko vaikuttaa yhteistyön laajuuteen. Työterveyshoitajien päiväkirjoista nousee esille perussubstanssiosaamista laajempi verkostomainen työskentely, mikä tulee esille aktiivisena yhteistyönä yrityksen henkilöstöhallinnon kanssa sekä moniammatillisen yhteistyöverkostojen hyö-

dyntämisenä työssä. Laajempaa verkostomaista työskentelyä esiintyi myös Utriainen ym. (2013) tutkimuksessa.

Kirjallisen raportoinnin merkitystä ei haastateltavien päiväkirjoista nousut esille, toisin kuin Utriais (2013) tutkimuksessa. Tässä tutkimuksessa työterveyshoitajien päiväkirjoista kirjalliset tehtävät tulivat esille vain mainintana raportit. Tämä voi kertoa myös siitä, että kirjallisten yhteenvedojen ja raporttien tekeminen on osa arkea työterveyshoitajan työssä toisin kuin opiskeluvaiheessa.

6.1.1 Ammatillisen identiteetin merkitys

Työterveyshoitajien ammatillinen toimijuus näkyy työterveyshoitajien päiväkirjoissa ammatillisen identiteetin pohdintana, itsereflektointina, osaamisen pohdintana ja asiantuntijuuden kuvauksina sekä oman työn suunnitteluna. Ammatillisen identiteetin rooli työterveyshoitajan työssä on erityisen vahva ja välttämätön, koska työterveyshoitajien työn ja työympäristön muutoksien myötä on tullut uusia odotuksia työterveyshoitajien osaamiselle. Tämä on johtanut ammatillisen identiteetin jatkuvaan neuvotteluun. Hyvinvointityö nähdään identiteettityönä, koska työskentelyä pidetään osana työntekijöiden identiteettiä ja suhdetta työhön rakennetaan yhteiskunnan ja hyvinvointityön tavoitteiden kautta (Wallin, 2012). Eteläpellon & Vähäsantasen (2006) mukaan työterveyshoitajan ammatillinen identiteetti rakentaa käsitystä itsestä ammatillisena toimijana. Jos halutaan muutosta ja uudistuksia organisaation kulttuuriin, niin Hökän ym. (2012, 39) mukaan tulee edistää ammatillista toimijuutta organisaation työntekijöiden keskuudessa. Postmodernin ajan työssä samaistumiskohteenä pitäisi olla organisaation hyväksymä subjekti-asema eikä niinkään työterveyshoitajan ammatti tai teollisen ajan tehokas työntekijä. Yrityksen arvot ovat ohjaava tekijä postmodernin ajan ammatillisen identiteetin rakentamisessa, eikä niinkään säännöt ja traditio (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2006, 29.)

Esimiehen rooli on merkityksellinen siinä, miten työterveyshoitajat kokevat vaikutusmahdollisuutensa ja arvostuksensa. Ammatillisen identiteetin tu-

keminen nousee esimiehen uudeksi tehtäväksi jatkuvassa työidentiteettien uudelleen rakentamisessa suhteessa työn muutokseen ja uusiin osaamisvaatimuksiin. Muutokset organisaatiossa saadaan aikaan edistämällä ammatillista toimijuutta organisaation työntekijöiden keskuudessa (Hökkä ym. 2012, 39). Ennen esimiestehtäviin siirtyminen koettiin joutumisena, koska hoitajat menettivät samaistumiskohteen työnsä ydintekijöihin eli välittömään hoitotyöhön (Kirpal, 2004).

6.1.2 Ammatillisen toimijuuden tarve

Työterveyshoitajien päiväkirjoista nousi erityisesti esille kuvaukset oman työn suunnittelu, itsenäinen työskentely ja vastuu niiden toteuttamisesta. Organisaation näkökulmasta puhutaan töiden hankkimisesta ja asiakasyrityksen näkökulmasta tarpeisiin vastaamisesta. Eteläpelto ym. (2012 b) on todennut, että työssä oppimista ja osaamisen kasvua ei voida hyödyntää ilman mahdollisuutta uudenlaiseen toimijuuteen työssä. Työterveyshoitajien työssä se tarkoittaa mahdollisuutta ottaa vastuuta ja laajentaa osaamistaan käytännössä. Lisäksi tässä auttaa selkeä rooli, jota moniammatillisen tiimin muut jäsenet tukevat sekä esimies, jotta voidaan puhua uudenlaisen toimijuuden toteutumisesta.

Työterveyshoitajan rooli liikekumppanina ja johtamisen tukijana (AAOHN, 2007) terveydenhuollon asiantuntijuuden kautta ja terveys- ja turvallisuusasioiden konsultoinnin kautta nousivat esille päiväkirjoista Irman ja Annelin korostaessa yhteistyötä ja keskusteluyhteyttä asiakasorganisaation johtoon. Yritysyhteistyöstä mainittiin päiväkirjoissa laajemmin, mutta vain kaksi työterveyshoitajaa kirjoitti varsinaisesti yhteistyöstä johdon kanssa. Päiväkirjoissa kirjoitettiin työsuojeluyhteistyössä asiantuntijana toimimisesta, joten johdon tukeminen saattaa toimia työsuojeluyhteistyön kautta. Työterveyshoitajat eivät puhu päiväkirjoissa työnsä muutoksesta eivätkä työhyvinvoinnin käsitteestä tai työyhteisötason toiminnoista sen sijaan työsuojeluyhteistyö on esillä. Utraisen ym. (2013) tutkimuksessa tuli esille, että erikoistuvat terveydenhoitajat kuvasivat lääkäreitä enemmän työyhteisötason toimintoja ja puhuivat työ-

hyvinvoinnista. Työterveyshoitajien arjen täyttää suurelta osin yksilötason asiakastyö.

6.1.3 Tutkimuksen luotettavuus

Työterveyshoitajien päiväkirjoista nousee monipuolinen työn ydinasioiden kuvaus, mikä näyttää olevan linjassa erikoistuvien työterveyshoitajien vastauksiin Utriaisien ym. (2013) tekemän tutkimuksen kanssa. Tutkimukseen vastanneet työterveyshoitajat olivat työssään melko kokeneita, koska 71,4 % vastaajista oli yli 3 vuoden työkokemus työterveyshuollossa. Perussubstanssi osaaminen on varmasti kaikilla hallinnassa kokemuksen perusteella. Työterveyshoitajien tuottamien päiväkirjojen sisältö oli monipuolista ja vastasi tutkimuskysymyksiin, joten tällä perusteella hyväksyttiin 7 päiväkirjaa riittäväksi määräksi kuvaamaan toimijuusilmiön ydinasioita tämän päivän työterveyshoitajan työssä. Tutkimusta on tehty pitkällä ajanjaksolla, joten päiväkirjat luettiin useaan otteeseen uudelleen ja päiväkirjoista tehtiin systemaattinen analyysi. Tämän tutkimuksen vahvuus on narratiivit eli työterveyshoitajien tuottama päiväkirja-aineisto, jota on analysoitu herkällä korvalla. Analyysitapana oli induktiivinen sisällönanalyysi, joten teemat nousivat aineistosta. Teoria on kuitenkin vaikuttanut myös vahvasti aineiston tulkintaan. Tutkijana ja entisenä työterveyshoitajana minulla on kulttuurinen kompetenssi tutkittavien maailmaan.

6.1.4 Jatkotutkimusaiheita

Tutkimuksesta nousee mielenkiintoisia ja ajankohtaisia jatkotutkimuksen aiheita. Työterveyshoitajien päiväkirjoissa esimiesten rooli tuloskeskusteluissa koettiin enemmän rankaisevina kuin tuloksellista toimintaa tukevana, joten konkreettisesti voisi tutkia tuloskeskustelujen sisältöä ja siihen liittyvänä palautteen antamista. Työterveyshoitajien työn muutos heijastuu uusina osaamisvaateina ja asiantuntijaroolin vahvistaminen suhteessa asiakasyritysten johtoon. Miten esimiehet voisivat tukea työterveyshoitajien ammatillisen identiteetin muotoutumista jatkuvassa muutoksessa? Työterveyshoitajien oman työn suunnittelu ja hallintavastuu on paradigmaattinen ulkoa tulevien vaateiden vuoksi. Työterve-

yshoitajat eivät puhu päiväkirjoissa työnsä muutoksesta, vaikka muutos ja uudet osaamisvaateet tuovat haasteita. Nykypäivän työelämässä lähes kaikki kehitys perustuu teknologiaan. Pidetäänkö liian itsestään selvänä tietoteknisiä taitoja ja teknologian hallintaa? Mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe on työterveysshoitajien kehittymishaasteet. Työterveysshoitajien tavoitteellinen työssä oppiminen on toimijuuden kannalta tärkeä painopiste ja tarkastelun kohde jatkossa.

LÄHTEET

- Ahonen, G., Parvinen, L., Vainio, H., Husman, K., Ylikoski, M., Parvinen, L., Liira, J., Puputti, I & Parry, S. 2011. Arvopohjainen työterveyshuolto tehostaa työterveyshuoltoa. Kahden yrityksen tapauskuvaus. *Suomen Lääkärilehti* 66 (11), 921-926.
- AAOHN, American Association of Occupational Health Nurses. 2007. Competencies in occupational and environmental health nursing. *Journal of the American Association of Occupational Health Nurses* 55 (11), 442-447.
- Archer, M. 2000. *Being Human; The problem of Agency*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Archer, M. 2003. *Structure, Agency and the Internal Conversation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Giddens, A. 1984. *The Constitution of Society*. Berkeley: University of California Press.
- Collin, K., Paloniemi, S. & Mecklin, J-P. 2010. Promoting interprofessional teamwork and learning – the case of a surgical operation theatre. *Journal of Education and Work*, 23(1), 43–63.
- Collin, K., Paloniemi, S. & Herranen, S. 2012. Moniammatillisuus – ideaalia vai arkea? Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi & S. Herranen (toim.) *Yhteistyö ja moniammatillisuus akuuttihoitossa. Ryhmätoiminnan ja moniammatillisen yhteistyön kehittäminen sairaalan päivystysalueella*. Jyväskylä University Printing House, Jyväskylä, 126-134.
- Cohen, A. 2003. *Multiple commitments in the workplace. An integrative approach*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Brown, A. 2004. Engineering identities. *Career Development International* 9 (3), 245-273.
- Brown, V. & Clarke, V. 2006. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology* 3, 77-101.
- Bruner, J. 1990. *Act of meaning*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

- Billet, S. 2006. Relational interdependence between social and individual agency in work and working life. In *Mind, Culture, and Activity* 13(1), 53-69.
- Eskola, J. 2010. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II*. Juva:WS Bookwell Oy, 179-221.
- Eteläpelto, A. 2007. Työidentiteetti ja subjektiivisuus rakenteiden ja toimijuuden ristiallokossa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY, 90-137.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja*. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Vantaa: Dark Oy.
- Eteläpelto, A. & Lahti, J. 2008. The resources and obstacles of creative collaboration in a long-term learning community. *Thinking Skills and Creativity* 3(3), 226–240.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. 2013. What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review* 10, 45–65.
- Eteläpelto, A., Hökkä, P., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. 2014a. Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: Hankkeen taustaa ja lähtökohtia. Teoksessa P. Hökkä, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen, S. Herranen, M. Manninen & A. Eteläpelto (toim.) *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen - Luovia voimavaroja työhön!* Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. 2014 b. Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta työssä? *Aikuiskasvatus* 34 (2), 202–214.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, P. 2014c. Identity and agency in professional learning. Teoksessa S. Billet, C. Harteis. & H. Gruber (toim.) *International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learning*, Vol. 2 Dordrecht: Springer. 645-672.
- Hager, P. 2004. The conceptualization and measurement of learning at work. In H. Rainbird, A. Fuller & A. Munro (toim.) *Workplace learning in context*. London: Routledge, 242-258
- Heikkinen, H. L. T. 2010. Narratiivinen tutkimus: todellisuus kertomuksena. Teoksessa J. Aaltola ja R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 2, Näkökulmia aloit-*

- televalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä : PS-kustannus, 143-159.
- Hitlin, S. & Elder, G. H. Jr. 2007. Time, Self and the Curiously Abstract Concept of Agency. *Sociological Theory* 25 (2), 170-191.
- Houtsonen, J. & Wärvik, G-B. 2009. European Nurses' life and work under restructuring. *Studies in professional life and work*. Sense Publishers. Volume 2. 1-13.
- Hyvärinen, M. 2010. Haastattelukertomuksen analyysi. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino. 90-118.
- Hänninen, S. & Eteläpelto, A. 2008. Promoting professional subjectivities and personal agency at work. Teoksessa S. Billet, C. Harteis & A. Eteläpelto (toim) *Emerging perspectives of workplace learning* Rotterdam:Sense, 94-112.
- Hökkä, P., Eteläpelto, A. & Rasku-Puttonen, H. 2012. The professional agency of teacher educators amid academic discourses. *Journal of Education for Teaching*, 38(1), 83–102.
- Ilmonen, K. 2010. Muuan Diskurssianalyysi. Esimerkkinä Chydenius-Instituutin vaikuttavuustutkimus. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II*. Juva:WS Bookwell Oy, 127-142.
- Isoherranen, K. 2012. Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Helsingin yliopisto. Sosiaalitieteiden laitos. Akateeminen väitöskirja.
- Jyrkämä, J. 2008. Toimijuus, ikääntyminen ja arkielämä – hahmottelua teoreettis-metodologiseksi viitekehukseksi. *Gerontologia* 4, 190-203.
- Kaski, S. 2012. Työterveyshuollon psykologiset käytänteet. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Kirpal, S. 2004. Researching work identities in a European context. *Career Development International* 9 (3), 199-221.
- Kyrölähti, E. 2005. Työterveyshuollossa työskentelevän terveydenhoitajien ammatillinen osaaminen. *Acta Universitatis Tamperensis IIII*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Lyly-Yrjänäinen, M. 2013. Työolobarometri 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. *Työ ja yrittäjyys* (24)2013.
- Naumanen-Tuomela, P. 2001. Occupational Health Nurses' work and expertise in Finland. *Occupational Health Nurses' perspective*. *Public Health Nursing* 18(2), 108-115.

- Ouweneel E., Le Blanc PM., Schaufeli WB. & van Wijhe CI. 2012. Good morning, good day: A diary study on positive emotions, hope and work engagement. *Human Relations* 65(9), 23-40.
- Oikarinen, K. 2003. Terveydenhuoltohenkilöstön valmiudet terveyden edistämässä: koulutuksen tehtävä. Teoksessa T. Koivisto, S. Muurinen, A. Peippinen & E. Rajalahti (toim.) *Hoitotyön vuosikirja 2003. Terveyden edistäminen*. Helsinki: Tammi, 145-158.
- Palmgren, H., Jalonen, P. & Kaleva, S. 2008. Health education and communication in occupational health services in Finland. *Arhiv Za Higijenu Rada i Toksikologijun* 59(3), 171-81.
- Paloniemi, S. & Collin, K. 2011. Discursive Power and Creativity in Inter-professional Work, *Vocations and Learning* 5(1), 1–18.
- Paloniemi, S., Hökkä, P. Vähäsantanen, K., Herranen, S., Eteläpelto, A. & Kalliola, S. 2014. Työkonferenssi työyhteisön toimijuuden kehittämisessä. Teoksessa P. Hökkä, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen, S. Herranen, M. Manninen & A. Eteläpelto (toim.) *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen - Luovia voimavaroja työhön!* Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.
- Patton, M. Q. 2002. *Qualitative evaluation and research methods* (3rd ed). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Peltomäki, P., Harjumäki, P. & Husman, K. 2002. Muuttuva auttamistyön asiantuntijuus - kriisityö ja työterveystoiminnan tarkastelua. Teoksessa I. Pirttilä & S. Eriksson (toim.) *Asiantuntijoiden areenat*. SoPhi 66. Jyväskylän yliopisto.
- Ruohotie, P. 2002. Kvalifikaatioiden ja kompetenssien kehittäminen koulutuksen tavoitteena. Teoksessa J. Nieminen (toim.) *Verkot ja virtuaalistaminen oppimisen tukena*. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 13-45.
- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelukertomusten analyysi. Teoksessa J. Ruusuvuori & M. Hyvärinen (toim.) *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino, 9-27.
- Rönkä, A. & Sevón, E. 2010. Good moments in parents' spousal relationship - A daily relational maintenance perspective. *Family Science* 1 (3–4), 230–241.
- Sennet, R. 2007. *Uuden kapitalismin kulttuuri*/Richard Sennett; suomentanut Kaisa Koskinen. Tampere: Vastapaino.

- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2011. Työterveyshuolto ja työkyvyn tukeminen työterveysyhteistyönä. Työryhmän loppuraportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 6.
- Stenström, M-L. 2006. Polytechnic graduates working life skills and expertise. Teoksessa P. Tynjälä, J. Välimaa & G. Boulton-Levis (toim.) Higher Educational and Working life: Collaborations, Confirmations and Challenges. Amsterdam: Elsevier, 89-102.
- Tynjälä, P. 2008. Perspectives into learning at the workplace. Educational Research Review 3 (2), 130-154.
- Tynjälä, P. 2012 Toward a 3-P Model of workplace learning: a literature review. Vocations and Learning.
- Tynjälä, P., Slotte, V., Nieminen, J., Lonka, K. & Olkinuora, E. 2006. From University to Working Life: Graduates' Workplace Skills in Practice. Teoksessa P. Tynjälä, J. Välimaa & G. Boulton-Levis (toim.) Higher Education and Working life: Collaborations, Confirmations and Challenges, 73-88.
- Utriainen, K. & Ala-Mursula, L. 2013. Työterveyshuoltoon erikoistuvien terveydenhoitajien ja lääkärien käsityksiä työterveyshuollon työstä. Hoitotiede 2013, 25(2), 92-104.
- Vähäsantanen, K. 2007. Ammatillisen opettajan ammatti-identiteetti muutoksessa. Teoksessa A. Eteläpelto., K. Collin, & J. Saarinen (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY, 156-176.
- Vähäsantanen, K. & Billett, S. 2008. Negotiating professional identity: Vocational teachers' personal strategies in a reform context. Teoksessa S. Billett, C. Harteis & A. Eteläpelto (toim.) Emerging perspectives of workplace learning. Rotterdam: Sense, 35-49.
- Vähäsantanen, K. & Eteläpelto, A. 2009. Vocational teachers in the face of a major educational reform: Individual ways of negotiating professional identities. Journal of Education and Work 22(1), 15-33.
- Vähäsantanen, K. & Eteläpelto, A. 2011. Vocational teacher' pathways in the course of a curriculum reform. Journal of Curriculum Studies 43(3), 291-312.
- Vähäsantanen, K. 2013. Vocational teachers' professional agency in the stream of change. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 460. Jyväskylä: University of Jyväskylä.

- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökkä, P., Herranen, S. & Eteläpelto, A. 2013. Creating spaces for workplace learning: Professional identity negotiation and agency. University of Jyväskylä, Finland.
- Wallin, O. 2012. Hyvinvointityöhön sitoutuminen: diskurssianalyysi työhön sitoutumisesta perheen, työhyvinvoinnin, ammatillisuuden ja asiakaslähtöisyyden näkökulmista. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö.
- Wallace MA. 2009. Occupational Health Nurses – The Solution to Absence Management. AAOHN Journal 57 (3), 122-127.

Liitteet

LIITE 1 Tutkimussopimus

LIITE 2 Päiväkirjan kirjoittamisohje tutkimukseen osallistuville työterveyshoitajille

TUTKIMUSSOPIMUS

AIHE: AMMATILLINEN TOIMJUUS JA TYÖN VAATIMUKSET

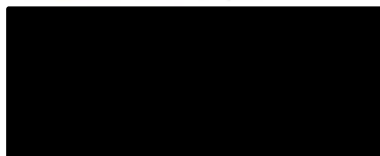
Riikilä, Heli
Jyväskylän yliopisto
Kasvatustieteen tiedekunta
kevät 2013
Ohjaaja: Susanna Paloniemi

TUTKIMUSSOPIMUS

- Teen pro gradututkielmaa Jyväskylän yliopiston Kasvatustieteen tiedekunnassa aikuiskasvatustieteestä. Tutkin ilmiönä ammatillista toimijuutta ja työn vaatimuksia, kuten vaikutusmahdollisuuksia ja selviämistä työn haasteista.
- Aineisto pro gradututkielmaani varten kerätään työterveyshoitajien kirjoittamien päiväkirjojen avulla. Kohdeyrityksenä on isohko terveystalouden yksityinen yritys.
- Tutkimusmetodina käytetään päiväkirjoja, jotka valitut työterveyshoitajat kirjoittavat kahden viikon ajalta 5-7 päivänä sähköisesti ja palauttavat ne sähköpostina. Tutkimus toteutetaan anonyymiteetti periaatetta eli tutkimuksessa ei tule mitenkään esille ketkä kohdeyrityksen työterveyshoitajista ovat vastanneet. Tutkimuksen tekijänä olen vaitiolovelvollinen enkä missään vaiheessa tuo yksittäisten henkilöiden detaljeja tietoja esille.
- Ilmiönä tutkitaan ammatillista toimijuutta ja työn vaatimuksia, kuten työterveyshoitajien vaikutusmahdollisuuksia ja selviämistä työn haasteista sekä miten he ratkaisevat työssä eteen tulevia haasteita.
- Tutkittavien informoinnista sovitaan yksikönjohtaja/vastaava työterveyshoitaja kanssa. Tutkittaville lähetetään informaatiokirje tai tutkija käy itse kertomassa asiasta. Käytännössä tutkittavien yksiköiden työterveyshoitajat itse ilmoittavat sähköpostilla halukkuutensa osallistua tutkimukseen. Tämän jälkeen tutkija lähettää jokaiselle vielä sähköisenä päiväkirjan kirjoittamisohjeen. Tutkimusaineisto kerätään keväällä 2013 aikana, jolloin päiväkirjat täytetään.
- Tutkimuksen tekijä huolehtii, että materiaali on anonyymia, kun sitä käytetään tutkimuksessa eikä luovuta alkuperäistä tutkimusmateriaalia tutkittavien työantajalle. Tutkittavilla on oikeus vetäytyä tutkimusprosessista.
- Ohjaaja sitoutuu myös pitämään salassa luottamuksellisia tietoja kohdeyrityksestä.

Tutkimussopimuksen hyväksyjät

26, 6 2013



14, 6 2013

Susanna Palonen

Ohjaaja

SUSANNA PALONEN

14, 6 2013

Helmi Riikilä

Tutkimuksen tekijä

Helmi Riikilä

Info tutkittaville 11.4.2013

Yritys X:n työterveyshoitaja,

Olen myyntipäällikkö Terveystalon työterveysmyynissä ja opiskelen työni ohessa Jyväskylän yliopiston Kasvatustieteen tiedekunnassa aikuiskasvatusta. Teen tällä hetkellä pro gradututkielmaani työterveyshoitajan työstä. Ilmiönä tutkin ammatillista toimijuutta ja työn vaatimuksia, kuten työterveyshoitajien vaikutusmahdollisuuksia ja selviämistä työn haasteista. Aineisto pro gradututkielmaani varten kerätään työterveyshoitajien kirjoittamien päiväkirjojen avulla.

Hienoa, että haluat olla mukana kehittämässä työterveyshoitajan työtä ja nostamassa tiedon avulla työn arvoa. Tämä tutkimus on luottamuksellinen, mikä käytännössä tarkoittaa sitä, että julkisesti tutkimuksessa ei mainita, mitkä yksiköt Yritys X:stä ovat mukana. Jokaisen vastaajan anonymiteetti taataan, joten sähköpostilla lähetettyihin vastauksiin vaihdetaan tunnistetiedot. Lisäksi anonymiteettia tarkastellaan koko tutkimusprosessin ajan. Haastatteluissa esille tulleet asiat raportoidaan tutkimusjulkaisuissa tavalla, jossa tutkittavia tai muita haastattelussa mainittuja yksittäisiä henkilöitä ei voi välittömästi tunnistaa. Tutkittavalla on oikeus vetäytyä tutkimusprosessista sen kuluessa.

Terveisin

Heli Riikilä

040 7510046

heli.riikila@terveystalo.com

Liite 1

Päiväkirjan kirjoittamisohje:

Kirjoita päiväkirjaa työstäsi 1-2 viikon aikana vähintään viitenä päivänä ja palauta teksti sähköpostilla heli.riikila@terveystalo.com. Kirjoituksesta ei makseta palkkiota, eikä niitä palauteta takaisin kirjoittajille. Päiväkirjan ohjeistuksen kysymykset on tarkoitettu avuksi kirjoittamisessa, joten niihin ei odoteta suoria vastauksia vaan kerro asioista vapaamuotoisesti omalla tyyllilläsi. Sinun omat henkilökohtaiset näkemyksesi ja kokemuksesi sekä arviosi asioista ovat tärkeitä. Voit kuvata asioita esimerkkitilanteiden avulla. Kokemukset ja näkemykset eivät ole oikeita tai väärää, vaan sinun arvokas näkökulmasi.

Aloita tästä kertomalla itsestäsi ja työstäsi: (merkitse aina päivämäärä ja kellonaika, kun aloitat kirjoittamisen)

Taustakysymykset

Ikä: _____

Kuinka pitkä on työurasi työterveyshoitajana?

1. alle vuosi _____, 2. 1-3 vuotta _____, 3. yli 3 vuotta _____

Kerro kuka olet ja mitä teet, mitä työhösi kuuluu?

Mitä työsi on? Mitä pidät tärkeänä työssäsi?

Mikä tuottaa sinulle iloa työssäsi? Minkälaiset tavoitteet sinulla on työssäsi?

Päivittäin: (merkitse aina päivämäärä, kun aloitat kirjoittamisen)

Kuvaa työtäsi päivittäisten tapahtumien kautta. Kerro esimerkkejä minkälainen työpäiväsi on ollut ja pohdi, miksi jotkut asiat toteutuivat ja miksi jotkut asiat eivät toteutuneet.

Pidä päiväkirjaa työssäsi kohtaamistasi haasteellisista tilanteista. Mihin tilanteet liittyvät? Keitä oli mukana? Mitä ajattelit? Mitä tavoittelit? Miten toimit? Mitä tapahtui? Mikä oli lopputilanne? Mitä tekisit toisin? Mitä jatkossa?

Kuvaile vaikutusmahdollisuuksiasi työssä. Missä se näkyy? Mihin voit vaikuttaa?

Mitä ajattelet?

Lopputarkastelu päiväkirjan päätteeksi:

Kerro omasta tulevaisuudestasi työssä. Miltä tilanteesi näyttää vuoden kuluttua?

Kuvaile, minkälaista päiväkirjan pitäminen oli?