

Ammatillinen kasvu ja työhön sitoutuminen sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työssä

Outi Wallin

Lehtori, YTM

Tampereen ammattikorkeakoulu

outi.wallin@tamk.fi

Artikkeli on läpikäynyt referee -menettelyn

Tiivistelmä

Työelämä ja organisaatiot muuttuvat koko ajan ja edellyttävät työntekijöiltä työhön sitoutumista, ammatillisuuden kasvua sekä persoonallisen identiteetin uudelleen määrittelyä ja aktiivista rakentamista. Tässä tutkimuksessa on diskurssianalyysin keinoin selvitetty 17 keski-ikäisen sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijän ammatilliselle kasville ja työhön sitoutumiselle antamia merkityksiä. Merkitysten tarkastelu ta-

pahtui tutkimuksen tekohetkestä sekä menneisyyteen että tulevaisuuteen suunnaten. Tulokset voi kategorisoida kolmeen merkityssysteemiin: nuoruuden ja kokemattomuuden ajan kesken-eräisen ammatillisuuden kerrontaan, erilaisten elämäkokemusten kautta tapahtuvaan ammatillisen ja humanin kasvun kerrontaan sekä reflektiivisen ammatillisuuden kerrontaan. Työhön sitoutuminen merkityksellistyi tulkintoihin siten, että ammatillisen kasvun mahdollistuminen edesauttoi työhön sitou-

tumista. Mahdollisuus ammatilliseen kasvuun tulkittiin näin olevan merkittävä sitoutumisen edellytys ja ulottuvuus.

Avainsanat: *ammatillinen kasvu, työhön sitoutuminen, sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työ*

Abstract

Care worker's Professional Growth and Work Commitment

Working life and organizations are changing all the time. It is required that workers are committed to work and do professional growth and active construction of professional identity. In this research the aim was to investigate how 17 middle-aged social and health care workers are constructing meanings to professional growth and com-

mitment to work. Analyzing the data accomplished from the beginning of working career into the future considerations about work. The results can be categorized into three categories: 1) inexperienced and uncompleted professionalism, 2) professional and human growth through own life and working life experience and 3) reflexive professionalism. The commitment to work included into the narration so that the possibility to act like experts and create a culture in organization where professional growth is supported, enabled the commitment to work. The professional growth is one significant dimension of commitment to work.

Keywords: *professional growth, commitment to work, care work*

Johdanto

Työelämä ja organisaatiot muuttuvat koko ajan ja edellyttävät myös työntekijöiltä luovaa työtettä sekä laaja-alaista osaamista ja ammatillisuutta. Sosiaali- ja terveydenhuoltolalla haasteena

on myös työvoiman saatavuus, sillä muun muassa työntekijöiden ikääntymisen vuoksi alalla tapahtuu voimakasta liikehdintää (Alasoini, 2009). Jotta yhteiskunnan ja kansalaisten odotukset voidaan toteuttaa, tarvitaan sosiaali- ja terveydenhuollossa ammatillisesti jatkuvasti kehittyviä ja työhönsä sitoutuneita työntekijöitä.

Tavoitteena tässä tutkimuksessa on

diskurssianalyysin keinoin selvittää keski-ikäisten sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijöiden ammatilliselle kasvulle ja työhön sitoutumiselle antamia merkityksiä. Tutkimus tuo uutta tietoa sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijöiden ammatillisen kasvun ja työhön sitoutumisen välisistä suhteista ja näiden suhteiden muotoutumisesta.

Ammatillisesta kasvusta ja työhön sitoutumisesta

Työelämä edellyttää jatkuvaa ammatillisuuden kasvua, jolla ymmärretään työntekijän osaamisen ylläpitoa, sen kehittämistä sekä uusien valmiuksien hankkimista muuttuviin ammattitaitovaatimuksiin. Työelämä edellyttää myös persoonallisen identiteetin uudelleen määrittelyä ja sen aktiiv-

vista rakentamista. Identiteetti rakentuu suhteessa kokemuksiin, tilanteisiin ja ihmisiin ja sisältää käsityksen siitä, mihin työntekijä kokee kuuluvansa ja sitoutuvansa. Kasvun ja oppimisen tarpeen käynnistää organisaatio- ja työelämämuutosten lisäksi työntekijän oma oppimisen halu. Ammatillisessa kasvussa ja identiteetin rakentumisessa yhdistyvät ammattialan yhteiskunnalliset ja sosiaaliset käytännöt, yksilön elämänhistorian aikana rakentuneet ja muokkautuneet subjektiiviset merkitykset ja käsitykset työhön liittyvistä arvoista ja eettisyydestä sekä myös tulevaisuuden odotukset työn suhteen. Vaikka työelämän epävakautuminen ja prekarius voivat olla uhka sitoutumiselle ja ammatilliselle kasvulle, on ideaali kuitenkin nähdä kasvu jatkuvana, koko elämänkaaren kattavana prosessina, jota työelämä, koulutusjärjestelmä ja organisaatiot pyrkivät tukemaan (Ruohotie, 2000; Eteläpelto & Vähäsantanen, 2006; Eteläpelto, 2007).

Ammatillisuuden kehittymistä on tutkittu runsaasti noviisi-ekspertti vaihemallin avulla. Airila (2007) toteaa, että noviisius yhdistyy työuran alkuvaiheeseen, jolla tarkoitetaan kokemattomuutta ja sitä, että kokonaiskuva työstä on vajaa. Muodollinen koulutus harvoin takaa heti ammatin erinomaista hallintaa. Asiantuntija puolestaan reflektoi ja kyseenalaistaa toimintaansa, painottaa kognitiivisia taitoja ja alaspäin tiedollista osaamista. Asiantuntijatieto koostuu tällöin metakognitiivisen tiedon lisäksi formaalista, oppikirjatiedosta sekä omakohtaisesta, toiminnallisesta kokemustiedosta työelämässä. Kokemuksellinen eli praktinen tieto on henkilökohtaista ja rakentuu subjektiivisesti merkityksellisten kokemusten kautta. Tietoa soveltavan osaamisen li-

säksi asiantuntija omaa monia persoonallisia ja sosiaalisia kompetensseja, kuten vuorovaikutustaitoja ja vastuun kantamiseen liittyviä valmiuksia (Järvinen ym., 2000; King, 2002; Ruohotie 2006).

Ammatilliseen kasvuun liittyviä ulottuvuuksia sisältyy myös työhön sitoutumisen käsitteeseen. Morrowin (1993) mukaan työhön sitoutumisessa korostuvat arvot ja eettisyys. Eettisesti sitoutuneelle työntekijälle työ on sinänsä arvokas ja sen kautta voi toteuttaa itseään ja arvojaan elämän kokonaisuudessa. Työntekijä kokee tällöin työn merkitykselliseksi myös yhteiskunnan päämäärien toteuttamisen kannalta. Eettisesti sitoutuneen työntekijän asennetta työhön kuvaa myös ahkeruus ja uhrautuvaisuus. Morrowin (1993) luonnehtimaa eettistä työhön sitoutumista on havaittu sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijöillä, sillä heidän palkkatyöorientaatioon on perinteisesti liitetty vahva velvollisuuden tunne, emotionaalisuus sekä kutsumuksellisuus (Karisto, 2005).

Ammatillisuuden kasvu sisältyy myös Meyer ja Allen 'n (1997) luomaan sitoutumisen kolmikomponenttimalliin, joka koostuu affektiivisestä, normatiivisesta ja jatkuvuuteen perustuvasta sitoutumisesta. Affektiivisesti eli tunneperäisesti sitoutunut työntekijä on voimakkaasti identifioitunut ammattiinsa, haluaa pysyä ammatissaan ja seuraa intensiivisesti alallaan tuotettua professionaalista informaatiota ja tietoa. Hän omaa ammattiylpeyttä, on innostunut oman alan ilmiöistä sekä ammatissa vaadittavista erikoistaidoista ja haluaa kehittyä. Normatiiviseen sitoutumiseen liittyy velvollisuuden tunne, josta sitoutuminen ammattiin seuraa. Jatkuvuuteen poh-

jautuva sitoutuminen puolestaan sisältää ajatuksen siitä, että ammatin vaihto ei hyödytä työntekijää ja että siitä luopumisesta seuraa pikemminkin negatiivisia seuraamuksia.

Tutkimusasetelma

Tavoitteena tässä tutkimuksessa on diskurssianalyysin keinoin selvittää, minkälaisia merkityksiä keski-ikäiset sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijät antavat ammatillisuuden kasvulle ja työhön sitoutumiselle. Merkitysten tarkastelu tapahtuu tutkimuksen tekohestä sekä menneisyyteen että tulevaisuuteen suunnaten. Tutkimusaineisto antaa mahdollisuuden analysoida merkityksiä työuran alkuvaiheen kautta, sillä tutkimukseen osallistujia aktivoitiin kertomaan työhön sitoutumisestaan tutkimuksen tekohestä ja tulevaisuuden lisäksi myös nuorina, vastavalmistuneina työntekijöinä. Tämä lähestymistapa on perusteltua, sillä esimerkiksi Whitebrookin (2001) mukaan emme voi ymmärtää keitä olemme, mikäli emme huomioi menneisyyttä.

Diskurssianalyttisen tutkimusotteen mukaan käyttäessämme kieltä rakennamme sosiaalisia suhteita ja kuvaamme aihetta, aikaamme ja sen institutionaalisia rakenteita. Näissä merkityksellistämisen prosesseissa jäsenämme sosiaalisen todellisuuden tietynlaisena merkityssystemien kokonaisuutena (Jokinen ym., 2004). Käytämme kieltä aina suhteessa johonkin kontekstiin, asiayhteyteen ja toimintaympäristöön. Juuri kielen konteksti eli kieltä ympäröivä todellisuus ja kerronnan näkökulmat vaikuttavat merkitysten rakentumiseen ja niiden ymmärtämiseen (Berger & Luckmann, 2005; Gubrium & Holstein,

2008; Nikander, 2008).

Tutkimuksen konteksti on sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioissa tehtävä työ. Hoiva on hyvinvointivaltion kehityksen myötä institutionalisoitunut yhteiskunnan määrittäessä palvelujärjestelmää sekä työn tekemisen ehtoja monin tavoin (Henriksson & Wrede, 2004). 1980-luvulla sosiaali- ja terveydenhuollon ammatillistuminen eteni voimakkaasti. Työnteossa korostettiin menetelmällistä osaamista, koulutusta sekä alan tieteellistämistä. 1990-luvulla hoivapolitiikkaan ja palvelujärjestelmään sisällytettiin uuden julkisjohtamisen opit (New Public Management), jolla viitataan muun muassa kustannustehokkuuteen sekä markkinaehtoisuuteen (Wrede ym., 2008). Uudella hallinnointitavalla on vaikutus myös keskusteluun ammasteista ja ammatillisuudesta. Muun muassa Harris (2005) toteaa, että uuden julkisjohtamisen tuoma palveluiden standardointi ja yhdenmukaistaminen ovat voineet johtaa ammatillisen toimintavapauden kaventumiseen, palvelunkäyttäjän huomiotta jättämiseen sekä työhön sitoutumisen heikentymiseen. Samanaikaisesti professionaalisten ideologioiden edustajat korostavat asiakkaiden osallistumismahdollisuutta ja refleksiivisyyttä, missä työntekijä kriittisesti arvioi omaa toimintaansa suhteessa työn tavoitteisiin (Raunio, 2009).

Tutkimusaineisto koostuu keski-ikäisten sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijöiden kirjoitetusta (6 kpl) ja suullisesta (11 kpl) työhön sitoutumisen kerronnasta. Aineisto on koottu vuosina 2005–2007 alan ammatillisissa lehdissä (Tehy, Super, Talentia, Sosiaali- ja tukiviesti, Sairaanhoidaja, Terveydenhoitaja, Dialogi) olleiden ilmoitusten sekä Pirkanmaan alueella toimiville

työntekijöille kohdistetun haastatteluympyrönnön avulla. Ilmoituksessa pyydettiin pohtimaan muun muassa, onko sitoutuminen muuttunut elämänsä eri vaiheissa ja ovatko sosiaaliturvan vaihtoehdot vaikuttaneet työhön sitoutumiseen. Kertojia kehoitettiin kertomaan asiakokonaisuuksista ja näkökulmista, jotka he itse kokevat keskeisiksi. Tutkijan tekemät haastattelut kestivät kukin yli kaksi tuntia ja litteroitua tekstiä tuli kustakin haastattelusta 20–30 sivua. Postitse tai sähköpostitse lähetettyjen tekstien pituus vaihteli 3–20 sivuun.

Aineiston henkilöitä yhdistää sama historiallinen aika ja he kuuluvat samaan ikäluokkaan (40–47-vuotiaita). Työkokemusta heille on kertynyt noin 20 vuotta ja tyyppillistä on, että he kokevat nyt voivansa panostaa työelämään ja omaan uraan. Kertojilla on joko sosiaali- tai terveydenhuoltoalan ammatillinen koulutus ja he ovat läpikäyneet useita lisä- ja jatkokoulutuksia. Hoivatyön he ovat aloittaneet 1980-luvulla, jolloin julkisen sektorin laajentuminen edellytti koulutettuja ammattilaisia ja siten tuki asiantuntemuksen muotoutumista (Wrede ym., 2008). Kertajat toimivat vanhustyössä, perusterveydenhuollossa, kätilötyössä, erikoissairaanhoidossa, päihdehuollossa, lastensuojelussa, kehitysvammahuollossa, sosiaalityössä sekä varhaiskasvatuksessa.

Analysointi on toteutettu monivaiheisesti, huomioiden työntekijöiden subjektiiviset merkitystenannot, hyvinvointityön institutionalisoituminen sekä teoriaa ammatillisesta kasvusta ja työhön sitoutumisesta. Ensimmäinen on selvitetty, mitä työntekijä on kertonut työhön sitoutumisesta eri elämänsä vaiheissa. Seuraavaksi kerronnan yhtäläisyyksiä ja

eroavaisuuksia on vertailtu, sillä merkitykset muodostuvat suhteessa ja erotuksena toisiinsa (Jokinen ym., 2004). Analysoinnin tuloksena oli mahdollista havaita, että kerronta työhön sitoutumisesta ja elämänsä vaiheista on ammatillisen kasvun kerrontaa. Tämä ohjasi jatkamaan analysointia siten, että huomiota on kiinnitetty siihen, miten ammatillista kasvua ja työhön sitoutumista merkityksellistetään eri elämänsä vaiheissa. Gubrium ja Holstein (2008) toteavat, että merkitysten esille saamiseksi on huomioitava, että puhe ja kieli ovat moninaista ja rakentuu useasta eri näkökulmasta. Otteissa T viittaa tutkijaan ja H haastateltavaan. Otteen lopussa oleva K tai H tarkoittavat kirjoitettua tai haastatteluun perustuvaa vastausta.

Ammatillisen kasvun ja työhön sitoutumisen muotoutuminen

Eteläpelto ja Vähäsantanen (2006) toteavat, että erityisesti ammattissa, joissa oma minuus ja tunteet ovat mukana, kuten hoiva- ja huolenpitystyössä, vaaditaan työntekijältä pitkäjänteistä itsensä kehittämistä ja persoonallista kasvua. Pitkäjänteinen kasvu tuli esille myös tässä tutkimuksessa, sillä työhön sitoutumisen kerronnan eri elämänsä vaiheissa voi tulkita ammatillisen kasvun kerronnaksi ja kategorisoida kolmeen merkityssysteemiin: 1) nuoruuden ja kokemattomuuden ajan keskeneräisen ammatillisuuden kerrontaan, 2) erilaisten elämänsä kokemusten kautta tapahtuvaan ammatillisen ja humanin kasvun kerrontaan sekä 3) reflektiivisen ammatillisuuden kerrontaan. Työhön sitoutuminen merkityksellistyi tulokintoihin siten, että ammatillisen kasvun mahdollistuminen edesauttoi työhön sitoutumista. Mahdollisuus amma-

tilliseen kasvuun tulkittiin näin olevan merkittävä sitoutumisen edellytys ja ulottuvuus. Seuraavassa tarkastellaan erikseen löydettyjä kolmea merkityssysteemiin kuuluvaa kerrontaa.

Keskeneräisen ammattillisuuden kerrontaa

Elliotin (2005) mukaan yksilö rakentaa, reflektoi ja prosessoi menneisyytään kokemustensa kautta nykyhetkeen. Vastaajien menneisyyden tulkinnat kuvaavat tulkintoja, joissa kertojat vertailevat nuoruuden ammatillisuutta ja työhön sitoutumista nykyiseen ammatillisuuteen ja työhön sitoutumiseen. Nuoruuden ajan ammatillisuuden tulkittiin olleen seuraavan sosiaalityöntekijän tapaan keskeneräistä ammatillisuutta, jossa omaa suhdetta työhön ei pohdittu sitoutumisena.

T. Oliko työuran alkuvaiheessa sitoutuminen erilaista?

H. Sitä on ollut niin lapsi... Uskoisin, että en valehtele yhtään jos sanon, että en mää silloin miettinyt sitoutumista olenkaan. Sitä paneutui siihen työhön, mihin halusin ja hakeuduin ja se oli itsestään selvää.

T. Oli intoa?

H. Niin kyllä varmasti. Ei siinä oikeestaan mitään kyseenalaistannu minkäänlaisia asioita. (H, sosiaalityöntekijä)

Ote kuvaa intoon perustuvaa suhdetta työhön. Vastaaja toteaa, ettei nuorena pohtinut sitoutumista lainkaan. Kyse ei välttämättä ole sitä, ettei hän olisi ollut sitoutunut työhönsä, vaan sitä, ettei työhön sitoutumisen pohdinta ollut tuolloin merkityksellistä. Työntekijä on pitänyt työtään ilmeisen itsestäänselvänä mutta on kuitenkin paneutunut siihen.

Paneutuminen ja halu vastaavat Meyer ja Allenin (1997) mukaista affektiivista sitoutumista eli halukkuutta ja kiinnostusta omaa työtä kohtaan. Sosiaalityöntekijän kerronnassa ei korostu tässä elämänvaiheessa ammatillinen kasvu, sillä sosiaalityöntekijän ilmaisu kyseenalaistamisen puuttumisesta voidaan tulkita siten, että vastavalmistuneen työskentelyssä ei vielä ollut ammatillisuuteen ja työelämään vaadittua kriittistä oman työn jatkuvaa arviointia (Ruohotie, 2006).

Keskeneräinen ammatillisuus merkityksellistyi myös vastaajien käyttämissä yksittäisissä käsitteissä. Seuraavassa otteessa sairaanhoitaja kuvaa itseään noviisiksi ja omaa asennettaan työhön pinnalliseksi, lapselliseksi ja epärealistiseksi.

Vastavalmistuneena oli epärealistinen, paikoitellen jopa lapsellinen ja ihanteellinen asenne hoitotyöhön. Toivoin niin kovasti, että saisin aikaan mahdollisimman paljon hyvää siinä auttamistyössä, johon olin kouluttautunut. Olin siis noviisi. (H, psykiatrinen sairaanhoitaja)

Myös Airila (2007) käyttää käsitettä noviisi kuvaamaan sellaista ammatillisuuden vaihetta, jolla tarkoitetaan vajaan kokonaiskuvaa työstä. Tämäkään ote ei kuvaa aktiivista identiteetin rakentumista, vaan sairaanhoitajan kutsu-muksellista työorientaatiota, jossa työntekijän oletetaan ajattelevan toimintansa seurauksia muiden kannalta (Karisto, 2005). Työntekijän ammatillisuus ja työhön sitoutuminen perustuvat tuolloin oppikirjatietoon, normatiiviseen velvollisuuden tunteeseen sekä vakaumukseen auttaa ja tukea heikossa asemassa olevia (Meyer & Allen, 1997; Järvinen ym., 2000).

Ammatillisen ja humaanin kasvun kerrontaa

Keskeneräisen ammatillisuuden tulkinta selittyy vastaajilla elämän- ja työkokemuksen puuttumisella. Kehitysvammayksikön esimies toteaa, ettei vastavalmistuneella voi ilman elämän- ja työkokemusta olla ammatillista varmuutta työssään.

Mää ajattelen, että ei kellään nuorella valmistuneella voi olla varmuutta. Se tulee vasta, kun pitkäjänteisesti tekee erilaisissa työkokoonpanoissa, erilaisten asiakkaitten kanssa pitempään hoivatyötä ja näkee sen kokonaisuuden. (K, kehitysvammayksikön esimies)

Kertoja rakentaa ammatillista identiteettiä osallisuuden ja työyhteisökokeusten kautta. Ammatillinen kasvu tapahtuu hänen mukaansa monipuolisen työssä oppimisen avulla ja varsinkin asiakkaiden kanssa vuorovaikutuksessa (vrt. Järvinen ym., 2000). Hänen tulkintansa viittaa siihen, että sosiaalialan ammatillisuuden kasvu edellyttää kokemusperäistä työelämä tietoa (Järvinen ym., 2000) mutta myös elämäkokemuksen tuottamaa tietoa. Otteessa on myös ajallinen näkökulma, sillä kertoja korostaa, että työkokemuksen on oltava pitkäjänteistä ja pitkäkestoista, jotta kokonaiskuva työstä saavutetaan.

Ammatillisuuden ja sitoutumisen tulkinnat merkityksellistyivät mielenkiintoisella tavalla toisiinsa pienlapsielämänvaiheessa, sillä ammatillinen kasvu ja identiteetti rakentuivat tuolloin työntekijän perhe-elämän kautta (Eteläpelto, 2007). Työntekijöiden mukaan vanhemmuuden todettiin edesauttavan ammatillista kasvua ja sitoutumiseen liite-

tyt merkitykset sisälsivät sekä perhekeisyyttä että työhön sitoutumista. Tätä kuvaa seuraava haastatteluote:

T. Onko sun mielestä sitoutumisessa perheellisenä eroo?

H. No tietysti siin on eroo. Kyllähän se muuttaa kokonaiskuvaa, mutta toisaalta nekään ei sulje toisiaan pois. Elikkä ku sä hoidat omia lapsia, niin osaat sit hoitaa niitä vieraita lapsia paremmin ja asettautua siihen sen lapsen maailmaan ehkä paremmin ... Mut sitte myöski se, että mähän tein viis vuotta pelkkää yötyötä. Mä olin aina illat kotona.... Se sitoutumisen vaikeus on, kun lapset on pieniä toi kolmivuorotyö. Kyllähän se pahalta tuntuu, että lapset kysy, että meetkö isä taas töihin iltavuoroon? (H, erikoissairaanhoidaja)

Erikoissairaanhoidajan mukaan isyys on edistänyt hyvinvointityön ammatillisuutta, koska se on auttanut kokonaisvaltaisemmin kohtaamaan omat potilaat ja asettumaan heidän sosiaaliseen todellisuuteensa. Vaikka sairaanhoidaja on tehnyt työaikaan liittyviä valintoja perheen hyväksi, eivät vanhemmuus, työhön sitoutuminen ja ammatillisuus ole toisilleen vastakkaisia ulottuvuuksia. Strategiana on ollut se, että työntekijä on suhteuttanut oman arkensa organisaation rakenteellisiin vaihtoehtoihin ja yhdistänyt toimijuuteen myös ammatillisen kasvun. Näkökulma viittaa aktiiviseen identiteetin rakentamiseen ja neuvotteluun omassa elämässä ja työyhteisössä (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2006; Meyer & Allen, 1997).

Työntekijöiden oma elämähistoria ja ammatillinen kasvu kietoutuivat toisiinsa (vrt. King, 2002) myös, kun vastaajat pohtivat vaikeiden elämäntilanteiden (avioero, sairaudet, omaisen kuo-

lema, päihdeongelma perheessä) merkitystä ammatillisuudelle ja työhön sitoutumiselle. Vaikeat elämäntilanteet eivät ole poistaneet työhön sitoutumista, vaan kertojien kokemus on, että ne ovat edesauttaneet ammatillista kasvua. Alla olevassa lastensuojelutyöntekijän otteessa on kyse lapsuuden kokemusten merkityksestä hyvinvointityön ammatillisuuteen ja työntekijän suhteesta omaan minään (vrt. Eteläpelto, 2007).

Mää olen lapsuudessa itse kasvanut tämmöseksi kotiterapeutiksi. Mää väitän, että tämän kokemuksen myötä mulle on tullut semmosta kykyä olla ihmisten kanssa ja ymmärtään lukea, mitä mulla ei olis, jos ei olis näitä kokemuksia. (H, lastensuojelu)

Sosiaalistuminen työhön on kertojan mukaan alkanut jo lapsuudessa omien kokemusten ja elämänhistorian kautta (Whitebrook, 2001; King 2002; Elliot, 2005). Kokemukset ovat saaneet jälkikäteistulkinnassa myönteisen merkityksen, koska ne ovat auttaneet ymmärtämään hoiva- ja huolenpitotyöhön liittyviä ilmiöitä ja suhtautumaan asiakkaisiin kokonaisvaltaisemmin. Ne ovat samalla syventäneet työhön sitoutumista. Sosiaalityöntekijä puolestaan tulkitsee alla oman ammatillisen identiteetin rakentumista avoeron kautta seuraavasti:

Elin tällaista vaikeata kriisiaikaa, oli avoero menossa. Nyt kun jälkikäteen ajattelee, niin se aiheutti positiivista sitoutumista työhön. Sitten kun pahin oli ohi, niin tuntui, että pysty työssä näkemään niitten ihmisten elämässä semmoisia asioita, ymmärtämään heitä jotenkin eri tavalla kuin ennen sitä omaa kokemusta. (H, sosiaalityöntekijä)

Avoerosta selviytyminen on vastaajal-

la lisännyt työhön sitoutumista juuri sen vuoksi, että ammatillisuus ja identiteetti ovat vahvistuneet ja kokemus muuntunut oman alan asiantuntijatiedoksi. Elämän- ja työkokemuksen sekä vanhemmuuden ja vaikeiden elämäntilanteiden kautta rakentunut identiteetti ja sitoutuminen voidaan tiivistää ammatillisuuden ja humanin kasvun kerronnaksi.

Reflektiivisen ammatillisuuden kerrontaa

Kokeneiden työntekijöiden kerronnassa ammatillisen kasvun ja työhön sitoutumisen merkitykset rakentuivat jatkuvan ammatillisuuden reflektoinnin sekä työhön liittyvien arvojen jäsenysten kautta. Reflektiolla tarkoitettua ajattelua eli oman toiminnan tarkkailua ja arviointia (Ruohotie, 2006) sisältyy toistuvasti kokeneiden työntekijöiden kerrontaan. Työntekijät kokevat työn - samoin kuin Eteläpelto (2007) ja Morrow (1993) luonnehtivat ammatillista identiteettiä ja työhön sitoutumista - subjektiivisesti ja yhteiskunnallisesti merkittäväksi ja tärkeäksi. Hoiva- ja huolenpitotyöhön sitoutuminen ei ammattilaisten tulkinnoissaan olekaan merkityksellistä vain tekijöille itselleen vaan palveluiden käyttäjille ja koko yhteiskunnalle.

Mä nään työn tärkeeks noin yhteiskunnan kannalta. Mää nään sen itteni kannalta tärkeenä. ... Nykyisin on hirveen tärkeää se, että olen vastuullinen jokaiselle veronmaksajalle, että käytän veronmaksajien rahoja. Sitä pitää pystyä koska tahansa kattomaan, mihin veroerot menevät. (H, sosiaalikasvattaja)

T. No miten tää sitoutuminen näyttäytyy elämässä nyt?

H. Mulle sitoutuminen on sitä, että se työ on erittäin arvokasta. Ajattelen, että se on tärkeää kaikille. Mää en voi ajatella, että voisin sitoutua tekeen semmosta työtä, jonka mielekkyyttä en ymmärrä tai arvomaailmalta hyväksy. (H, päihdehuoltoyksikön johtaja)

Ammatillinen identiteetti rakentuu otteissa alan arvopohjan ja yhteiskunnallisen merkittävyyden kautta (Morrow, 1993; Eteläpelto, 2007; Henriksson & Wrede, 2008). Kun suhde työhön nuorempa perustui intoon, perustuu se nyt vastuulliseen toimintaan sekä jo koulutuksessa omaksuttuihin alan eettis-moraalisiin tavoitteisiin ja toiminta-ohjeisiin. Sosiaalikasvattajan ajatus taloudellisesta vastuusta veronmaksajille voidaan tulkita asiantuntijuudeksi, jonka rakentumiseen vaikuttaa vallalla oleva yhteiskunnallinen hallinnointimalli (Wrede ym., 2008). Malli edellyttää taloudellisen, tehokkaan ja tuottavan toiminnan tunnistamista ja toteuttamista sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työssä.

Keskeinen ammatillisen kasvun ja työhön sitoutumisen jäsenyys merkityksellistyi jatkuvaan kehittämiseen ja kehittymiseen. Työntekijät katsovat kokeinakin edelleen olevansa ammatillisesti keskeneräisiä ja haluavat toteuttaa elinikäisen oppijan ideaalia (Ruohotie, 2000). Aktiivinen ammatillisen ja persoonallisen identiteetin rakentaminen merkitsevät alla olevan sairaanhoitajan kerronnan mukaan niin humaania, persoonallisuuden kasvamista kuin myös kehittymistä ammatillisissa rooleissa (vrt. Eteläpelto & Vähäsantanen, 2006).

Ammatillisesti koen, että olen aina keskeneräinen, mutta minulla on jatkuva mahdollisuus kasvaa ja kehittyä. Kaikissa ammatillisissa rooleissani kohdatessani potilaita olen saanut säilyttää myös oman inhimillisyyteni ja haavoittuvuuteni. Tarkoitan tällä sitä, että minun ei tarvitse olla kaikessa osaava ja ylittietävä. (K, psykiatrisen sairaanhoitaja)

Siis oikeesti se on tän työn mielekkyyksikin, että mää opin näiltä ihmisiltä aika paljon. Uuden luomisessahan on se hieno puoli, että säähän luot sitä siltä pohjalta, mitä kaikkea sää oot oppinnu. ... Siihen ei koskaan kyllästy, koska mää en oo ikinä oikeesti valmis tähän työhön. (H, ohjaaja, päihdehuolto)

Asiakkaiden kohtaaminen ja asiakassuhteet ovat hoiva- ja huolenpitytyön ydintä (Pohjola, 2010). Tärkeää päihde-työn ohjaajan lausumassa on vuorovaikutus asiakkaiden kanssa sekä se, että sitoutuminen ja työn mielekkyys sekä ammatillisuus yhdistyvät praktisen tiedon lisäksi kehittämiseen ja asiakkailta oppimiseen.

Tulevaisuuden pohdinnat työstä sisälsivät edelleen halua ammatilliseen kasvuun ja työhön sitoutumiseen. Työntekijät toivovat tulevaisuudessakin mahdollisuutta uusiutua työelämän tarpeisiin työssäoppimisen, sosiaaliturvan ja koulutuspolitiikan keinoin. Työhön sitoutumisen suhteen hoivatyöntekijät korostivat kuitenkin myös omia henkilökohtaisia valintoja ja toiveita. Seuraava ote kuvaa työntekijän visioita, johon sisältyy sekä työhön sitoutuminen että oma henkilökohtainen unelma.

T. Onko Espanja harrastus?

H. On. Olen jopa ajatellut, että käyn

tuota espanjan kurssia, että osais niin hyvin, että pystyis tehdä töitä siellä. Mää haluaisin mennä tekeen päihdetyötä Espanjaan. Sen tietää tää työyhteisökin, että lähdän Espanjaan joskus. T: Siinä on unelma, tulevaisuuden visio. Tämähän on valinta? H: Niin on. Näin voin tehdä. (H, päihdetyöntekijä)

Kertojan visiosta on nähtävissä se, että työ on merkityksellinen osa työntekijän elämää ikääntyessäkin, mutta siihen halutaan mahduttaa myös oma unelma. Hänellä unelma mahdollistuu uuden kielen ja kulttuurin oppimisella, johon yhdistyy kokemuksen tuoma ammatillisuus kotimaasta (Järvinen ym., 2000). Tulevaisuuden pohdinnat edustavat ammatillisen identiteetin kasvua myös ikääntyessä (Ruohotie, 2000; Eteläpelto, 2007) ja Meyer ja Allenin (1997) mallinnuksen affektiivista ammatillista sitoutumista, sillä vastaajilla jatkuu edelleen halu sitoutumiseen ja ammatilliseen kasvuun. Ikääntymisen ei katsota olevan este näille toiveille.

Johtopäätökset

Tutkimus osoittaa, että ammatillinen kasvu ja työhön sitoutuminen ovat vahvassa yhteydessä toisiinsa. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijät rakentavat jatkuvasti ammatillista identiteettiään työyhteisökokemusten, oman elämänhistorian, perhe-elämän ja vanhemmuuden sekä vaikeiden elämäntilanteiden kautta. Tulos osoittaa näin persoonallisen ja sosiaalisen yhteen kietoutumisen ammatillisessa kasvussa (Eteläpelto, 2007). Työntekijät ovat työhönsä muun muassa affektiivisesti sitoutuneita sekä kiinnostuneita oman alan professionaalista tiedosta ja ammattiin vaadittavista erikoistai-

doista (Meyer & Allen, 1997). Tämä merkitsee ammatillisuuden, elinikäisen oppimisen, luovan työotteen ja jatkuvan kehittämisen tarvetta. Tärkeä havainto on myös työntekijöiden kokemus ammatillisesta keskeneräisyydestä runsaasta työkokemuksesta huolimatta. Keskeneräisyyden kokemus mahdollistaa ammatillisen kasvun ja on myös yksi työhön sitoutumisen ulottuvuus. Mikäli työntekijän ammatillisuuden kasvu mahdollistetaan, lisää se työhön sitoutumista.

Kerronta ammatillisen kasvun ja työhön sitoutumisen muotoutumisesta sisälsi työuran alussa keskeneräisen ammatillisuuden merkityksiä. Työntekijöiltä puuttui työelämälle ja ammatillisuudelle ominainen vaade työtoiminnan kyseenalaistamisesta ja sen jatkuvasta kehittamisestä. Sitoutuminen sisälsi tuolloin kutsumuksellisuutta sekä Meyer ja Allenin (1997) mukaista affektiivista sitoutumista eli intoa omaa työtä kohtaan. Kerronta muuttui, kun työntekijät merkityksellistivät vanhemmuuden ja vaikeat elämäntilanteet. Vanhemmuus ja vaikeat elämäntilanteet ovat lisänneet työhön sitoutumista juuri sen vuoksi, että ne ovat syventäneet ammatillisuutta ja asiakkaiden kohtaamista. Merkittävä tulos on näin ollen se, että omat henkilökohtaiset elämäkokemukset muuntuvat asiantuntijuudeksi ja lisäävät kokonaisvaltaista näkemystä sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työhön. Tutkimus osoittaa, että sosiaali- ja terveydenhuollon asiantuntijatieto ei rakennu pelkästään metakognitiivisesta tiedosta, formaalista, oppikirjatiedosta tai toiminnallisesta, praktisesta kokemustiedosta työelämässä (Järvinen ym., 2000; Ruohotie, 2000), vaan myös subjektiivisista elämäkokemuksista. Organisaatioita tämä ohjaa pohtimaan sitä, miten

perhe-elämää ja vaikeita elämäntilanteita tulisi huomioida työyhteisöissä.

Kokeneen työntekijän ammatillisen kasvun ja työhön sitoutumisen tulkinat täydentyivät jatkuvalla ammatillisuuden reflektoinnin ja alaan liittyvien arvojen pohdinnalla. Kutsumuksellisen työorientaation sijaan kokeneet työntekijät korostivat innovatiivista, tehokasta ja tuottavaa toimintaa kuten uusi julkisjohtamisen malli ja hyvinvointipolitiikka edellyttävät (Wrede ym., 2008). Työntekijät ovat läpikäyneet voimakkaan hyvinvointityön tieteellistymisen, menetelmällisen osaamisen ja refleksiivisyyden kauden, eivätkä halua luopua ammatillisuuden jatkuvasta kehittämisestä. Lisäksi he haluavat korostaa hyvinvointityön asiakaslähtöisyyttä, eettisiä periaatteita ja arvoja kuten Morrow (1993) eettisen sitoutumisen merkityksissä. He kokevat oppivansa asiakkailta ja haluavat varmistaa työn laadun ja työn tavoitteiden toteutumisen. Tulevaisuuden visioissa työhön sitoutuminen perustellaan edelleen ammatillisella uudistumisella, mutta myös omilla henkilökohtaisilla unelmilla ja niiden toteuttamisella. Kerronta kuvastaa näin Beckin (2000) mainitsemaa yksilöllisen ja uudenlaisen vapauden etsimistä elämän osa-alueiden välillä. Työhön sitoutuminen voi siis jatkua pitkinäkin työurina, mikäli sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijän ammatillinen kasvu sekä eettinen ja laadukasta työskentelyä korostava työhön sitoutuminen mahdollistetaan organisaatioissa ja laajemmin hyvinvointipalvelu- sekä sosiaaliturvajärjestelmän rakenteissa.

Linders (2008) toteaa, että diskurssi-tutkimuksessa on pohdittava sitä, kuinka käytössä oleva tutkimusaineisto vastaa niihin kysymyksiin, joita sille asetetaan.

Hän jatkaa, että sellainen aineisto on riittävä, millä voi vastata tutkimuskysymykseen. Diskurssianalyysin käyttö nosti aineistosta monipuolisesti esille useita ammatillisen kasvun ja työhön sitoutumisen merkityksiä. Eteneminen työuran alusta nykyhetkeen ja tulevaisuuteen suunnaten mahdollisti ammatillisen kasvun ja työhön sitoutumisen välisten suhteiden muotoutumisen tarkastelun sekä niihin liitettyjen erilaisten merkitysten hahmottamisen. Tulokset valottivat samalla myös ulottuvuuksia, joita työntekijät pitävät tärkeinä ammatillisessa kasvussaan ja työhön sitoutumisessaan. Diskurssianalyttisen lähestymistavan mukaan kielen ei oleteta kuvaavan faktuaalista totuutta vaan ilmentävän sen monimerkityksisyyttä ja kontekstisidonnaisuutta. Näiden tulkinta on tutkijalle haaste. Tutkimuksen luotettavuuden arvioimiseksi tutkimuksen kulku, aineisto, analysointi, konteksti sekä tulokset kuvattiin mahdollisimman tarkasti. Tuloksia hyödyntäen jakotutkimuksissa tulisi vielä kysyä kuinka työyhteisössä voidaan taata sitoutumista ja ammatillista kasvua lisäävä ammatilliseettisesti laadukas ja innovatiivinen toiminta. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan lähitulevaisuuden työmarkkinatilanteen ja työurien pidentämisen kannalta on merkityksellistä kysyä kuinka hoiva- ja huolenpitotyössä jatkaminen ja omien valintojen huomioiminen voitaisiin mahdollistaa kaikkia osapuolia tyydyttävällä ja joustavalla tavalla.

Lähteet

Airila, A. (2007). Eri-ikäisiin työntekijöihin liitetty mielikuvat ja stereotyyptit. Teoksessa A. Airila, K. Kauppinen, & K. Eskola (Toim.), *Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä – tutkimus hoito-, opetus- ja pelustusosalalla* (ss. 20-60). Espoo: Frenckellin kirjapaino Oy.

Alasoini, T. (2009). *Henkilöstön sitoutuminen johtamisen haasteena innovaatiokilpailun aikakaudella. Näkökulmia parempaan työelämään*. Tykes raportteja 68. Helsinki.

Beck, U. (2000). Työyhteiskunnan tuolla puolen. Teoksessa E. Nurminen (Toim.), *Sosiaalipolitiikan lukemisto* (ss. 155-168). Helsingin yliopiston tutkimus- ja koulutuskeskus. Helsinki: Palmenia.

Berger, P. L., & Luckmann, T. (2005). *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Tiedonsosiologinen tutkielma*. Suomentanut Vesa Raiskila. Helsinki: Gaudeamus.

Elliot, J. (2005). *Using Narrative in Social Research. Qualitative and Quantitative Approaches*. Sage Publications. Thousand Oaks.

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

Eteläpelto, A., & Vähäsantanen, K. (2006). Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (Toim.), *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu* (ss. 26-49). Aikuskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuskasvatuksen Tutkimusseura. Kansanvalistusseura. Vantaa: Dark Oy.

Gubrium, J. F., & Holstein, J. A. (2008). The Constructionist Mosaic. Teoksessa J. F. Gubrium & J. A. Holstein (Toim.), *Handbook of Constructionist Research* (ss. 3-12). New York, London: The Guilford Press.

Harris, J. (2005). Modernisoidut sosiaalipalvelut Iossa-Britanniassa: sosiaalityö liikeyrityksessä nimeltä McKunta. *Janus*, 13(2), 154-171.

Henriksson, L., & Wrede, S. (2004). Hyvinvointityön ammattien tutkimus. Teoksessa L. Henriksson & S. Wrede (Toim.), *Hyvinvointityön ammatit* (ss. 9-19). Helsinki: Gaudeamus.

Henriksson, L., & Wrede, S. (2008). Care Work in the Context of a Transforming Welfare State. Teoksessa S. Wrede, L. Henriksson, H. Host, S. Johansson, & B. Dybbroe (Toim.), *Care Work in Crisis. Reclaiming the Nordic Ethos of Care* (ss. 121-130). Malmö: Studentlitteratur.

Jokinen, A., Juhila, K., & Suoninen, E. (2004). Diskursiivinen maailma: teoreettiset lähtökohdat ja analyttiset käsitteet. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila, & E. Suoninen (Toim.), *Diskursianalyysin aakkoset* (ss. 17-47). Tampere: Vastapaino.

Järvinen, A., Koivisto, T., & Poikela, E. (2000). *Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Aikuskasvatus*. Juva: WSOY.

Karisto, A. (2005). Suuret ikäluokat kuvastimessa. Teoksessa A. Karisto (Toim.), *Suuret ikäluokat* (ss. 17-60). Tampere: Vastapaino.

King, L. A. (2002). Personal growth and Personality Development. *Journal of Personality*, 70(1), 1-3.

Linders, A. (2008). Documents, Texts, and Archives in Constructionist Research. Teoksessa J. A. Holstein & J. F. Gubrium (Toim.), *Handbook of Constructionist Research* (ss. 467-490). New York London: The Guilford Press.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace. Theory, research and application*. Thousand Oaks, London, New Delhi: SAGE Publications.

Morrow, P. C. (1993). *The Theory and Measurement of Work Commitment*. Jai Press Inc.

Nikander, P. (2008). Constructionism and Discourse Analysis. Teoksessa J. A. Holstein & J. F. Gubrium (Toim.), *Handbook of Constructionist Research* (ss. 413-428). New York London: The Guilford Press.

Pohjola, A. (2010). Asiakas sosiaalityön subjektina. Teoksessa M. Laitinen & A. Pohjola (Toim.), *Asiakkuus sosiaalityössä* (ss. 19-74). Tallinna: Gaudeamus.

Raunio, K. (2009). *Olenmainen sosiaalityössä*. Helsinki: University Press, Gaudeamus.

Ruohotie, P. (2000). *Oppiminen ja ammatillinen kasvu*. Juva: WSOY.

Ruohotie, P. (2006). Metakognitiiviset taidot ja ammatillinen kasvu asiantuntijakoulutuksessa. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (Toim.), *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu* (ss. 106-122). Aikuskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuskasvatuksen Tutkimusseura. Kansanvalistusseura. Vantaa: Dark Oy.

Whitebrook, M. (2001). *Identity, Narrative and Politics*. London and New York: Routledge.

Wrede, S., Henriksson, L., Host, H., Johansson, S., & Dybbroe, B. (2008). Care Work and the Competing Rationalities of Public Policy. Teoksessa S. Wrede, L. Henriksson, H. Host, S. Johansson, & B. Dybbroe (Toim.), *Care Work in Crisis. Reclaiming the Nordic Ethos of Care* (ss. 15-37). Malmö: Studentlitteratur.

