

Outi Wallin
**Eri-ikäisten
 hyvinvointityöntekijöiden
 työhön sitoutumisen
 diskurssit**

Artikkelissa selvitetään, miten eri-ikäiset sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijät merkityksellistävät työhön sitoutumistaan hyvinvointialan institutionalisoitumisen ja hyvinvointiammattien toiminnan ehtojen muutoksessa. Työmarkkinoiden, työn mielekkyyden ja työn laadun kannalta on tärkeää tietää, kuinka eri-ikäiset työntekijät tulkitsevat työhön sitoutumistaan. Tutkimus tuo uutta tietoutta siitä, mitä seurauksia erilaisilla sitoutumisen merkityksillä on. Tutkimusaineisto koostuu 33 sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijän työhön sitoutumisen tulkinnoista. Aineisto on analysoitu diskurssianalyysin avulla. Hyvinvointityöhön liitetyn sukupuolisopimuksen, vakaiden työmarkkinoiden, vahvan työetoksen sekä voimakkaan ammatillistumisen kautta työelämä on muuttunut yhä monimuotoisemmaksi ja epävarmemmaksi. Myös työntekijöiden merkitysjärjestelmät ovat muuttuneet ikääntyneiden työntekijöiden uhrautuvasta työmoraalista keski-ikäisten työntekijöiden ammatillisuutta ja asiakasta korostavaan diskurssiin sekä nuorten työntekijöiden epävarmuutta sisältävään työhön sitoutumisen diskurssiin.

Johdanto

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijöiden on todettu olevan vahvasti sitoutuneita työhönsä (Laine 2005; Lehto & Sutela 2008, 18–22, 205–208; Anttonen & Zechner, 2009, 19–42). He ovat sitoutuneita sekä ammattiin että organisaatioon ja ovat vahvasti kiinnostuneita omasta alasta ja sen ilmiöistä. Meyerin ym. (1993) sekä Leen ym. (2000) mukaan ammatillisesti sitoutunut työntekijä on omaksunut työroolinsa, on ammattilypeä ja haluton vaihtamaan ammattiaan.

Meyer ja Allen (1997) korostavat organisaatioon sitoutumisessa kiinnittymisen ja samaistumisen merkitystä, millä he tarkoittavat organisaation arvojen, normien ja tavoitteiden kulttuurista omaksumista ja sosialisaatiota sekä halua tehdä parhaansa organisaatioissa. Organisaatioon kiin-

nittynyt ja samaistunut työntekijä kokee myös ylpeyttä ryhmän jäsenyydestä ja haluaa pysyä organisaation jäsenenä. Voimakkaasti organisaatioon sitoutuneesta henkilöstä on Druckerin (1959) mukaan kyse silloin, kun työntekijä on omaksunut liikkeenjohdollisen näkemyksen työhönsä. Hän toimii tällöin kuten yrityksen omistaja, kokee olevansa vastuussa kokonaisvaltaisesti työstään ja huomioi omien intressien lisäksi myös työorganisaation edut.

Kyselytutkimusten avulla on selvitetty muun muassa työhön sitoutumisen voimakkuutta ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Esimerkiksi Laineen (2005, 81–135) sekä Lehdon ja Sutelan (2009, 205–208) tutkimuksien mukaan työntekijän iällä on todettu olevan merkitystä työhön sitou-

tumiseen. Nuorimpien, 20–29-vuotiaiden, sekä iäkkäämpien, yli 55-vuotiaiden työntekijöiden on tulkittu olevan vahvimmin sitoutuneita työhönsä. Sosioekonomisten tekijöiden lisäksi työhön sitoutumiseen voidaan olettaa vaikuttavan myös hyvinvointivaltion ja hyvinvointiammattien ehtojen muuttuminen. Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten eri-ikäiset hyvinvointityön¹ ammattilaiset (sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijät) merkityksellistävät työhön sitoutumistaan hyvinvointialan institutionalisoitumisen ja hyvinvointiammattien ehtojen muuttumisen kontekstissa. Tutkimuksessa ei mitata työhön sitoutumisen voimakkuutta, vaan siinä tuotetaan diskurssianalyysin avulla uutta tietoa työntekijöiden työhön sitoutumiselle antamista merkityksiä, niiden välisistä eroista sekä siitä, mitä seurauksia näillä erilaisilla sitoutumisen merkityksillä on.

Artikkeli etenee siten, että teoreettisen kontekstin jälkeen selostetaan diskurssianalyttisen tutkimusotteen käyttö tutkimuksessa sekä aineisto. Tutkimusasetelman jälkeen tulokset esitellään ikäryhmittäisesti edeten ikääntyneiden työntekijöiden diskurssien kuvaamisesta nuorempiin, päätyen pohdintaan.

Hyvinvointityön yhteiskunnallistuminen ja työhön sitoutuminen

Hyvinvointivaltio ja sen muuttuminen on vaikuttanut voimakkaasti sosiaali- ja terveydenhuoltoalan palvelujärjestelmään, sen ammatillisen toiminnan ehtoihin ja ammattien kehitykseen. Naisten palkkatyöläistyksen, perhekoon pienentymisen ja sukupolvien erillään asumisen myötä hoiva yhteiskunnallistui ja siirtyi kotitalouksista julkiselle sektorille. (Henriksson & Wrede 2004, 9; Wrede ym. 2008, 15–37; Anttonen 2009, 54–98.) Naisten palkkatyöhön osallistuminen pohjautui pitkälti kulttuurisen sukupuolisopimuksen varaan ja hyvinvointityöhön liittyvät oikeudet, velvollisuudet, työntekijän asema ja odotukset tulivat normitetuiksi (Tedre 1999; Kovalainen 2004, 187–209). Palkkatyö perustui sotien jälkeen pitkiin ja vakaisiin työsuhteisiin, missä yhteisöllisyyden sekä korporatistimien odotettiin tuottavan sitoutuneita ja työlleen vihkiytyneitä työntekijöitä (Pusa 1997, 111–129).

Hyvinvointityön naisten palkkatyöorientaatioon on liitetty perinteisiä feminiinisiä arvoja, kuten uhrautuvaisuutta, velvollisuudentunnetta, emotionaalisuutta sekä kutsumuksellisuutta (Henriksson 1998; Eriksson-Piela 2003; Anttonen & Zechner 2009, 32–42). Taustalla on vaikuttanut myös työntekoa kunnioittava perinne ja ankara lähes uskonnollissävyytteinen työetiikka. (Karisto 2005, 37, 62–71; Jokinen & Saaristo 2006, 87–142.) Tärkeää hyvinvointityön tekijöille on ollut se, että työ hyödyttää itsen lisäksi myös muita ja että työn tekee taidolla, kärsivällisyydellä ja ahkeruudella (Häkkinen ym. 2005, 84). Klara Erickson ja Jennifer Pierce (2005, 288) kutsuvat perinteistä työolajaliteettia hiljaiseksi sosiaalseksi sopimukseksi ja tunnerakenteeksi, jossa kuuliainen ja parhaansa tekevä työntekijä odottaa tulevana palkitukseksi uralla etenemisellä, kohtuullisella palkalla ja työsuhteen jatkuvuudella.

1960-luvulta alkaen hyvinvointipalvelut laajenivat ja tavoitteeksi muodostui tuottaa palveluita universaalisti kaikille niitä tarvitseville. Hyvinvointityön ammatillistuminen jatkui voimakkaasti ja professionaalit palvelukulttuurit vahvistuivat. (Anttonen 2009, 64–67.) Valtio auktorisoi koulutuksen, määritteli tutkintoja ja osti professionaalista työtä. Työnteossa korostettiin menetelmällistä osaamista sekä alan tieteellistämistä. Ammatillistuminen merkitsi myös uusia vaatimuksia, kompetensseja sekä mandaatteja hoivatyön ammatteihin. (Julkunen 2004, 168–184; Wrede ym. 2008, 16–30.)

1980-luvulla hoivapolitiittinen ajattelu muuttui. Sosiaalisten oikeuksien ja etuisuuksien kasvu taittui ja julkisen sektorin menoihin vaadittiin laskua. Muutosta on kutsuttu julkisen sektorin reformiksi, jonka tavoitteena oli antaa tilaa markkinoille ja soveltaa markkinaperiaatteita julkisessa taloudessa. (Julkunen 2004, 168–186; Anttonen 2009, 93–98.) Samaan aikaan työmarkkinat eriytyivät ja epävakaisuivat. Epätyypillisten työnteon muotojen, kuten osa-aikatoiden ja pätkätoiden osuus kasvoi. Suomessa määräaikaisuus koskettaa etenkin julkisen sektorin hyvinvointityön ammattilaisia ja nuoria, työmarkkinoille tulevia työntekijöitä (Jokinen & Saaristo 2006, 109–142;

¹ Käytän tutkimuksessa sosiaali- ja terveydenhuollon koulutetuista työntekijöistä nimitystä hyvinvointityön ammattilaiset tai työntekijät ja sosiaali- ja terveydenhuoltoalan palveluista käsitettä hyvinvointipalvelut, sillä ne kattavat esimerkiksi hoiva-käsitettä paremmin molempien sektoreiden toimijat. (Käsitteistä esim. Henriksson & Wrede 2004, 9–19; Anttonen & Zechner 2009, 16–53.)

Lehto & Sutela 2008, 30–42). Richard Sennett (2002; 2007) toteaa, että perinteinen teollinen yhteiskunta tarjosi työntekijälle työelämäreitien, jonka siirtymä oli mahdollista ennakoita nykyistä paremmin ja jossa säännöllinen palkkatyö tarjosi sellaista turvaa ja osallisuutta, jonka varaan työhön sitoutumista sekä omaa tulevaisuutta oli mahdollista rakentaa.

1990-luvulla hyvinvointivaltiota on rakennettu yritysmaailmasta tuttuun johtamis- ja hallinnointitapojen ja muun muassa uuden julkisjohtamisen (New Public Management) mallin mukaan. Julkisen ja yksityisen vastuut palveluiden tuottamisessa ollaan määrittämässä uudestaan ja hyvinvointipalvelut tuotetaan niin sanotun monituottajamallin (esim. tilaaja-tuottaja-malli) mukaan. Julkinen sektori on omaksunut malleista managerialismin, tehokkuusajattelun, tulosvastuullisuuden ja laatujohtamisen. (Kovalainen 2004, 187–206; Wrede ym. 2008, 15–33; Julkunen 2008, 137–139.) Oikeuksiaan ja mandaattejaan puolustavat ammattitaitoiset joutuivat uusien hallintomallien kritiikin kohteiksi, sillä ne nähtiin syillisiksi julkisen sektorin tehotomuuteen ja asiakkaan vaikutusvallan heikkouteen. Ammattien sijaan työtä nähdään ohjaavan osaaminen, asiantuntijuus, luovuus sekä työntekijän persoonan käyttö. (Julkunen 2004, 172–175; 2008, 121–139.) Toisaalta uusien professionaalisten ideologioiden edustajat korostavat juuri asiakasdemokratiaa, osallistumismahdollisuutta ja ammatillisuuden refleksiivisyyttä, missä työntekijä jatkuvasti tarkkailee ja korjaa toimintaansa (Julkunen 2008, 137–139; Raunio 2009, 155–164).

Työmarkkinoiden epävakautumisen ja hyvinvointipalveluiden markkinointumisen on katsottu luovan prekaariutta eli epävarmuutta. Työntekijän kokemuksena prekaariuus ilmenee organisaatiossa vastavuoroisuuden ja lojaliteetin heikentymisenä sekä jatkuvana epävarmuutena oikeuksista, toimeentulosta, työn jatkuvuudesta ja tulevaisuudesta. Epävarmuudella on vaikutuksia myös organisaatioiden toiminnalle, sillä sen on todettu vähentävän tyytyväisyyttä ja sitoutumista työhön ja lisäävän psyykkistä kuormittuneisuutta. (Joensuu 2006, 60–68; Julkunen 2004, 183; 2008, 112–117.) Organisaatioon sitoutumista tutkiessaan Baruch (1998) havaitsi että, todellinen sitoutuminen ja lojaalisuus edellyttävät vastavuoroista luottamusta ja aikaa kehitykseen ja kasvaakseen.

Paula Morrow (1993) esittää, että työn merkityksen, arvojen ja eettisyyden pohdinta ovat keskeisiä ulottuvuuksia työhön sitoutumisessa. Yhtäläisesti Anttonen ja Zechner (2009, 34–37) korostavat, että hoivassa on kyse työstä ja moraalista ja siitä, että hyvä yhteiskunta ei ole mahdollinen ilman hoivaa ja hoivaetiikkaa. Hyvinvointipalveluiden yhtenä tavoitteena voidaan heidän mukaansa pitää eettisesti hyväksyttävää hoiva-suhdetta, missä hoidon ja huolenpidon antaja ja saaja voivat hyvin ja kykenevät toteuttamaan itseään parhaalla mahdollisella tavalla. Henriksson ja Wrede (2008, 124–128) pitävätkin keskeisinä kysymyksiä siitä, kuinka säilyttää arvokkuus työntekijän ja hoidettavan näkökulmasta ja kuinka taata eettisesti hyvä hoito kasvavien tarpeiden ja niukkojen resurssien vallitessa.

Tutkimusasetelma

Diskurssianalyttisen tutkimusotteen mukaan kieli liittyy oleellisesti inhimilliseen toimintaan ja antaa kehikon ajattelulle. Kielen tärkeys tulee esille vuorovaikutustilanteissa, jolloin rakennetaan merkityksiä ja sitä sosiaalista todellisuutta, jossa toimitaan ja työskennellään. Diskurssien tutkija tarkastelee, miten erilaisia todellisuuksia ja toimintaa merkityksellistetään, millä ehdoilla niitä voidaan merkityksellistää ja mitä seurauksia niillä on. Keskeinen perusajatus diskurssianalyttisessä tutkimuksessa on myös se, että kieli rakentuu siten, että se sisältää sekä yksilön omia käsityksiä asioista, tapahtumista ja ilmiöistä että sosiokulttuurisia ja yhteiskunnallisia normeja, arvoja, sääntöjä ja rakenteita. Kielenkäytön, kielen ja ympäröivän yhteiskunnan suhde on näin ollen monitasoinen ja yhteenkietoutunut. Diskurssianalyttisessä tutkimuksessa yhdistyykin samanaikaisesti yhteiskunnan rakenteiden, instituutioiden sekä toimijoiden tutkimus. (Berger & Luckmann 2002/1966; Pietikäinen & Mäntynen 2009, 11–22.)

Merkityksiä rakennetaan ja tuotetaan diskurssien avulla. Pietikäinen ja Mäntynen (2009, 26–62) määrittelevät diskurssit tunnistettaviksi ja vakiintuneiksi kielenkäytön tavoiksi tietyissä tilanteissa. Ne sisältävät yksilöllisten käsitysten lisäksi sosiaalisia käytänteitä ja toimintaa ja ovat jatkumo kielenkäytön mikrotason ja yhteiskunnallis-historiallisen makrotason välillä. Toisin sanoen, kun käytämme kieltä, rakennamme sosiaalisia suhteita ja kuvaamme aihetta, itseämme ja toisiamme,

aikaamme ja sen institutionaalisia rakenteita ja toimintatapoja. Diskursseilla on myös kyky rajata, määrittää, muuttaa sekä asemoida ilmiötä ja ihmisiä. Niillä voidaan myös jäsentää tietty kuva eli representaatio käsiteltävästä aiheesta ja siihen liittyvistä toimijoista. (emt.; Suoninen 1999, 17–29) Lisäksi diskurssit nostavat tarkastelun kohteeksi ja esille puhujan tai kertojan valitsemat, hänelle keskeiset asiat ja näkökulmat (Burr 2003, 64–65; Riessman 2008, 2–8).

Jokinen ym. (1993, 27) toteavat, että diskurssin käsite sopii hyvin tutkimuksiin, joissa kiinnostuksen kohde on ilmiöiden historiallisuudessa tai institutionaalisissa käytännöissä. Diskurssianalyttinen tutkimusote on valittu näkökulmaksi, koska tutkimuskohteena ovat työhön sitoutumiseen liitetty merkitykset, joita tutkitaan hyvinvointityön institutionalisoitumisen ja hyvinvointiammattien ehtojen historiallisen muuttumisen kontekstissa. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten erikäiset sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammattilaiset merkityksellistävät työhön sitoutumistaan ja minkälaisia toisistaan eroavia merkityksiä aineistosta on löydettävissä. Lisäksi mielenkiinnon kohteena on se, mitä seurauksia näillä erilaisilla sitoutumisen merkityksillä on. Tutkijan havainto jo aineistonkeruuvaiheessa oli se, että työntekijät painottivat erilaisia asioita työhön sitoutumisestaan. Tämä herätti kiinnostuksen selvittää, mitä eroavaisuuksia aineisto sisältää, miten tämä selittyy ja mitä merkitystä erisältöisellä työhön sitoutumisen tulkinnoilla on.

Tutkimusaineisto koostuu sekä kirjoitetuista (14 kpl) että suullisista (19 kpl) työhön sitoutumisen merkitysten pohdintoista ja tulkinnoista. Aineisto on koottu vuosina 2005–2007 alan ammatillisissa lehdissä olleiden ilmoitusten sekä Pirkanmaan alueella toimiville työntekijöille kohdistetun haastattelupyyntöjen avulla. Ilmoituksessa informoitiin kertojia tutkimuksen kahdesta mielenkiinnon kohteesta, joita ovat työhön sitoutumisen ja elämänkulun väliset yhteydet sekä se, mitä työhön sitoutuminen kertojalle merkitsee. Lehti-ilmoituksessa pyydettiin kertomaan niistä asiakokonaisuuksista, jotka kertoja itse kokee keskeisiksi työhön sitoutumisessa. Samoin haastattelussa pyrittiin toteuttamaan kerronnallista lähestymistapaa, missä haastateltavan nostamat kokemukset, merkitykset ja omat painotukset pyritään saamaan esille (Hyvärinen & Löytyniemi 2005).

Diskurssianalyttisessä tutkimuksessa on tärkeää huomioida tilannekonteksti eli se sosiaalinen tilanne, jonka osana kielenkäyttö on. Tilannekontekstiin sisältyvien roolien ja toimijuuksien avulla tutkija voi tarkastella kielenkäytön ja sosiaalisen toiminnan välistä suhdetta. (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 31–34.) Tutkijan omat taustat (sosiaalityöntekijän koulutus, opetustyö sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla ja tutkittavan alan tuntemus) vaikuttivat haastattelutilanteen roolien muotoutumiseen siten, että tutkijan ja tutkittavien välistä suhdetta voi luonnehtia epävirallisiksi ja samaa alaa tuntevien henkilöiden välisiksi keskusteluiksi.

Kaikilla aineiston henkilöillä on joko sosiaali- tai terveydenhuoltoalan koulutus. Useimmilla on useita jatko- ja lisäkoulutuksia. Tutkimus kohdistuu työ- ja virkasuhteisiin pohjautuvaan hyvinvointityöhön, joten kotona tehtävä hoivatyö rajautuu tutkimuksen ulkopuolelle. Aineistossa oli 30 naista ja kolme miestä. Nuorimmat aineiston vastaajista ovat hieman yli 20-vuotiaita, vain muutaman vuoden työkokemuksen omaavia, vanhimmat puolestaan yli 65-vuotiaita, joilla työkokemusta on kertynyt jopa yli neljäkymmentä vuotta.

Se, miten kieltä tulkitaan ja ymmärretään, riippuu kontekstista eli kieltä ympäröivästä todellisuudesta. Analysoinnissa on etsitty työhön sitoutumisen merkityksiä ja diskursseja yhdistäen yksilön käsitykset työhön sitoutumisesta eli mikrotaso sekä hyvinvointityön institutionalisoituminen ja työn ehtojen muuttuminen eli makrotaso. (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 29–34.) Analysointi on toteutettu monivaiheisesti ja aloitettu sisälönanalyysillä kysymällä mitä työntekijät kertovat työhön sitoutumisesta. Merkityksiä on pyritty saamaan esille myös kysymyksillä miten sitoutumista on määritelty ja rajattu. Koska ihmisen tuottama kerronta on vaihtelevaa ja moniäänistä, on merkitysten ja kertojan painotusten esille saamiseksi keskeistä kiinnittää huomiota kenen ja mistä näkökulmasta kertoja kertoo (Pöysä 2009).

Näkökulmien lisäksi analysoinnissa on kiinnitetty huomiota vastaajien käyttämiin yksittäisiin käsitteisiin ja vertailtu niitä kertojien välillä. Tällä tavalla on saatu esille esimerkiksi keski-ikäisten kertojien käyttämät niin sanottuun uuteen julkisjohtamiseen yhdistetyt käsitteet, kuten kilpailuttaminen, tehokkuus ja tuottavuus, millä on merkitystä tämän tutkimuksen kysymyksenasettelun

kannalta. Merkitysdiskurssien analysoinnin jälkeen niitä on vertailtu toisiinsa ja lopuksi selvitetty, mitä

seurauksia erisisältöisillä merkityksillä on. Taulukko I havainnollistaa analysoinnin vaiheet.

Taulukko I. Analysoinnin vaiheet.

Analysoinnin tavoite	Analysoinnin kysymykset	Analysoinnin taso
1. Merkitykset esille	Mitä sitoutumisesta on kerrottu? Miten määritelty? Miten rajattu? Mistä tai kenen näkökulmasta? Mitä käsitteitä käytetty?	Työntekijän mikrotaso
2. Eri-ikäisten työntekijöiden diskurssien vertailu	Miten sisällöllisesti eroavat? Mitä sulkevat kerronnasta pois? Mitä painotavat tai korostavat?	Työntekijöiden mikrotaso
3. Miten hyvinvointityön institutionalisoituminen näyttäytyy kielessä? Teoreettisen kontekstin ja aineiston yhdistäminen	Miten hyvinvointityön yhteiskunnallistuminen ja kieli yhdistyvät toisiinsa diskursseissa?	Yhteiskunnallinen makrotaso
4. Mitä seurauksia erisisältöisillä merkityksillä on?	Mitä seurauksia ja mihin asiakokonaisuuksiin ne liittyvät?	Työntekijän taso ja yhteiskunnallinen taso

Diskurssianalyysin näkökulman mukaan puhe on moninaista ja rakentuu useasta eri näkökulmasta. Tutkijan erityinen mielenkiinto voi kohdistua juuri moninaisuuteen ja muuttuviin merkityksiin ja diskursseihin. (Pietikäinen & Mäntynen 2009, 37–47.) Myös tässä tutkimuksessa vastaajien puhe on moninaista ja puheessa yhdistyy eri diskursseja. Yksittäisen henkilön puhe ei näin ollen kuulu ainoastaan yhteen diskurssiin Työntekijöiden vastauksissa sisällöt liukuvat osittain päällekkäin ja sisältävät samoja yksityiskohtia (esimerkiksi kertojien kiinnostuksen omaa alaa kohtaan ja tarve oppia työssä).

Analyysin perusteella on kuitenkin mahdollista jakaa työntekijöiden työhön sitoutumiselle rakentamat merkitysten painotukset kolmeen toisistaan poikkeavaan päädiskurssiin. Diskurssit jakautuvat ikäryhmittäisesti: 1) ikääntyneiden, yli 55-vuotiaiden työntekijöiden diskurssi, 2) keski-ikäisten, iältään noin yli 35-vuotiaiden työntekijöiden diskurssi sekä 3) nuorten, uran alkuvaiheessa olevien työntekijöiden diskurssi. Jaottelun perusteena on eri-ikäisten työntekijöiden tuottaman sisällöllisten merkitysten painostusten samankaltaisuus. Samankaltaisuus kielessä ilmeni siten, että ikääntyneiden työntekijöiden diskurssin keskeisin perusta oli kutsumuksellinen suhtautuminen työhön, keski-ikäisillä ammatillisuus ja pyrkimys oman alan laajaan ymmärtämiseen sekä nuorilla työntekijöillä epävarmuus työelämän pelisääntöistä ja hyvinvointityössä pysymisestä.

Tutkimukseen valitut otteet sisältävät vastaajien kuvauksia itsestään ja sitoutumisesta, sitoutumisen määrittelyä ja rajausta sekä näkökulmia,

joita vastaajat ovat nostaneet esiin. Sitaatin lopussa oleva K tai H tarkoittavat kirjoitettua tai haastatteluun perustuvaa otetta.

Diskurssi perinteisestä työolajaliteetista

Ikääntyneiden ja lähellä eläkeikää olevien työntekijöiden työhön sitoutumisen merkitykset rakentuvat kutsumuksellisuuden varaan. Uurautumisen käsitteen lisäksi heidän käyttämiään ilmaisuja ovat muun muassa omistautuminen, palveleminen, ahkeruus, työ on elämän kantava voima ja voimakas vastuuntunto. Heidän voidaan tulkita edustavan Henrikssonin (1998), Eriksson-Pielan (2003) sekä Ericksonin ja Piercen (2005, 284–285) mukaista perinteistä hyvinvointivaltion naisten työolajaliteettia, minkä taustalla on työntekoa kunnioittava perinne. Heistä voi myös Leila Simosen tavoin (1990, 107–114) käyttää nimitystä kutsumuksen sukupolven hoivatyöntekijät. Kutsumuksellisuus konstruoituu heillä lapsuudesta. Eräs anestesiahoitaja kirjoittaa, että ”Lapsuudessani työllä oli elämänhallintaan suuri merkitys. Kuulin useasti sen, että työ on kaiken perusta.” Kirjoittaja toteaa, että hän on saanut elämänhallinnan ja työelämän oppinsa lapsuudesta. Näin hän rakentaa selvän jatkuvuuden lapsuuden ja nykyisen työhön sitoutumisen välille.

Kutsumus näyttäytyy diskursseissa ahkeruutena, ääri rajoilla työskentelynä, työn tekemisenä enemmän kuin vaaditaan sekä intohimona työtä kohtaan. Vastaajat korostavat asiakkaiden ja potilaiden palvelemista, mutta tulkitsevat sitoutumistaan myös organisaation toiminnan

näkökulmasta. Alla oleva näyte kuvaa potilaaseen sitoutumista sekä myös Meyerin ja Allenin (1997) mukaista voimakasta kiinnittymistä organisaatioon, sillä kertoja kuvaa sitoutumistaan siten, että haluaa tehdä parhaansa potilaille ja panostaa organisaation hyväksi käyttäen myös omaa vapaa-aikaansa työpäivään valmistautumiseen. Kuvaus itsestä ja sitoutumisesta korostaa työn suurta merkitystä tekijälleen.

Itse asiassa olen ollut jo puolta tuntia ennen varsinaisen työajan alkamista valmistelemassa omaa työpäivääni, jotta voisin ilman kesken-eräisiä töitä olla vastaanottamassa ensimmäisen ja myös seuraavat saliini tulevat potilaat. (K, anestesiasairaanhoitaja)

Vahvaa kollektiivisuuden tunnetta ja organisaatioon sitoutumista on todettavissa aineiston kohdissa, joissa vastaajat pyrkivät uhrautuvan potilastyön lisäksi toimimaan myös siten, että kaikilla työyhteisön työntekijöillä olisi hyvä olla. Kertajat asettavat näin suuret vaatimukset itselleen pyrkiessään kantamaan huolta myös kollegojen hyvinvoinnista. Pahimmillaan nämä vaatteet voivat aiheuttaa uupumusta ja väsymistä. Kaikesta huolehtivan sitoutumisen kannatteleva voima hiipuu monimutkaistuneen ja jatkuvasti muuttuvan työelämän edessä (Sennett 2002; 2007; Julkunen 2008, 112–117). Tämä tulee ilmi seuraavan otteen yllättävästä käänteestä.

Sitoutuminen ilmenee minussa vastuunottamisena ja innostajana, että työyhteisössä kaikki voisivat hyvin. Olen aina ollut halukas työskentelemään enemmän kuin mitä minulta työssäni muodollisesti vaaditaan. Luovuuteni on muodostunut suorastaan intohimoksi työtäni kohtaan. Nyt, juuri tällä hetkellä olen todella väsynyt ja uupunut työstäni. Positiivisuuteni tahtoo väkisin kadota, kun ei kerta kaikkiaan jaksa. (K, perushoitaja)

Osalle ikääntyneistä vastaajista kutsumus on koko elämänkulun ajan merkinnyt voimavaraa työhön mistä edelleen pidetään kiinni. Se eroaa nuorten työntekijöiden sitoutumiselle antamista merkityksistä mistä voi seurata ristiriitatilanteita työyhteisöissä. Ristiriitoja syntyy, kun nuorempien työntekijöiden sitoutumisen merkitykset eivät perustu omistautumiselle ja työlle uhrautumiselle. Seuraava ote kuvaa ristiriitatilannetta työyhteisössä sekä sitoutumisen rajausta, missä ikääntynyt työntekijä määrittelee asioita, mitä ei katso kuuluvan työhön sitoutumiseen.

Asioita, joita mielelläni kierrän, ovat itsekeskeisyys, omien kotiasioiden esillä pitäminen, laiskuus ja negatiivisuus. Se, että edellytetään työpaikalta henkilökohtaista hyötyä, saa minut voimaan pahoin. Olen joitakin kertoja ollut vastakkain isonkin joukon kanssa tässä asiassa ja pysynyt kannasani. Kaikkia ei miellytä ehdottomuus työssä eikä omistautuminen työlle. (K, sairaanhoitaja)

Kutsumuksellisuuteen pohjautuvat merkitykset näyttäytyivät useissa ilmaisissa erona nuorimpien ja ikääntyneiden työntekijöiden välillä. Samoin Sennettin (2007, 76) mukaan postmodernissa yhteiskunnassa juuri nuorten osalta uhrautumisen etiikka on vahvimmin heikentynyt.

Diskurssi ammatillisuudesta

Gubrium ja Holstein (2009, 161–172) korostavat, että ammatteja tutkittaessa kertomuksissa on mukana ammatillinen sosialisatio. Myös tässä tutkimuksessa työntekijöiden, joilla työkokemusta on noin 20 vuotta, työhön sitoutumisen diskurssi rakentuu koulutukselle, ammatilliselle sosiaalisuudelle ja oman työtoiminnan jatkuvalle pohdinnalle. Alla oleva ote kuvaa tyyppillisesti työn laajaa pohdintaa sekä hyvinvointityöhön kytkeytyviä moninaisia sosiaalisia suhteita ja rakenteita, joita pyritään ymmärtämään.

Mielestäni tänä päivänä minulla on jo laajempi ymmärrys siitä, miten hoitotyö sarallaan kytkeytyy yhteiskunnan tarpeisiin, poliittiseen päätöksentekoon ja yhteiskunnan kehitysprosesseihin globaalisestikin. (K, psykiatrinen sairaanhoitaja)

Keski-ikäisten työntekijöiden kieli sisältää lukuisia uuteen julkisjohtamisen malliin yhdistettäviä käsitteitä, ja he korostavat jatkuvan koulutuksen ja uudistumisen merkitystä työhön sitoutumisessaan. He edustavat ajanjaksoa, jossa ryhdyttiin korostamaan hyvinvointiammattien professionaalisuutta ja menetelmällistä osaamista (Wrede ym. 2008; Anttonen 2009). Seuraavista otteista on luettavissa uuden julkisjohtamisen mallin käsitteitä (Kovalainen 2004) ja niiden sisäistyminen hoivatyöntekijöiden ajatteluun ja arkeen. Otteet määrittelevät sitoutumista ja kuvaavat merkitysten muuttumista ikääntyneisiin työntekijöihin verrattuna. Ahkeruus ja omistautuminen ovat muuttuneet rakenteisiin liittyväksi tehokkuudeksi ja taloudellisuudeksi.

Työhön sitoutuminen on minulla sitä, että teen minulle määritellyt tehtävät tehokkaasti, talo-

udellisesti ja asiakkaan hyvään keskittyen. (K, perushoitaja)

Mää oon sanonnu jo vuosia, että sosiaalitoimeen tulis saada yrittäjähenkisyyttä... Mun mielestä on hyvä asia, että tulee tämmöstä taloudellista ja tehokkuus-ajattelua. (H, johtaja päihdehuolto)

Selkeä ero ikääntyneiden ja keski-ikäisten työntekijöiden diskurssien välillä liittyy juuri kutsu- ja motivaatioon. Hyvinvointityötä ei ammatillisuutta ja omaa jaksamista korostavien keski-ikäisten kertojien mukaan tule tehdä maailman parantamisen ja uhrautumisen näkökulmasta, sillä siitä seuraa uupumus ja työntekijän toimintakyvyttömyys. Alla olevan työntekijän kannanoton merkitys on työhön sitoutumisen rajaamisessa. Työntekijä rajaa työlle uhrautumisen pois hyvinvointityöhön sitoutumisesta, sen ammatillisuudesta ja työntekijän työhyvinvoinnista. Tulos on vastakkainen Eriksson-Pielan (2003, 93) tuloksiin nähden, missä hoitajat perustelivat työtään muun muassa uhrautuvuudella.

Niin on niitä, jotka tulee tän kaltaseen työhön ajatuksella, että tulee ja pelastaa. Sitte ei kuitenkaan käytännössä kykene sitä tekeen. Jossain kohtaa palaa totaalisesti loppuun ja kynnistyy. (H, johtaja lastensuojelu)

Keski-ikäisten työhön sitoutumisen diskurssi rakentuu vahvasti myös asiakkaiden kautta, sillä heillä yksi keskeinen sitoutuminen kohde ovat asiakkaat ja potilaat. Ydintehtävän pohdinta on kertojille tärkeää, jotta työyhteisössä tehdään oikeita asioita asiakkaiden tarpeista lähtien. Sitoutumista lisäävää on se, että työntekijät, organisaation hallinto ja päättäjät ovat samaa mieltä työyhteisön perustehtävästä. Se lisää myös työn tehokkuutta, tuottavuutta ja työn laatua.

Kun saa tehdä omaa ydintehtäväänsä, se sitouttaa. Ei saa olla hallinnon kanssa ristiriitaisuutta siitä, mikä yksikön perustehtävä on. (H, ohjaaja)

...tietää sen, mikä on oma roolinsa ja ruutunsa eli mikä on tämän meidän toimiston perustehtävä. Kyllä koko kaupungin sosiaalitoimen pitää huolehtia tästä ja että kaikki annamme hyvää työpanosta. Kokonaisuuden hahmottaminen! Mulla on semmonen juju, että täytyy enemmän lähteä asiakkaista käsin. (H, johtava sosiaalityöntekijä)

Yllä olevassa otteessa asiakasnäkökulman korostuminen kuvaa samaa pohdintaa Silva Tedren

(2001, 36) kanssa siitä, että poliittisessa päätöksenteossa on aina kysyttävä keneen kulloinkin huomio kiinnittyy, kenen oikeuksia, velvollisuuksia ja mahdollisuuksia nostetaan esiin, kenen taas häivytetään. Uhkana sitoutumiselle, asiakaslähtöisyydelle ja työn laadulle kertojat kokevat liian nopeasti ylhäältä alaspäin annetut hallinnollis-organisatoriset muutokset. Näkökulma, minkä kautta työntekijät puhuvat, on näin myös hallinnollis-rakenteellinen. Se sisältää huolen siitä, että hyvinvointityön etiikkaa ei korosteta tarpeeksi ja että asiakkaan näkemykset sivuutetaan (vrt. Anttonen & Zechner 2009, 34–37; Henriksson & Vrede 2008, 124–128). Alla olevassa näytteessä haastateltava määrittelee työntekijän ja asiakkaan suhdetta hallinnollisiin rakenteisiin. Hänen mukaansa nopeatempoiset hallinnolliset muutokset eivät jatkuvuutta ja vastavuoroisuutta edellyttävässä hoito- ja huolenpitotyössä ole asiakkaiden ja työntekijöiden kannalta myönteisiä päätöksiä.

Sitoutumista on nakertannu sellaset asiat, että tulee niin hirveesti, kauheen nopeesti jotain muutosta ja hirveellä hölkällä mennään ja sit mää koen, että mulla on aika pitkä työkokemus hoitamisesta ja nään ettei heiän [päihdeasiakkaiden] kanssa pidä hötkyillä... voi olla uudistushaluinen, mutta pitäis olla jalat maassa. (H, ohjaaja)

Myös Laine (2005), Eriksson (2005) sekä Schalk ja Freese (2000) ovat havainneet tutkimuksissaan, että hyvinvointialan työntekijän työhön sitoutuminen heikkeni huomattavasti, mikäli organisaatiossa tapahtuvien muutosten vuoksi hoidon laatu heikkeni. Työhön sitoutumista heikensi tämän aineiston keski-ikäisillä vastaajilla myös kokemukset siitä, ettei työn tekeminen mahdollistu eettisesti hyvin tai mikäli he kokevat etteivät tule kuulluksi asiantuntijoina ja osajoina. Näissä ristiriitaisissa tilanteissa seurauksena on luottamuksen heikkeneminen työnantajaan ja omaan työorganisaatioon. Tällöin vastaajat luottavat vain omaan ammattitaitoonsa.

Mun merkittävin työhön sitoutumisen vaikuttaja on se, että mun mielipiteitä, että mää todella koen, että mua kuullaan ja että sillä on merkitystä, mitä mää sanon. (H, vastaava ohjaaja)

Se, mitä meillä on muutoksissa, on meidän ammattitaito ja siihen voi luotta. Ei tässä paljon muuhun voi luotta. (H, psykologi)

Kuitenkin vahva organisaatioon sitoutuminen edellyttää vastavuoroisuuteen pohjautuvaa luottamusta organisaation sisällä ja mahdollisuutta oman osaamisen ja ammattitaidon täydelliseen hyödyntämiseen (Baruch 1998).

Diskurssi epävarmuudesta

Tutkimusotoksen nuorimmat työntekijät ovat olleet työelämässä vasta muutamia vuosia. Heillä työhön sitoutumisen diskurssin voi kategorisoida sisältävän epävarmuutta työelämään sosiaalistumisen ja hyvinvointityössä pysymisen suhteen. Diskurssin voidaan tulkita kuvaavan työmarkkinoiden epävakautumista, prekaariutta sekä työelämän vastavuoroisuuden ja ljaliteetin heikentymistä (Lehto & Sutela 2008; Joensuu 2006; Baruch 1998). Heidän usein käyttämät käsitteet, kuten pelisäännöt, normit, työyhteisön hyväksyntä, työkaverit, työyhteisön tapahtumat, tuki, perehdytys, määräaikaisuus, sijainen, pätkätyöt, oikeudet, velvollisuudet ja säästötoimet kuvaavat juuri työelämässä toimimista ja organisaation yhteisöllisyyttä.

Seuraava näyte kuvaa työelämässä olemista, siellä toimimista sekä työyhteisön pelisääntöjen, määräysten ja normien omaksumista. Vastaja määrittelee ja rajaa sitoutumista niin, että työntekijä, joka ei tule siistinä ja työajan mukaisesti töihin tai ei toimi työelämän ja työyhteisön pelisääntöjen mukaisesti, ei ole sitoutunut työhönsä.

Mää mietin sitä sitoutumista sillä tavalla, että onhan siinä käytännön juttukin, että tulee töihin ajallaan ja siistinä ja ne pelisäännöt. (H, kättilö)

Teoreettisissa työhön sitoutumisen malleissa (Drucker 1959; Morrow 1993; Lee ym. 2000; Meyer & Allenin 1997) ei korostu työelämän pelisääntöjen omaksuminen, mutta tässä aineistossa nuorten työhön sitoutuminen rakentui sääntöjen pohdinnan kautta. Yhteisöllisyyttä kuvaavien käsitteiden toistuminen puolestaan merkitsee kollektiivisuuden ja sosiaalisten tarpeiden voimakasta merkitystä nuorten työntekijöiden työhön sitoutumisessa. Alla oleva näyte nostaa esille yhteisöllisyyden ulottuvuuksiksi työyhteisön hyväksynnän ja osallisuuden työajan ulkopuolella tapahtuvaan toimintaan ja sen suunnitteluun.

Sitte mulle on se työyhteisö ollu aina sillainkin tosi tärkeä. Mää tiedän, että töihin ei mennä työkaureitten takia, mutta oon tykänny aina hirveesti lähtee kaikkiin yhteisiin tapahtumiin työajan ulko-

puolella ja järjestää niitä... työyhteisön hyväksyntä on tosi tärkeä juttu mulle. (H, sairaanhoitaja)
Kertojat liittivät yhteisöllisyyteen myös kokeenempien työntekijöiden antaman palautteen ja sosiaalisen tuen. Nämä ovat myös muiden tutkijoiden (Pöyliö & Suopajarvi 2005) mukaan juuri nuorten työhön liittämiä keskeisiä merkityksiä. Edellinen näyte ei sisällä pohdintaa työn eettisyydestä. Samoin huoli mahdollisuudesta hoitaa potilasta tai asiakasta mahdollisimman hyvin rajautuu nuorten työntekijöiden kielestä pois. Nuoret työntekijät käyttävätkin vanhempia työntekijöitä vähemmän käsitteitä potilas, asiakas, ammatillisuus, osaaminen, eettisyys, tarpeet tai vuorovaikutus. Diskurssi vahvistaa Phillipsin (2007, 122–129) tuloksia siitä, että uran alkuvaiheessa olevien kertomuksissa on vain vähän ilmaisia hyvinvointityön eettisyydestä ja alan keskeisimmistä toiminnoista, kuten työntekijän emotionaalista valmiuksista sekä potilaan tai asiakkaan kohtaamisesta.

Työmarkkinoiden prekaarius (Joensuu 2006, 60–68; Julkunen 2004, 183; 2008, 112–117) tuli esille vastauksissa kahdella tavalla. Kun kertoja oli epävarma siitä, mihin haluaa sijoittua oman alan työkentässä, ovat pätkätyöt antaneet monipuolista kokemusta alasta ja näin edesauttaneet oman ammatillisen suuntautumisen kohdentumista. Samoin kuin Lehto ja Sutela (2008, 39) toteavat tutkimuksessaan, vastaajat eivät vapauden näkökulmasta katsottuna ole kokeneet pätkätyöläisyyttä ja työelämän epävarmuutta ongelmallisena. Seuraavan otteen keskiössä on ammatillisen epävarmuuden ja noviisiuden vaikutus sitoutumiseen. Työntekijä kuvaa itseänsä ja sitoutumistaan heti koulutuksen jälkeen sekä pohtii ja selittää syytä visioiden ja sitoutumisen puuttumiselle. Työtä tehtiin epävarmassa työllisyysstilanteessa päivä kerrallaan, jolloin työhön sitoutumisesta puuttuivat nykyisin tärkeänä pidetyt tulevaisuuden perspektiivi sekä kehittäminen. Organisaatioon kiinnittymisen ja samaistumisen (Meyer & Allen 1997) voidaan otteen perusteella tulkita olevan häilyvää.

Jos aattelee valmistumisen jälkeen, niin jotenkin sitä haki kauheesti, että mikä se on se mun paikani. Ei ollu semmosta niinku perspektiiviä, että olisin kauheesti miettiny, että haluunko mä kehittää sitä työtä. Mää en tienny, oonko mä siinä työpaikassa vielä muutaman kuukauden kulut-

tua. ... oli semmone häilyvä aika, ... tietyllä tavalla sitouduin siihen päivä kerrallaan tekemään sen, ei mulla varmaan sillon nuorena vastavalmistuneena, niin tuskin mulla sillon mitään visioita ja ideoita oli. (K, sosionomi AMK)

Pätkätyöläisyys saa kertomuksissa erilaisen merkityksen, kun nuoret tulkitsevat sitä oman työyhteisöasemansa kautta. Nuoret työntekijät kokevat asemansa työyhteisössä olevan epävarmemman ja heikomman kuin vakituisilla työntekijöillä. He toivovat kuitenkin tulevansa hyväksytyiksi myös ammatillisesti täysivaltaisiksi työyhteisön jäseniksi, vaikka olisivat vain sijaisia. Alla olevissa näytteissä työntekijät kyseenalaistavat työyhteisön oikeudenmukaisuuden. He asemoivat itsensä alempiarvoiseksi työntekijöiksi suhteessa muihin työntekijöihin.

Miksi minun pitäisi sitoutua työhöni, jos työnantajan ei sitoudu minuun? Määräaikaisena työntekijänä minulle kuuluvat samat velvollisuudet, mutta oikeudet eivät ole samat. (K, sosionomi AMK)

Tähän mennessä en ole missään saanut vaikuttaa. Olenhan minä vain sijainen! Vielä näinkin pieni asia ottaa päähän ja horjuttaa työntekijän halua, vaikka juuri tässä vaiheessa työntekijän on korkeimmillaan ja uuden taidon oppiminen. (K, sairaanhoitaja)

Otteista on tulkittavissa Baruchin (1998) mainitsemaa molemminpuolista lojaliteetin puutetta, missä vastavuoroisuus työntekijän ja työnantajan välillä on vähentynyt. Odotusten ja todellisen arjen ristiriidat rakentuvat pienistä asioista, mitkä otteiden mukaan kuitenkin horjuttavat voimakkaasti nuoren työntekijän sitoutumista.

Työhön sitoutumisen esteiksi nuoret työntekijät mainitsevat alan rakenteelliset tekijät, kuten julkisen sektorin säästötoimet, huonon palkkauksen sekä heidän kokeman alan yleisen heikon arvostuksen. Samaan tulokseen on päättynyt Kirpal (2004) tutkiessaan rakenteellisten tekijöiden vaikutusta sairaanhoitajien ammatilliseen identiteettiin ja työhön sitoutumiseen. Alla olevassa otteessa lopputulos voi olla hyvinvointipalveluiden työmarkkinoiden kannalta merkittävä, mikäli kertojan mainitsema alan vaihtaminen toteutuu laajassa mittakaavassa. Sitätaatti sisältää selkeästi epävarmuutta ja heikkoja kiinnittymistä, ei ainoastaan omaan organisaatioon, vaan myös omaan alaan.

Suuri este sitoutumiselleni on kunnallisen sektorin jatkuvat säästötoimet. Ne rasittavat koko työyhteisöä ja latistavat yleistä motivaatiota ja työhön sitoutumista. Tärkeä sitoutumisen latistaja on hoiva-alan surkea palkkaus. Koen tekevänä äärimmäisen tärkeää ja vaativaa työtä, mutta palkka on ala-arvoinen. Kovien arvojen yhteiskunnassa hoiva-alaa ei yksinkertaisesti arvosteta. Tiedän monia, jotka ovat jo vaihtaneet tai suunnittelevat vaihtavansa alaa tämän surkean tilanteen vuoksi. Huonoina päivinä suunnittelen itse samaa. (K, sosionomi AMK)

Pohdinta

Tässä tutkimuksessa on selvitetty, miten eri-ikäiset sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammattilaiset merkityksellistävät työhön sitoutumistaan ja minkälaisia toisistaan eroavia merkityksiä aineistosta oli löydetävissä. Lisäksi mielenkiinnon kohteena oli se, mitä seurauksia näillä erilaisilla sitoutumisen merkityksillä on.

Diskurssianalyysi ja eri-ikäisten työntekijöiden vastausten vertailu toi esille uutta tietoa niistä asiakokonaisuuksista, joita työntekijät pitävät keskeisenä työhön sitoutumisessaan. Aineiston analysointi hyvinvointipalveluiden institutionaalisoitumisen ja hyvinvointiammattien ehtojen muuttumisen kontekstissa toi puolestaan esille sen, kuinka hyvinvointipalvelujärjestelmän ja sen rakenteiden muuttuminen näyttäytyy työntekijöiden diskursseissa. Keskeisinä tuloksina voidaan pitää sitä, että eri-ikäisten työntekijöiden työhön sitoutuminen ja siihen liitetyt merkitykset ja diskurssit ovat sisällöltään ja näkökulmiltaan erilaisia ja että erilaisilla työhön sitoutumisen merkityksillä on monia vaikutuksia hyvinvointipalveluille, organisaatioille, hyvinvointityön laadulle sekä työn mielekkyyden kokemiselle. Diskurssit ovat siis muuttuneet ja uusia yllättäviä merkityksiä on syntynyt.

Diskurssit sisältävät myös vastaajien kannanottoja hyvinvointityön vallitseviin toiminnan ehtoihin sekä rakenteellisiin tekijöihin, jotka vaikuttavat työhön sitoutumiseen. He ilmaisevat diskurssien kautta mahdollisia ja toivottavia olosuhteita sekä huolen omasta asemastaan ja mahdollisuuksistaan selvittää hyvinvointityön haasteista. He haluavat nostaa esille hyvinvointityön ja työelämän ongelmakohtia, joihin he eivät itse koe pystyvänsä riittävästi vaikuttamaan

ja mitkä kuitenkin vaikuttavat vahvasti heidän työhön sitoutumiseen ja tulevaisuuden valintoihin. Taulukko 2 on kooste työhön sitoutumisen

diskurssien sisällöistä, niitä selittävästä hyvinvointialan työn ehtojen muuttumisesta sekä merkitysjärjestelmien erilaisuuksien seurauksista.

Taulukko 2. Työhön sitoutumisen diskurssit.

	Sitoutumisen diskurssin sisältö	Diskurssin yhteys teoriaan	Diskurssin mukainen seuraus
Ikääntyneet työntekijät	Kutsumus ja vahva kollektiivisuuden kokemus. Rakentuu työntekijän omasta lapsuudesta sekä potilaan ja organisaation näkökulmista.	Perinteinen työolajaliteetti.	Ristiriitatilanteet organisaatiossa suhteessa nuorempien työntekijöiden erilaisiin merkitysjärjestelmiin. Työntekijän omien voimavarojen hiipuminen.
Keski-ikäiset työntekijät	Tavoitteena ammatillinen toiminta sekä työn ja hyvinvointialan rakenteiden laaja pohdinta ja ymmärtäminen. Rakentuu koulutukselle ja asiantuntijuudelle sekä asiakaslähtöisyydelle. Ei kutsumusta.	Edustaa profesioiden ja menetelmäoppien korostamisen aikakautta sekä uuden julkisjohtamisen oppeja.	Eettisen ja ammatilliset ristiriitatilanteet työssä, mikäli työn tekeminen hyvin ei mahdollistu. Työn laadun heikkeneminen.
Nuoret työntekijät	Epävarmuus työelämän pelisäännöistä ja hyvinvointityössä pysymisestä. Rakentuu työelämän normien ja yhteisöllisyyden kautta. Ei huomattavasti potilas-/asiakaspuhetta.	Epävakaat työmarkkinat ja työelämän vastavuoroisuuden ja lojaalisuuden heikentyminen.	Pätkätyöt ei ongelmallisia etsittäessä omaa paikkaa hyvinvointityön kentässä. Pätkätyöt ongelmallisia pohdittaessa nuoren työyhteisöasemaa. Heikoiksi koetut alan rakenteelliset tekijät horjuttavat sitoutumista.

Ikääntyneiden työntekijöiden työhön sitoutumisen kertomukset perustuvat kutsumuksellisuuteen, uhrautuvaan toisten palvelemiseen ja ankaraan työetiikkaan. Iäkkäiden työntekijöiden elämäntilannetta ja työelämän ehtoja yhdistää perinteinen sukupuolisopimus, pitkät, vakaat ja turvalliset työsuhteet, joiden varaan he ovat työhön sitoutumistaan rakentaneet. Tästä syystä he kokevat epävakautta sisältävien työelämänmuutosten koskevan enemmän nuoria työntekijöitä kuin heitä. He ovat vahvasti kiinnittyneitä ja samaistuneita organisaatioon. He haluavat pitää asiakkaiden lisäksi huolta myös kollegoista. Kutsumus merkitsee heille toisaalta voimavaraa, josta edelleen pidetään työyhteisöissä esiintulevien ristiriitatilanteiden uhallakin kiinni. Toisaalta kutsumuksellisuus ja ääriajoilla työskenteleminen merkitsee kuormittavuustekijää, mikä vie työntekijän voimavaroja ja on uhka sitoutumiselle. Organisaation kannalta uhrautuvaisuuteen perustuva kutsumus voi merkitä ristiriitatilanteita arjessa, silloin kun työn lähtökohdat nuoremmilla työntekijöillä ovat erilaiset. Jotta työyhteisö

pysyy toimivana yksilön voimavaroja ylläpitäen, tulee kutsumuksellinen työhön sitoutuminen ja sen voimavara- ja kuormittavuusolot huomioida sekä pyrkiä edesauttamaan ja lisäämään sallivuutta työyhteisöissä.

Keski-ikäisten kertojien työhön sitoutumisen diskurssit rakentuvat ammatillisuuden pohdinnalle. Kertojat ovat ammattiin sitoutuneita ja heillä sitoutuminen kohdistuu vahvasti omaan asiantuntijuuteen ja asiakkaisiin. He edustavat aikakautta, jolloin hyvinvointityössä ryhdyttiin voimakkaasti korostamaan menetelmällistä osaamista, koulutusta ja alan tieteellistämistä ja ovat omaksuneet myös uuden julkisjohtamisen periaatteita työhönsä. Heidän organisaatioon sitoutumistaan uhkaavat liian nopeat, ylhäältä alaspäin annetut hallinnollis-organisatoriset muutokset, mikäli muutostilanteissa työntekijän asiantuntijuus, hoiva-alan eettisyys ja ammatillisuuden lähtökohdat eivät tule huomioituksi. Tämä puolestaan merkitsee sitä, että organisaation ilmapiiri, työn laatu, työyhteisön toimivuus sekä koettu työn mielekkyys voivat heikentyä. Selkeä ero ikääntyneiden työnteki-

joiden diskursseihin liittyy kutsumuksellisuuteen, sillä keski-ikäisten diskurssin mukaan kutsumus sitoutumisen pohjana aiheuttaa työntekijälle uupumusta ja kuormittavuutta sekä vaikuttaa myös ammatillisuuden hämärtymiseen.

Nuorten työntekijöiden diskurssit sisältävät epävarmuutta työelämään sosiaalistumisen ja hyvinvointialalla pysymisen suhteen. Työyhteisöpuhe tuo esille voimakasta yhteisöllisyyden kokemisen tarvetta ja sosiaalisen tuen toivetta työn mielekkyyden lisäämiseksi. Pätkätöitä ja työelämän epävakaisuutta he eivät pidä ongelmallisena, mikäli heillä on epävarmuutta siitä, mihin haluavat sijoittua hyvinvointityön kentässä. Toisaalta he kokevat, että pätkätöitä heikentävät nuoren työntekijöiden asemaa työyhteisössä velvollisuuksien ollessa samat kuin vakaisissa työsuhteissa olevilla mutta oikeudet ja mahdollisuudet kehittää työyhteisöä eivät. Sitoutumista omaan alaan ja organisaatioon nuorilla työntekijöillä heikentävät alaan liittyvät rakenteelliset tekijät. On tärkeää, että uran alkuvaiheessa olevat voivat työskennellä ympäristössä, missä on mahdollista tehdä kysymyksiä työelämään sekä ammatillisuuteen liittyen

ja missä on riittävä yhteisöllisyyden ilmapiiri sekä kokeneempien työntekijöiden ja esimiesten tuki. Koska nuoret harkitsevat aktiivisesti alalla pysymistä ja muita vaihtoehtoja, on alan houkuttelevuuteen kiinnitettävä huomiota, jotta työvoiman saanti hyvinvointipalveluihin on turvattu.

Työhön sitoutumista voidaan pitää tärkeänä voimavarana hyvinvointipalveluille ja alalla toimiville organisaatioille, sillä hoiva-alalla on lähitulevaisuudessa tapahtumassa voimakasta liikehdintää muun muassa eläköitymisen myötä (Hämäläinen 2002). Taloudellinen taantuma pakottaa luomaan entistä tehokkaampia työmenetelmiä, mistä syystä on tärkeää huomioida eri-ikäisten työntekijöiden työhön sitoutumisen rakentuminen ja pyrkiä takaamaan henkilökunnan pysyminen organisaatioissa ja kouluttautumallaan alalla. Niukat resurssit ja kasvavat hyvinvointipalveluiden tarpeet ovat organisaatioille haaste, sillä niiden on kyettävä mahdollistamaan eettisesti hyvä hoito ja hoiva sekä luomaan sitoutumista ylläpitäviä ja edistäviä rakenteita, toimintamalleja ja -kulttuureita työn mielekkyyden takaamiseksi.

Kirjallisuus

- ANTTONEN, A. (2009). *Hoivan yhteiskunnallistuminen ja politisoituminen*. Teoksessa A. Anttonen, H. Valokivi & M. Zechner (toim.) *Hoiva. Tutkimus, politiikka ja arki*. (54–98) Tampere: Vastapaino.
- ANTTONEN, A. & ZECHNER, M. (2009). *Tutkimuksen lähestymistapaja hoivaan*. Teoksessa A. Anttonen, H. Valokivi & M. Zechner (toim.) *Hoiva. Tutkimus, politiikka ja arki*. (16–53) Tampere: Vastapaino.
- BARUCH, Y. (1998). *The Rise and Fall of Organizational Commitment*. *Human System Management*, 17, 135–143.
- BERGER, P. & LUCMANN, T. (2002/1966). *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen*. Tiedonsosiologinen tutkielma. *Suom. Vesa Raiskila*. Helsinki: Gaudeamus.
- BURR, V. (2003). *Social Constructionism. Second Edition*. London: Routledge.
- DRUCKER, P. (1959). *Käytännön liikkeenjohto*. Helsinki: Tammi.
- ERICKSON, K. & PIERCE, J. (2005). *Farewell to the organization man – the feminization of loyalty in high-end and low-end service jobs*. *Ethnography*, 6, 283–313.
- ERIKSSON, I. (2005). *Arbetsliv och känsla av sammanhang*. Teoksessa B. Fjaestad & L-E. Wolfe'n (toim.) *Arbetsliv och samhällsförändringar*. (s. 49–60). Lund: Studentlitteratur.
- ERIKSSON-PIELA, S. (2003). *Tunnetta, tietoa vai hierarkiaa? Sairaanhoidon moninainen ammatillisuus*. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto: *Acta Universitatis Tamperensis* 929.
- GUBRIUM, J.F. & HOLSTEIN, J.A. (2009). *Analyzing Narrative Reality*. London: Sage.
- HENRIKSSON, L. (1998). *Naisten terveys- ja ammatillistumisen politiikka*. Helsinki: Stakes, Tutkimuksia 88.
- HENRIKSSON, L. & WREDE, S. (2004). *Hyvinvointityön ammattien tutkimus*. Teoksessa L. Henriksson & S. Wrede (toim.) *Hyvinvointityön ammatit*. (s. 9–19). Helsinki: Gaudeamus.
- HYVÄRINEN, M. & LÖYTTYNIEMI, V. (2005). *Kerronnallinen haastattelu*. Teoksessa J. Ruusuvaari & L. Tiittula (toim.) *Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vorovaikutus*. (s. 189–222). Tampere: Vastapaino.
- HÄKKINEN, A., LINNANMÄKI, E. & LEINO-KAUKIAINEN, P. (2005). *Suomi, johon suuret ikäluokat syntyivät*. Teoksessa A. Karisto (toim.) *Suuret ikäluokat*. (s. 61–91). Tampere: Vastapaino.
- HÄMÄLÄINEN, H. (2002). *Työvoimareservit ja niiden rakenne Suomessa v. 2000*. Helsinki: Tilastokeskus, *Katsauksia 2002:1*.
- JOENSUU, S. (2006). *Kaksi kuvaa työntekijästä. Sisäisen viestinnän opit ja postmoderni näkökulma*. Jyväskylän yliopisto: *Jyväskylä Studies in Humanities* 58.
- JOKINEN, A. & JUHILA, K. & SUONINEN, E. (1993). *Diskursiivinen maailma: teoreettiset lähtökohdat ja analyttiset käsitteet*. Teoksessa: A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.) *Diskurssianalyysin aakkoset*. (s. 17–47). Tampere: Vastapaino.
- JOKINEN, K. & SAARISTO, K. (2006). *Suomalainen yhteiskunta*. Helsinki: WSOY.

- JULKUNEN, R. (2004). Hyvinvointipalvelujen uusi politiikka. Teoksessa L. Henriksson & S. Wrede (toim.) *Hyvinvointityön ammatit* (s. 168–186). Helsinki: Gaudeamus.
- JULKUNEN, R. (2008). Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- KARISTO, A. (2005). Suuret ikäluokat kuvastimessa. Teoksessa A. Karisto (toim.) *Suuret ikäluokat* (s. 17–60). Tampere: Vastapaino.
- KIRPAL, S. (2004). Work identities of nurses: Between caring and efficiency demands. *Career Development International*, 9, 274–304.
- KOVALAINEN, A. (2004). Hyvinvointipalveluiden markkinointuminen ja sukupuolisopimuksen muutos. Teoksessa L. Henriksson & S. Wrede (toim.) *Hyvinvointityön ammatit* (s. 187–209). Helsinki: Gaudeamus.
- LAINEN, M. (2005). Hoitajana huomennakin. Hoitajien työpaikkaan ja ammattiin sitoutuminen. Turun yliopiston julkaisuja, Sarja C, osa 233.
- LEE, K. & CARSWELL, J.J. & ALLEN, N.J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85, 799–811.
- LEHTO, A.-M. & SUTELA, H. (2008). Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- MEYER, J.P. & ALLEN, N.J. & SMITH, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538–551.
- MEYER, J. & ALLEN, N. (1997). *Commitment in the Workplace. Theory, Research and Application*. London: Sage.
- MORROW, P. C. (1993). *The Theory and Measurement of Work Commitment*. Greenwich, Connecticut, Jai Press.
- PHILLIPS, J. (2007). *Care*. Oxford: Polity Press.
- PIETIKÄINEN, S. & MÄNTYNEEN, A. (2009). Kurssi kohti diskursssia. Tampere: Vastapaino.
- PUSA, O. (1997). Hyvinvointivaltion murros. Teoksessa T.J. Hämäläinen (toim.) *Murroksen aika. Selviääkö Suomi rakennemuutoksesta?* (s. 111–129). Helsinki: WSOY.
- PÖYLIÖ, S. & SUOPAJÄRVI, L. (2005). Perusturva ja punainen tupa. Nuorten osaajien työtä ja asuinympäristöä koskevat odotukset. Helsinki: työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 275.
- PÖYSÄ, J. (2009). Positiointiteoria ja positiointianalyysi – uusia näkökulmia narratiivisen toimijuuden tarkasteluun. Teoksessa S. Hägg, M. Lehtimäki & L. Stenby (toim.) *Näkökulmia kertomuksen tutkimukseen* (s. 314–343). Helsinki: SKS.
- RAUNIO, K. (2009). Olennainen sosiaalityössä. Helsinki: Gaudeamus.
- RIESSMAN, C.K. (2008). *Narrative Methods for the Human Sciences*. London: Sage.
- SCHALK, R. & FREESE, C. (2000). The impact of organizational changes on the psychological contract and attitudes towards work in four health care organizations. Teoksessa K. Isaksson, C. Hogstedt, C. Eriksson & T. Theorell (toim.) *Health Effects of the New Labour Market* (s. 129–143). New York: Kluwer.
- SENNETT, R. (2002). Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Tampere: Vastapaino.
- SENNETT, R. (2007). Uuden kapitalismin kulttuuri. Tampere: Vastapaino.
- SIMONEN, L. (1990). Contradictions of the Welfare State, Women and Caring. Tampereen yliopisto: Acta Universitatis Tamperensis 295.
- SUONINEN, E. (1999). Näkökulma sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen. Teoksessa: A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.) *Diskurssianalyysi liikkeessä* (s. 17–36). Tampere: Vastapaino.
- TEDRE, S. (1999). Hoivan sanattomat sopimukset. Tutkimus vanhusten kotipalvelun työntekijöiden työstä. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja Nro 40.
- TEDRE, S. (2001). Hoivapalveluiden muutokset 1990-luvulla – miten hoiva politisoidaan 2000-luvulla? Teoksessa *Hyvinvointivaltio organisoituu uudelleen – entä sukupuolijärjestelmä? Raportti seminaarista 9.5.2001* (s. 34–44). Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, *Tasa-arvo* julkaisuja 2001:6.
- 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* (s. 15–37). Lund: Studentlitteratur.