



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

LEENA AURIO

Ainaista narinaa vai kehittävää tarinaa

Ikääntyvien hoitotyöntekijöiden
itsensä johtamisen diskurssit

HYVINVOINTIPALVELUJEN KEHITTÄMINEN
JA JOHTAMINEN YAMK
2023

TIIVISTELMÄ

Aurio, Leena: Ainaista narinaa vai kehittävää tarinaa Ikääntyvien hoitotyöntekijöiden itsensä johtamisen diskurssit

Opinnäytetyö, ylempi AMK

Hyvinvointipalvelujen kehittäminen ja johtaminen YAMK

Joulukuu 2023

Sivumäärä: 73

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana on Satakunnan hyvinvointialue. Tutkimustarpeen taustalla vaikuttavat väestön ikääntyminen, eläkeiän nosto sekä hoitajapula. Hyvinvointialueiden toiminnan alkuvaiheeseen sijoittuva prosessi tarjosi mahdollisuuden nostaa ikääntyvien työntekijöiden potentiaalia näkyviin ja kokeilla mahdollisia keinoja itsensä johtamistaitojen edistämiseksi.

Tutkimustehtäviksi valittiin selvittää, miten yli 50-vuotiaat työntekijät kuvaavat psykologisten perustarpeidensa (autonomia, kompetenssi, yhteisöllisyys) täytymistä kertoessaan työstään, muodostaa käsitys, millaisin ilmaisin yli 50-vuotiaat työntekijät kuvaavat itsensä johtamista sekä suunnitella ja toteuttaa toimintatuokioita yli 50-vuotiaiden työntekijöiden itsensä johtamistaitojen kehittämiseksi.

Opinnäytetyön kohderyhmänä käytettiin Kiukaisten Jokimutkan palvelutalojen yli 50-vuotiaita hoitajia, joiden työsuhte oli voimassa tutkimuksen tekoaikaan. Tutkimus toteutettiin laadullisena toimintatutkimuksellisella otteella diskursseihin eli kielenkäyttöön kontekstissa keskittyen.

Aineistona kerättiin kirjoitelmia kolmen ohjaavan kysymyksen pohjalta, jotka analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla diskurssianalyysinä. Kirjoitelma-aineiston lisäksi toimintatuokioiden kuluessa kerättiin osallistuvan havainnoinnin pohjalta kenttäpäiväkirjamerkintöjä, joilla täydennettiin diskurssianalyysiä. Tutkimusaineisto paljasti kymmenen psykologisten perustarpeiden maastoon sijoittuvaa itsensä johtamisen diskurssia.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, ettei ikääntyminen ole tutkimukseen osallistuneille hoitajille vain eläkeiän lähestymistä. Iän myötä oli kertynyt hiljaista tietoa, rauhallisuutta, itsearvoa ja itsetuntemusta, joita jo hyödynnettiin työssä jaksamisen tukena. Itsensä johtaminen koettiin tärkeäksi ja aiheen äärelle pyhäytyminen antoi mahdollisuuden omien ajatusten jäsentämiselle.

Jatkotutkimustarpeina nostaisin ikääntyvien hoitajien työnohjauksellisten keskustelujen ja itsensä johtamiskoulutusten vaikutukset uran jatkoajatuksiin sekä nuorten ikäluokkien itsensä johtamistaitojen tutkimisen.

Avainsanat: diskurssianalyysi, ikääntyvä työntekijä, ikääntynyt työntekijä, itsensä johtaminen, psykologiset perustarpeet, ratkaisukeskeisyys, toimintatutkimus

Abstract

Aurio, Leena: Constant nagging or developing stories Self-management discourses of aging care workers

Master's thesis

Master's degree programme in developing and managing of welfare services

December 2023

Number of pages: 73

The commissioner of this thesis was the welfare area of Satakunta. The need for research was driven by the aging of the population, the raising of the retirement age and the shortage of care workers. The process, located at the beginning of the operation of the welfare areas, offered the opportunity to highlight the potential of aging employees and try out possible ways to promote their self-management skills.

The research tasks were firstly to find out how employees over 50 describe the fulfillment of their basic psychological needs (autonomy, competence, sense of community) when talking about their work. Secondly the task was to gain understanding of how employees over the age of 50 describe self-management, and thirdly to plan and implement activities to develop the self-management skills of employees over the age of 50.

The target group of this thesis was care workers over 50 years of age at Kiukainen Jokimutka service homes, whose employment relationship was valid at the time of the study. The research was conducted with qualitative methods and an action research approach, focusing on discourses, i.e. on the use of language in context.

The research material was collected from the target group by written essays based on three guiding questions. The essays were analyzed using theory-driven content analysis as a discourse analysis. In addition to the written material, field diary entries were collected during the activities based on participant observation, which complemented the discourse analysis. The research material revealed ten self-management discourses located in the field of basic psychological needs.

As a conclusion, it can be stated that aging is not just approaching retirement age for the care workers enrolled in this study. With age, quiet knowledge, calmness, self-compassion, and self-knowledge had been accumulated, which were already utilized to support coping at work. Self-management was felt to be important and stopping at the topic gave them an opportunity to structure thoughts.

For further research, I would point out the effects of aging care workers' job guidance discussions and self-management education on further career thoughts, as well as the study of self-management skills of young age groups.

Keywords: discourse analysis, aging employee, self-management, basic psychological needs, solution orientation, action research

ALKUSANAT

Olen kiitollinen aikuisopintojen mahdollisuudesta ja uskon, että kaikki opinnot hyödyttävät lopulta paitsi opiskelijaa itseään myös yhteisöjä laajemminkin.

Kiitos asumisen palvelujen vastuuyksikön päällikkö Tuula Saarinen sujuvasta tutkimuslupaprosessista sekä kannustavista sanoistasi aina kohdatessamme. Asumispalvelujen esihenkilö Anu Saarnille kiitokset joustavuudesta ja tuesta elinikäisen oppimisen tiellä ja Jokimutkan palvelutalojen hoitajille keskusteluista ja arvokkaista mielipiteistänne.

Suuri kiitos opinnäytetyöni ohjaajalle, TtT, yliopettaja Merja Salliselle täsmällisistä kommenteista sekä opinnäytetyöprosessini rennon määrätietoisesta eteenpäin luotsaamisesta. Titta Vaitiniemeä kiitän suunnitelmani opponoinista.

Puolisoni Hannu ansaitsee kiitoksen arjen vakaana peruskalliona toimimisesta jo vuodesta 1986. Osuvat pohdintasi pitävät jalat maassa, vaikka mieli leijuisi pilvissä.

Kiitos pesästä lentäneet Aleksi, Samuli, Oskari ja Ilona aikuistuesta opinnoissa sekä englannin kielisen tiivistelmän oikoluvusta. Loppuun vielä kiitos Elmerikoirallemme, joka jaksaa uskollisesti kannustaa ylös, ulos ja lenkille.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	7
2 TEOREETTINEN VIIITEKEHYS	10
2.1 Aiempaa tutkimusta aiheesta	10
2.2 Psykologiset perustarpeet	13
2.3 Itsensä johtaminen	16
2.4 Ratkaisukeskeisyys	17
2.5 Ikääntyvä ja ikääntynyt työntekijä	19
3 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT	20
3.1 Toimintaympäristön kuvaus	20
3.2 Oma positioni tutkijana	22
4 TUTKIMUSTEHTÄVÄT	25
5 TUTKIMUSMENETELMÄT	26
5.1 Metodologiset valinnat	26
5.1.1 Toimintatutkimus	28
5.1.2 Diskurssianalyysi	30
5.2 Aineiston hankinta	34
5.2.1 Kirjoitelmien kuvaus	35
5.2.2 Toimintatuokioiden kuvaus	36
5.3 Aineiston analysointi	39
5.3.1 Kirjoitelmien analysointi	41
5.3.2 Toimintatuokioiden havaintojen analysointi	45
6 TULOKSET	46
6.1 Elämänhallinta	46
6.2 Itsensä kehittäminen	47
6.3 Kutsumus	48
6.4 Luonto ja liikunta	49
6.5 Ydintehtävä	50
6.6 Reflektointi	51
6.7 Työn kehittäminen	53
6.8 Yhteenkuuluvuus	55
6.9 Huoli	55
6.10 Kollegiaalisuus	55
6.11 Puuttuvat diskurssit	56
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	58
8 POHDINTA	60

8.1 Tutkimustulokset aiempiin tutkimuksiin verrattuna	60
8.2 Eettisyys ja luotettavuus	63
8.3 Kehittämisaikataukset tulevaisuutta kohti	67
LÄHTEET	69
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Väestö ikääntyy. Huoltosuhde, eli työssäkäyvien suhde työelämän ulkopuolella oleviin, kasvaa. Samanaikaisesti eliniät keskimäärin ovat pidentyneet. (Ilmarinen, 2006, s. 18–19.) Työurien pidentämistä on ennakoitu välttämättömäksi yhteiskunnan toimivuuden kannalta jo pitkään, minkä useat lähteet perustellen vahvistavat (Dufva & Rekola, 2023, s. 28; Eriksson, 2017, s. 27–28; Ilmarinen, 2006, s. 67–70; Nyman, 2023, s. 8–10).

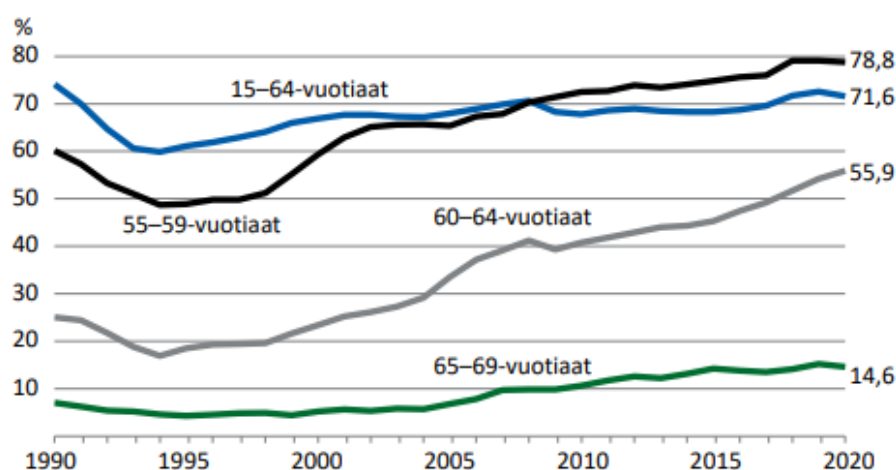
Hoitajapula on niin ikään tosiasia. Sairaanhoidajia tarvittaisiin 16600 lisää kattamaan Suomen väestön hoitotarve. Lähihoitajien kohdalla vajeeksi ilmoitetaan nyt arviolta 8800. Vuonna 2021 puuttui 738 lähihoitajan työpanos, mikä todistaa hoitajapulan kiihtyvän kasvun. (Keva, 2023.) Ongelmaa pyritään ratkomaan esimerkiksi lisäämällä koulutuspaikkoja ja työperäistä maahanmuuttoa (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023, s. 23). Koulutuspaikkojen lisääminen on rajallinen keino ikäluokkien pienentyessä. Kaikista nuoristamme ei voida kouluttaa hoitajia. Yhteiskunta tarvitsee toimiakseen myös hitsareita, opettajia, taloustieteilijöitä, laitoshuoltajia, maanviljelijöitä ja monia muita. Työperäinen maahanmuutto on hyvässä vauhdissa, mutta hidas keino akuuttiin tarpeeseen. Hoitajapula puolestaan on globaali ongelma, kuten Johnson ym. (2022, s. 1) johdannossaan toteavat. Parempien ansioiden tai työolojen avulla hoitajia houkutellaan esimerkiksi Suomesta Norjaan tai Intiasta Suomeen. Nopeana, kustannustehokkaana ja sosiaalisesti kestäväänä keinona voikin nähdä pitovoiman lisäämisen eli jo koulutettujen, olemassa olevien hoitajien alalla pysymiseen panostamisen. En väitä, että se ratkaisisi koko ongelman, mutta väitän, että se kannattaa pitää mielessä.

Sosiaali- ja terveysministeriö visioi vuoteen 2027 tavoitteensa ”Hyvinvoiva ja osaava ammattilainen oikeassa paikassa oikealla osaamisella” painottaen strategiansa neljään kärkiteemaan ja samalla peräänkuuluttaa toimijoiden

yhteistyötä vision saavuttamiseksi. Kärkiteemojen avulla tavoitellaan paljon puhuttua veto- ja pitovoimaa sotealan työpaikoille. Karkeasti yksinkertaistettuna tavoite on taata, että ammattitaitoista henkilöstöä on riittävästi tuleviin tarpeisiin tilastoaineistojen pohjalta laadittavia ennusteita suunnitelmallisesti hyödyntämällä (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023, s. 8, 12–40.)

Ikääntyneen, työikäisen väestön työllisyys on tilastojen valossa selvästi nousut, kuten oheinen kuvakaappaus (Kuvio 1) Kanniston (2022, s. 32) julkaisun Eläketurvakeskuksen tilastosta osoittaa.

Työikäisen väestön sekä 55-69-vuotiaiden työllisyysaste vuosina 1990–2020



Lähde: Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus. ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus.

Kuvio 1. Ikääntyneen työikäisen väestön työllisyyden kehitys.

Yhteiskunta on ryhtymässä toimiin yli 50-vuotiaiden työuran jatkumisen suhteen tarkasteltaessa esimerkiksi työturvallisuuslain täsmennyksiä. Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite on saanut vaarojen selvittämisessä huomioon otaviin ominaisuuksiin yksilöllisten ominaisuuksien ja pelkän iän tueksi myös ikääntymisestä aiheutuvat seikat. (Perttula, 2023; Työturvallisuuslaki 738/2002, 10 §.)

Varsin itsestään selvältä vaikuttavat tutkimustulokset, joiden mukaan työhyvinvoinnilla, hyvillä vaikutusmahdollisuuksilla omaan työaikaan tai iäkkäämpien kohdalla irtisanomisuhan puuttumisella on varhaisen eläköitymisen ajatuksia

vähentävä vaikutus. Työkyvyttömyyseläkkeelle päätyminen riskiä puolestaan lisäävät tutkimusten perusteella vuorotyö, työssä tapahtuva altistuminen kemikaaleille ja muille haitallisille aineille, työn fyysinen raskaus sekä vähäistä itsemääräämistä eli autonomiaa tarjoava työ. (Oinas ym., 2016, s. 129–131).

Hietalahti ja Pusenius (Hietalahti & Pusenius, 2012, s. 27, 70, 72) päätyivät gradussaan ajatukseen, miten itsensä johtamiskoulutusta tulisi lisätä ja kohdentaa sitä kaikille, ei pelkästään esihenkilö- tai asiantuntijatyötä tekeville. Laiho ja Olaste (2022, s. 13) viittaavat useiden tutkimusten tuloksiin, joissa itsensä johtamista korostetaan elinikäisenä oppimisena, jonka seurauksena itsetuntemus lisääntyy. Niemelä (2019, s. 63) puhuu työnohjauksesta, mutta näen diskurssimuutoksen kehittymistä ratkaisukeskeiseen, onnistumisia korostavaan suuntaan myös itsensä johtamisen esiinmarssissa. Yllä mainittuja itsensä johtamiskoulutuksia ajattelen aikuiskasvatuksena, joka sijoittuu varsin lähelle työnohjauksellista maastoa (Niemelä, 2019, s. 30).

Sopeutumiskyky ja taito löytää työnhallinnan kokemuksia perustehtävistään sekä itsensä johtaminen kohti arvojensa mukaista omaa kokonaisvaltaista hyvinvointia tukevaa elämää ovat jaksavan työntekijän ominaisuuksia, toteavat Laiho ja Olaste (2022, s. 13–14.) Autonomian kokemuksen painoarvoa määrittelee ihmisen oma suhtautuminen mahdollisuuksiinsa, ymmärrys asioista, joihin ei voi vaikuttaa sekä kyky hyväksyä viimeksi mainitut (Niemelä, 2019, s. 69). Edellä esitettyjen perusteiden lisäksi Ilmarinen (2006, s. 12, 55) muistuttaa, miten ikähaastetta voidaan aivan hyvin ratkoa työpaikkakohtaisesti käytäntöjä ja asennoitumista muokkaamalla. Tämän opinnäytetyönä toteutettavan kehittämistehtävän voikin muotoilla ”Think global – act local”-teemasta ammentavana pienenä askeleena, jollaisia kukin voimme tahollamme ottaa pyrkinessämme edistämään omaa tai yhteisömme hyvinvointia.

Etsin opinnäytetyössäni hoitajien kuvaamaa itsensä johtamista heidän tuottamistaan kirjoitelmista ja keskusteluista. Lisäksi suoritan intervention toimintatuokioiden muodossa, joissa tavoittelen hoitajien tiedon lisääminen itsensä johtamiskäsitteen sekä psykologisten perustarpeiden suhteen.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

2.1 Aiempaa tutkimusta aiheesta

Tutkimusta opinnäytetyöni keskeisten käsitteiden tiimoilta löytyi runsaasti. Olen käyttänyt Google Scholar- ja Finna-tietokantoja lähdemateriaalin karkeaan seulontaan. Tein etsintää suomen ja englannin kielellä yhdistelemällä keskeisiä asiasanoja "OR" ja "AND"-sanojen avulla, kuten "itsensä johtaminen", "self management", "itseohjautu*", "hoitotyö", "nursing", "self leadership", "diskurssianalyysi". Käytin rajauksina vuoden 2010 jälkeen julkaistuja tutkimusartikkeleja, kirjoja ja YAMK-tasoisia tai sen yli olevia opinnäytetöitä, kuten pro gradut ja väitöskirjat. En ryhtynyt tarkempaan rajaamiseen löytäessäni tällä katsauksella mielestäni tutkimukselleni sopivan laajuisen ja laatuksen taustamateriaalin. Jätin pois tutkimukset, joissa työssä jaksamisen tukeminen oli liitetty pelkästään esihenkilötasolta johdettavaksi. Toisaalta otin mukaan tutkimuksia, jotka eivät koskeneet suoraan hoitotyöntekijöitä. Kriteeriksi näissä asetin, että tutkimus käsittelee ikääntyvien työntekijöiden itsensä johtamista tai diskurssianalyysia. Ratkaisukeskeisyys kulkee mukana lyhytterapiaopintojen tuomana mausteena ja opintojen aikana kertyneen osaamisen sekä hankkimani kirjallisuuden hyödyntämisenä.

Hietalahti & Pusenius (2012) nostavat tutkimuksessaan työntekijöiden hyvinvoinnin tarkastelussa keskiöön työntekijöiden omavastuun, jonka taustalta löytyivät työelämän ja itse työn muuttuminen (esim. palvelutyö tai somevaikuttaminen) sekä ennakoimattomuus, väestökehitys (ikäntyminen) ja työvoimapula, jonka vaikutuksia työperäisen maahanmuuton avulla pyritään lieventämään. (Hietalahti & Pusenius, 2012, s. 6–9.)

Yhdeksi yksilöllisen hyvinvoinnin tekijäksi nostetaan voimaantuminen (empowerment), minkä katsotaan olevan yhteydessä koherenssin (elämänhallinnan) tunteeseen. Voimaantuminen on halua asettaa päämääriä, uskoa niiden saavuttamiseen sekä omien heikkouksien ja vahvuuksien tunnustamista. Voimaantunut ihminen on sisäisesti motivoitunut ja itseään ohjaava. (Hietalahti &

Pusenius, 2012, s. 13–15, 23, 31.) Tuikka (2021, s.35) viittaa Manzin ja Simsin jo 80-luvulla tekemään johtopäätökseen, jossa itsekontrollin harjoittaminen nähdään ihmiselle luonnollisena toimintana ja siitä syystä tärkeänä organisaatiotasolla huomioitavana työn tuloksia parantavana tekijänä. Tuikka (2021) viittaa useisiin tutkimuksiin, joissa on raportoitu itsensä johtamisen positiivisista seurauksista. Itsensä johtamisen on todettu vähentävän stressin kokemista, kasvattavan psykologisen pääoman määrää eli minäpystyvyyttä sekä sinnikkyyttä, optimismia ja toiveikkuutta. Työntekijän itsensä johtamistaidot helpottavat muutostilanteissa sopeutumista, lisäävät työtyytyväisyyttä ja työn imun kokemuksia. Myös vahvemman sitoutumisen työhön ajatellaan seuraavan itsensä johtamisesta. (Tuikka, 2021, s. 49–50.)

Työntekijän oma vastuu terveydestään nähdään moraaliseksi velvollisuudeksi sekä yksilön että yhteiskunnan suuntaan. Terveyttä pidetään henkilökohtaisena asiana, jonka vastuuta pyritään silti välillä väistelemään – toisin sanoen ei tehdä niitä asioita, joita oma hyvinvointi sillä hetkellä vaatisi. (Hietalahti & Pusenius, 2012, s. 21–22.) Työhyvinvoinnin kokemus on henkilökohtainen ja sen määrittelyä varten on syytä pysähtyä miettimään, ovatko elämän osa-alueet tasapainossa ja millä tasolla oma fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen, henkinen ja ammatillinen kunto ovat ja minkälaisena oma uudistumiskyky näyttäytyy tällä hetkellä. On muistettava, että työhyvinvointi vaihtelee prosessinomaisena uran eri vaiheissa, jolloin työntekijällä itsellään on huolehtimisvastuu. (Hietalahti & Pusenius, 2012, s. 25–26.)

Oman oppimisen vastuu on niin ikään työntekijällä itsellään ja työssä vaadittavan osaamisen kehittäminen ja ylläpitäminen ovat psykologisessa työsuhteessa osa työnantajan odotuksia, (työ)sopimuksen kirjoittamatonta sisältöä (Hietalahti & Pusenius, 2012, s. 36). Nyman (2023) paneutuu Pro gradusaan oppimisen merkitykseen ikääntyneiden sairaanhoitajien työurille ja antaa vinkin henkilöstöhallinnon suuntaan muistuttaen kaikkien henkilöstö- ja ikäryhmien huomioinnista organisaatiotasolla (Nyman, 2023, s. 25). Oppimiskyky ei häviä iän myötä, vaan muuttuu. Elämäkokemusten tuoma käytännön tieto luo pohjan, johon työelämän uusi tieto liitetään. (Ilmarinen, 2006, s. 169.) Ikääntyvien työntekijöiden kohdalla työhön sisällytetty oppiminen ja itse

hankittu tieto koetaan voimaannuttava, jopa identiteettiä kehittävänä, verrattuna ulkopuolisen kouluttajan opettamaan tietoon. Tästäkin HR-osasto voi napata säästövälikin ja hyödyntää edullista jatkuvaa oppimista. (Nyman, 2023, s. 31.)

Tietoisuuden, työssä selviytymiskyvyn, ammatillisen osaamisen sekä työhyvinvoinnin lisääntyminen nousivat Laihon ja Olasteen (2022, s. 36–39) systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa itsensä johtamisesta saavutettaviksi hyödyiksi. Tämän tutkimuksen perusteella tietoisuus- ja läsnäoloharjoittelun avulla hoitajat lisäsivät tietoisuuttaan itsestään, tunteistaan, toiminnastaan ja tulivat tietoisemmiksi oman asiantuntijuutensa tasosta. Näiden lisäksi harjoitteet lisäsivät itsensä hyväksymistä. (Laiho & Olaste, 2022, 36–39.) Itsensä johtamistaitojen kehittymisen todettiin vahvistavan sietokykyä, itsehoitokykyä ja parantavan työhallintaa. Tietoisuusharjoitteet eli hallintatekniikat osoittautuivat toimiviksi keinoiksi hoitajille auttaa havaitsemaan oman työnsä itsemääräämisoikeuden (autonomia) yhteyksiä sietokykyynsä, minkä kautta hoitajien kokemus oman työnsä hallinnasta kasvoi ja työssä ilmenevistä hankaluuksista selviytyminen parani mielen keskittyessä työn hyviin puoliin. (Laiho & Olaste, 2022, s. 39–43.)

Työntekijöiden itsensä johtamiskoulutuksilla voidaan vaikuttaa työntekijöiden vastuunottamiseen sekä strategioiden käyttöön, todetaan Luoman (2022, s. 15) viittaamissa tutkimuksissa. Omien itsensä johtamistaitojen arviointia hoitotyöntekijöiden keskuudessa hankaloitti käsitteen vieraus ja sen sekoittaminen muiden johtamiseen omassa työssä. Itsensä johtamisen strategioiden hyödyntäminen oli puutteellista, joskin koulutusta saaneet niitä osasivat käyttää. Ikä ei ollut itsensä johtamisen strategioiden käytössä merkitsevä tekijä. (Luoma, 2022, s. 51–52.) Useissa tutkimuksissa itsensä johtamiskoulutuksen tarjoaminen kaikille nähdään hyvänä keinona lisätä työntekijöiden minäpystyvyyden kokemusta, edistää ikäjohtamisen toteutumista sekä selkiyttää omavastuun ja itseohjautuvuuden merkitystä työhyvinvoinnille (mm. Hietalahti & Pusenius, 2012, s. 71–73; Luoma, 2022, s. 53; K. Ylitalo, 2014, s. 20; R. Ylitalo, 2020, s. 53–54).

Etelä-Afrikassa suoritettiin kaupunkiympäristöön sijoittuva tutkimus kunnallisten terveydenhoitajien kokemista haasteista ja heidän itsensä johtamisohjelmaan osallistumismotiiveistaan. Työtehtävien perusteella hoitajat nimesivät haasteiksi asiakkaiden sosiaaliset olosuhteet, mielenterveysoireet, potilaiden sitoutumisen, työympäristön ja kommunikaation. Terveydenhoitajien oman terveyden haasteina esiintyi tehotonta itsensä johtamista, kuten itsehoidon laiminlyöntiä tai yksintyöskentelyn vaikeutta. Itsensä johtamisohjelmaan osallistumismotiiveina nähtiin voimaantuminen ja näkökulmien avartuminen. (Johnson ym., 2022, s. 4–5.) Tutkimuksen linjaamista käytännön toimenpiteissä on kuultavissa, Suomessakin sote-ammattilaisille tuttu 'happinaamari'-metafora. Hoitoalan ammattilaisten kyky auttaa asiakkaitaan tavoitteen asettelussa ja sen saavuttamisen vaatimassa käyttäytymisen muuttamisessa vaatii 'happinaamarin ensin omille kasvoille' eli ensin itsensä johtamisen suuntaamista oman hyvinvoinnin kannalta oikeisiin valintoihin. (Johnson ym., 2022, s. 7.)

2.2 Psykologiset perustarpeet

Ihminen on kovin tarvitseva olento vielä aikuisenakin. Selkeimpiä tarpeita ovat sopiva ravinto, lepo ja turva, joita Maslowin tarvehierarkiaa kuvaavan pyramidin perustuksissa usein käytetään (Luoma, 2022, s. 18). Maslowin lanseeraamia tarpeita kehitti edelleen Erik Allardt having-loving-doing-being-teemojen avulla. On oltava ruokaa ja katto pään päällä (having), on saatava olla osa jotakin yhteisöä (loving) sekä tehdä ja toimia kykyjensä mukaan (doing). Being - "olla olemassa"- ulottuvuus puolestaan väriytyy yleisimpien tunteidemme ja arvojemme mukaan, kun arvioimme elämän hyvyyttä tai omaa onnellisuuttamme. (Martela, 2022, s. 568–569.) Psykologisiin perustarpeisiin tutustutuni olen alkanut nähdä niiden vaikutuksia joka puolella. Vaikeasti kehitysvammaisen ihmisen ääntely tai käteen tarttuminen saa hoitajan vastaamaan kontaktiin. Yksilön sisäsyntyinen motivaatio, jota ohjaa omaehtoisuus vahvistaa psykologisten perustarpeiden tyydyttymisen ja hyvinvoinnin välisen

yhteyden, mikä koskee jokaista ihmistä (Luoma, 2022, s. 19–20; Vesa, 2018, s. 12). Tilanteessa mielenkiintoinen sivuhuomio on hoitajien hymyjen ja reaktioiden havainnointi, jonka pohjalta jään miettimään, onkohan Frank Martela oikeassa, esittäessään pyyteetöntä hyväntekemistä (benevolence) neljänneksi psykologiseksi perustarpeeksemme (Martela, 2014, s. 50).

Autonomia (vapaaehtoisuus, itsemäärääminen), kompetenssi (kyvykkyys) sekä yhteisöllisyys (läheisyyden/joukkoon kuulumisen tarve) ovat positiivisen psykologian esiin nostamat hyvinvoinnin perustarpeet (Savaspuro, 2019, s. 51). Psykologisia perustarpeita ei syödä, eikä niihin pukeuduta. Abstraktista luonteestaan huolimatta niiden vaikutus yksilöiden kokemaan hyvinvointiin ja sisäiseen motivoitumiseen on merkittävä ja vaikutus on kyetty tutkimuksin todistamaan (mm. Eriksson, 2017, s. 94–95; Ryynänen ym., 2020; Vesa, 2018, s. 78–81).

Ihmisellä on tarve toimia vapaaehtoisesti, tehdä elämäänsä koskevia päätöksiä itse eli kokea autonomiaa. (Vuori, 2021, s. 351.) Runollisen määritelmän autonomialle antoi eräs pitkäaikaistyötön toteamalla ”vapauden illuusion” syyksi selviytyä erinomaisesti vapaaehtoisesta työtoiminnasta sosiaalisena kuntoutuksena, vaikka sanktioituna, kuntouttavana työtoimintana sama tehtävä oli useita kertoja epäonnistunut (Fölis-hanke, 2020). Liika on kuitenkin liikaa myös autonomian kohdalla. Digitalisaatio ja etätyön yleistyminen ovat laajentaneet työnteon aika- ja paikkarajoja sekä samanaikaisesti mahdollistaneet reaaliaikaisen yhteydenpidon kaikkien kesken. (Savaspuro, 2019, s. 45–47; Sydänmaanlakka, 2020, s. 16–17.) Autonomian illuusiota esitetäänkin tieto- ja asiantuntijatyön ongelmaksi toteamalla, miten työnteon päätöksissä ja suunnittelussa heidän suuri autonomiansa ei riitäkään enää ajanhallitsemiseen (Savaspuro, 2019, s. 47). Hoitotyössä voi nähdä samoja pirstoutuvan työn elementtejä jatkuvien keskeytysten, viestien ja nopeita reagointeja vaativien tilanteiden suhteen. Liiallista autonomiaa voikin pitää työssä jaksamisen uhkatekijänä, pahimmillaan työntekijän heitteille jättämisenä.

Tukemalla vapaaehtoisuuden (autonomia) toteutumista parannetaan kahden muun psykologisen perustarpeen toteutumista, totesivat Ryynänen ym. (2020,

s. 257) tutkimuksissaan. Kompetenssin eli kyvykkyyden tarve on lähellä itsensä tuntemista tehokkaaksi omassa toimintaympäristössään itselleen tärkeissä tehtävissä, määritellään Vesan (2018, s. 15) tutkimuksessa. Kompetenssi vahvistuu sopivan haastavissa tehtävissä. Liian helpot tehtävät passiivivat ja turhauttavat, liian vaikeat heikentävät pystyvyyden kokemusta. Sopiva haastavuus löytyy näiden väliltä ja mahdollistaa uuden oppimisen, mikä lisää positiivisia käsityksiä omista kyvyistä sekä mahdollisuuksista elämässään. (Martela, 2014, s. 48–49.)

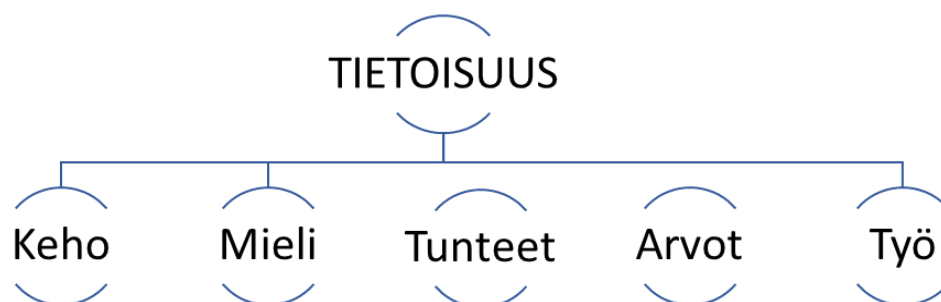
Kyvykkyyden perustarve saattaa johtaa aikuisopintojen aloittamiseen tai ”neuloosiin” eli kuvioneuleiden pariin hurahtamiseen (Ryynänen ym., 2020, s. 250). Toisesta suunnasta tarkastellen sopiva esimerkki voisi olla monelle tuttu uusien tietokoneohjelmistojen opettelu, jolloin oma kyvykkyys ei tahdo riittää ja käyttämänsä suojautumismekanismin pohjalta kokee joko itsensä tai ohjelmiston typeräksi. Onneksi useimmiten lopputuloksena saadaan oppimiskokemus ja sitä kautta minäpystyvyyden tunteen vahvistuminen. (R. Ylitalo, 2020, s. 45–46.)

Kolmas psykologinen perustarpeemme liittyy ihmisen laumasieluisuuteen, olemme aikojen alusta lähtien tarvinneet toisia ihmisiä selviytyäksemme hengissä, eikä evoluutio ole meitä tästä tarpeesta vapauttanut. Ihminen kasvaa ja kehittyy yhteydessä toisiin eikä yhteenkuuluvuuden tarve häviä elämän aikana. Peilisolujärjestelmämme on jatkuvassa valmiudessa skannaten kohtaamistilanteissa esiintyviä viestejä. Kelpaanko? Kuulunko joukkoon, mitä minusta ajatellaan ja millä tavoin pääsen mukaan? (Hari, 2007.) Yhteisöllisyys eli tarve kuulua johonkin ryhmään on voimakas ja se saattaa selittää, miksi koettu yksinäisyys heikentää hyvinvointia niin merkittävästi. Kykyä luoda vastavuoroisia ihmissuhteita pidetään myös eräänlaisena normaaliuden mittarina. Suhteiden jäädessä yksipuolisiksi ihmistä pidetään helposti joko hyväksikäytettävänä mielistelijänä tai muista piittaamattomana narsistina. (Martela, 2014, 49, 51.) Perustarpeiden sarjaan autonomia, kompetenssi ja yhteisöllisyys sijoitettiin, kun tutkimustieto alkoi osoittaa, että näiden kolmen kokeminen selittää merkittävässä määrin ihmisen hyvinvointia (Martela, 2022, s. 568).

2.3 Itsensä johtaminen

Edellisen kappaleen psykologiset perustarpeet tekevät meistä kaikista melko automaattisesti itseämme johtavia. Siitä huolimatta joku saattaa ajatella, ettei hänen työtehtävissään ole johtamismahdollisuuksia. Töissähän käydään, koska on pakko ja vapaa-aikoina voi sitten itseohjautuen toteuttaa toiveitaan. (Savaspuro, 2019, s. 38.) Edellä esitetty käsitys itsensä johtamisesta ei ole enää tätä päivää. Syinä luonnollisesti maailman, työtehtävien ja työympäristöjen muuttuminen. Lisäksi työntekijöiden odotukset, jopa vaatimukset työtä kohtaan ovat muuttuneet myös ikääntyneiden kohdalla. (Savaspuro, 2019, s. 40; Sydänmaanlakka, 2020, s. 16).

Sydänmaanlakka (2020, s. 29) ehdottaa Oy Minä Ab-ideaan itsensä johtamisen helpottamiseksi ja kehottaa ajattelemaan itseään yrityksenä, jossa osastoina ovat keho, mieli, tunteet, arvot ja työ. (Kuvio 2.)



Kuvio 2. Oy Minä Ab-malli Sydänmaanlakan (2020, s. 29) mukaan.

Asia on lopulta hyvin yksinkertainen ja systeemin sisäiset riippuvuudet avautuvat kysymällä: "Kuka johtaa?" Ilman kontrollia johto saattaa ajautua väärin käsiin, esimerkiksi stressivatsan, tunnekuhuissa häviävän itsehillinnän tai mielenterveysongelmien ohjaamaksi elämäksi. Johtajan paikalle olisi päästävä itse, mikä edellyttää kykyä havainnoida tunteensa, kehonsa viestit sekä mielensä käsitykset ja samalla ymmärtää, mitkä ovat itselle tärkeitä arvoja ja miten työ palvelee tai saadaan palvelemaan kokonaisuutta. Johdossa olevan itsen tulisi olla riittävän hyvin selvillä kokonaisuudesta ja kuitenkin pystyä rationaalisesti analysoimaan juuri tälle ihmisorganisaatiolle kannattavin

toimintastrategia. Tietoisuus eli sisäinen tarkkailija osaisi homman, mutta tahtoo jäädä äänekkäämpien jalkoihin, ellei saa tukea. Tietoisuutta on siis harjoitettava. (Sydänmaanlakka, 2020, s. 30–33, 258–263.)

Vuori (2021) pohti itseohjautuvuuden käsitettä ja sen määritelmien kirjoa. Englannin kieliset self-direction, self-regulation, self-determination, self-leadership sekä self-management tulkitaan hieman eri tavoin tieteenalan mukaan. Artikkelin kirjoittaja selkiyttää itsemääräytymisteoriaa janan avulla, jonka toisessa päässä työntekijä osaa työtehtävänsä, saa sopivasti määrätä itse tekemisistään työyhteisön osana ja tekee tämän sisäisen motivaation voimalla vapaaehtoisesti. Janan itsemääräytymättömässä päässä motivaatiota ei ole, työ tehdään muiden määräyksestä ilman omaa ohjautumista. Ongelmallisena tulkinta näyttäytyy, jos itsemääräytyminen rinnastetaan suoraan itseohjautuvuudeksi, sisäistä motivaatiota edellyttäväksi tilaksi. Käsitteet itsensä johtaminen (self-management) ja itsejohtajuus (self-leadership) puolestaan tarkoittavat työntekijän suoriutuvan näiden avulla myös ikävämmistä tehtävistään. Itsekontrollia onkin aiemmin käytetty itsensä johtamisen kanssa samassa tarkoituksessa. (Vuori, 2021, s. 349, 351.)

Hietalahti & Pusenius (2012, s. 67–68) huomasivat, että ne työntekijät, jotka kokivat työhyvinvointinsa hyväksi, kokivat myös olevansa itse vastuussa monista työhön vaikuttavista tekijöistä, kuten riittävä lepo ja liikunta tai työilmapiirin rakentuminen. Nämä työntekijät olivat itseohjautuen harjoitelleet keinoja hallita työtään ja johtaa itseään. (Hietalahti & Pusenius, 2012, s. 67–68.)

2.4 Ratkaisukeskeisyys

Ratkaisukeskeisyys avautuu, kun muistetaan, että ongelmat tahtovat tulla analysoiduiksi – tavoitteet saavutetuiksi. Vatuloidaanko vai tehdäänkö jotain? Kyse on jonkin uuden alkamisesta – ei jonkin loppumisesta tai jostain pois pääsemisestä (De Jong & Berg, 2020, s. 97.) Toinen tärkeä muistettava on,

ettei ongelmien syy ole välttämättä tärkeä. Tärkeää on tavoitetilä, johon pyritään. Siitä huolimatta pääosaa (auttamis)työssä näyttelee edelleen ongelma-puhe ja syyn etsintä, joka löydettyäessä yritettäisiin poistaa. Syytä etsittäessä puheesta tulee helposti syyttävää ja joku alkaa puolustautua. Kukaan ei mieti ratkaisua, koska ei ole suuntaa, johon edetä. (Ahola & Furman, 2015, s. 34–42).

Ratkaisupuhetta saamme, kun tavoite on selvinnyt kaikille ja ryhdytään miettimään, mikä edistäisi sitä kohti. Ratkaisuja etsittäessä mieli on avoin ehdotuksille ja uusien toimintatapojen keksimiselle. (De Jong & Berg, 2020, s. 100).

Kausaalinen selittäminen periytyy lääketieteellisestä paradigmasta eli yleisesti hyväksytystä ja vakiintuneesta käsityksestä, jossa oireen aiheuttajan paikantaminen oli tärkeää parantavan hoidon löytämiseksi (De Jong & Berg, 2020, s. 19). Selitysmallia alettiin toteuttaa myös muissa auttamisammateissa ja samalla unohdettiin jo stoalaisten aikaan ymmärretty Epiktetoksen lausuma, miten ihmisiä eivät järkytä asiat vaan niistä itse tekemänsä tulkinnat. Samainen filosofi tiesi, että sanat, joilla asioista puhutaan, ohjaavat niistä herääviä reaktioita. (Mattila, 2020, s. 36–37.)

Arvelen, että moni pohtii tämän työn otsikointia ja miettii, voiko noin sanoa ja syytänkö hoitajia ”ainaisiksi narisijoiksi”? Provosoin tarkoituksella kirkastaakseni sen, miten teemme tulkintoja ihmisistä ja maailmasta muutaman peräkkäin laitetun sanan pohjalta omien kokemustemme ja arvojemme perusteella. Tapa, jolla asiasta puhutaan, ohjaa reaktioita: ”Aina ne narisevat”. Entä jos kuullaankin ”kehityskelpoista tarinaa” ja organisaation tulos sekä onnistumismahdollisuudet kasvavat. Saattaa olla, että narinoiksi tulkiten ihmisten potentiaalia alihyödynnetään.

2.5 Ikääntyvä ja ikääntynyt työntekijä

Käsitteenä kronologinen ikä ilmaisee ikävuosien lukumäärän ja toimii monissa tilanteissa oikeudenmukaisena kriteerinä, joka ei kuitenkaan sovi yksilön työ- tai toimintakyvyn määrittelyyn (Ylitalo, 2014, s. 31). Vanhenemisen prosessi etenee kunkin kohdalla omalla ainutlaatuisella tavallaan, johon vaikuttavat elämäntavat ja -tapahtumat sekä niistä selviytyminen (Eriksson, 2017, s. 19–20).

Ikääntymistä tarkasteltaessa on syytä määritellä, mistä 'ikäkulmasta' lähestytään. Kronologiselta iältään 50-vuotispäiviään viettävä onkin biologiselta iältään, eli fyysisen toimintakyvyn ominaisuuksiltaan, vasta nelikymppinen tai vaihtoehtoisesti lähes kuusikymppinen. Psykologisella iällä puolestaan tarkoitetaan ihmisen omaa kokemusta iästään. Kronologisen ja psykologisen iän välisen eron yleinen suunta on kokea itsensä ikävuosiaan nuoremmaksi ja ero vain kasvaa, mikäli terveyttä piisaa vuosien kuluessa. (Eriksson, 2017, s. 39–40.) Ympäröivä yhteiskunta ei kuitenkaan anna yksilöille täysin vapaita käsiä määritellä omaa ikäänsä vaan tietty lokerointi tuottaa kullekin niin sanotun sosiaalisen iän. ”Kyllä tuon ikäisen pitäisi...” tai ”...ei tuon ikäisenä enää...” ovat tuttuja sanontoja, jotka kuvaavat hyvin sosiaalisen iän merkitystä eli elämänkulkuun liitettyihin rooleihin kuuluvaa ikätasosta toimintaa. Persoonallinen ikä lisää vielä yhden näkökulman iän tarkasteluun ja se ilmenee ihmisen käyttäytymisessä. Vaikka persoonallinen ikä on tietyllä tavalla sidoksissa sosiaaliseen ikään, se tarjoaa kuitenkin enemmän henkilökohtaista vapautta ilmentää omaa ikäänsä. (Eriksson, 2017, s. 40–41.)

Työelämän ikääntymistä käsittelevissä tutkimuksissa havaittiin ensimmäisten työstä johtuvien kuormitustekijöiden aiheuttavan oireita 45-ikävuoden paikkeilla ja yli puolella 55-vuotta täyttäneistä löytyi 1–2 työkykyä heikentävää ja työssä jaksamiseen vaikuttavaa lääkärin diagnosoimaa oiretta. Työkyvyn heikentymiseen on kuitenkin vaikutusmahdollisuuksia ja ikärajojen ohjauksessa pyritään toimimaan ajoissa varhaisen puuttumisen hengessä. Näillä perustein ikääntyvä-termiä on alettu käyttää puhuttaessa yli 45-vuotiaista työntekijöistä ja ikääntyneeksi käsitetään 55-vuotta täyttäneet. (Eriksson, 2017, s. 30; Ilmarinen, 2006, s. 60–61; Nyman, 2023, s. 12–13; K. Ylitalo, 2014, s. 31.)

Opinnäytetyöni ikärajaus 50-vuotta täyttäneisiin on itse määrittelemäni. Ikäraja laskemalla arvioin kohderyhmän kasvavan liian suureksi suunnittelemaani toteutukseen. Lisäksi ”puolivälin krouvi” miellytti numerona silmää ja sain tutkittaviin sisällytettyä sekä ikääntyviä että jo ikääntyneitä hoitajia.

3 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

3.1 Toimintaympäristön kuvaus

Kantatie 43:lta Harjavallan ja Euran puolivälistä erkanee Yhdystie kohti Eura-
kosken keskustaa. Jokivartta myötäilevän kylänraitin varrelta löytyvät Jokimut-
kan palvelutalot. (Kuva 1.) Talot rakensi Kiukaisten kunta aikaan, jolloin eri-
tyistä tukea tarvitsevien vammaisten ja vanhusten etuna pidettiin asumista lä-
hellä omaisiaan ja nähtiin palveluasuminen omana toimintana myös taloudel-
lisesti järkevänä.



Kuva 1. Jokimutkan palvelutalot (Valokuva opastetaulusta)

Aluetta on rakennettu vaiheittain. Aluksi vuonna 1996, valmistui Joenpesä, lievästi tai keskivaikeasti kehitysvammaisten kiukaislaisten kodiksi. Samoihin aikoihin rakennettiin vanhusten palvelukoti Suvanto. Molempia on laajennettu palvelutarvetta seuraten. Suvannon kylkeen valmistui Lehtokoti, joka vastaa erityisesti muistiongelmien aiheuttamiin hoivan tarpeisiin. Joenpesää on puolestaan jatkettu parikin kertaa. Ensin ympärivuorokautisen tuen yksikkö Tuulenpesällä ja viimeisimpänä vuonna 2006 jonon jatkoksi saatiin Peiponpesä aikuisille erityistä tukea arjessaan tarvitseville kehitysvammaisille. Pala kerrallaan rakennetut yksiköt ovat nykymittapuulla hieman sokkeloisia ja vanhanlaisia, mutta ihan toimivia koteja asukkaille ja työpaikkoja hoitajille.

Rantaniitty-niminen palvelukoti on rakennettu aikuisiällä vammautuneiden eli onnettomuuksien, AVH-jälkitilojen, ALS-oireiden tai vastaavien vuoksi ympäri-vuorokautista hoitoa tarvitsevien kuntouttavaksi kodiksi. Palvelutalojen lisäksi alueella sijaitsee kaksi rivitaloa, joissa asuu palvelutalojen itsenäisiä tukiasukkaita ja vanhuksia. Jokimutkankoti-nimeä ei enää opaskartasta löydy, mutta sitä nimeä paikalliset Jokimutkasta yhä käyttävät. Täällä järjestetään kehitysvammaisten päivä- ja työtoimintaa euralaisille palveluun oikeutetuille, pääasiassa Kiukaisissa asuville kehitysvammaisille. Rakennuksen kylän puoleisesta päädyistä löytyvät Pohjois-Euran kotihoidon toimistotilat. Jokimutkan alueella työskentelee päivittäin pari-kolmekymmentä hoito- ja ohjausalan työntekijää, joiden lisäksi asukkaiden hyvinvointiedellytyksiä ylläpitämässä on puhtaus- ja kiinteistöhuollon ammattilaisia.

3.2 Oma positioni tutkijana

Todellisuutta tulkitessa ymmärryksemme on subjektiivista. Kulttuuri, jossa olemme kasvaneet ja se, missä nyt elämme, muokkaa väistämättä näkökulmaamme sekä sitä, miten asioita nimeämme ja merkityksellistämme. Osittain kyseessä on välttämätön prosessi. Emme selviytyisi maailmassa ilman skeemojamme eli vahvistuneita käsityksiämme esimerkiksi sanasta 'auto' tai toiminnosta 'suihkussa käynti'. Vaikka meillä lienee suurin piirtein yhteinen näkemys, jokainen muodostaa mielessään erilaisen auton tai erinäköisen suihkutilan eli värittää näkemyksiään aiemmalla elämäkokemuksellaan. (Jokinen ym., 1999, s. 39.) Ohimennen muistutan lukijaa, miten nämä skeemat saattavat sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa johtaa helposti myös harhaan automaattisesti tehtyinä tulkintoina.

Koen olevani oman purteni ohjaimissa, mutta välillä moottorissa saisi olla enemmän tehoja (järkeä, osaamista), väylissä enemmän leveyttä (ahtaat lokerot iän, aseman yms. suhteen) ja toisinaan ohjaankin tarkoituksella aavalle ulapalle pois ahtaista kivikoista (teen radikaaleja elämänmuutoksia, kuten

aikanaan kotiäitiys tai alanvaihdot). Tarkoitin äskeisellä ihmiselämän piirrettä, jossa valintoja tehdään aina joissain raameissa, vaikka 'Suomi on vapaa maa'. (Moilanen, 1999, 85–86.) Tästä päästäänkin elämäkatsomukseen, jonka 'pyhä kolminaisuus' muodostuu arvottamisjärjestelmästä, todellisuuskäsityksestä ja perusasenteesta, toteaa Moilanen (1999, s. 101–102) Koskisen ajatuksia lainaten. Olen aika vähän riippuvainen muiden ajatuksista ja koen olevani vastuussa omista valinnoistani seurauksineen. Olen hyvin selvillä arvoistani. Ihmisten yhdenvertaisuus, tavallisuus, rehellisyys ja rohkeus seistä mielipiteidensä takana, muutamia mainitakseni. Perusasenteeni on yltiöpositiivinen, vaikka minua on syytetty negatiiviseksi epäkohtien julkistamisen ja päätösperusteiden kyseenalaistamisen vuoksi. Yleisin tuntemani tunne on aina kiittolaisuus: perheestä, asuinpaikasta, opinnoista tai työmatkapyöräilystä.

Seuraavaksi perustelen omaa sijoittumistani (positio) tutkimusaiheeseen nähdessäni. Elämäkokemukseni ja arvoni ovat myötävaikuttaneet yhtä lailla opintoihin hakeutumiseen kuin opinnäytetyön aihevalintaan. Avaamalla taustaani helppotan lukijaa arvioimaan tutkimustani ja sen luotettavuutta. Samalla pyörittelen omat ajatukseni kriittisessä myllyssä ja tarkastelen ennakkokäsityksiäni, jotka voisivat vaikuttaa objektiivisuuteeni. (Kallinen & Kinnunen, 2023.)

Olen koulutukseltani lähihoitaja päihde- ja mielenterveystyön osaamisalalta, vammaisalan erityisohjaaja sekä kuntoutuksen ohjaaja (AMK). Muutama muukin titteli löytyy ja kenties maatalousalan opit tai koulunkäyntiohjaajuus selittävät osan asemoitumisestani tähän opinnäytetyöhön, jossa ne näkyvät maanläheisenä tutkimusotteena. Tosissaan muttei vakavissaan – jääkiekkotermi sopii sekin kuvaamaan asennettani elämään ylipäättäen. Työskentelen tällä hetkellä kehitysvammaisten ympärivuorokautisessa palveluasumisessa ohjaajan tittelillä palvelutalo Joenpesässä, joka on yksi Jokimutkan alueen palvelutaloista.

Edustan myös ikäni puolesta tutkimuksen kohdejoukkoa, mikä luonnollisesti lisää paitsi kiinnostustani aiheeseen myös riskiä siihen, että omat ennakkokäsitykseni vaikuttaisivat tulkintoja tehdessäni (Pietikäinen & Mäntynen, 2019, s. 271). Riskin olemassaolon tiedostaminen on ensimmäinen askel sen

ehkäisemisessä. Toisena askeleena pidän rehellisyyttä ja kriittisyyttä suhteessa tekemiini tulkintoihin. Avaan ajatusprosessejani lukijalle tutkimuksen kuluessa ja perustelen tekemieni ratkaisujen taustat.

Elämäni ohjaa vahvasti äidiltäni lähtöisin oleva ajatus, miten jokaisella on oikeus, melkein velvollisuus, tehdä elämästään sellaista, että jaksaa sitä itse elää. Tästä huolimatta omien elämän kokemusteni sekä monien erityistä tukea tarvitsevien ihmisryhmien parissa työskentelyn seurauksena tiedostan, miten vaikeiden elämäntilanteiden ja muiden haasteiden kohdalla yksilön voimavaroista iso osa kuluu selviytymiseen. Ajattelen, että jokainen tarvitsee jossain elämänsä vaiheessa ohjausta, tukea tai apua. Ja edelleen tästä huolimatta näen, että jokainen tarvitsee tunteen siitä, että voi vaikuttaa omaan elämäänsä ja tehdä ratkaisuja omien kykyjensä raameissa sekä olla osallisena, kokea osallisuutta haluamassaan yhteisössä.

Ihminen on kokonaisuus, kuten monissa yhteyksissä jo tunnustetaan. Itse kuulun heihin, joiden mielestä on olemassa vain omaa aikaa, koska elämä tapahtuu tässä ja nyt. Työajaksi lasketaan se, jonka aikana tekemisistäni työnantaja maksaa, mutta koen senkin omana aikanaani. En ole kyennyt tekemään ”aivot narikassa” -ajatuksella töitä kuin tilapäisesti, minkä jälkeen olen hakeutunut tietoisesti tehtäviin, jotka vastaavat arvojani ja joissa koen merkityksellisyyttä. Näitä arvovalintatöitä ovat olleet maatalousalalla karjataloustyöt, kuntapuolella siivoushommat ja koulutyöt sekä viime vuosina sotealalla hoito- ja ohjaustyöt vanhusten, pitkäaikaistyöttömien ja kehitysvammaisten parissa.

Olen hetkittäin epätoivoinen opinnoissa esiin tulevien tietojen kanssa. Melko usein näet vaikuttaa siltä, että meillä on täysin kiistattomia tutkimustuloksia ihmisten hyvinvoinnin edellytyksistä, eli ”tiedämme, mikä mättää” ja siitä huolimatta yhteiskuntana teemme jatkuvasti päätöksiä, jotka eivät ole sosiaalisesti kestävällä pohjalla. (Yli-Ruokanen, 2018.) Mielestäni sosiaalisesti kestävämmän perustein tehtyjen päätösten seuraukset tulevat aina lopulta kestäviä kalliimmiksi, lisäävät vastakkainasettelua ja aikaansaavat luottamuspulaa.

Sijoitun tutkimukseni kannalta sen sisälle ja toimintatutkimuksellisin ottein lähestyessäni olen yhtä lailla oppimassa opinnäytetyöni aihe maailmasta. Tutkijarooliini siirryn aineistoa analysoidessani ja raporttia kirjoittaessani. Aineiston analysoinnin aikana toimin analyytikon positiosta eli minun on pysyteltävä poissa aineiston tieltä ja kyettävä tavoittamaan tutkittavien omat orientaatiotavat tietyssä toiminnassa. (Jokinen ym., 2016, 223–224.) Tutkimusprosessista suurimman osan toimin tulkitsijan positiosta käsin. Aineistolähtöisyys on kaiken tulkinnan perusta, johon diskurssianalyysi antaa useita mahdollisia tarkastelu- ja tulkintaresursseja. (Jokinen ym., 2016, s. 212–213.) Reflektoin toimintaani ja ajatuksiani koko tutkimusprosessin ajan ja luotan kykyyni havainnoida myös itseäni kriittisesti.

4 TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Tutkimuksessa paneudutaan yli 50-vuotiaiden hoitajien itsensä johtamiseen. Lähtökohtana ovat psykologiset perustarpeet ja niiden täyttymisen edistäminen itsensä johtamisen keinoin. Tutkimuksen tarkastelukulmana on kieli ja kielenkäyttö. Tehtävänä oli:

1. Selvittää, miten yli 50-vuotiaat työntekijät kuvaavat psykologisten perustarpeidensa (autonomia, kompetenssi, yhteisöllisyys) täyttymistä kertoessaan työstään.
2. Muodostaa käsitys, millaisin ilmaisin yli 50-vuotiaat työntekijät kuvaavat itsensä johtamista.
3. Suunnitella ja toteuttaa toimintatuokioita yli 50-vuotiaiden työntekijöiden itsensä johtamistaitojen kehittämiseksi.

5 TUTKIMUSMENETELMÄT

5.1 Metodologiset valinnat

Tutkimustani ohjaa yhtäältä sosiokonstruktivismi, jonka mukaan todellisuutemme rakentuu kielen avulla ja tapahtuu yhteydessä toisiimme. (Pietikäinen & Mäntynen, 2019, s. 21–22.) Sosiaalisen konstruktivismin voi nähdä tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä, eräänlaisena ohjaavana yläotsikkona. Näin ajatellessani diskurssianalyysin, keskusteluanalyysin, retoriikan ja etnografian yhteinen kiinnostus tutkia sosiaalisen todellisuuden rakentumista kielenkäytön ja toiminnan avulla, on pohjimmiltaan samaa kuin sosiaalisen konstruktivismin (Jokinen ym., 1999, s. 38).

Etnografia on sanana kreikan kieltä ja tarkoittaa 'kansan kuvaamista'. Lisäksi etnografiseen tutkimukseen kuuluvat osallistuva havainnointi eli tutkija tekee 'kenttätöitä' ihmisten parissa ja pyrkii kuvauksissaan tavoittamaan yksityiskohtaisesti tapahtumia. Ajan ja paikan kontekstiin sijoitettuna kuvauksilla pyritään myös ymmärtämään tutkittavien ajattelua ja toimintaa. Etnografisin menetelmin tutkittavien oma ääni saadaan esiin. (Jokinen ym., 1999, s. 41; Kallinen & Kinnunen, 2023.)

Tutkimuksessani onkin havaittavissa vahva 'etnografinen-twisti', mutta tarkempi perehtyminen vahvistaa myös diskurssianalyysin käyttömahdollisuuden. Molempiin mainituista kuuluu kiinnostus ihmisten toiminnan tutkimiseen ja analyysin sitominen tiiviisti kontekstiin sekä käsitys todellisuudesta tulkinana, jota tekevät sekä tutkittavat että tutkija. (Jokinen ym., 1999, 42.) Jokinen, ym. (1999, s. 42) mainitsee aineiston hankinnan yhtenä erottavana tekijänä ja esittää diskurssianalyysiaineistoiksi valmiita (tutkijasta riippumatta olemassa olevia tekstejä, TV-ohjelmia yms.) ja etnografiseen tutkimukseen havainnointimuistiinpanoja.

Aineistoperuste näyttäisi lokeroivan tutkimukseni etnografiseksi, mutta tavoitteeni, saada melko suppeasta aineistosta mahdollisimman syvä kuvaus yli 50-

vuotiaiden hoitajien itsensä johtamisen diskursseista, kääntää katseen diskurssianalyysiä kohti. Ajatukseni kontekstin kuvaamisesta eivät sisällä etnografialle tyypillisiä yksityiskohtia, kuten huoneen sisustusta tai ihmisten sijoitumista tilaan. Kontekstina tässä ymmärrän 2020-luvun Suomen, pienen, syrjäisen paikkakunnan, soteuudistuksen alkuvaiheen ja ikääntymisen hoitotyön tekemiseen liitettyä eli laajemman ajan kuvan ja yhteiskunnallisen tilanteen. (Jokinen ym., 1999, s. 41–43.) Diskurssianalyttinen orientaatio näkee tutkimuksen yhtenä puheenvuorona, ei muiden puhujien hiljentämisenä totuutta julistaen (Jokinen ym., 2016, s. 85). Idea tuntuu sopivalta maallikkotutkijan tausta-ajatuksiksi ja edelleen vahvistaa diskurssianalyysin valintaa tutkimusmenetelmäksi – Suvivirren sanoja mukaillen: ”Mun ääneni mä liitän nyt ääneks’ kuorohon.”

Ohjaavana teoriana hyödynnän Ryanin ja Decin itseohjautuvuusteoriaa (myös ’itseääräytymisteoria’ Vuori, 2021, s. 351) ja sen psykologisia perustarpeita, joiden täyttymysaste ennakoii tutkimusten perusteella hyvinvointikokemuksiamme (Deci & Ryan, 2000, s. 232–233; Ryynänen ym., 2020; Vesa, 2018, s. 78–82). Itseohjautuvuusteorian kehittäneet Ryan ja Deci, ilmoittavat tausta-ajatukseseen pitävänsä ihmisiä aktiivisina, kasvuun pyrkivinä organismeina, jotka luonnostaan suuntautuvat kohti omien ominaisuuksiensa avulla muodostuvaa itsetuntoa ja pyrkivät integroimaan eli sisällyttämään itsensä laajempiin sosiaalisiin rakenteisiin (Deci & Ryan, 2000, s. 229).

Halusin päästä tarkastelemaan lähempää itsensä johtamisen mahdollisuuksia psykologisten perustarpeiden täyttämiseksi. Menemällä itse mukaan prosessiin voin paremmin keskittyä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa tapahtuvaan toimintaan. Edellä esitetyn perusteella tämä tutkimus on luonteeltaan laadullinen eli kerään tutkimusaineiston kvalitatiivisena, kirjoitelmina ja havainnointistani kirjoittamana kenttäpäiväkirjana. (Juhila, 2023.) Kiinnostukseni diskurssien tutkimiseen johtaa sekin laadulliseen, jolloin tavoitteena on ihmisten käyttäytymisen ymmärtäminen, heidän tulkintojensa hahmottaminen sekä niin sanottu tiheä kuvaus, jolla tarkoitetaan ”ilmiön ja sen laadun sekä siihen liittyvien kontekstien ja merkitysten tarkkaa, yksityiskohtaista kuvausta ja saadun

kuvauksen peilaamista valittuja teoreettisia käsitteitä ja tutkimuskysymyksiä vasten” (Pietikäinen & Mäntynen, 2019, s. 210–211).

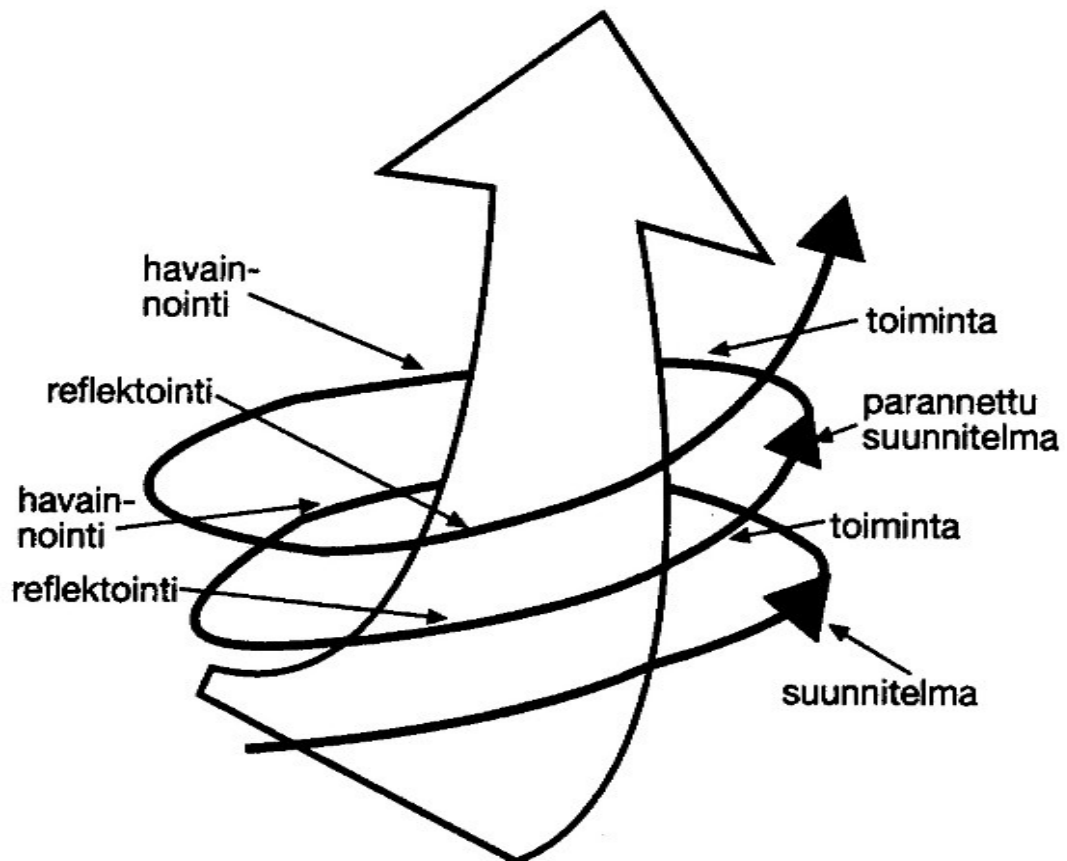
Voisin lähestyä aihettani myös määrällisin menetelmin keräämällä esimerkiksi lomakekyselyn avulla numeerisesti analysoitavan aineiston. Kärjistäen ero tutkimusmenetelmien välille löytyy kysymyssanojen avulla. Laadullinen tutkimus kysyy mitä- ja miten, kun taas määrällisenä selvitetäisiin miksi. Tutkimustavoitteenani ei ole tietää, miksi hoitajat kokevat tietyllä tavalla. Minua kiinnostaa miten he aiheesta kertovat, millaisin ilmaisuin Jokimutkan alueen hoitajat kuvaavat työtään ja mitä itsensä johtamiseen sekä psykologisiin perustarpeisiin liittyvää ilmaisuista löytyy. Lisäksi halusin hyödyntää kirjoittamisintoani, rakkauttani sanoihin ja niillä leikkimiseen, mikä sekin ohjasi laadulliseen suuntaan.

Tutkimuksen tulosta ei tietenkään voi etukäteen tietää, mutta jokin tavoite tiedon saannille aina on. Tämän prosessin tiedonintressi on praktinen, jolloin ajattelen, että ”maailma on henkilöiden, ilmausten, tekojen todellisuus” (Tuomi, 2007, s. 119).

5.1.1 Toimintatutkimus

Esittelen toimintatutkimusta auttaakseni lukijaa näkemään opinnäytetyöni kanssani yhdenmukaisin lasein. Kehittämistehtäväni on prosessi, jonka alkutilanteeksi valikoitui opinnäytetyön ajankohta kesästä 2023 alkaen. Tämän kehittämistehtävän onnistuminen on lopputilanne, jossa tutkimukseen osallistuneet hyödyntävät itsensä johtamistaitojaan aiempaa tietoisemmin, reflektoiden omaa toimintaansa ja tekevät havaintoihinsa perustuvia muutoksia. Nimensä mukaisesti toimintatutkimus on sekä toimintaa että tutkimusta, jossa pyritään muutokseen. Toimintatutkimukselle on ominaista tutkittavien aktiivinen osallisuus muutoksen tarpeen ja sen saavuttamiskeinojen etsimisessä sekä tutkijan

kanssa tasavertainen yhteistyösuhde. Muutostavoite voi olla konkreettinen uusi toimintatapa, tiedon tai osaamisen lisääntyminen, näiden yhdistelmä tai muutosprosessin käyntiin saaminen. Toimintatutkimusraporteissa prosessia kuvataan usein spiraalina (kuva 2.), joka alkaa tietystä vaiheesta tätä jatkuvaa muutosta sivujuonteineen ja jatkuu tutkimuksen päätyttyä edelleen (Heikkinen & Rovio, 2010, s. 122–125.)



Kuva 2. Toimintatutkimuksen spiraali (Heikkinen & Jyrkämä, 1999, s. 37).

Heikkisen & Jyrkämän (1999, s. 25) tiivistelmä määrittelee toimintatutkimuksen toiminnaksi yhteisössä, jossa yksilöt pohtivat, kehittävät ja analysoivat omaa työtään sekä etsivät samalla vaihtoehtoisia toimintatapoja ongelmien ratkottuiksi ja tavoitteiden saavuttamiseksi. Lopulta toimintatutkimus tuottaa uutta tietoa ilmiöstä. Tämä opinnäytetyö sisältää toimintatutkimuksellisen otteen. Toimintayhteisönä tässä ovat Jokimutkan alueen palvelutalot ja yksilöinä ikääntyvät hoitotyöntekijät, jotka pohtivat ja kehittävät työtään sekä analysoivat

ja kehittävät itsensä johtamistaitojaan ja lopulta tuottavat toiminnan avulla uutta tietoa.

5.1.2 Diskurssianalyysi

Sivistyssanalta vaikuttava diskurssi on pohjimmiltaan hyvin lähellä tavallisten ihmisten tavallista arkea koskiessaan kieltä ja sen monia eri käyttötapoja ja -mahdollisuuksia. Etymologialtaan eli kieliperimältään diskurssi juontuu ranskan sanasta *discours*, jota käytetään 'puheen', 'esitelmän', 'juttelun' ja 'jaarittelun' kuvaamiseen. Ranskan kieleen *discours* ilmestyi latinan *discursus*-sanasta, joka tarkoittaa 'ympäriinsä juoksemista'. (Pietikäinen & Mäntynen, 2019, s. 27).

Diskurssi käsitteenä (Kuvio 3.) tarkoittaa lausetta suurempia kokonaisuuksia sekä varsinaista kielenkäyttöä tietyssä tilanteessa (Pietikäinen & Mäntynen, 2019, s.29; Pynnönen, 2013, s. 6). Tätä diskurssien kaksoisfokusta havainnollistamaan Pietikäinen & Mäntynen (2019, s. 32) ehdottavat kuvittelemaan kaksi jalkaa, joista toinen sijoittuu kielen maailmaan, toinen sosiaaliseen ja jalvoja yhdistävä vartalo muodostaa yhteyden, tietyn näkökulman, joka on diskursseja tutkivan mielenkiinnon kohde.



Kuvio 3. Diskurssin käsite mukaillen Pietikäinen & Mäntynen 2019.

Tunnistettava tapa käyttää kieltä on paitsi puhuttu ja kirjoitettu kieli, myös kuvallinen kieli, kuten liikennemerkit. Sosiaalinen media on lisännyt kuvallista diskurssia. Hymiöiden ja kirjainlyhenteiden avulla voidaan käydä keskusteluja, luoda merkityksiä ja ”tykkäysten” perusteella muokata organisaatio- tai henkilöbrändiä myyvämmäksi.

Asioista puhumalla, kirjoittamalla ja kuvaamalla kerromme, millaisena todellisuuden ymmärrämme, mitä arvostamme ja mihin suuntaan tulevaisuutta rakennamme (Jokinen ym., 2016, s. 14). ”Punainen on tyttöjen väri”, pilkattiin koulun pihalla punapuseroista poikaa 70-luvulla. Diskurssianalyysin kannalta tulkinnan taustalla nähdään värin nimestä löytyvän (pu)naisen sijaan aikaan, paikkaan ja tilanteisiin sidottu kielenkäytön tapa. Tällaista käsitystä kielestä kutsutaan funktionaaliseksi ja sen avulla tarkastellaan, miten kieli vaihtelee eri tilanteissa ja mitä kielen avulla tehdään. (Pynnönen, 2013, s. 5.)

Kielen avulla luomme merkityksiä ja teemme tulkintoja. Jokamiehen oikeudet muuttuivat äskettäin muotoon jokaisen oikeudet, ja N-sana esiintyy enää

vanhoissa aapisissa tai lastenkirjoissa kertomassa ammoisista puhetavoista. Pietikäinen & Mäntynen (2019, s. 14) selventävät aihetta muistuttamalla kielenkäytön väistämättä aiheuttavan seurauksia myös puheenaiheelle sekä osallistujille. Selvennyksen tarvitset, mikäli ajattelit, ettei sanoilla olisi väliä tai puolustauduit, että näinhän on aina puhuttu.

Tätä opinnäytetyötä aloitellessani valtakunnan politiikassa käydään lähes päivittäin kiivasta väittelyä päättävissä asemissa olevien sanavalinnoista, mikä todistaa kielen vahvasta roolista maailmassamme. Kielen merkitys on tilannesidonnaista ja merkitys syntyy sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa ihmisten käyttäessä kieltä. Poliitikon aiempi sosiaalinen tilanne netin keskustelupalstoilla on kelpuuttanut käytetyt ilmaisut, kun taas toisessa tilanteessa ja ajassa sama viesti luo sanojastaan epämiellyttävän kuvan. (Pietikäinen & Mäntynen, 2019, s. 18–19.) Diskurssianalyysi antaa luvan suhtautua aineistoon tietyllä tavalla leikkisästi. Opinnäytetyöni nimikin on eräs tekstuaalisen intervention keino, ”tietoista leikkittelyä kielellisillä ja diskursiivisilla resursseilla” (Pietikäinen & Mäntynen, 2019, s. 99–103.)

Diskurssianalyysin peruskäsitteitä ovat diskurssien lisäksi konteksti ja genre. Kielenkäyttötavat ovat kontekstisidonnaisia. Tällä viitataan kielen tilanne-, aika- ja paikkasidonnaisuuteen tai esimerkiksi kielenkäyttöön asioiden muuttamiseksi (vrt. äiti-isä/vanhemmat, mies-vaimo/puolisot). Tilannekontekstiin (mikrotaso) kuuluvat ympäröivä tila ja ihmisten roolit tilanteessa eli tapahtuva kielenkäyttö sekä sosiaaliset toiminnot (vrt. kaupan kulmalla kuulemaasi mummojen tai nuorisoporukan käyttämä kieli). Yhteiskunnallinen, historiallinen ja poliittinen (makrotaso) konteksti ohjaa diskurssitutkijaa huomioimaan ja ymmärtämään, miten kielen järjestäytymiseen vaikuttavat paitsi kieliopilliset rakenteet myös kulloinkin vallitsevat vallan rakenteet sekä sosiaaliset sekä yhteiskunnalliset normit. Lopulta kaikki lähtee diskurssianalyysia tekevän tutkijan omasta kontekstista, hänen tekemistään valinnoista ja tulkinnoista. Kontekstin määrittelyyn ja rajaamiseen ei ole selkeää ohjeistusta vaan se tutkijan on tehtävä itse päätöksensä perustellen. (Pietikäinen & Mäntynen, 2019, s. 37–40, 45; Pynnönen, 2013, s. 12–13.)

Genrellä puolestaan tarkoitetaan tiettyä kielenkäyttöön vakiintunutta tapaa, esimerkkeinä ruokalista, saarna, luento tai uutinen, joista tiedämme, minkä tyyppinen kielenkäyttö kuuluu tähän genreen. Genrejen tunnistamisen opimme yhteisössä, jossa elämme. Ne ovat sosiaalisia ja kulttuurisia, monenlaisia ja yhdisteltävissä keskenään. (Pietikäinen & Mäntynen, 2019, s. 109–111.) Useimmat genrejen säännöt ja sisäiset normit ovat kirjoittamattomia, mutta poikkeuksiakin on, esimerkiksi tämä opinnäytetyö, jolle asetetaan sekä kontekstuaalisia normeja, kuten luvat ja julkaisu että sisäisiä normeja sisällön, rakenteen ja kielen suhteen. Samankaltaiset kielenkäyttötilanteet sidotaan yhteen genrein avulla. (Pietikäinen & Mäntynen, 2019, s. 114–117.)

Aiemmin kerroin kehitysvammaisen ja hoitajan välisestä tilanteesta, jossa ihminen kutsuu toista äännellen luokseen ja saa tältä kaipaamansa huomion. Diskurssit rakentuvat sosiaalisten vuorovaikutustilanteiden sisällä ja analysoitaessa vaativat sanoja laajemmin perspektiivin. Esimerkkitapauksen vuoropuhelu voisi olla asukkaan toteama kirkas ”Hiii!”, johon hoitaja vastaa ”No, mitäs’ Maija?” Sanoja tarkastellen analyysi olisi äkkiä tehty. Huomioimalla tapahtuma-ajan 2020-luvulla tulkitsemme tilannetta nykyisiin arvoihin peilaten. Kontekstina palvelutalon käytävä ja ihmisten roolit tilanteessa (asukas ja hoitaja). Kielenkäyttö on myös tekemistä, kuten tässä asukkaan hymy, ojentuvat kädet sekä hoitajan reagointi lähestyen ja lopulta asukasta koskettaen. Tapahtuman genreinä pidän normaalia kahden ihmisen vuorovaikutustilannetta, joka toteutuu aina yksilöllisten ominaisuuksien värittämänä. (Keuramo, 2018, s. 27–28.)

Laadullisena diskurssianalyysiä voidaan tehdä kriittisen tai analyttisen lähtökohdan pohjalta. Kriittisen diskurssianalyysin valitseva tutkija toimii jonkin alitussuhteen oletuksella ja asettaa tavoitteeksi tutkia kielellisiä ja muita käytäntöjä, jotka tilannetta ylläpitävät. Analyttinen diskurssianalyysi on aineistolähtöistä, ei-tietämisen asenteella tutkimusaineistoon suhtautuvaa avointa ja vailla ennako-oletuksia. (Jokinen ym., 2016, 86.) Oma lähestymiseni on analyttistä. En tee ennakkopäätelmiä vaan heittäydyn tutkimukseen uteliaasti ja arvottamatta.

Diskurssianalyysin tulokset ovat varsin tiheää kuvausta tutkittavasta ilmiöstä eikä tuloksia tavallisesti esitetä numeerisesti. Diskurssianalyysi on tutkimusprosessi, joka etenee välillä epäodotustenmukaisesti, epäsuorasti ja mutkitellen. Pietikäisen ja Mäntysen (2009, 142) mukaan diskurssianalyysi on jopa laadulliselle tutkimukselle tyypillistä spiraalimaista tutkimusprosessia monitahoisempaa. Siinä pyritään siltojen rakentamiseen erilaisten tasojen ja näkökulmien välille, jotta saataisiin kokonaiskuva aineistosta. Tämä kertoo diskurssianalyysin hermeneuttisesta luonteesta.

Hermeneuttinen kehä kuvaa tutkimusprosessin aikana tapahtuvaa ymmärryksen lisääntymistä. Tutkimusaiheesta on aina olemassa esiymmärrys, joka elää ja muuttuu aineistoon perehtyessä. Tutkittavien toiseus, heidän omat maailmansa ja henkilökohtaiset motiivinsa tutkijan tulee erottaa omista alkuoletuksistaan. Hermeneuttinen kehä edellyttää tutkijalta ymmärrystä tutkimusaiheestaan sekä käsitystä niin sanotuista tuotantoehdoista eli maailmasta, jossa tieto on tuotettu ja josta merkityssisältö kumpuaa. (Vilkkä, 2005, s. 146–149.)

5.2 Aineiston hankinta

Alkuajatus toimintatutkimuksesta jalostui prosessin kuluessa ja tätä opinnäytetyötä kuvaankin paremmin toteamalla, että se on toimintatutkimuksellisia piirteitä sisältävää, diskursseihin keskittyvää laadullista tutkimusta. Aineiston keräämistavoiksi olen valinnut kirjoitelmat ja toimintatuokioiden suunnittelun, toteutuksen ja niiden kuluessa tehdyt havainnot. Kirjoitelmat valitsin oletettuani yksittäisten hoitajien osallistuvan mieluummin etänä ja ilman ylimääräistä kontaktointia. Toimintatuokiot perustelen arkityön hektisyydellä, joka ei juuri luo

tilaisuuksia pysähtyä pohtimaan, miten jokin uusi asia istuu omaan työelämään. Kirjoitelman sai palauttaa ilman, että osallistuu toimintatuokioihin tai osallistua toimintatuokioihin, vaikkei olisi ennakkokirjoitelmaa laatinut.

Toimintatuokioiden raakaversiot laadin kesän 2023 aikana ja tein ensimmäiseen toteutukseen pieniä tarkennuksia kirjoitelmien pohjalta. Seuraavien toteutusten kulkua viimeistelin sitä edeltävän tuokion aikana tekemiäni havaintojen pohjalta.

5.2.1 Kirjoitelmien kuvaus

Varoitteluista huolimatta ryhdyin keräämään kirjoitelmamuuotoista aineistoa. Informoin palvelutalojen esihenkilöitä ja toimitin saatekirjeitä (Liite 1), suostumuslomakkeita (Liite 2) sekä tietosuojaselosteen (Liite 3) heinäkuun aikana Jokimutkan palvelutaloihin. Kävin henkilökohtaisesti kertomassa opinnäytetyöstäni jokaisessa palvelutalossa muutamia kertoja.

Kirjoitelmia kertyi hitaasti, mutta tehtyäni uusintakäyntejä sekä henkilökohtaisia yhteydenottoja sain muutaman kirjoitelman lisää. Oletan saaneeni kirjoitelmia lähes jokaisesta alueen yksiköstä, joita on yhteensä seitsemän, jaoteltuna kolmelle eri kohderyhmälle ympärivuorokautista asumista tarjoavaan palvelutaloon. Palautusprosentteja en voi laskea yksikkökohtaisina, koska kirjoitelmia toimitettiin eri tavoin ja ne olivat pääosin jo palautettaessa nimettömiä, eikä yksikkö ilmennyt kaikista kirjoitelmista. Olin asettanut kunnianhimoisen 15 kirjoitelman tavoitteen. En aivan päässyt siihen, mutta luettuani kirjoitelmia pariin kertaan läpi, päätin, etten tarvitse enempää. Aineiston riittävä määrä onkin yksi aloittelevaa tutkijaa suuresti askarruttava kysymys, eikä sille ole selkeää määrää. Tutkijana joudun itse ratkaisemaan aineiston riittävyuden ja perustelemaan ratkaisuni. (Pietikäinen & Mäntynen, 2019, s. 236; Jouni Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 97.)

Sain tekstejä sähköpostin liitetiedostona, sähköpostiviestiin kirjoitettuna, koneella kirjoitettuna tulosteena sekä käsin kirjoitettuna tekstinä. Sähköpostin liitetiedostot tulostin välittömästi ja poistin alkuperäiset viestit.

Sähköpostiviesteihin kirjoitetut sekä käsinkirjoitetut tekstit kirjoitin sanasta saan erillisiksi Word-tiedostoiksi, jotka tulostin ja tämän jälkeen poistin sähköpostiviestit ja silppusin alkuperäiset tekstit. Lopulta minulla oli ulkonäöltään samantyyppistä tekstiä yhdeksän A4-sivua 12 fonttikoolla ja 1,5 rivivälillä kahdeksalta eri kirjoittajalta. Luin tekstejä läpi useita kertoja, kunnes kirjoitelmat alkoivat selkiytyä mielessäni. Numeroin eri kirjoittajien liuskat H1-H8, minkä jälkeen ryhdyin etsimään tekstistä itsensä johtamisesta kertovaa ilmaisuja.

Tutkimuksen kohderyhmään kuuluvia alueen taloissa työskenteli aineistonkeruujajankohtana eripituisissa työsuhteissa 25 henkilöä, joista miehiä on vain muutama. Sotealan naisvaltaisuus onkin korkea kokemukseni perusteella erityisesti palveluasumisessa. Kirjoitelmissa näkyi vain hoitajanäkökulma, eikä niistä voi päätellä kirjoittajan sukupuolta, enkä näe sillä merkitystä aiheen kannalta. Pyysin kirjoitelmia kolmen apukysymyksen pohjalta, joihin kaikkiin sain jokaiselta kirjoitelman palauttaneelta perustellun ja omannäköisen pohdinnan. Sisältöihin perehdyttyäni pidin niitä laadukkaina ja henkilökohtaisia merkityksiä hyvin kuvaavina. Tutkimukseen kuuluvat toimintatuokioidet tuovat lisää aineistoa eri tavalla tuotettuna ja näillä perusteilla päätin, että kahdeksan hyvää kirjoitelmia on riittävä toimintatuokioita edeltäväksi aineistoksi.

5.2.2 Toimintatuokioiden kuvaus

Varasin etukäteen toimintatuokioitani varten Kiukaisten kirjaston kokoustilan kolmen viikon välein sijoittuville maanantai-iltapäiville kello 12.30–14.30. Kirjasto sijaitsee muutaman sadan metrin päässä Jokimutkalta, jolloin osallistuvien hoitajien on helppo sinne siirtyä, eikä kenenkään tarvitse kesken toteutuksen lähteä hoitotoimia suorittamaan. Satakunnan hyvinvointialueen kanssa allekirjoitetun tutkimuslupahakemuksen yhteydessä sovittiin tutkimukseen tuleville hoitajille työaikaa toimintatuokioihin osallistumista varten kolme kertaa kahden tunnin ajan. Oma osuuteni sijoittui vapaa-ajalleni. Toteutin kaikki tuokioidet samaa peruskaavaa noudattaen. Tuokioidet aloitettiin lyhyellä orientaatiolla eli virittäytymisellä tilanteeseen ja aiheeseen, minkä jälkeen teeman mukainen

lyhyt luento-osuus. Ohjasin kunkin tuokion pääaiheeseen liittyviä yksilö- ja ryhmätehtäviä, jotka purettiin keskustellen. Jokaisen tuokion lopuksi ohjasin tietoisuusharjoituksen.

Ensimmäisen toteutuksen osallistui kuusi hoitajaa. Orientaationa kukin nosti Hyvän mielen kortin ja kertoi lyhyesti sen herättämistä ajatuksista. Aloituskerran aiheiksi olin valinnut opinnäytetyön esittelyn sekä itsensä johtamisen käsitteen selventämisen. Tein molemmista muutaman dian Power Point-esityksen, mutta diojen hyöty haihtui laitteistoheikkouksiin. Kiukaisten kirjastossa ei ole kokoustekniikkaa ja oma projektorini sumensi seinälle heijastetun esityksen näkymättömiin. Kokeillessani etukäteen kotona en ongelmaa havainnut. Tekniikkamurheet kuuluvat lajiin ja niihin ei voi jäädä jumiin, joten etenin suullisesti ja toimitin diat osallistujille sähköpostitse.

Esittelin Sydänmaanlakan Oy Minä Ab-idean ja kannustin keskusteluun keho-mieli-tunteet-arvot-työ-akselin herättämistä ajatuksista. Ensimmäisen tuokion tehtävät olivat yksilötehtävät elämäntyytyväisyysympyrä ja voimavaraveneen piirtäminen. Tietoisuusharjoituksena käytin itseltäni löytyvien Stressinhallintakorttien Hengitä pallealla-harjoitusta, jota jatkoin Siirrä ajatukset mökkiin-harjoitteella.

Toisen tuokion aluksi muistutin paikalla olevia osallistujaa vapaaehtoisuudesta. Tämän kerran aiheina olivat eri ikänäkökulmat sekä psykologisten perustarpeiden esittely. Toteutukseen pääsi kaksi hoitajaa, joten päätin osallistua itsekin Ajangan Moninaisuuden johtaminen kirjasta modifioituun pohdintatehtävään (Ajanko, 2022, s. 183) ja osallistua käytyyn keskusteluun tasavertaisena. Orientaationa luin pienen ratkaisukeskeisen tarinan ”apteekkarin kehumisesta” (Ahola & Furman, 2021, s. 4), josta käytiin lyhyt keskustelu. Toisen teematuokion pääaiheeksi olin valinnut ikänäkökulmat (kronologinen, biologinen, psykologinen, sosiaalinen) sekä psykologiset perustarpeet (autonomia, kompetenssi, yhteisöllisyys). Iän määritelmistä jaoin monisteen, jonka pohjalta kukin pohti omaa suhdetta ikäänsä. Luento-osuudessa kerroin tarvehierarkioiden kehittymisestä yleisesti ja avasin psykologisten perustarpeiden ideoita. Ohjasin kuvakortit-menetelmää (Innokylä, 2023) mukaillen ”Mitä tarvitsen

työssäni”-tehtävän valokuvakorteista, joista kukin kirjasi tarralapuille 3–4 tarvettaan (esim. huumori, kannustus, hyväntahtoisuus, ammatillisuus, luottamus yms.). Olin suunnitellut Tuplatiimi-menetelmällä tehtävää yhteisten kolmen tärkeimmän tarpeen etsintää (IdeaPakka, 2023; Innokylä, 2023). Sovelsin tehtävää kolmen oman tarpeen etsinnäksi. Hoitajat kertoivat, mitä valitun kortin sana heille tarkoittaa ja miten sen merkitys näkyy heidän työssään. Tietoisuusharjoituksena toteutin Rentouta kehosi-stressinhallintakortin tuella kehoskannauksen, jossa ohjasin osallistujia kiinnittämään huomionsa kehonsa osiin yksi kerrallaan varpaista pääläelle.

Viimeiseen toimintatuokioon osallistui niin ikään kaksi hoitajaa, joita muistutin vapaaehtoisuudesta. Tämän kolmannen tuokion orientaatioon olin koonnut erilaisia pieniä tavaroita pussukkaan, josta osallistujat valitsivat yhden ”Minulle tärkeää” -ohjeella ja kertoivat esineen mieleensä nostamia ajatuksia. Pidin lyhyen kertauksen edellisen toteutuksen teemoista. Itsensä johtamisen teeman käsittelyä jatkettiin keksimällä yhdessä ohjeita, joilla eri osastojen (keho, mieli, tunteet, arvot, työ) hyvinvointia voidaan parantaa. Ratkaisukeskeisyysidean hahmottamiseksi teetin Reteaming-kirjasta mukaillun tehtävän, jossa monisteen ajatuskupliin tuli kirjata työssä kohtaamiaan ongelmia (Ahola & Furman, 2015, s. 90–91). Kehotin pohtimaan, mikä ongelma vaikuttaa toiseen ja piirtämään näiden välille nuolet. Seuraavan monisteen puhekupliin osallistujien tuli muuttaa edelliset ongelmat tavoitemuotoon. Tehtävä osoittautui hankalaksi ja tunnelmaa keventämään kerroin opettavaisen tarinan pikkulinnusta, joka päätyi muuttomatkallaan lantaläjään. Tietoisuusharjoituksena ohjasin kehoskannauksen, jonka päätin lyhyeen kiitollisuusmeditaatioon.

Aineistonkeruun päätteeksi olin kaavaillut Webprol-kyselyä. En nähnyt saavani siitä mitään lisäarvoa, joten keräsin toimintatuokioihin osallistuneilta lyhyet kommentit kirjallisina ja nimettöminä. Pyysin heiltä mielipidettä aihevalinnasta, toteutustavasta (kirjoitelmat ja teematuokiot) ja lisäksi toivoin, että he kertoisivat, mikä teemoista heitä erityisesti kiinnosti tai kosketti.

5.3 Aineiston analysointi

Laadullisen aineiston analyysiä voidaan tehdä käyttämällä aineistolähtöistä, teoriaohjaavaa tai teorialähtöistä analyysiä. Teorialähtöisen analyysin hylkäsin jo aikaisessa vaiheessa, koska sen avulla rajoittaisin mahdollisuuksia, joita omasta aineistostani voin löytää. En myöskään näe hyödyllisenä testata valmiita teorioita tässä tutkimuksessa. Aineistolähtöinen analyysi etenee nimensä mukaisesti aineistosta nousevien analysointiyksikköjen johdolla teorian jäädessä analysointivaiheessa taustalle. Ongelmana pidetään tutkijan aineistosta tekemien havaintojen väistämätöntä teoriapitoisuutta, jota pyritään vähentämään tutkijan omien ennakkokäsitystensä reflektoinnilla ja käyttämällä teoriaohjaavaa analysointimenetelmää. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 108–113.) En siis pääse pakoon teoriaa aineistoineni, joten ottamalla lusikan kauniiseen käteen annan teorian ohjailla taustalla, mutta voin itse päättää, minkä teorian valitsen ja missä vaiheessa sen ohjausta aktiivisesti hyödynnän.

Diskurssianalyysiä tehdessä tutkijan on pohdittava, miten omaa aineistoa olisi syytä analysoida ja mitä siitä on saatavissa irti. Diskurssianalyysiä verrataan kohdevalaisuun, jolloin tietyt seikat aineistosta nousevat valitun näkökulman mukana esille. (Pietikäinen & Mäntynen, 2019, s. 241–242.) Analyysillä on oltava fokus, joku tulostavoite, mitä haluan saada selville. (Pietikäinen & Mäntynen, 2019, s. 282–283). Diskurssioppaan kirjoittajat antavat selkeitä ohjeita aineiston ja tilannekontekstin sekä laajemmin yhteiskunnallisen kontekstin kuvaamiseen muistuttaen, että diskurssitutkimuksen kaikissa vaiheissa ”on syytä kirjoittaa, kirjoittaa ja kirjoittaa” (Pietikäinen & Mäntynen, 2019, s. 243). Kohdevalaisuun olin alustavasti ajatellut itsemääräytymisteoriaa. Mietin myös analysointia toimijuuden tai laajemman itsensä johtamiskäsitteen avulla. Aineisto edellä-periaatetta seuraten pyörin näissä teoriapyörteissä ja keskityin itsensä johtamisesta kertoviin diskursseihin, joiden taustavaikuttajiksi huomasin psykologiset perustarpeet. Sumensin toimijuus-näkökulman. Se näytti vievän sivuraiteille, vaikka mahdollinen analysoinnin näkökulma olisi toisin tavoittein ollutkin.

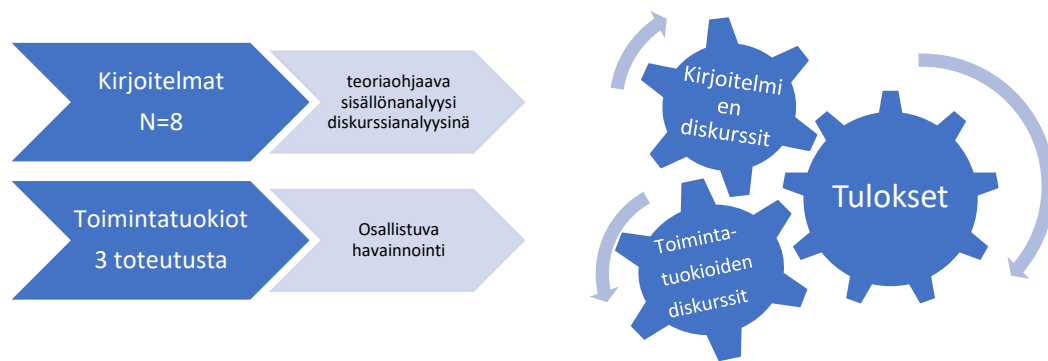
Diskurssianalyysi etenee analyysin kuvauksesta tulkintaan ja lopuksi kolmannessa vaiheessa tutkijan itseltään kysymään kysymykseen: ”Mitä sitten?” Mitä hyötyä tutkimuksessa saadulla uudella tiedolla voi olla ja mihin keskusteluun tulosten kanssa olisi hyvä osallistua. (Pietikäinen & Mäntynen, 2019, s. 245–248).

Teoriaohjaava sisällönanalyysi ei pyri testaamaan olemassa olevia teorioita, vaan teorit toimivat tutkijan ajattelua ja katseen kohdetta ohjaavina viitekehyksinä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 108–110). Käytän analysointiprosessissa analysointiyksikköinä itsensä johtamisen diskursseja, lausetta suurempia kielenkäytön kokonaisuuksia ja etsin aineistosta itsemääräytymisteoriaan ja sen psykologisiin perustarpeisiin kytkeytyviä merkityksiä.

Itse sisällönanalyysi rakentuu kolmivaiheisena prosessina, joka alkaa aineiston redusoinnista eli alkuperäisen ilmaisun pelkistämisestä. Pelkistämisen jälkeen aineisto luokitellaan ryhmiin eli klusteroidaan ja lopulta abstrahoidaan. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 122–125.) Abstrahointi on aineiston käsitteellistämistä ja tässä vaiheessa voin ottaa teorian käsitteellistämistä ohjaamaan.

Alkuvaiheessa mietin, löydänpö aineistostani tutkimustehtävieni vastauksiin riittävästi tietoa, mutta jouduin pian toteamaan aineiston varsin moniulotteiseksi. Olen ottanut mallia Niemelän (2019, 112) oivalluksesta, miten kaikkea aineistossa olevaa ei olekaan syytä analysoida, vaan oman tutkimustehtävän voi antaa johtaa tutkimuksen tekijän valitsemiin valintoihin.

Oheisen kuvion (Kuvio 4.) avulla havainnollistan, miten aineistot pysyttelivät hankinta- ja analysointivaiheessa erillään. Seuraavassa vaiheessa peilasin ensimmäisen analysointivaiheen myötä muodostuneita diskursseja valitsemaani teoreettiseen viitekehykseen sekä toisiinsa ja tämän prosessin päätteeksi muodostuivat tutkimustehtävieni vastaukset.



Kuvio 4. Aineiston analysointiprosessi.

5.3.1 Kirjoitelmien analysointi

Kirjoitelmissa korostui kuvaileva kieli ja toisaalta luettelomainen kerronta hoitotyöstä ympärivuorokautisen hoivan palvelutaloissa. Kaikki kirjoitelmat oli kirjoitettu kokonaisiin lausein ja kaikissa oli käsitelty jokaista annettua aihetta eli 1. Mikä on työpaikkasi ydintehtävä (miksi se on olemassa)? 2. Mikä on perustehtäväsi ja mistä työssäsi pidät / mistä et pidä? 3. Millä tavoin huolehdit jaksamisestasi työajalla / vapaalla?

Luin tekstejä itsensä johtamisen näkökulmasta ja yritin aluksi etsiä Oy Minä Ab:n osastojen (keho-mieli-tunteet-arvot-työ) avulla aineistolle jäsennyistä. Diskurssianalyysin tekijää ohjataan tämän kaltaisiin pilottianalyyseihin ja muistutetaan vasta kokeiluprosessin avulla selviävän, mitä aineistosta tosiasiaa nousee (Pietikäinen & Mäntynen, 2019, 244). Analyysi ei edennyt, joten aloitin alusta rajaamalla itsensä johtamiseen yleisesti. Keräsin kirjoitelmista ilmaisuja, joista saattoi tulkita hoitajan tietoisesti tai tiedostamatta ohjaavan itseään tiettyyn toimintatapaan. Listasin ilmaisuja käsin kirjoittamalla allekkain paperille ja aloin ryhmitellä samankaltaisia ilmauksia värikoodein.

Seuraavassa olen koonnut taulukkomuotoisesti kirjoitelmista lainattuja lyhyitä katkelmia suorista lausetta pidemmistä ilmaisuista sekä niiden luokittelua, joiden avulla lukijan on helpompi seurata analyysin etenemistä ja minun

ajatusprosessiani. (Taulukko 1.) En liitä alkuperäisiin ilmauksiin kirjoitelmatun-
nusta, ettei kirjoittajien anonymiteetti vaarannu ilmauksia yhdistelemällä.

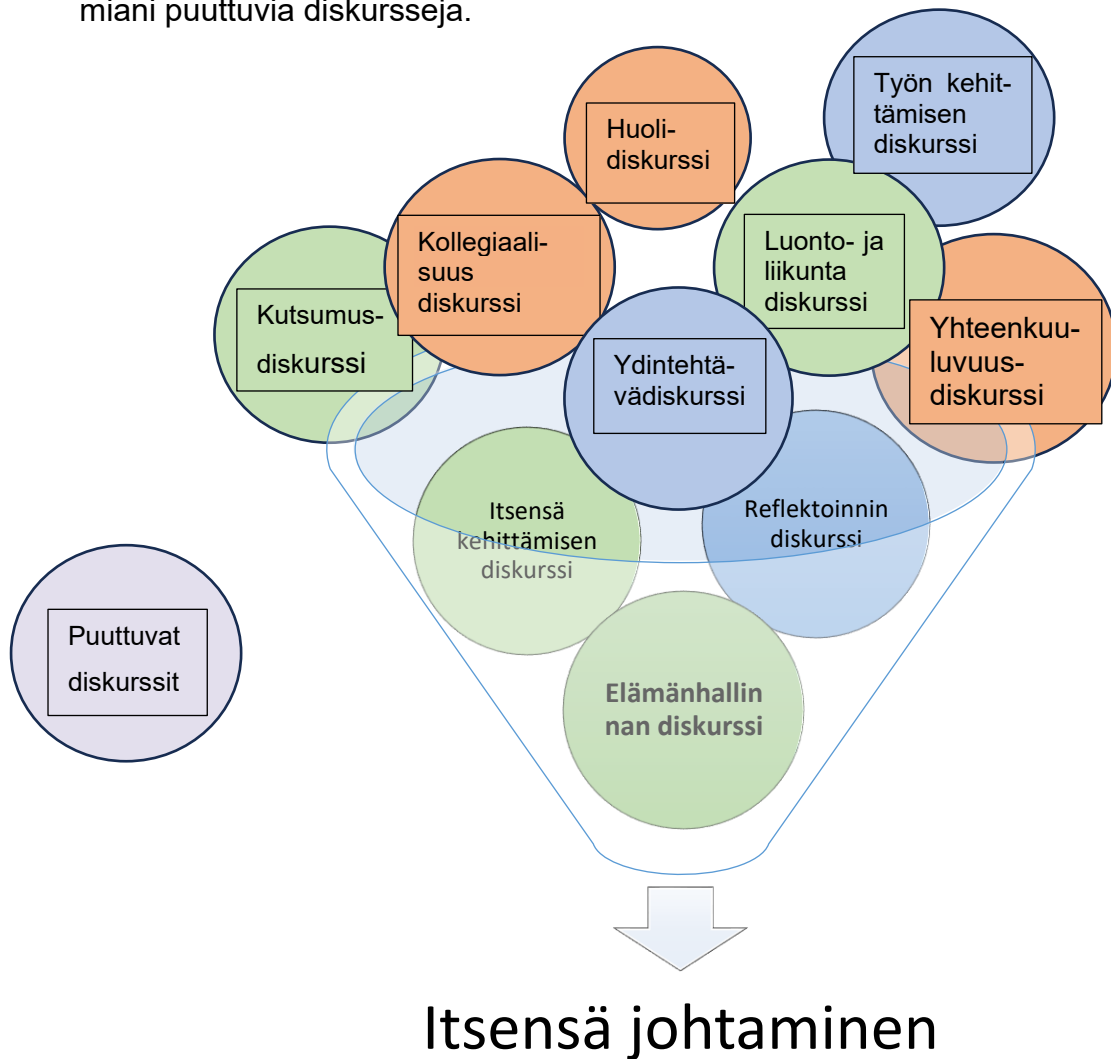
Taulukko 1. Kirjoitelmien sisällönanalyysi

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka (Diskurssit)
"Vapaalla olen todella- kin vapaalla, enkä mieti työjuttuja."	Työstä irtautuminen	Elämänhallinta
"Tässä iässä olen jo op- pinut, että sohvilla ma- koilu on myös hyväksi omaan jaksamiseen. Aina ei tarvitse tehdä jo- takain vaan voi vaan olla. 😊"	län tuomaa itsetunte- musta Oman jaksamisen edis- täminen	Reflektio Elämänhallinta
"Ydintehtävänä yksi- kössämme on tar- jota...asukkaille mah- dollisimman kodin- omaista ja turvallista asumista sekä elämää sitien, että he itse pysy- vät vaikuttamaan ja osallistumaan omaa elämäänsä koskevaan päättöksen te- koon...tuen avulla."	Oman perustehtävän tiedostaminen	Ydintehtävä/perusteh- tävä
"Omaan elämäntilan- teeseeni sopii tällä het- kellä xxxx ja on hienoa, että minulle annetaan siihen mahdollisuus."	Itsetuntemus Oman jaksamisen edis- täminen	Elämänhallinta
"Usein myös mietin an- netaanko oikeesti yksi- öllistä hoitoa ym."	Perustyö ja sen haas- teet	Huoli Reflektio
"Tämä lisää työhyvin- vointia omalla kohdal- lani, sillä koen tietäväni itse parhaiten mikä... minulle sopii."	Itsetuntemus Työhyvinvointi	Reflektio Elämänhallinta
"...ja luotan työkave- reihini, että seuraava vuoro hoitaa, kukaan ei ole korvaamaton."	Luotto työkavereihin	Kollegiaalisuus
"...joku suunniteltu ko- keilu muuttuu kokei- lusta käytäntöön."	Uusia toimintatapoja	Työn kehittäminen

<i>"Tekniikka ei kiinnosta/ ei ole vahvuuteni, onneksi nuorempi sukupolvi on auttanut, kun minulla on ollut ongelmia."</i>	Oman osaamisen tunnistaminen Työkaverien apu/avunsaanti	Reflektio Kollegiaalisuus
<i>"Työhyvinvointini kannalta on erittäin tärkeää, että palvelukodissa on hyvä keskustelukulttuuri."</i>	Työhyvinvointi Itsetuntemus	Reflektio Kollegiaalisuus
<i>"...vaatii henkilökunnalta jatkuvaa ajanhermolla elämistä ja kykyä havainnoida ja arvioida jatkuvasti asukkaan oikeuksien toteutumista."</i>	Työn vaatimusten tunnistaminen	Reflektio Kutsumus
<i>"Sauvakävely metsässä on sekä kunnonkohotusta että mielenvirkistystä."</i>	Liikunta ja ulkoilu Oman jaksamisen edistäminen	Luonto ja liikunta Elämänhallinta
<i>"päivittäisestä työajasta iso osa menee kirjaamiin...Järjestelmät vaihtuvat...Joskus tuntuu, että vietän aikaa toimistossa enemmän kuin olen asukkaiden kanssa..."</i>	IT-haasteet Työtehtävien eettinen pohdinta	Reflektio Huoli
<i>"Omaa jaksamistani hoidan työssä hyödyntämällä apuvälineitä, työkavereita, ei kaikkea tarvitse yksin tehdä."</i>	Itsetuntemus Työkaverien apu Avun pyytäminen	Työn kehittäminen Kollegiaalisuus

Itsemääräytymisteorian ohjaama sisällönanalyysi diskurssianalyysinä nosti aiheistosta esiin kymmenen eri tyyppistä diskurssia. Ohjatessani valokeilaa psykologisten perustarpeiden suuntiin aloin hahmottaa alaluokiksi luokitelluille diskursseille teorian ohjaamia yläluokkia, jotka yhdistin itsensä johtamisen pääluokaksi. Näin ikääntyvien hoitajien kymmenen kirjoitelmista noussutta diskurssia sulautuvat lopulta itsensä johtamiseksi. (Kuvio 5.)

Kuvion värit kertoo analyysin seuraavassa vaiheessa tekemäni jaon teoria-ohjaaviin pääluokkiin. Autonomiapääluokkaan sijoitin elämäntahallinnun, itsensä kehittämisen, luonto ja liikunta- sekä kutsumusdiskurssit, jotka korostin vihreällä. Kompetenssipääluokan muodostavat ydintehtävä, reflektointi ja työn kehittämisen diskurssit, joiden tunnusväri kuviossa on sininen. Oranssi on yhteisöllisyyspääluokan yhdistävä väri ja siihen sisällytin yhteenkuuluvuus-, huoli- ja kollegiaalisuusdiskurssit. Kuvion sivulla oleva violetti ympyrä kuvaa pohtimiani puuttuvia diskursseja.



Kuvio 5. Itsensä johtamisen diskurssit.

5.3.2 Toimintatuokioiden havaintojen analysointi

Kunkin toimintatuokion kuluessa tein lyhyitä muistiinpanoja huomioistani tutkittavien syventyessä antamiini tehtäviin. Tuokioiden jälkeen kirjoitin yhteenvedon iltapäivän toteutuksesta. Nostan muutamia tekemiäni havaintoja esille opinnäytetyöni pääkäsitteisiin peilaten ja diskursseihin keskittyen.

Seurasin tuokioiden aikana millaista kieltä osallistujat pääpiirteissään käyttävät, millä tavoin he vastaavat toistensa keskustelunavauksiin sekä mitkä teemat toistuvat itsestään tuokion edetessä. Etsin myös asioita, joista keskustelua ei syntynyt, vaikka sitä yritin houkutella. Yritin huomioida itse käyttämäni kielen selkeyden. Opinnäytetyössä käytettävä sanasto sisältää vieraita käsitteitä, jotka selvitin kuulijoille heti niiden esiin tullessa ja pyrin käyttämään ensisijaisesti suomenkielisiä nimityksiä.

Varsinkin diskurssien käsite oli monelle vieras, joten avasin sitä kertomalla, miten se on paitsi puhuttua ja kirjoitettua, myös kuvallista kieltä nykyään yhä enemmän. Kerroin myös kielen tilannekohtaisuudesta ja nostin pohdittavaksi, miten kielenkäytöllä muokataan merkityksiä ja rakennetaan todellisuutta.

Toimintatuokioiden osuuden tutkimusaineistossa olisin voinut jättää tuokioiden suunnittelun ja toteutukseen. Päätin kuitenkin analysoida myös toimintatuokioiden havaintoja kirjoitelma-aineiston tueksi. Koostin toteutusten aikana käydyistä keskusteluista otteita, joiden avulla lukijalla on mahdollisuus päästä käsitykseen tekemistäni tulkinnoista. Toimintatuokion kuluessa esiintyneitä diskursseja olen käyttänyt syventämään kirjoitelmien analysoinnissa tekemiäni tulkintoja. Toimintatuokioissa esiintyneet diskurssit muotoutuivat esitellyn aiheen ja osallistuneiden hoitajien välisessä vuoropuhelussa. Kenttäpäiväkirjan muistiinpanojen ja tuokioiden dialogiin osallistuneena huomasin kunkin toteutuksen diskursseille oman pääteemansa, jotka olen liittänyt osaksi tuloksia sopiviksi katsomiini alaluokkiin.

6 TULOKSET

6.1 Elämänhallinta

Autonomian-käsite kirjaimellisessa muodossaan näkyi hoitajien työn autonomisena työvuorosuunnitteluna. Suomennettuna vapaaehtoisuudeksi tai itsemääräämiseksi autonomia saadaan helpommin ymmärrettävään muotoon. Asukkaiden itsemääräämisoikeuden toteutumisen mahdollistaminen on palvelutalossa hoitotyötä tekevien työn olennainen osa. Analyysini paljasti selkeitä autonomiadiskursseja myös hoitajien itsensä johtamista tarkasteltaessa.

Kirjoitelmista kuvastui oman työn arvostaminen, työn vastuullisuus ja merkityksellisenä kokeminen. Kokonaisvaltainen käsitys hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä on hoitoalalla työskentelevälle luonteva, niinpä yhtenä kirkkaasti erottuvana diskurssina avautui *oman elämänhallinta*. Elämänhallintadiskurssin rihmasto kiertyy melko pian itsetuntemuksen suuntaan. Itsetuntemuksen syvällä rintaäänellä todettiin muun muassa tietyt työvuorot juuri itselle sopiviksi, määrätyn tyyppisen ulkona liikkumisen välttämättömyys omalle hyvinvoinnille sekä työn ja vapaa-ajan erottamisen tärkeys itselle. Myös yksilöllisten stressinhallintakeinojen käyttö, esimerkkeinä suoda itselle lupa sohvalle makoiluun, lukeminen, siivoaminen ajatusten jäsentäjänä tai 'oman eläintarhan' hoito, viittaavat itsetuntemuksen kautta elämänhallintaan. Hoitajat näkivät itsensä yksilöinä, eikä stereotyyppistä lokerointia ilmennyt iän, ammatin tai muun vastaavan suhteen tehtyinä oletuksina.

Ensimmäisen toimintatuokion selkein diskurssi oli puolestaan selviytyminen. Erityisesti keho-osasto Oy Minä Ab-ajatusta seuraten loi rikasta keskustelua.

Selviytyminen sai taustakseen alanvaihtojen, sairauksista toipumisten ja tilanteisiin sopeutumisen kaltaisia merkityksiä, joissa kuului osallistujien vahva luottamus itseensä ja tulevaisuuteen. Itsensä johtamista löysin keskustelulainauksista, jotka kertovat paitsi itsetuntemuksesta niin ennen muuta asenteesta. Ensimmäistä lainausta voi pitää Sydänmaalakan (2020, s. 196) mukaisena energisoivana itsesuggestiona, lyhyenä oman potentiaalin tunnistavana lauseena, jolla sanoja ohjaa huomionsa onnistumisiin. Luja luottamus tulevaan kuului hoitajien äänissä usein 'loppukaneettina' ikävämpien asioiden perään.

"Mä olen päättäny', ett' mulla on joka päivä hyvä päivä."

"...ain' tulee jottai, mut' ain' niist' on selvitty."

6.2 Itsensä kehittäminen

Hoitajien *itsensä kehittämisen* diskurssit olivat virkistäviä löytöjä. Aikuisopiskelua esiintyi sekä omaehtoisena lisäkouluttautumisena että työn edellyttäminä lyhytkursseina. Kielitaidon ylläpitäminen mainittiin tiettyjen TV-sarjojen seuraamisen tavoitteeksi. Tulkitsen tässä vahvaa halua pysyä nykytyöelämässä mukana työyhteisöjen kansainvälistyessä. Kadonneeksi luullun leipomisinnostuksen tai kutomisharrastuksen 'uudelleen löytyminen' kuvastaa iloa kädentaidoista ja niissä kehitymisessä. Television katselu tai leipominen eivät kuulu hoitajien päivittäisiin työtehtäviin kuin sivuhuomioina, mutta näissä esimerkeissä ne ovat autonomiaa toteuttavaa itsensä kehittämistä, joka väistämättä heijastuu myös työhön. Innokkuuden kokeminen saa haluamaan sitä lisää ja mahdollisuus myös työn imuun kasvaa. Itseään jollain tavoin kehittävää ihmistä vertaisin vierivään kiveen, joka ei perimätiedon mukaan sammaloidu. Itsensä kehittämiskeinoja lienee yhtä monta kuin on itsensä kehittäjääkin, enkä nostaisi yhtä muita tärkeämmäksi. Itsetuntemuksen lisäksi luovat itsensä kehittämiskeinot kertovat ratkaisukeskeisyydestä.

Itsensä johtamisen vaatimus löytyi kirjoitelmista selvästi. Ainoana vuoron työntekijänä päätökset ja työvuoron tehtävät vaativat luonnollisesti hyviä itsensä johtamistaitoja. Hoitajat näkivät työnsä palveluasumisessa myös yleisesti ottaen itsenäisenä ja kertoivat voivansa suunnitella työvuoronsa sisältöä tietyissä raameissa itse, vaikka vuorossa olisi muitakin. Palveluasumista kuvattiin turvallisen, mahdollisimman kodinomaisen, yksilöllisen sekä itsenäisen elämän tarjoamisena erityistä tukea tarvitseville asiakasryhmille, mikä kertoo hoitajien työnsä itse asettamasta tavoitteesta. Hoitajat kuvailivat valmiuksiaan havainnoida asukkaiden tarpeita ja vahvistavat näin kuvaa kyvyistään itsenäisiin päätöksiin näiden tarpeiden täyttämiseksi.

Itsensä johtaminen edellyttää, paitsi itsensä tuntemista, myös tietoisuutta. On oltava selvillä kehon ja mielen toiminnoista ja oivallettava, mihin kohdenamme tarkkaavaisuutemme eli ”kuka itseä johtaa”. (Sydänmaanlakka, 2020, s. 260.) Tietoisuustaitojen harjoittaminen ei kuulunut nimityksenä kenenkään tutkittavan arkeen. Jokaisessa kirjoitelmassa ja toimintatuokiassa ilmeni kuitenkin tähän viittaavia merkityssisältöjä, kuten pyrkimys liikunnan tai muun keinon avulla omien voimavarojen vahvistamiseen. Tutkittavat osoittivat jo toimineensa kehon ja mielen viestejä kuunnellen, vastaamalla ”päässä kiertäviin ajatuksiin” ulos luontoon lähtemällä tai antamalla itselleen luvan välillä ”vain maata sohvalta tekemättä mitään”. Myös läheisten ihmisten, lemmikkien ja kotieläinten parissa vietetyt vapaahetket kuvasivat hetkessä elämistä, levollisuutta ja mielekkyyden kokemista, jotka kaikki kertovat tietoisesta läsnäolon hyödyntämisestä.

6.3 Kutsumus

Mietin erästä tulkintaani pitkään, kunnes havahduin kutsumus-ajatukseseen. Järvillehto (2014) määrittelee kutsumustyön itsetuntemuksen kylkeen kasvavana palveluammattina tehtävästä riippumatta. ”Kutsumus seuraa siitä, kun tekee rakastamaansa työtä niin, että siitä on muille aitoa iloa tai hyötyä.” (Järvillehto, 2014, s. 366–367.) Kelpuutin *kutsumusdiskurssi*-ideani. Hoitajissa on

alanvaihtajia, jotka ovat jättäneet paremmin palkatun työn ja kertovat, että töihin on nyt mukava lähteä ja joka päivä kokee itsensä tarpeelliseksi. Alalla pidempään olleet kertovat asukkaiden onnistumisten tuovan iloa heille itselleen ja kuvailivat arkista hoitotyötään arvostavin teonsanoin, kuten kannustaa, ohjata, tukea, auttaa, aktivoida.

Psykologisiin perustarpeisiin keskittyvä toimintatuokio tuotti vahvoja ”oman purtensa ohjaimissa”-sävyisiä merkityksiä sekä vahvasti kirjoitelmista välittyttä kutsumuksen värittämää vastuullisuutta työhön suhtautumisessa. Hoitoalan vetovoiman lisäämiseksi minun olisi kannattanut nauhoittaa hoitotyöstä ja hoitoalalle siirtymisestä kertovia keskustelun pätkiä. Ammattiylpeyttä en valinnut itsensä johtamiskursseihin, mutta se tuli kyllä ilmi sekä kirjoitelmateksteistä että toimintatuokioiden havainnoissa.

”... On kyl’ tosi palkitsevaa, ku saa jonku’ jutun onnistumaan, vaik’ (asukas) kans’ on ussein vähän hankalaa...”

”...mietin vaan, ett’ miks’ en tehny tätä jo ennen...ei oo kertaakaan harmittanu lähtee töihin.”

6.4 Luonto ja liikunta

Autonomiadiskursseihin lisäsin myös *luonto ja liikuntadiskurssit*. Teema nousi esiin kirjoitelmissa pyydetyn omasta palautumisesta huolehtimisen pohdinnoissa ja sisälsi vahvoja tunteita, positiivissävytteistä pakkoa eli isoja merkityssisältöjä kaikkineen. Liikunnan harrastamisessa havaitsin eri tasoja lajien ja tavoitteellisuuden kannalta analysoiden. Ulkoilu pelkistettynä ilmaisten on tulkintani mukaan liikuntaa sisältävää, muutoinhan puhuttaisiin ulkona olemisesta tai pihalla istumisesta. Kirjoittajan kertoessa saavansa liikunnasta tukea ja hyvää mieltä, voimme puolestaan päätellä seurauksen, mutta emme liikkumisympäristöä tai millaista liikkumista hän tällä tarkoittaa. Kirjoitelmista saattoi tulkita hoitajille tärkeitä lajeja. Arvelen useimpien käyvän kävelemässä, mutta sen mainitsi erikseen vain yksi kirjoittajista. Sen sijaan pyöräily, sauvakävely,

ohjattu liikunta ja pihatyöt haluttiin korostaa yksilöityinä. Liikunnan tavoitteellisuutta tulkintani mukaan korostettiin, mikäli sitä täydennettiin ilmaisuilla: aktiivisesti koiran kanssa, ohjatun liikunnan harrastamisena tai mainitsemalla erikseen kunnan kohoaminen. Osallistujat vaikuttivat toteuttavan kehomieli-yhteyttä käytännössä joko tietoisina asiasta tai tiedostamattomana 'luonnostaan ohjautuneina'.

"... kyl' mun on ainaki' pakko välil' päästä (luontoon)... siel' mää tykkään vaeltaa..."

"... pihahommia tulee tehtyä, ni saa liikettä ja raitista ilmaa yhdellä kertaa..."

"... mettässä pääsee irti, pää niinku tuulettuu samalla..."

Pakko päästä-ilmaisua käyttäneen puhujan voidaan olettaa huomanneen jotain negatiivista, mikäli luontovaeltaminen puuttuu. Tietoisuus tarpeiden yksilöllisyydestä taas ilmenee puhujan painottaessa 'mun on ainaki pakko'. Puhujan mielestä luontovaeltaminen ei siis ole kaikille yhtä pakollista tai ainakin hän jättää toisille mahdollisuuden muuhun kokemukseen. Pää tuulettuu-sanontaa puolestaan käytetään usein kuvaamaan stressin aiheuttaman paineen helpotumista ulkona liikkuesssa ja tässä voidaan kuulla omien kokemusten myötä kertyneen tiedon hyödyntämistä itsensä johtamisen suunnan osoittajana. Pihahommat saavat työn kuulostamaan leppoisalta puuhalta, johon kuin ohimenneen lisätään myös terveydellisen hyödyn näkökulma.

Itsetuntemus ilmeni kerrontana omista reagointitavoista sekä tietoisuudesta, mikä auttaa stressitilanteissa tai miten kuormitustaan voi säädellä. Luonnossa liikkuminen, eläimet ja perheenjäsenet olivat tämän tutkimuksen ikääntyvien hoitajien jaksamistyökalupakeissa vakiovarusteina.

6.5 Ydintehtävä

Halusin kysyä ydintehtävästä ja nähdä, mitkä seikat hoitajien nostamina ovat työn tavoitteena, sillä sitä kohti luonnollisesti pyritään työskentelemään. Itse määritelty ydintehtävä ohjaa hoitajan tekemistä ja on mielestäni yksi

kompetenssin osatekijöistä. Kirjoitelmissa Jokimutkan palvelutalon hoitajan työ on 'asukkaalle mahdollisimman *kodinomaisen* elämän tarjoamista', '*yksilöllisen* tuen ja ohjauksen antamista', '*kuntouttavaa arkea*'. Tämän tyyppinen kerronta muodosti *ydintehtävädiskurssin*. Toisinaan kuulee väitteitä, ettei organisaatiotason strategisia linjauksia kyetä jalkauttamaan, valuttamaan alas päin, vaan ne jäävät tiedotteiden sanoiksi. Sain hoitajilta perusteltua ja selkeää pohdinta ja jäin miettimään, onko hoitajien käsitys ydintehtävästään heidän omaa tulkintaansa vai onko tämän aiheen tiimoilta käyty keskustelua. Ajattelen, että yksikön tai organisaation ydintehtävä tulee ymmärtää yhdenmukaisesti ja selkeästi toiminnan laadun varmistamiseksi.

Muihin diskursseihin peilattuna ydintehtävään liitettiin palveluohjauksellisia seikkoja, kuten etujen hakemisessa auttaminen, muttei kirjaamisia tai muita raportointitehtäviä. Olen kuitenkin vakuuttunut, että jokainen hoitaja pitää kirjaamista päivittäisenä työtehtävänä ja ajattelenkin sen sivuuttamisen osoittavan vain sijoittumisen hoitajien arvohierarkiassa. Asukastyö nähdään tärkeimpänä hoitajan työssä ja vasta heidän hyvinvointinsa varmistamisen jälkeen dokumentoidaan. Tulkintani vaikuttaa lohdulliselta, jos ajattelisin itseäni palvelutalon asukkaaksi.

6.6 Reflektointi

Itsereflektio- eli itsearviointitaitoja edellytetään nykyään jo alakoululaisilta. Näen reflektoinnin kompetenssiin liittyvänä kykynä nähdä omat vahvuutensa ja kehittämistarpeensa realistisesti. Kirjoitelmat kuvasivat, miten hoitajat refleктоivat tekemisiään, kuten omaa työtään, asukkaiden kohtelun tasapuolisuutta ja omaa osaamistaan. Omat vahvuudet näkyivät itsevarmasti lueteltuina työtehtävinä, ehkä hienoisena ylpeytenäkin hoitajatoimenkuvan laajuudesta ja kokonaisvaltaisuudesta. Reflektointidiskurssissa omaan osaamiseen luotettiin asukkaiden kanssa tehtävässä työssä, myös vaativilta osin eli lääkehoidon, haavojen hoidon tai terveydentilan arvioinnin suhteen. Tietotekniset valmiudet ilmaistiin pääosin heikoiksi ja halu työskennellä tietokoneella koettiin

vähäiseksi, pakkopullaksi. Äskeisen reflektion rihmasto kulkee ydintehtävän ja itsetuntemuksen suuntaan. Kirjaaminen ja tietotekniikka ymmärretään perustehtävään kuuluviksi, mutta ne ovat muuttaneet hoitotyön luonnetta varsin nopeasti, jolloin tilanteeseen sopeutuminen saattaa olla kesken. Itsensä johtamista voi havaita seuraavassa reflektoinnin vaiheessa, jossa diskurssi kääntyy kollegiaalisuuteen. Avunsaantiin IT-ongelmissa käytettiin osaavampia kollegoja tai turvauduttiin nuorempien apuun eli vaikeuksiin tai ikävämpiin tehtäviin etsitään ratkaisu ja nekin tulevat tehdyksi.

Hoitajat reflektoivat merkittävästi toimiaan asukkaiden tasapuolisen kohtelun suhteen. Kiire pakottaa priorisoimaan, jolloin hiljaisen asukkaan huomiointi jää vähemmälle, koskei hän akuutisti sitä vaadi. Eettisen kuormittumisen saattoi aistia kirjaamisiin tuskastumisen ja asukastyön kutsumuksen välisestä ristiriidasta. Tulkitsen tämän osin ajankäytöllisenä ongelmana tilanteissa, joissa asukkaat harmistuvat hoitajan pahoittellessa, että pitää kirjata tai tehdä jokin muu raportointi.

Huumori esiintyi monissa merkityksissä. Tilannekomiikkaa tulkitsin esimerkki-tehtävässä olleen ”Hoitaja ei koskaan saa...huutaa” –ajatuksen jälkeisessä pohdinnassa. Samanaikaisesti kuuluivat asukkaiden kunnioitus ja hoitajien inhimillisyyden ymmärtäminen sekä itselleen nauramisen armelias taito. Lisäksi tilanne kertoi hoitajien kuitenkin vievän töitä kotiin vähintään käymällä työpäivän tapahtumien eettistä pohdintaa itsekseen. Hetkittäin huumori kuului eri toteutuksissa ”läpi kyynelten” eräällä tavalla pelastusrenkaana käytettynä keinoon vaikeimpien elämänhetkien kohdalla.

Kolmanteen toimintatuokioon suunnittelin teemojen kokoamisen sekä ratkaisukeskeisen ajattelutavan ydinidean avaamisen. Tämän toteutuksen kuluessa erottui kiitollisuus- ja itsetuntemusdiskurssien sävyjä. Osallistujat valitsivat ”aarrepussista” esineen ja liittivät sen henkilökohtaisen elämänsä kiitollisuutta tuovaan asiaan. Näkökulman vaihtamisen taidosta kerrotut esimerkit saattoivat tällä kertaa korostaa näitä ajatuksia. Kiitollisuus nousi muidenkin toteutusten kuluessa suorina merkityssisältöinä ilmaisten esimerkiksi läheisistä

ihmissuhteista, ystävistä tai hoitoalalle siirtymisestä. Tulkitsin kiitollisuuden myös värikkäästi kuvaillussa hoitokoiran vierailusta.

”Tää kuvaa mun pitkää liittoa...ett’ on ollu hyvä yhdess’...”

”... mä olen niin tyytyväinen, ett’ viimein uskalsin lähtee...”

”... meil’ oli xxx koira hoidos’ viikonlopun ja se on kyl’ aikamoinen...”

Kiitollisuus-harjoituksia suositellaan ihmisille ahdistuksen lieventämiseksi tai elämän merkityksen havaitsemiseksi. Mielestäni kiitollisuuden kokemista voi pitää osoituksena itsensä johtamistaidosta, näkökulman suuntaamisesta kohti positiivista, jo olemassa olevaa asiaa, ihmistä tai tilannetta. Jokaisen ihmisen elämästä löytyy varmasti asioita, jotka voisivat olla paremmin, mutta huomion kohdistamisesta päätämme itse.

6.7 Työn kehittäminen

Kompetenssin eli kyvykkyyden maailmaan sijoitin myös *työn kehittämisen*. Tutkimukseen osallistuneet asemoivat itsensä vahvasti ihmisten kanssa tehtävään työhön, mikä ilmeni työn kehittämisen diskursseissa. Arkisten hoitotoimenpiteiden kuntoutusvaikutus tiedostettiin ja sen vaatima aika pyrittiin järjestämään. Työn kehittämisdiskurssin rihmastollisuus vie tässä kohti huolidiskursia. Kirjoitelmissa kuvattiin tilanteita, joissa hoitaja joutuu pohtimaan, toimiiko aikaa vievän kuntouttavan, ohjaavan otteen mukaan vai nopeasti auttaen, jolloin kaikki ehtivät esimerkiksi ajoissa aamupalalle.

Yhtenä sivujuonteena työn kehittämisdiskurssiin lokahti kirjoitelmissa esiintynyt tuen ja palautteen anto, jota moni toivoi lisää. Huhta (2018, s. 86) toteaa raportissaan erityisesti itseohjautumista edellyttävässä työssä palautteen saamisen välttämättömyyden ja näkee puuttuvan, puutteellisen tai viipyvän palautteen psykososiaalisena kuormitustekijänä. Oma tutkimukseni nosti

palautteen ja tuen toiveen lähiesihenkilöjen taholta erityisesti haastavissa työtilanteissa.

Pelkän itse koetun kiitollisuuden avulla edistystä voi tapahtua, mutta onko se varmasti oikean suuntaista. Palautteen anto nousi keskusteluun myös muutamissa toimintatuokioissa. Osalle palautteen pyytäminen ei ollut erityisen vaikeaa ja osa lähes ihmetteli asiaa, koska koki saaneensa riittävästi palautetta sopivilta tahoilta. Osallistujille (kenties hoitajille yleisestikin) palautteiksi koettiin sellaisiksi tulkitut tilanteet, kuten asukkaiden ilmeet tai asukkaan spontaani halaus, mikä sopii mainiosti kutsumusdiskurssien lomaan. Sanallisen palautteen antamiseen työkavereiden kesken saattoi tulkita kehittämistarvetta. Asukkaiden kannustaminen ja tsemppaaminen korjaavaakin palautetta antamalla vaikutti luontevalta, mutta toisen hoitajan tekemisiin ei mielellään puututtaisi rakentavassa hengessä.

Seuraavan lainauksen voi tulkita kahdella tavalla. Tässä kontekstistaan irrotettuna lainauksen voisi nähdä uhriutumista kuvaavana itsensä johtamisena. Paikan päällä kuultuna merkityssisältö oli tarkempi ja siinä kuului omien arvojen mukainen työn tekeminen, itsevarmuus ja vastuunotto. Merkityskokonaisuus laajenee vaivatta koskemaan työmoraalia ja työyhteisön yhteisiä pelisääntöjä.

”Vois’ kai sitä ain’ valittaa, mut’ mää olen sit tehny’ vaa’...vaik’ kyl’ välil’ mieltii, millai joku kehtaa...”

Lainaus tuo mieleeni lehdestä lukemani aforismin, jossa kehoitettiin olemaan se muutos, jonka haluaisi nähdä. Rohkeus haastaa vallitsevia käytäntöjä vaatii itsensä johtamista, on tehtävä toisin kuin kaikki muut tai toisin kuin aina ennen on tehty. Ikuisuusaiheeksi koettiin puhelimilla olo taukojen aikana ja välillä muulloinkin. Toimintatuokioiden keskusteluissa paljastui, että ikääntyvät ovat omaksuneet kännykän käteensä nuorempien tavoin, eikä taukoja vietetä paikalla olevien kanssa vaan uutisten tai sosiaalisen median parissa. Vaikutti kuin tässä haluttaisiin palata entiseen.

6.8 Yhteenkuuluvuus

Kolmas psykologinen perustarve, yhteisöllisyys, piirtyi laajoin kaarin kirjoitelmien myötä. Hoitajat mieltävät olevansa töissä ihmisten kotona, vaikkakin laitospöydässä ympäristössä. *Yhteenkuuluvuusdiskurssi* omasta perheestä voisi hyvin koskea laajennetun perheen käsitettä kattaen paitsi oman perheen myös työperheen eli asukkaat ja kollegat.

6.9 Huoli

Huolidiskurssin nimesin erikseen, koska kirjoitelmissa oli siihen liittyvää merkityssisältöä runsaasti. Tähän johtavat reflektiodiskurssit, pohdinta, osaisiko vastata, mikäli hiljaisemman asukkaan päivästä kysyttäisiin. Vastaavaa viestiä, eri sanoin nousi kirjoitelmista asukkaiden tarpeiden, tasapuolisuuden ja kuntouttavan työotteen kannalta. Näen huolidiskurssien liittyvän kiinteästi yhteisöllisyyden perustarpeeseen, ihmisten yhdenvertaisuuteen ja tässä kontekstissa nimenomaan laajana ymmärryksenä myös asukkaiden perustarpeista. Kutsumusdiskurssin kaikuja kuulee, mikäli ajattelee kutsumuksena tarpeen- ja oikeudenmukaisen hoivan tarjoamisen.

6.10 Kollegiaalisuus

Työyhteisöjen toiminta Jokimutkan alueella näyttäytyy varsin hyvänä. Parasta työssä ovat asukkaat, mutta hyvänä kakkosena tulevat työkaverit. *Kollegiaalisuusdiskurssin* valitsin havaitessani, miten monin tavoin työkaverien merkitystä tuotiin kirjoitelmissa esiin. Kollegiaalisuus sisältää työelämätaitojen perusteet, kollegan kunnioituksen, luottamuksen ja kyvyn olla itse luottamuksen arvoinen. (Ojala, 2023.)

Pienen riitasoinnun kollegiaalisuusdiskurssiin loi yhtäältä avoimeksi ja hyväksi koettu keskusteluilmapiiri ja toisaalta arkuus ottaa kaikkia epäkohtia esille

omassa asemassaan. Aivan täysin luottamuksellista ilmapiiristä ei ole siis saatu. Toisaalta kirjoitelmista löytyi ratkaisukeskeinen tokaisu ”sanon niin monta kertaa, että menee perille”, tilanteessa, jossa hoitaja koki tietyn toimintamallin perusteettomaksi ja halusi siihen muutosta.

Asukkaita koskevat itsemääräämisoikeuteen liittyvät asiat nousivat pinnaa kiristävinä tekijöinä esiin. Lakia noudatetaan, mutta yksikkö- ja yksilökohtaiset pohdinnat jäävät tulkintani mukaan pinnallisiksi, eivätkä perustelut vakuuta kaikkia hoitajia. ”Vapaamatkustaja”-määritelmääkin käytettiin, missä näen työyhteisöpalaverille hyvän pohdinnan aiheen.

6.11 Puuttuvat diskurssit

Diskursseja tutkittaessa kiinnostus kohdistuu myös niihin, jotka puuttuvat sekä pohdintaan, mistä puuttuminen kertoo. Saamistani kirjoitelmista puuttui täysin muiden auttaminen. Jokaisessa kirjoitelmassa tuotiin kuitenkin selvästi esille kollegiaalisuus, työkavereilta saatava apu ja neuvot, olipa kirjoittava hoitaja noviisi tai konkari. Kukahen heitä on auttanut? Arvioin kunkin olevan yksi heistä, jolta voi aina kysyä ja joka on aina valmis auttamaan. Se, miksi he eivät tätä maininneet, saattaa johtua vaatimattomuudesta tai sitten annettua apua ei koeta julistamisen arvoiseksi toisin kuin muilta saatu apu, jota kenties korostetaan työviihtyvyyden ja yhteishengen lisäämiseksi. Oman kehun puute ei yllätä. Kuulen tässä sotien jälkeen, ja vielä 60–70-luvulla, vallinneen henkisen kasvuympäristön vaikutuksia. ”Joka itsensä ylentää – se alennetaan”, kuului käsky. Vaikka kissan hännän nostaminen kuului aiemminkin kissan itsensä tehtäviin, ei omia onnistumisia ollut tapana kylillä huudella.

Toinen mielenkiintoinen vähälle jäänyt diskurssi liittyy työpäivän aikaiseen omasta jaksamisesta huolehtimiseen. Vain yksi hoitaja mainitsi aiheen kertoessaan apuvälineiden käytöstä ja kollegojen avun hyödyntämisestä. Kukaan ei maininnut kahvi- tai ruokataukoja millään tavoin. On mahdollista, että taukoja pidettiin niin ikään selviönä, joten niitä ei erikseen mainittu. Toisaalta saattaa olla, että työpäivän kuluessa tapahtuvaa oman jaksamisen huolehtiminen

ajateltiin taukojumppana, jolloin kahvinjuontia ei pidetty tähän liittyvänä. On myös mahdollista, että suoraan palauttavista tauoista kysyminen olisi tuonut nämä esille. Jätin kuitenkin kirjoitelmien ohjeen melko avoimeksi ja sain, mitä halusin eli puuttuvia diskursseja pohdintojani syventämään.

Tietyssä mielessä voidaan pitää ymmärrettävänä, ettei suoranaisia urasuunnitelmia yli 50-vuotiaiden kirjoitelmissa juuri näy. Aikuisopiskelu oli muutamille voimavara, jonka avulla työmotivaatiota pidettiin yllä ja panostettiin oman työyksikön kehittämiseen. Ikädiskurssi oli myös melko vaimeaa ja toteavaa. Vain muutama viittaus positiiviseen erityiskohteluun ikääntymisen perusteella ja maininta, jossa ”tässä iässä” osaa jo olla vain tekemättä mitään. Ikä ei siis ottanut suurta roolia hoitajien elämässä. Iän tuomiin kankeuksiin ja pieniin koluksiin tai hidastumiseen eivät tässä tutkimuksessa mukana olleet itseään identifioineet.

Diskurssikäsitteen selventämisessä käytin toimintatuokiossa sanaparia esimies-esihenkilö ja kysyin osallistujien ajatuksia tästä. Kaikki olivat yksimielisiä. Kenellekään ilmaisulla ei ollut merkitystä. ”*Pomo on pomo, oli mies tai nainen*”, kuului perustelujen viesti. Liikennemerkkien vaihto sukupuolineutraaleihin nähtiin tarpeettomana rahankäyttönä, eikä osallistujien mielestä tasa-arvoisuuden vaikuttavana tekijänä. En yllättynyt havainnosta, jota peilaan työuraa vuosikymmeniä naispuolisten esimiesten alaisina tehneisiin hoitajiin, joista suurin osa on elänyt perinteisen suomalaisen lapsiperheajan, jossa kärjistäen naiset huolehtivat ruoka- ja pyykinhuollon, miehille jäivät piha- ja autohommat. Lisättäköön lukijalle, ettei tässä ole puhuttu katkeraan tai nääntyneeseen sävyyn. N-sanan käytöstä ei syntynyt keskustelua, vaikka tähänkin muutokseen viittasin.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Ensimmäisenä tutkimustehtävänä oli selvittää, miten yli 50-vuotiaat työntekijät kuvaavat psykologisten perustarpeidensa (autonomia, kompetenssi, yhteisöllisyys) täyttymistä kertoessaan työstään. Kirjoitelmien diskurssit ohjasivat aluksi hyvin selkeisiin johtopäätöksiin autonomisen työvuorosuunnittelun ja oman työvuoron sisällä ilmenevään vapaaehtoisuuteen pohjautuen. Myös ikääntyvien suhtautuminen omiin tietoteknisiin taitoihinsa näyttäytyi stereotyyppisesti vähättelevänä. Yhteisöllisyyden korostuminen monista eri kulmista vaikutti sekin kirkkaalta. Tarkempi diskurssianalyysi nosti esiin mielenkiintoisen ja diskursseille tyypillisen rihmastollisuuden, jossa kaikki vaikuttaa liittyvän kaikkeen ainakin välillisesti. Toisaalta se sopii hyvin holistiseen ihmiskäsitykseen sekä kokonaisvaltaiseen hyvinvointikäsitykseen.

Toiseksi tutkimustehtäväksi olin valinnut tavoitteen muodostaa käsitys, millaisin ilmaisin yli 50-vuotiaat työntekijät kuvaavat itsensä johtamista. Keskittymällä kompetenssiin paljastui työn kehittämisen diskurssi, joka johti huolidiskurssiksi nimeämäni merkitykseen kohti yhteisöllisyyttä. Huolidiskurssissa painottui asukkaiden tarpeiden riittävä huomiointi. Huolta tunnettiin kuntouttavan työotteen hapertumisesta kiireisen arjen alla. Joillekin huolta aiheuttivat tilanteet, joissa yhteisen kielen puuttuessa koettiin, ettei voinut varmistua, menivätkö asukkaiden pyynnöt perille. Autonomia puolestaan nosti esille itsensä kehittämisen diskurssin, joka haarautui kohti luonto- ja liikuntadiskurssia sekä elämänhallinnan ja kutsumuksen diskursseja jatkuen kohti itsensä johtamista. Suuntaamalla uudelleen valokeilaa kompetenssista kertoviin ilmaisiin päädyin taas työn kehittämismerkitysten, ydintehtävän ja reflektion kautta itsensä johtamiseen. Yhteisöllisyys oli itsessään vahva diskurssi ja sen rihmasto levittäytyi huoli- sekä kollegiaalisuuskentälle. Yhteenkuuluvuus ilmeni vahvasti suhteessa asukkaisiin, perheeseen, ystäviin ja työkavereihin.

Hyväntekeminen (benevolence) ei vielä täytä psykologisten perustarpeiden statusta, mutta ilmeni silti selkeästi hoitajien kirjoitelmia analysoitaessa. Kutsumus pilkahteli merkitysmaailmassa monin tavoin. Mielestäni onnistuinkin löytämään tutkimuksessani vastauksen myös toiseen tutkimustehtävääni.

Kolmanneksi tutkimustehtäväksi olin valinnut teematuokiot toimintatutkimuksellisen otteen ohjaamana. Suunnittelin ja toteutin aiemmin kuvaamani kolme teematuokiota. Teematuokioissa lisäsin ikääntyvien hoitajien tietoisuutta itsensä johtamisen moninaisuudesta ja tarjosin tilaisuuden havaita ja pohtia hoito- ja ohjaustyön suhdetta omien psykologisten perustarpeiden täyttämässä.

Lähdemateriaaleissa kehoitettiin kysymään, Mitä sitten? Tutkimuksen suunnittelu, tekeminen, tulosten analysointi ja raportointi ovat osa tutkimusta, mutta vielä on oivallettava, mihin paikalliseen tai jopa yhteiskunnalliseen keskusteluun haluan tulosteni kanssa osallistua. Vastaus on päivänselvä: haluan johdatella julkisuudessa käytävän ikääntymiskeskustelun suuntaa. Haluan edistää ikääntyneiden työntekijöiden potentiaalin näkemistä ja tietyn ikärajan ylittäneiden työkykyisten ja -haluisten ottamista paremmin huomioon niin rekrytoinneissa kuin työurakeskusteluissa. Lisäksi tahdon kehittää itsensä johtamisen koulutuksille jokaisen oikeus-statusta. Jos eläkeikämme nousee lähelle 70 ikävuotta, on kohtuutonta olettaa, että 50 täytettyään hoitajakaan alkaisi vain 'lähestyä eläkeikää'. Keskusteluilmapiirissä on avartumisen varaa eri ikäryhmien stereotyyppisen leimaamisen suhteen. Eivät kaikki nuoret ole seuraavaa kymmentä vuotta kotona kipeiden lastensa kanssa, eivätkä kaikki 50 täyttäneet koe olevansa 'toinen jalka eläkkeellä'. Miksi emme suhtautuisi eri ikäryhmien edustajiin yksilöinä?

8 POHDINTA

8.1 Tutkimustulokset aiempiin tutkimuksiin verrattuna

Itsensä johtamisen käsite oli joiltain osin toimintatuokioihin osallistuneille vieras, mutta avauduttuaan osoittautui helposti sisäistettäväksi. Ihminen on kokonaisuus, Oy Minä Ab, joka ei voi unohtaa viiden osastonsa (keho, mieli, tunteet, arvot, työ) tarpeita työssä eikä vapaalla. (Sydänmaanlakka, 2020, s. 29.)

Oman tutkimukseni tulosten pohjalta päädyn samaan johtopäätökseen. Hoitajien itsensä johtamisen diskursseissa painottui juuri aktiivinen ote omaan elämään ylipäättään, kasvun, kehittymisen sekä kehittämisen teemat ja vahvana myös itsetuntemuksen hyödyntäminen. Havaitsin prosessin kuluessa hyvin samoja kehittämiskykyjen ja -innostuksen piirteitä, kuin Jääskeläinen (2013, s. 139–140). Tällä lyhyellä interventiolla uskon joidenkin päässeen osallisuuden tasolle neljä kokemaan valtaistumista ja samalla tunnistan paikoin jättäneeni osallisuuden pelkän tiedottamisen tai konsultoinnin portaille (Jääskeläinen, 2013, s. 143). En pidä tiedottamis- tai konsultointiportaalle jäämistä epäonnistumisena. Osallisuus uuteen aiheeseen muodostuu omien kokemusteni mukaan vähitellen mielen mukautuessa, jolloin pelkkä tiedon lisääminen on ensimmäinen askel ja syvemmät valtaistumisen kokemukset tapahtuvat yksilöllisen prosessoinnin tahdissa.

Elinikäisen oppimisen kannalta aiempi tutkimus näyttää jakavan hoitajat kahteen pääryhmään, joista toinen saa päämäärätietoisesta opiskelusta sisältöä elämäänsä ja toinen ryhmä painottuu kokemuksellisen jatkuvaan oppimiseen, jolloin asenne on uteliaan kiinnostunut, esimerkiksi nuorempien apuun luotetaan ja oman hiljaisen tiedon varovaiseen välittämiseen ollaan halukkaita. (Nyman, 2023, s. 66–67.) Kukaan omaan tutkimukseeni osallistuneista ei vihjannut olevansa liian vanha oppimaan tai osaavansa jo riittävästi ja samojen pääryhmien olemassa olo ilmeni myös omasta aineistostani.

Jään miettimään, riittääkö oppimisen johtaminen yleisellä tasolla vai tarvitaanko ikääntyneiden kohdalla erilaista näkökulmaa. Ura- tai kehityskeskusteluissa voisikin aktiivisesti pohtia työntuunaamisen, osa-aikatyön tai osa-aika-eläkkeen mahdollisuuksia varhaisessa vaiheessa. Hoitoalalle siirtyneitä ei pitäisi jättää vain odottamaan eläkeikää, vaan edistää heidän innokkuutensa säilymistä joustavia ja yksilöllisiä vaihtoehtoja tarjoamalla.

Ikäjohtaminen ja muut monimuotoisen työyhteisön johtamisen tarpeet ovat olemassa, vaikka henkilöstön itsensä johtamistaidot kehittyvät. Tutkimukseni perusteella ikä näyttäytyi ominaisuutena, joka ei määrittele ihmistä. Osallistujat kertoivat fyysisen terveyden haasteista tietyllä tavalla normaalina ”tässä iässä” ja vahvistavat aiempien tutkimusten tuloksia. Ikääntynyt hoitaja ei koe tarvetta juosta, kuten nuorempana, vaan kokemus tuo hoitotyöhön rauhaa, totesi Nyman (2023, s. 65).

Työ ja arvot linkittyivät hoitajien diskursseissa niin muilta aloilta tulleiden kuin hoitoalalla pitkään olleiden taholta. Tämä tukee kutsumustyön paradigmaa. Tässä tutkimuksessa nousi vahva kutsumusdiskurssi ja ihmisläheiseen työhön sitoutuminen.

Autonominen työvuorosunnittelu ja itsenäinen työ koettiin tässä tutkimuksessa työhyvinvointia lisääväksi. Henkilökohtaiset poikkeusmahdollisuudet yövuorojen suhteen mainittiin molemmiin tavoin. Osa ilmaisi, miten yövuoroja saa tehdä enemmän ja osa taas kertoi ilahtuneena, ettei tarvitse tehdä yövuoroja. Sama tulos on löydetty myös kansainvälisissä tutkimuksissa, kertovat Oinas ym. (2016, s. 3). Täysin päinvastoin taas todetaan Nymanin (2023, s. 55) tutkimuksessa, jossa autonominen työvuorosunnittelu nimettiin kuormittavaksi asiaksi. Tästä huolimatta Nymaninkin tutkittavat korostivat työssä jaksamista helpottavia työajan sopimiskäytäntöjä (Nyman, 2023, s. 56–57) samoin perustein omien tulosteni kanssa. Tutkimustulosten valossa autonomia, kuten mahdollisuus vaikuttaa työaikaan, pääasiassa edistää työhyvinvointia ja työssä jaksamista (Keuramo, 2018, s. 69; Silva ym., 2014, s. 175).

Kirjaamis- ja tietokonetyön kuvauksista voi havaita niiden ilmentävän psyykkistä rasitustekijää osalle ikääntyvistä hoitajista. Uusien ohjelmistojen ja kirjaamisvelvoitteiden kuvailtiin välillä työntävän asiakkaat ja potilaat sivurooliin ja hoitajaidentiteetti ei aina ehdi muokkautua digiloikkien tahdissa. Tässä puhutaan työelämän laadusta, jossa oman työn vaikutusmahdollisuudet tavallaan häviävät kiireessä. Tutkimusten mukaan kohdentamalla toimenpiteet riskitekijöihin vähennetään ennenaikaista työuran päättymistä. (Oinas ym., 2016, s. 16.) Keuramo (2018, 55–57) löysi kyvykkyyssdiskurssille tunnistamisen ja riittävyyden merkityksenannot. Nämä ilmenivät myös omassa aineistossani tietoisuutena kykyjen rajallisuudesta ja tuskastumisena uusien, useimmiten tietoteknisten, odotusten haasteisiin, joita kyllä opetetaan, mutta omaksumiselle jätetty aika koetaan liian vähäiseksi.

Työperäinen maahanmuutto on vaativa prosessi kotouttamistoimineen ja nähdäkseni ulkomailta tulleiden hoitajien tilanne on näiltä osin varsin hyvä. Vastanottavalla puolella sen sijaan tiedetään tulijoiden nimi ja nimetään vastuutyöntekijä. Muu perehdytys tai resurssointi unohtuessaan aiheuttaa tulkintani mukaan tarpeettomia epäselvyyksiä, jotka olisi helppo ratkaista panostamalla myös työyhteisöjen vastaanottovalmiuksiin määrätietoisemmin johtamalla. Kehittämisen onnistumista edistää lähiesihenkilön aktiivinen mukana olo, totesi myös Jääskeläinen (2013, s.141) tutkimuksessaan.

Keuramon (2018, s. 37–39) tutkimustulos työn ja vapaa-ajan erillisyydestä näkyi myös omissa tuloksissani kuvattuina 'työstä irtautumisena' tai 'työn ulkopuolisen elämän erillään pitäminen työminästä'. Yhtäläisiä tuloksia omassa tutkimuksessani olivat myös elämäntilanteeseen sopivat työajat, mielekäs tekeminen vapaalla ollessa sekä maininta siitä, miten töihin on aina mukava tulla vapaan jälkeen. Hennon yhtäläisyyden havaitsen myös työn ja vapaa-ajan sidosteisuudesta, jossa työn tuloksia oli vaikea nähdä ja reflektio kohdistui huonosti sujuneisiin tehtäviin (Keuramo, 2018, s. 40–42). Oman tutkimukseni hoitajat kokivat huolta siitä, huomioivatko kaikkia yksilöllisesti sekä tasapuolisesti ja kertoivat miettivänsä asiaa vapaa-ajallaan.

Olin turhan luottavainen mukaansa tempaavan persoonani suhteen ja olisin luultavasti saanut enemmän kirjoitelmia, mikäli olisin valjastanut palvelutalojen esihenkilöt tehokkaammin niitä pyytämään. Kesälomien aikaan ajoittunut aineiston kerääminen ei ollut paras ajankohta, vaikka näin kerättynä kirjoittamisaikaa oli kaksi kuukautta alun perin suunnittelemani kolmen viikon sijaan. Osittain pyyntöni jäi ilmaan hierarkiassa samalla tasolla olevana ja toisaalta tuttuus saattoi toimia minua vastaan, mikäli ennakkokäsitys minusta oli joillakin negatiivinen. Tuokioidenkin suhteen minun olisi pitänyt hakea enemmän tukea esihenkilötasolta saadakseni useampia osallistujia. Jalo ajatukseni oli tuottaa opinnoillani mahdollisimman vähän haittaa yksikköjen toimintaan. Toteutusten suhteen jään hienoisesti harmittelemaan sitä, etten voinut käyttää kaikkia suunnittelemani osallistavia menetelmiä. Muilta osin koin tuokiotkin onnistuneiksi.

8.2 Eettisyys ja luotettavuus

Olen noudattanut opinnäytetyötä tehdessäni hyvän tieteellisen käytännön periaatteita, luotettavuutta, rehellisyyttä, arvostusta sekä vastuunkantoa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023, s. 11–12). Tutkimukseni toimeksiantaja, Satakunnan hyvinvointialue, on hyväksynyt tutkimussuunnitelmani sekä myöntänyt työlleni tutkimusluvan 23.5.2023. Tutkimussopimuksen allekirjoitin Satakunnan ammattikorkeakoulun ja Satakunnan hyvinvointialueen kanssa 1.6.2023. Eettisen ennakkoarvioinnin hakemista tälle työlle ei nähty tarpeelliseksi, koska en käsittele arkaluonteisia tietoja, tutkittavat ovat täysivaltaisia ja -ikäisiä, joiden henkilöllisyys ei paljastu tutkimusraportissa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023, s. 13.)

Tutkimukseeni oli mahdollista osallistua kahdella tavalla. Kirjoitelmia pyytäessäni toimitin Jokimutkan palvelutaloihin saatekirjeitä (Liite 1) sekä tietosuo-
jaselosteen (Liite 3). Tutkimukseen osallistuvat allekirjoittivat

suostumuslomakkeen (Liite 2) ja osallistuville merkittiin toimintatuokioiden toteutusajankohdat työajaksi. Muistutin jokaisen tuokion aluksi osallistumisen vapaaehtoisuudesta, samoin mahdollisuudesta keskeyttää prosessi milloin tahansa. Laadullisen tutkimusmenetelmän valinneena eettisyyspohdinta on keskeinen arviointikriteeri. Tavoiteltaessa tutkittavien äänen kuulumista, on tutkijan huolehdittava, ettei osallistujien väärinkohtelua tai vahingoittamista pääse tapahtumaan. (Tuomi, 2007, s. 145; Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 147.)

Tutkimuksen eettisyyttä tarkastellaan koko prosessin ajan, esimerkiksi valitsemani tutkimusasetelmaa olen kuvaillut tutkimustarpeen ja valittujen tutkimusmenetelmien perusteluissa sekä kontekstin kuvauksessa. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 153–154.) Kirjoittaessani tutkimusraporttia varjelen tarkasti tutkittavien anonyymiyttä. Olen silti käyttänyt suoria lainauksia sekä kirjoitelmista että toimintatuokioiden keskusteluista. Jätin kaikki tunnistetiedot lainauksista pois, sillä arvioin, että kahdeksan kirjoitelman lainauksia yhdistelemällä yksittäisten kirjoittajien henkilöllisyys saattaisi paljastua. (Heikkinen & Syrjälä, 2010, s. 158.)

Kaikessa tutkimustoiminnassa on kunnioitettava muiden työtä, mikä tarkoittaa esimerkiksi todellisten, olemassa olevien ja relevanttien lähteiden käyttöä sekä oikein tehtyjä lähdemerkintöjä. Muiden tekstiä en ole käyttänyt ilman selkeää viitettä, joilla erotan oman pohdintani muilta lainatuista perusteluista. Olen käyttänyt koneelleni ladattua Mendeley-viitteidenhallintajärjestelmää, joka osaltaan varmistaa lähdeluettelon ja lähdeviitteiden yhdenmukaisuuden. Lähteiden luotettavuuden varmistamiseksi olen pääasiassa käyttänyt kymmenen vuoden julkaisurajaa sekä vertaisarvioituja artikkeleja ja vähintään YAMK-tasoisia tutkimuksia.

Tämän tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa käyttökelpoisimpia ovat laadullisen tutkimuksen sekä toimintatutkimuksen arviointitavat. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa voidaan miettiä, millaista totuutta etsitään (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s.159).Tämä tutkimus ei pyri löytämään totuutta itsensä johtamisesta, edes ikääntyvien hoitajien kertomana, vaan etsinnällä

tavoitellaan tietoa hoitajien käsityksistä ja siitä, miten valitulla tavalla toteutettu tutkimus näihin käsityksiin vaikuttaa vai vaikuttaako lainkaan.

On syytä huomioida, millä perusteella hoitajat ovat osallistuneet. On mahdollista, että motivaattorina on toiminut minun auttamiseni henkilökohtaisesti. Olen pohtinut, voiko tästä seurata luotettavuusriskiä ja pidän sitä epätodennäköisenä. Vaikka osallistuminen olisi tehty mainituin tausta-ajatuksin, ei kirjoitelmien välittämiä diskursseja ole voinut keksiä, vaan ne perustuvat kukin yksittäisen hoitajan omiin ajatuksiin työstään. Samoin näen toimintatuokioiden luotettavuuden. Suunnittelin ja suoritin toteutusten ohjaamisen itse. Osallistujien määrä vaihteli ja sopeutin suunnittelemani tehtäviä sen mukaan. Osallistujien paneutuminen tehtäviin sekä tietoisuus-rentoutusharjoitteisiin oli keskitettyä ja jälkikommentit kertoivat oivalluksista, suunnitelmista oman työn ja itsensä kehittämiseksi. En näe syytä epäillä kommenttien aitoutta.

Toimintatutkimuksellisen otteen valinta ohjaa arvioimaan myös viiden toimintatutkimuksen validointiperiaatteen mukaan. Historiallisen jatkumon pohjalta on seurattava prosessin kuluessa tapahtuvaa hoitajien identifioitumisen muutosta. Lyhyen intervention aikana en näe merkittäviä identifioitumisen muutoksia, vaikka osallistuneiden reaktioiden perusteella uskon heidän vahvistaneen käsityksiään omista vaikutusmahdollisuuksistaan työssään ja elämässä yleensä. Suullisissa palautteissaan hoitajat totesivat aiheen tärkeäksi ja mielenkiintoiseksi. Tietoisuusharjoitteiden päätteeksi kuulemani huokaukset ja havaitsemani raukeat venytykset sekä hitaat silmien avaamiset ovat osoituksia harjoituksen toivotuista vaikutuksista. Moni harmitteli vähäistä osallistuneiden määrää ja pohti, miten ryhmätehtävät olisivat tuoneet lisäarvoa. Olen samaa mieltä ja sellaisiksi olin tuokiot suunnitellut. Osallistujamäärän totean silti riittäväksi. Jokaisella kerralla paikalla oli aktiivisia osallistujia.

Kirjallisia palautteita sain kaikkiaan kuusi. Kaikki kokivat osallistuneensa vapaaehtoisesti, tulleen kohdelluksi kunnioittaen ja arvostaen. Toteutustapaa pidettiin mielenkiintoisena ja ajatuksia herättävänä ja hyvin toteutettuna. Osallistujat arvostivat kokemusten jakamista sekä asioihin saatuja uusia näkökulmia, ja enemmistö koki saaneensa vahvistusta omille ajatuksilleen. Sanat

'virkistävää', 'antoisaa' ja 'yhteisöllistä' esiintyivät vapaamuotoisissa loppukommenteissa kiitoksen lisäksi.

Satakunnan hyvinvointialueen kirjallisen palautteen mukaan työ vastaa tilaajan tarpeita. Tehty tutkimus osoittaa kykyä uskottaviin ratkaisuihin työelämän näkökulmasta ja valitsemani lähestymistapa nähtiin tälle kehittämistehtävälle sopivana. Olen tilaajan palautteen mukaan osoittanut itseohjautuvuutta, vastuullisuutta sekä tuloksellisuutta ja yhteistyö kanssani on sujunut hyvin. Vapaamuotoisessa palautteessa tutkimustani luonnehdittiin mielenkiintoiseksi ja ihmisläheiseksi. Lisäksi työstäni on välittynyt innokkuus, perusteellisuus sekä aiheen laaja-alainen tarkastelu. Palautteessa itseohjautuvuuden koulutuksellista näkökulmaa pidettiin mielenkiintoisena. Satakunnan hyvinvointialueen edustajan mukaan opinnäytetyön sisältöä ja tutkimusta voitaisiin hyödyntää esihenkilötyössä.

Reflektiivisyys ilmenee tutkijan ennakkokäsitysten julkituomisena sekä jokaisen toimintatuokion jälkeen tehtynä reflektiona, joka on muokannut seuraavan tuokion sisältöä. Ilmiöstä saamani uusi ymmärrys on kuvattuna luvussa 6. TU-LOKSET. Kolmantena arvioitavana on dialektisuus. Raporttia lukiessa tulisi kuulla moniäänisyyttä ja tutkijan ääni sosiaalisen todellisuuden kuvaajana pitäisi kyetä erottamaan. Toimivuusperiaatteen avulla keskitytään käytännön vaikutuksiin, kuten osallistujien voimaantumiseen tai tämän kokeilun toimimattomuuteen. Onnistuessaan toimintatutkimuksessa mukana olleiden uskomiin kykyihin kasvaa, samoin luottamus itsemääräämisoikeuteensa. Olen kuvannut raportissani osallistuneiden sanallisia palautteita ja analysoimani kirjalliset palautteet toimivuuden arviointia varten. Viides periaate on havahduttavuus, joka edellyttää raportin kirjoittajalta kykyä herättää tutkimuksensa eloon, todelta tuntuvaksi ja tässä raportissa ajattelen sen onnistuneen, mikäli lukija jaksaa lukea raportin sekä näkee ja kuulee ikääntyvien hoitajien itsensä johtamisesta käymiä diskursseja minun kirjoitukseni joukosta, myös suorien lainausten ulkopuolella. (Heikkinen & Syrjälä, 2010, s. 150–161.)

Olen käyttänyt aineistotriangulaatiota eli hankkinut aineistoa sekä kirjoitelmina että toimintatuokioita havainnoimalla. Triangulaation katsotaan lisäävän

tutkimuksen luotettavuutta tarjoamalla tavallaan toisen mielipiteen asiaan. Koko tutkimuksen luotettavuutta parantaakseni olen yhä uudelleen palannut ennakkokäsitysteni pariin ja pyrkinyt saamaan itseäni kiinni oletuksista eli seikoista, jotka eivät nousisi aineistosta.

Tämän tutkimuksen vahvuutena on kahden aineistonkeruumenetelmän käyttäminen sekä perusteellinen esityö ja lähdemateriaaleihin perehtyminen. Pidän vahvuutena myös toimintatuokioiden onnistuneita toteutuksia saamieni palautteiden ja oman kokemukseni perusteella. Olen kunnioittanut tutkimukseen osallistuvien oikeuksia, kuten vapaaehtoisuus tai syrjimättömyys, sekä huolehtinut heidän anonymiteettinsä säilymisestä. Heikkoutena voisin pitää suppeaa kirjoitelma-aineistoa. Tavoittelin alun perin viittätoista kirjoitelmaa ja sain vain kahdeksan. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena ei kuitenkaan ole määrällisesti suuri aineisto, vaan riittävän määrän päätän tutkijana itse tavoitteeni. Tutkimustehtävänä oli myös toimintatuokioiden suunnittelu sekä toteuttaminen ja ne sain tehtyä. En pidä pientä osallistujajoukkoa suurena heikkoutena onnistuessani vastaamaan tutkimustehtäviini. Heikkoudeksi kirjaan onnettoman projektorini ja valko- tai fläppitaulun puutteet. Toisaalta niiden ansiosta sain itse tilaisuuden ratkaisukeskeisyyden käytännön harjoitukseen. Myös pieni osallistujien joukko helpotti ihmiskeskeistä toteutustapaa. Olen toimittanut osallistujille ensimmäisen kerran materiaalin sähköpostitse ja muissa toteutuksissa käytin kotona tulostamiani monisteita ongelman eliminoimiseksi. Katsonkin luoneeni kattavan kuvan Jokimutkan alueen palvelutalojen ikääntyneiden hoitajien itsensä johtamisen diskursseista ja tarjonneeni tilaisuuden uusille ajatuksille 'puolivälin tankkauspisteellä'.

8.3 Kehittämisajatukset tulevaisuutta kohti

Jatkotutkimusta tarvitaan nimenomaan perustyötä tekevien itsensä johtamisen vaiheilta. Olisi mielenkiintoista nähdä vastaava tutkimus nuorten, alle 25-vuotiaiden hoitajien parista. Myös ratkaisukeskeisen ajattelutavan määrätietoinen vieminen työyhteisöjen arkeen olisi kustannustehokas kehittämiskeino.

Toivoisin näkeväni näissä YAMK-opinnoissa kuulemiani koulutusideoita käytännössä. Voisimmeko tarjota koulutusta jokaiselle stressinhallintatekniikoihin sekä työuupumuksen kehittymisen oireiden havaitsemiseen ajoissa? Ehkä kokeilemme ratkaisukeskeisen keskusteluavun tarjoamista työnohjauksellisessa hengessä myös perustyötä tekeville, joilta nykyään edellytetään itsensä johtamista.

Opinnäytetyöni, Ainaista narinaa vai kehittävää tarinaa Ikääntyvien hoitajien itsensä johtamisen diskurssit, on luontevaa päättää aineistolähtöisesti erään tutkimukseen osallistuneen hoitajan sanoihin, joissa kiteytyvät ratkaisukeskeisinä niin itsensä johtaminen kuin rivien välistä kuultava psykologisten perustarpeiden suuntainen oman elämän kokonaisvaltainen ohjaaminen. ”Mä olen päättäny, ett mä voin joka päivä hyvin!”

LÄHTEET

Ahola, T. & Furman, B. (2015). Reteaming-valmennus: yksilöiden ja yhteisöjen ratkaisukeskeinen kehittämismenetelmä (Uud. p.). Lyhytterapiainstituutti.

Ahola, T. & Furman, B. (2021). Ongelmista ratkaisuihin (3. painos). Lyhytterapiainstituutti.

Ajanko, S. (2022). Moninaisuuden johtaminen - ytimessä johtajan itsetuntemus. Suomen Liikekirjat.

De Jong, P. (2020). Ratkaisukeskeisen terapian oppikirja (5. painos). Lyhytterapiainstituutti.

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. Haettu 29.8.2023 osoitteesta https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_DeciRyan_PIWhatWhy.pdf

Eriksson, T. (2017). Ikääntyvät ja työhyvinvointi. 45–64-vuotiaiden työssäjaksamiskokemuksia. [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. Haettu 31.7.2023 osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7096-3>

Fölis-hanke. (27.3.2020). Vapaus on näennäistä. Porin Seudun Työttömät ry:n blogiteksi. Haettu 11.2.2023 osoitteesta <https://porinseuduntyottomat.fi/vapaus-on-naennaista/>

Hari, R. (2007). Ihmisaivojen peilautumisjärjestelmät. Lääketieteellinen aikakauskirja *Duodecim*, 13, 1565–1573. Haettu 29.8.2023 osoitteesta [ihmisaivojen peilautumisjärjestelmät \(duodecimlehti.fi\)](https://duodecimlehti.fi/ihmisaivojen-peilautumisjarjestelmät)

Heikkinen, H. L. T. & Jyrkämä, J. (1999). Mitä on toimintatutkimus? Teoksessa H. L. T. Heikkinen, R. Huttunen & P. Moilanen (toim.), *Siinä tutkijamissä tekijä: toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja* (s. 25–56). Atena.

Heikkinen, H. L. T. & Rovio, E. (2010). Toimintatutkimuksen raportointi. Teoksessa H. L. T. Heikkinen, E. Rovio & L. Syrjälä (toim.), *Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat: Vsk. 3. korj. painos* (toim.), s. 114–130. Kansanvalistusseura.

Heikkinen, H. L. T. & Syrjälä, L. (2010). Tutkimuksen arviointi. Teoksessa H. L. T. Heikkinen, E. Rovio & L. Syrjälä (toim.), *Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat: Vsk. 3. korj. painos* (toim.), s. 144–162. Kansanvalistusseura.

Hietalahti, H. & Pusenius, R. (2012). Työntekijän omavastuu työhyvinvoinnin osatekijänä [Terveyskasvatuksen pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto]. Haettu 6.2.2023 osoitteesta https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/40940/URN_NBN_fi_jyu-201302141219.pdf?sequence=5

Huhta, M. (2018). Itseohjautuvan työn johtaminen ja psykososiaalinen kuormitus [Pro Gradu]. Tampereen yliopisto, Johtamiskorkeakoulu.

IdeaPakka. (2023). Opera. Haettu 20.7.2023 osoitteesta [Ryhmässä ideointi: OPERA – Ideapakka](#)

Ilmarinen, J. (2006). Pitkää työuraa! Työterveyslaitos. Haettu 31.7.2023 osoitteesta <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504226126>

Innokylä. (2023). Työkalut. Haettu 20.7.2023 osoitteesta [Työkalut | Innokylä \(innokyla.fi\)](#)

Johnson, L. J., Schopp, L. H., Waggle, F. & Frantz, J. M. (2022). Challenges experienced by community health workers and their motivation to attend a self-management programme. African Journal of Primary Health Care and Family Medicine, 14(1). <https://doi.org/10.4102/PHCFM.V14I1.2911>

Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (2016). Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö (e-kirja). Vastapaino.

Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (1999). Diskurssianalyysi liikkeessä. Vastapaino.

Juhila, K. (2023). Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa Jaana Vuori (toim.), Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja (toim.). Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Haettu 29.8.2023 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/>

Järvillehto, L. (2014). Kohti kutsumustyötä ja joukkokokoistavaa yhteiskuntaa. Teoksessa L. Uusitalo-Malmivaara (toim.), Positiivisen psykologian voima (toim.), s. 366–381). PS-Kustannus.

Jääskeläinen, A. (2013). Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen osallistavilla menetelmillä: toimintatutkimus työhyvinvoinnin kehittämisprosesseista vanhus- ja vammaispalveluja tuottavissa työyhteisöissä Sallassa. 192. Haettu 24.1.2023 osoitteesta <https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/61674>

Kallinen, T. & Kinnunen, T. (2023). Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.), Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja ((toim.)). Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Haettu 29.8.2023 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/>

Kannisto, J. (2022). Eläkkeellä ja työssä. Tilasto eläkeläisten työnteosta vuosina 2007–2021. Eläketurvakeskuksen tilastoja. Haettu 3.7.2023 osoitteesta <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021121360250>

Keuramo, S. (2018). Työhyvinvoinnin monet merkitykset. Diskurssianalyysi työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä. [Pro gradu, Tampereen yliopisto]. Haettu 21.10.2023 osoitteesta <https://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201805301822>

Keva. (1.3.2023). Kuntien työvoimaennuste: Hoitajapula kaksinkertaistui kahdessa vuodessa - Keva. Kevan nettisivut. Haettu 15.4.2023 osoitteesta

<https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/kuntien-tyovoimaennuste-hoitajapula-kaksinkertaistui-kahdessa-vuodessa/>

Laiho, A. & Olaste, S. (2022). Ehkäise työuupumus johtamalla itseäsi. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus hoitajien itsensä johtamisesta ja sen tukemisesta johtamisella. [YAMK-opinnäytetyö, Tampereen ammattikorkeakoulu]. Haettu 29.8.2023 osoitteesta <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022051810041>

Luoma, A.-M. (2022). Itsensä johtaminen ja motivaatiotekijät hoitotyössä [Opinnäytetyö YAMK, Tampereen ammattikorkeakoulu]. Haettu 14.8.2023 osoitteesta <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202204286341>

Martela, F. (2014). Onnellisuuksien psykologia. Teoksessa L. Uusitalo-Malmivaara (toim.), Positiivisen psykologian ((toim.), s. 30–62). PS-Kustannus.

Martela, F. (2022). Hyvinvoinnin mittaaminen edellyttää hyvinvoinnin teoriaa: Erik Allardtin hyvinvoinnin ulottuvuudet päivitettyinä nykyaikaan. Haettu 28.1.2023 osoitteesta <https://www.julkari.fi/handle/10024/145551>

Mattila, A. (2020). Ratkaisu: ajattele toisin. Werner Söderström Osakeyhtiö.

Moilanen, P. (1999). Piilevä tieto ja reflektio. Teoksessa H. L. T. Heikkinen, R. Huttunen & P. Moilanen (toim.), Siinä tutkija, missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja (s. 85–110). Atena Kustannus.

Niemelä, A. (2019). Työnohjaus monikulttuuriosaamisen edistäjänä [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Haettu 21.4.2023 osoitteesta <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1149-0>

Nyman, J. (2023). Työurien muutos ja oppimisen merkitys: Tutkimuksen kohteena ikääntyvät (50+) sairaanhoitajat [Pro gradu, Vaasan yliopisto]. Haettu 31.7.2023 osoitteesta <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2023052245711>

Oinas, T., Anttila, T. & Nätti, J. (2016). Parempi työn laatu, pidemmät työurat? Työn laadun vaikutus varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen. Teoksessa N. Järnfeldt (toim.), Työolot ja työurat -tutkimuksia työurien vakaudesta ja eläkkeelle siirtymisestä. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia. Vsk. 8, s. 127–146). Eläketurvakeskus. Haettu 31.7.2023 osoitteesta https://www.researchgate.net/publication/349945787_Parempi_tyon_laatu_pidemmat_tyourat_Tyon_laadun_vaikutus_varhaiseen_elakkeelle_siirtymiseen_127#fullTextFileContent

Ojala, U. (4.10.2023). Oletko hyvä kollega? Avoin ja rehellinen työkaveruus on tulevaisuudessa entistäkin tärkeämpää. Tehy-lehti. Haettu 19.11.2023 osoitteesta <https://www.tehylehti.fi/fi/hyvinvointi/oletko-hyva-kollega-avoin-ja-rehellinen-tyokaveruus-tulevaisuudessa-entistakin>

Perttula, P. (11.5.2023). Työturvallisuuslaki uudistuu – mitä se tarkoittaa työpaikoille? Työterveyslaitos. Haettu 15.6.2023 osoitteesta [Ajankohtaista | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://www.ttl.fi/jaankohaista-tyoterveyslaitos)

Pietikäinen, S. & Mäntynen, A. (2019). Uusi kurssi kohti diskurssia. Vastapaino.

Pynnönen, A. (2013). DISKURSSIANALYYSI: Tapa tutkia, tulkita ja olla kriittinen (Nro 379).

Ryynänen, J., Simonen, A. & Karkkola, P. (2020). Psykologiset perustarpeet työelämässä - autonomian edistämällä kohti työn imua. Työelämän tutkimus, 18(3). <https://doi.org/10.37455/TT.97977>

Savaspuro, M. (2019). Itseohjautuvuus tuli työpaikoille, mutta kukaan eiertonut meille, miten sellainen ollaan. Alma Talent.

Silva, M., Marques, M. & Teixeira, P. (2014). Testing theory in practice: The example of self-determination theory-based interventions. European Health Psychologist, 16(5), 171–180. Haettu 21.10.2023 osoitteesta https://selfdeterminationtheory.org/wp-content/uploads/2015/01/2014_SilvaMarques-Teixeira.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2023). Tiekartta 2022–2027 - Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja, 8. Haettu 15.4.2023 osoitteesta <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-7178-3>

Sydänmaanlakka, P. (2020). Älykäs itsensä johtaminen: näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun: Vsk. 5. painos. Alma Talent.

Tuikka, J. (2021). Tietotyöntekijöiden yksilöllisiä voimavaroja ja työn imua vahvistava itsensä johtaminen. Lappeenrannan-Lahden teknillinen yliopisto, School of Business and Management. Haettu 20.10.2023 osoitteesta [Pro Gradu Jonna Tuikka.pdf \(lut.fi\)](Pro Gradu Jonna Tuikka.pdf (lut.fi))

Tuomi, J. (2007). Tutki ja lue: johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. Tammi.

Tuomi, J. & Sarajarvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos). Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HKT-ohje 2023. Haettu 7.5.2023 osoitteesta https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Työturvallisuuslaki 738/2002. (2023). Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Finlex.

Vesa, E. (2018). Työntekijöiden kokemuksia psykologisten perustarpeiden toteutumisesta Laadullinen haastattelututkimus autonomian, yhteisöllisyyden ja kyvykkyyden toteutumisesta suhteessa töissä viihtymiseen [Pro Gradu, Helsingin yliopisto]. Haettu 18.8.2023 osoitteesta <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/fb80bac3-b7cf-4987-9ead-65d532991689/content>

Vilkkä, H. (2005). Tutki ja kehitä. Tammi.

Vuori, J. (2021). Vapautta, vastuuta, valtaa: fenomenografinen tutkimus itseohjautuvuudesta. Työelämän tutkimus, 19(3), 348–372.

<https://doi.org/10.37455/TT.98465>

Yli-Ruokanen, K. (2018). Osallisuuden suunnannäyttäjä. Talentia-lehti. Haettu 31.7.2023 osoitteesta [Osallisuuden suunnannäyttäjä - Talentia-lehti](#)

Ylitalo, K. (2014). Yli 50-vuotiaiden näkemyksiä keinoista edistää työssä jaksamista ja jatkamista. Case: Tampereen Seudun Osuuspankki [Pro Gradu, Turun yliopisto - University of Turku]. Haettu 15.4.2023 osoitteesta

<https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2014081232764>

Ylitalo, R. (2020). ”Naisilla on oikeus saada kaikki” [Vaasan yliopisto, University of Vaasa]. Haettu 6.4.2023 osoitteesta <http://www.urn.fi/URN:NBN:fi-fe202002104972>

SAATEKIRJE

Hei, Sinä **yli 50-vuotias Jokimutkan palvelutaloissa työskentelevä ammattilainen!**

Olen Leena Aurio. Opiskelen Hyvinvointipalvelujen kehittämisen ja johtamisen ylempää korkeakoulututkintoa Satakunnan ammattikorkeakoulussa.

Olen tekemässä opinnäytetyönä toimintatutkimusta ikääntyvien hoitotyöntekijöiden työssä jaksamisen ja jatkamisen tiimoilta. Tutkimuksen toimeksiantajana on Satakunnan hyvinvointialue. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millä tavoin ikääntyvät työntekijät kokevat työnsä, työssä jaksamisensa sekä millaisia itsensä johtamisen käsityksiä ja keinoja he kuvaavat.

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

Tutkimustehtävänäni alkutilanteen kartoitusta varten toivon lyhyitä (1–2 A4) pituisia **nimettömiä** kirjoitelmia, joissa pohdit seuraavia teemoja itsesi kannalta:

1. Kerro, mikä on yksikkösi ydintehtävä (eli miksi se on olemassa)?
2. Kuvaile omaa työtäsi. Mistä siinä pidät, mistä et?
3. Miten huolehdit omasta jaksamisestasi työssä/vapaa-ajalla?

Tutkimukseni jatkuu toiminnallisina toteutuksina, joihin osallistuminen on vapaaehtoista ja tapahtuu työajan puitteissa. Toteutusten tavoitteena on itsensä johtamisidean kirkastaminen ja omalle työhyvinvoinnille välttämättömien tekijöiden oivaltaminen. Osallistumisvalmiudestasi voit ilmoittaa suoraan minulle tai esihenkilöllesi.

Kiitän etukäteen Sinua tutkimukseen osallistumisesta!

Leena Aurio

Hyvinvointipalvelujen kehittäminen ja johtaminen (YAMK)-opiskelija, Satakunnan ammattikorkeakoulu

leena.a.aurio@student.samk.fi

Tutkimukseni ohjaava opettaja on Merja Sallinen,

TtT, yliopettaja, Satakunnan ammattikorkeakoulu

Sähköposti: merja.sallinen@samk.fi

Olen tutustunut opinnäytetyön saatekirjeeseen ja ymmärtänyt, että **tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista** ja voin keskeyttää tai lopettaa osallistumiseni milloin tahansa esimerkiksi jättämällä toimintatuokioihin osallistumisen kesken. Tutkimuksen keskeyttämisestä ei aiheudu minulle minkäänlaisia kielteisiä seuraamuksia.

Olen yli 50-vuotias hoitotyöntekijä ja tutkimuksen aikana työsuhteessa Jokimutkan alueen jossakin palvelutalossa. Minulta ei kerätä henkilötietoja, ei myöskään epäsuoria tunnisteita, joista minut voitaisiin tunnistaa. Valmis tutkimus julkaistaan Theseus-tietokannassa (theseus.fi).

Hyvinvointipalvelujen kehittäminen ja johtaminen (YAMK) opinnäytetyö

Tutkimuksen nimi: Ainaista narinaa vai kehittävää tarinaa Ikääntyvien hoitotyöntekijöiden työssä jaksamisen diskurssit

Tutkimuksen tekijä: Leena Aurio
puhelinnumero: 050 4425664
leena.a.aurio@student.samk.fi

Ohjaava opettaja: Merja Sallinen, TtT, yliopettaja, SAMK
merja.sallinen@samk.fi

merkitse valintasi rastilla (x)

KYLLÄ EI

Suostun osallistumaan Leena Aurion opinnäytetyön toteutukseen.		
Suostun siihen, että kirjoitelmaani sekä toimintatuokioiden havainnointia ja antamiani tietoja käytetään kyseisen tutkimuksen tarpeisiin		

Tutkittavan allekirjoitus ja nimenselvennys

Tietoa tutkimukseen osallistuvalla

Olet osallistumassa Satakunnan ammattikorkeakoulun opintoihin kuuluvan opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen.

Tämä seloste kuvaa, miten henkilötietojasi käsitellään tutkimuksessa.

Tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Voit myös halutessasi keskeyttää osallistumisesi tutkimukseen. Jos keskeytät osallistumisesi, ennen keskeytystä kerättyä aineistoa voidaan kuitenkin käyttää tutkimuksessa. Tässä tietosuojaselosteessa kerrotaan tarkemmin, mitä oikeuksia sinulla on ja miten voit vaikuttaa tietojesi käsittelyyn.

1. Opinnäytetyön rekisterinpitäjä

Opiskelija: Leena Aurio

Hiirijärventie 50 A, 27430 Panelia

Yhteyshenkilö tutkimusta koskevissa asioissa:

Nimi: Leena Aurio

2. Kuvaus tutkimuksesta ja henkilötietojen käsittelyn tarkoitus:

Tutkimuksessa selvitän yli 50-vuotiaiden hoitotyöntekijöiden käsityksiä itsensä johtamisesta ja tutkin heidän keinojaan täyttää psykologisia perustarpeitaan (omaehtoisuus, kyvykkyys, yhteisöllisyys) työssään.

Tutkimus tehdään toimintatutkimuksellisenä, jolloin prosessi sisältää yhteisiä tuokioita, joissa tutkittavat ovat kanssani saman aikaisesti paikalla. Teen tilanteissa havaintoja sekä koosteen raporttiani varten. Kirjaan havaintoni siten, ettei yksilöiden henkilöllisyys paljastu.

Tutkimuksessa ei kerätä suoria nimi- tai henkilötietoja. Tutkimusaineisto muodostuu kerättävistä kirjoitelmista, jotka toimitetaan joko nimettöminä paperiversioina opinnäytetyön tekijälle tai sähköpostitse, jolloin tekstitiedosto tulostetaan välittömästi ja alkuperäinen sähköpostiviesti poistetaan. Mikäli kirjoitelma on käsinkirjoitettu,

kirjoitan sen puhtaaksi heti saatuani. Alkuperäisen tekstin hävitän silppuamalla käsialan kautta tapahtuvan tunnistamisen estämiseksi.

Tutkimuksen kuluessa kertyvää tietoa käytetään opinnäytetyöni aineistona, joka on vain minun käytettävissäni asianmukaisesti salattuna.

3. Tutkimuksen tai kehittämistoiminnan vastuullinen opinnäytetyön tekijä

Nimi: Leena Aurio

Osoite: Hiirijärventie 50 A, 27430 Panelia

Puhelinnumero: 050 4425664

Sähköpostiosoite: leena.a.aurio@student.samk.fi

4. Tietosuojavastaavan yhteystiedot

Satakunnan ammattikorkeakoulun tietosuojavastaava on Osmo Santavirta. Häneen saa

yhteyden sähköpostiosoitteesta: tietosuojavastaava@samk.fi

5. Opinnäytetyön aihe ja kesto

Opinnäytetyön nimi: Ainaista narinaa vai kehittävää tarinaa. Ikääntyvien hoitotyöntekijöiden työssä jaksamisen diskurssit.

☒ Kertatutkimus

☐ Seurantatutkimus

Henkilötietojen käsittelyn kesto:

Opinnäytetyön aineistonkeruu alkaa välittömästi tutkimuslupien saamisen jälkeen kesän 2023 aikana. Tutkimusprosessi kestää lokakuun loppuun 2023. Aineistoa säilytetään asianmukaisesti salattuna opinnäytetyön valmistumiseen asti (alustava arvio vuoden 2023 loppuun), minkä jälkeen aineisto tuhoetaan asianmukaisesti.

6. Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste

Henkilötietoja käsitellään seuraavalla yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaisella perusteella:

- ☒ tutkittavan suostumus
- ☐ rekisterinpitäjän lakisääteisen velvoitteen noudattaminen
- ☐ yleistä etua koskeva tehtävä/rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttö:
 - ☐ tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastointi
 - ☐ tutkimusaineistojen arkistointi
- ☐ rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettujen etujen toteuttaminen, mikä oikeutettu etu on kyseessä:

7. Mitä tietoja keräämme ja tallennamme

A. Arkaluonteiset henkilötiedot

Opinnäytetyössä ei käsitellä arkaluonteisia henkilötietoja.

8. Mistä henkilötietoja kerätään

Henkilötietoon verrattavia tietoja (pseudonymisoitu tieto) kerätään toimintatuokioiden havainnointina. Näin saadun tiedon kirjaan kenttäpäiväkirjaan siten, ettei osallistuneiden henkilöllisyyttä voida tekstistä tunnistaa.

9. Tietojen siirto tai luovuttaminen muille

Tietoja ei luovuteta muille. Tiedot ovat vain opinnäytetyön tekijän käytettävissä.

10. Automatisoitu päätöksenteko

Automaattisia päätöksiä ei tehdä.

11. Henkilötietojen suojauksen periaatteet

☒ Tiedot ovat salassa pidettäviä.

Manuaalisen aineiston suojaaminen:

Säilytän kenttäpäiväkirjan siten, etteivät muut pääse sitä lukemaan.

Tietojärjestelmissä käsiteltävät tiedot:

Tietokoneeni on suojattu palomuurin, virustorjuntaohjelman sekä salasanan avulla.

Tallennuspolku on vain minun tiedossani. Varmuuskopiontiin käytän salasananalla suojattua ulkoista kovalevyä.

Suorien tunnistetietojen käsittely:

Suorat tunnistetiedot poistetaan analysointivaiheessa

12. Henkilötietojen käsittely tutkimuksen tai kehittämistyön päättymisen jälkeen

Tutkimusrekisteri ja aineistot hävitetään.

13. Mitä oikeuksia sinulla rekisteröitynä/tutkittavana on ja oikeuksista poikkeaminen

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa, johon voi ottaa yhteyttä on:

Nimi: Leena Aurio

puhelinnumero: 050 4425664

Sähköpostiosoite: leena.a.aurio@student.samk.fi

Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritettua käsittelyä lainmukaisuuteen.

Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi hankkeessa ja mitä henkilötietojasi hankkeessa käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista seuraavissa tapauksissa:

- a) henkilötietoja ei enää tarvita niihin tarkoituksiin, joita varten ne kerättiin tai joita varten niitä muutoin käsiteltiin
- b) peruutat suostumuksen, johon käsittely on perustunut, eikä käsittelyyn ole muuta laillista perustetta
- c) vastustat käsittelyä (kuvaus vastustamisoikeudesta on alempana) eikä käsittelyyn ole olemassa perusteltua syytä
- d) henkilötietoja on käsitelty lainvastaisesti; tai
- e) henkilötiedot on poistettava unionin oikeuteen tai jäsenvaltion lainsäädäntöön perustuvan rekisterinpitäjään sovellettavan lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi.

Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen, jos kyseessä on jokin seuraavista olosuhteista:

- a) kiistät henkilötietojen paikkansapitävyyden, jolloin käsittelyä rajoitetaan ajaksi, jonka kuluessa yliopisto voi varmistaa niiden paikkansapitävyyden
- b) käsittely on lainvastaista ja vastustat henkilötietojen poistamista ja vaadit sen sijaan niiden käytön rajoittamista
- c) yliopisto ei enää tarvitse kyseisiä henkilötietoja käsittelyn tarkoituksiin, mutta sinä tarvitset niitä oikeudellisen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi
- d) olet vastustanut henkilötietojen käsittelyä (ks. tarkemmin alla) odottaessa sen todentamista, syrjäyttävätkö rekisterinpitäjän oikeutetut perusteet rekisteröidyn perusteet.

Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen (tietosuoja-asetuksen 20 artikla)

Sinulla on oikeus saada yliopistolle toimittamasi henkilötiedot jäsennellyssä, yleisesti

käytetyssä ja koneellisesti luettavassa muodossa, ja oikeus siirtää kyseiset tiedot toiselle rekisterinpitäjälle yliopiston estämättä, jos käsittelyn oikeusperuste on suostumus tai sopimus, ja käsittely suoritetaan automaattisesti.

Kun käytät oikeuttasi siirtää tiedot järjestelmästä toiseen, sinulla on oikeus saada henkilötiedot siirrettyä suoraan rekisterinpitäjältä toiselle, jos se on teknisesti mahdollista.

Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin yliopisto ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää rekisteröidyn edut, oikeudet ja vapaudet tai jos se on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi. Yliopisto voi jatkaa henkilötietojesi käsittelyä myös silloin, kun sen on tarpeellista yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi.

Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kohdassa kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli katsot, että henkilötietojesi käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä.

Yhteystiedot:

Tietosuojavaltuutetun toimisto

Käyntiosoite: Ratapihantie 9, 6. krs, 00520 Helsinki

Postiosoite: PL 800, 00521 Helsinki

Vaihde: 029 56 66700

Faksi: 029 56 66735

Sähköposti: tietosuoja@om.fi