



Realiteettiterapia työkyvyn ylläpitämisen tukena työelämän muutoksessa

Realiteettiterapia koulutukseen osallistuneiden sosiaalialan ammattilaisten kokemuksia

Miia Järvinen

OPINNÄYTETYÖ
Syksy 2019
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi (AMK)

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosionomikoulutus

JÄRVINEN MIIA:

Realiteettiterapia työkyvyn ylläpitämisen tukena työelämän muutoksessa
Realiteettiterapiakoulutukseen osallistuneiden sosiaalialan ammattilaisten koke-
muksia

Opinnäytetyö 64 sivua, joista liitteitä 1 sivua
Joulukuu 2019

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, minkälaisia kokemuksia sosiaalialan ammattilaisilla on työelämän muutoksesta ja miten realiteettiterapia on auttanut näissä muutoksissa erityisesti työkyvyn ylläpitämisen näkökulmasta. Opinnäyte-
työn tavoitteena oli jakaa tietoa realiteettiterapiasta sosiaali- ja terveysalan am-
mattilaisille sekä muille asiasta kiinnostuneille ja tutkia, miten sitä voisi hyödyn-
tää suunnitelmallisemmin työelämässä ihmisten työkyvyn tukemisessa.

Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, ja sen aineisto kerättiin helmi-maaliskuun
aikana vuonna 2019. Haastateltavina oli neljä realiteettiterapiakoulutukseen
osallistunutta sosiaalialan ammattilaista. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoi-
tuna teemahaastatteluna. Aineiston analysoinnissa käytettiin aineistolähtöistä
sisällönanalyysia.

Tutkimuksen tulosten perusteella muutos on tullut osaksi työelämän arkea viimei-
sen vuosikymmenen aikana sekä yksityisellä että julkisella sektorilla, minkä seu-
rauksena työn psykososiaaliset kuormitustekijät ovat lisääntyneet. Tutkimus oli
määrällisesti pieni, mutta tulokset antoivat viitteitä siitä, että realiteettiterapian
ideat ja lähestymistavat tukevat ihmisten kokonaisvaltaista hyvinvointia ja työky-
vyn eri osa-alueita hyvin näiden muutosten keskellä.

Jatkoideana tutkimuksesta syntyi työkyvyn tarvepohjaisen arviointimallin kehit-
täminen, minkä lisäksi heräsi idea työyhteisöjen valmennusohjelmasta, joka aut-
taisi työtiimiä yhdessä kehittämään toimintamalleja ja hyviä käytäntöjä työkyvyn
edistämiseksi nopeasti muuttuvassa työelämässä.

Asiasanat: työelämän murros, työelämän muutos, työkyky, valinnanteoria, reali-
teettiterapia

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

JÄRVINEN MIIA:

Reality Therapy Supporting the Maintenance of Work Capacity in Transformation of Work

Bachelor's thesis 64 pages, appendices 1 pages
December 2019

The purpose of this thesis was to find out what kind of experiences professionals in social services have of a transformation of work and how Reality Therapy has helped in changes from the perspective of maintaining working capacity. The aim was to share information about reality Therapy for social and health care professionals and other interested people and study how it can be used in working life.

The study was qualitative in nature and the data were collected through semi-structured theme interviews of four social work professionals who attended reality therapy training. The data were analysed using material-based content analysis.

The results of the study show that changes have become part of the working life during the last decade, both in the private and public sectors and as a result, psychosocial load factors have increased. The study was small in numbers, but the results showed that the ideas and approaches of reality therapy support people's well-being and different aspects of their ability to work well in these changes.

As a follow-up idea from the study is to develop a need-based assessment model of work capacity and it would be also useful to develop a coaching program for work communities that would help the team work together to develop operating models and good practices to needs of working life in changes.

Key words: transformation of work, working life changes, work capacity, ability to work, choice therapy, reality therapy

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TYÖELÄMÄN MURROS.....	8
	2.1 Megatrendit.....	8
	2.2 Toimintaympäristö muutoksessa.....	9
	2.3 Hyvinvointivaltio murroksessa.....	10
	2.4 Kaksi keskustelua työn tulevaisuudesta.....	11
	2.5 Kohti uutta työelämää.....	12
3	SOSIAALI- JA TERVEYSPALVELUALA MURROKSESSA.....	15
	3.1 Kansainväliset ja kansalliset muutostrendit.....	15
	3.1.1 Digitalisaatio.....	15
	3.1.2 Sote-uudistus.....	16
	3.1.3 Sote- henkilöstö muutoksessa.....	17
4	MUUTOS HAASTAA TYÖKYKYÄ.....	19
	4.1 Työkyky.....	19
	4.2 Työkykytalo-malli.....	20
	4.3 Muutos osana arkea.....	21
5	TUTKIMUKSEN TAUSTATEORIA.....	23
	5.1 Johdatus valinnanteoriaan ja realiteettiterapiaan.....	23
	5.2 Valinnanteorian käsitteitä.....	24
	5.2.1 Uudenlainen ajattelutapa.....	24
	5.2.2 Tarpeet.....	25
	5.2.3 Erityinen maailma/ halut.....	27
	5.2.4 Kokonaisikäyttäytyminen.....	28
6	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TOTEUTUS.....	30
	6.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet.....	30
	6.2 Tutkimusmenetelmä.....	30
	6.3 Aineiston hankinta.....	31
	6.4 Aineiston analyysi.....	33
	6.5 Aikaisemmat tutkimukset.....	34
7	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	36
	7.1 Kokemukset työelämän muutoksesta.....	36
	7.2 Realiteettiterapia ja työkyky.....	40
	7.2.1 Terveys ja toimintakyky.....	41
	7.2.2 Osaaminen/ Elinikäinen oppiminen.....	43
	7.2.3 Arvot, asenteet, motivaatio.....	45
	7.2.4 Johtaminen, työyhteisö, työolot.....	48

7.2.5 Yksilöön vaikuttavat verkostot.....	50
8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	53
8.1 8.1 Tutkimuksen tulosten pohdinta.....	53
8.2 Kehittämisideat	55
8.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	56
8.4 Opinnäytetyön prosessi ja ammatillinen kasvu	57
LÄHTEET	59

1 JOHDANTO

Maailma muuttuu nopeassa tahdissa. Globaalit sekä kansalliset muutosvirrat heijastuvat väistämättä myös työelämään, mihin kohdistuu tällä hetkellä suuria paineita. Sekä julkisten, että yksityisten organisaatioiden täytyy muuttaa toimintatapojaan oman arvonsa lisäämiseksi, mikä edellyttää uudenlaista johtajuutta. Jotta yritykset pysyisivät kehityksen mukana, on autoritäärisestä johtamisen tavasta siirryttävä kohti jaettavaa tai voimaannuttavaa johtamista. (Manka 2016, 13, 16.)

Muutoksesta on tullut työelämässä enemmänkin pysyvä olotila kuin ohimenevä vaihe. Muutokset ovat myös aikaisempaa ennakoimattomampia ja ne tapahtuvat samaan aikaan monella tasolla, mikä tuo väistämättä uudenlaisia haasteita työhyvinvoinnille ja työkyvylle. Työelämässä tarvitaan yhä enemmän taitoja, jotka tukevat muutoksessa selviytymistä ja yhdeksi keskeiseksi näistä nousee oman osaamisen jatkuva kehittäminen. (Rauramo 2013, 7, 13, 15.)

Työelämän murros on aiheena ajankohtainen ja halusin opinnäytetyössä lähteä syventämään ymmärrystä siitä, mitä se tarkoittaa –etenkin tavallisen ihmisen näkökulmasta. Työelämän taitekohdassa työntekijöillä ei ole aina paljoakaan valtaa vaikuttaa muutoksiin. Tutkimukseen halusin saada mukaan toimijuuden: mitä ihminen voi itse tehdä tullakseen paremmin toimeen muutoksen kanssa? Oli luontevaa yhdistää opinnäytetyössä sekä sosionomi- että realiteettiterapia opinnot, sillä kuljetin niitä eteenpäin rinnakkain. Realiteettiterapia nivoutui mukaan siten, että haastattelin tutkimustani varten neljää realiteettiterapia koulutukseen osallistunutta sosiaalialan ammattilaista tarkoituksena selvittää, millaisia kokemuksia heillä on työelämän muutoksesta ja miten realiteettiterapia on auttanut näissä muutoksissa erityisesti työkyvyn ylläpitämisen näkökulmasta.

Opinnäytetyön teoreettinen osuus alkaa tiiviillä kuvauksella työelämän muutoksesta ja sen taustoista. Esittelen myös tulevaisuuden työelämän neljä trendiä, jotka tukevat Martelan ja Jarenkon (2015) mukaan siirtymistä teollisesta aikakaudesta jälkiteolliseen aikakauteen, jota elämme jo parhaillaan (Martela ja Jarenko 2015, 164). Kolmannessa luvussa keskityn tarkastelemaan sosiaali- ja terveysterveystieteiden muutosta erityisesti työntekijöiden näkökulmasta. Nostan

myös esiin työolobarometrien tuloksia, joiden mukaan sosiaali- ja terveysalan henkilöstö tarvitsee erityistä tukea työkyvyn ylläpitämiseksi muutoksessa. Neljännessä luvussa avaan työkyvyn käsittelyä ja esittelen työkyvyn talo -mallin, mitä käytin haastatteluja tehdessäni jäsentämään työkyvyn laaja-alaista kokonaisuutta. Tämän jälkeen siirryn luvussa viisi tutkimuksen tarkoitukseen, tavoitteeseen ja toteutukseen. Valinnanteorian ja realiteettiterapian esittelen lukijoille luvussa kuusi ja selitän sitä myöhemmin vielä lisää, kun esittelen haastateltavien kokemuksia tutkimustulosten yhteydessä luvussa seitsemän. Lopuksi koan yhteen tutkimuksen tulokset, pohdin opinnäytetyön prosessia ja esittelen sen aikana syntyneen jatkoidean tai idea-aihion.

2 TYÖELÄMÄN MURROS

2.1 Megatrendit

Tulevaisuutta ei voi kukaan ennustaa varmuudella, mutta tietoisuus kehityksen suurista kaarista auttaa luomaan jonkinlaista kuvaa. Megatrendit ovat maailmanlaajuisesti vaikuttavia melko vääjäämättömiä kehityksen suuntia kuten globalisaatio, ilmastonmuutos, digitalisaatio, teknologian kehittyminen, väestörakenteen muutos sekä kaupungistuminen, jotka leimaavat elämäämme tulevina vuosina monella tapaa muovaten myös työmarkkinoita. (Manka 2006, 24; Megatrendit.)

Sitran ennakointi- ja strategiajohtaja Paula Laine (2014) kuvailee kehityksen edenneen siihen vaiheeseen, että olemme ihmiskuntana syvässä yhteydessä toisiimme taloudellisesti, fyysisesti, kulttuurisesti ja digitaalisesti muodostaen toistamme riippuvaisen yhteisön. Globalisoitumisen myötä toimintakentäksi on tullut koko maailma, mikä on lisännyt tavaroiden ja pääoman lisäksi myös ihmisten sekä ideoiden liikkuvuutta (Kiiski Kataja 2014).

Työelämän muutoksen moottorina toimiva teknologinen kehitys muokkaa voimakkaasti yhteiskuntaamme. Monia työpaikkoja on kadonnut sen jälkeen, kun teknologian kehitys on mahdollistanut rutiinityön automatisoinnin ja siirtämisen halvemmän työvoiman maihin. (Manka 2016, 15.) Vaikka työpaikkojen katoaminen on ollut usein lehtien otsikoissa, niin futuristi Risto Linturi (2015) muistuttaa, ettei tulevaisuus ole välttämättä niin synkkä. Teknologian kehitys tarjoaa esimerkiksi koulutuksen, terveydenhuollon, hallinnon ja talouden kannalta mahdollisuuksia enemmän kuin uhkia. Linturi (2015) on tutkinut teknologisen kehityksen vaikutuksia tulevaisuuteemme erityisesti kestävän kehityksen näkökulmasta. Suurimpien mahdollisuuksien hän esittää liittyvän uusiutuviin energianlähteisiin ja uusiin materiaaleihin kestävän hyvinvoinnin taloudellisena pohjana. (Nissinen 2015.)

Ilmastonmuutos ja luonnonvarojen hupeneminen koskettaa meitä kaikkia. Erityisesti nuoret ovat viime aikoina heränneet vaatimaan ilmastotoimia maapallon

pelastamiseksi. Anttilan ym. (2018) mukaan nykymuotoinen talouskasvu on edelleen vahvasti kytköksissä luonnonvarojen ja fossiilisten polttoaineiden käytön lisäämiseen. Kansainvälisen ilmastopaneeli IPCC:n (2014) ilmastotieteilijöiden tuloksien pohjalta laadittujen suositusten mukaan kasvihuonepäästöjä, jotka syntyvät fossiilisten polttoaineiden käytöstä, pitäisi vähentää vuoteen 2050 mennessä noin puolella. Näihin ekologisiin reunaehtoihin mukautuessa useita globaalisti työllistäviä aloja joudutaan ajamaan alas, mikä tarkoittaa talouden ja työn suurta rakennemuutosta. (Anttila ym. 2018 16, 17). Sitran yliasiamies Mikko Kosonen (2019) näkee ilmastonmuutoksessa piilevän myös uudenlaisia liiketoimintamahdollisuuksia. Esimerkiksi kiertotalous on nouseva trendi ja moni yritys onkin lähtenyt kehittämään liiketoimintaansa tähän suuntaan. (Laita 2019.)

2.2 Toimintaympäristö muutoksessa

Sekä yksityiset, että julkiset organisaatiot joutuvat sopeutumaan maailmantalouden murroksesta johtuviin muutoksiin työnteon rakenteissa ja edellytyksissä. Toimintatapoja täytyy kehittää ja hakea kilpailuetua joustavuudesta, nopeudesta sekä innovaatiokyvystä. Ilman uudenlaista johtajuutta organisaatioiden toimintatapojen muuttaminen ei kuitenkaan onnistu. Autoritäärisestä johtamisesta on siirryttävä kohti jaettavaa tai voimaannuttavaa johtajuutta. (Manka 2016, 13, 16.)

Myös julkishallinto pitää organisoida uudelleen. Yksityisellä sektorilla siirtyminen pois hierarkkisesta organisaatiomallista kohti verkostomaisempia, joustavampia ja kevyempiä toimintamalleja on jo käynnissä. (Manka 2016, 16.) Koska monimuotoisuus, keskinäisriippuvuus ja nopeus ovat lisääntyneet maailmassa, täytyy etsiä uudenlaisia tapoja tehdä organisoitua yhteistyötä. Vanha totuttu tapa organisoitua ei ole enää tarkoituksenmukainen. (Hyytiälä ja Virtanen 2019.)

Tieto- ja viestintäteknologioiden kehittyminen ovat mahdollistaneet maailmanlaajuisen vuorovaikutuksen ja työn tekemisen riippumatta ajasta ja paikasta. Työsuhteet ovat muuttuneet myös lyhyemmiksi ja epävarmuus on lisääntynyt. Tieteen sekä teknologian kehittymisen myötä uusia innovaatiomahdollisuuksia

avautuu etenkin palveluihin ja ne digitalisoituvat nopeasti. Tulevaisuudessa vuorovaikutus koneiden kanssa on yhä tiiviimpää, mikä väistämättä muokkaa myös ihmistä. Tiedon digitalisoituminen ja tietoverkkojen yleistyminen mahdollistavat uudenlaisen verkostoitumisen ja verkostomaisen toimintatavan, jossa korostuu dialogin merkitys. Vaikka vuorovaikutus tämän myötä lisääntyy, saattaa se toisaalta myös pinnallistua. (Manka 2016, 15, 16.)

Työntekijöiltä odotetaan uudenlaisia työelämätaitoja kuten aktiivisuutta, itseohjautuvuutta ja kriittisyyttä, myös jatkuvan oppimisen valmius ja elämönhallintataidot korostuvat. Sivun työelämässä jäävät ne, jotka eivät ole motivoituneita kehittämään omaa osaamistaan jatkuvasti. (Manka 2016,15.)

Työkulttuuri tulee muuttumaan myös uusien sukupolvien myötä. Heillä ei ole Filosofian tohtori Marja-Liisa Mankan (2016) mukaan samanlaisia niukkuuden kokemuksia kuten suurilla ikäluokilla. Nuorille työ on tärkeää, mutta heille työn sisällöllä ja vapaa-ajalla on paljon suurempi merkitys kuin edeltäjillensä. (Manka 2016, 13.) Tulevaisuudentutkija Ilkka Halavan (2016) mielestä ei kannata kuvitella, ettei nuorilla olisi työmotivaatiota. Kyse on paremminkin siitä, etteivät nuoret enää halua suostua siihen järjestelmään ja työn organisoimisen tapaan, minkä vanhemmat ikäluokat ovat luoneet. (Halava 2016.)

2.3 Hyvinvointivaltio murroksessa

Parhailaan käynnissä olevan työn murroksen laajuutta ja syvyyttä kuvaa hyvin sen vertaaminen ensimmäiseen teolliseen vallankumoukseen, joka mullisti aikoinaan työelämän. Teollisen ajanjakson alussa alettiin myös investoida perusinfrastruktuuriin ja hyvinvointia parantaviin innovaatioihin. Hyvinvointivaltiot rakentuivat syntyneiden teollisuusvaltioiden varaan ja alkunsa saivat useimmat nykyään itsestään selvinä pitämistämme instituutioista kuten sosiaaliturvajärjestelmä, oppivelvollisuus, kaupunkisuunnittelu, ammattiyhdistysliike ja kansalaisjärjestöt. Nämä instituutiot syntyivät turvaamaan ihmisten tasapuolista kohtelua ja palvelemaan teollisen yhteiskunnan moninaisia tarpeita. (Anttila ym. 2018, 18, 19.)

Maailma on muuttunut, eikä teollisen yhteiskunnan tarpeista syntyneet ratkaisut enää palvele työelämää. Ne toimivat pikemminkin kehityksen jarruna, pitäen yhteiskuntaa tutuissa uomissaan. On arvioitu, että työn murros edellyttää uusien instituutioiden rakentamista tai ainakin niiden merkittävää päivittämistä. (Anttila ym. 2018, 18, 19.) Kiiski Kataja ym. (2018) näkevät, että länsimainen yhteiskunta on tietyn historiallisen aikakauden tuotos ja sen rakenteet ovat kehittyneet teollisen maailman haasteiden ratkaisemiseksi. Maailman muuttuessa monimutkaisemmaksi ja epävarmemmaksi globalisaation, digitalisaation ja ekologisen kestävyyskriisin myötä, kohdistuu näihin rakenteisiin muutospaineita. (Kiiski Katja ym. 2018.)

Myös ihmisten elämäntilanteet ovat entistä moninaisempia. Sen vuoksi työtä ja toimeentuloa koskevat lait sekä julkisen hallinnon rakenteet ja prosessit tulisi uudistaa siten, että ne tukisivat monimuotoisempia tapoja tehdä työtä ja hankkia toimeentuloa. (Anttila ym. 2018, 8.) Telan toimitusjohtaja Suvi Anne Siimeksen (2019) mukaan esimerkiksi nykyinen työttömyysturva ei kannusta tekemään lyhyitä työkeikkoja ja kasaamaan toimeentuloa palasista. Se voi päinvastoin johdattaa kohtuuttomiin tilanteisiin, missä ihmiset jäävät tuen ja turvan ulkopuolelle. (Hytönen ym. 2019.)

2.4 Kaksi keskustelua työn tulevaisuudesta

Työn muutoksesta käytävä keskustelu on usein negatiivisesti latautunutta ja mustavalkoista. Visio on eräänlainen tulevaisuustyökalu eli keino ohjata tulevaisuudesta käytävää keskustelua monipuolisempaan suuntaan. Tulevaisuustyökentelyyn saadaan visioiden avulla mukaan myös reflektio ja toimijuus, kun pysähtytään kysymään, minkälaista tulevaisuutta kohti haluamme kulkea. (Laine 2018.) Koska jaettua ymmärrystä on vaikea löytää moniäänisessä yhteiskunnassa, voidaan tulevaisuutta tarkastella ja suunnitella vaihtoehtoisten näkemysten kautta. (Anttila ym. 2018, 17, 18.)

Dufvan ym. (2017) ”Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta” - raportti on katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen ja siitä käytävään keskusteluun. Se on taustoittanut hallituksen vuoden 2018 tulevaisuusselonteon ensimmäisen

osaa. Taustatyönä Dufva ym. ovat käyneet läpi 86 suomalaisen työn tulevaisuutta kuvaavaa raporttia, joiden perustella he havaitsivat keskustelun jakautuvan kahteen eri suuntaan: tuottavuuteen ja kilpailukyvyn kehitykseen keskittyvään keskusteluun ja työn merkityksellisyyttä painottavaan keskusteluun. (Dufva ym. 2017, 2, 10.)

1. Tuottavuuteen ja kilpailukyvyn kehitykseen keskittyvä keskustelu on kiinnostunut siitä, miten organisaatiot ja työntekijät saadaan tehokkaammiksi. Uusista organisaatiomuodoista, digitalisaation mahdollisuuksista ja työn merkityksellisyydestä ollaan kiinnostuneita ainoastaan tuottavuuden lisäämisen kannalta. Työ tehdään työsopimuksen mukaisesti ja sen määrittelemissä puitteissa. Kontrolli työskentelyn edellytyksiin, työn sisältöön ja työn tekemisen tapaan on viimekädessä työnantajalla. Työtä ohjaa protestanttinen etiikka ja työmoraali. (Dufva 2017, 10.)
2. Työn merkityksellisyyttä painottava keskustelu on kiinnostunut työn uusista muodoista, merkityksellisyydestä, tulevaisuuden osaamistarpeista ja verkostomaisesta toimintatavasta. Työlle halutaan löytää uusia määritelmiä kuten: työ merkityksellisenä vuorovaikutuksena. Tulevaisuuden työn muodot nähdään hyvin toisenlaisena kuin nykyään. Työnantajan ja työntekijän suhde muuttuu, erottelu näiden kahden välillä hämärtyy tai katoaa kokonaan. Toimeentulon nähdään tulevaisuudessa koostuvan paremminkin useista virroista. Organisaatioita kuvaa pysyvyyttä paremmin väliaikaisuus ja digitalisaation myötä alustat mahdollistavat työn ja tarjonnan kohtaamisen. Tämän diskurssin taustalla on oletus siitä, että kaikki ihmiset ovat tulevaisuudessa jossain määrin tietotyöläisiä. (Dufva ym. 2017, 10, 11.)

2.5 Kohti uutta työelämää

Syvemmän ymmärryksen luomiseksi, palataan vielä hetkeksi aikaan ennen teollista vallankumousta. Suomen maatalousyhteiskunnassa työ ja koti oli sama asia, eikä selkeää rajaa työn ja vapaa-ajan välillä ollut. Teollisen vallankumouksen myötä käsitys työstä muuttui radikaalisti. Työ erkaantui muusta elämästä, siirtyi

kodin ulkopuolelle ja siitä alkoi saada rahallista korvausta. (Martela & Jarenko 2015.) Filosofian tohtori Frank Martela ja valtiotieteiden maisteri Karoliina Jarenko (2015) ovat sitä mieltä, että ennen teollista aikaa työssä oli sisäisen motivaation elementit kohdillaan, vaikka työ oli raskasta raatamista ja selviytymisestä ei aina ollut takeita. Yhteisöllisesti talkoohengessä tehty työ, vapaus tehdä sitä itselle sopivilla tavoilla, konkreettiset työn tulokset ja siitä seurannut yhteinen hyvä mahdollistivat psykologisten tarpeiden tyydyttämisen. (Martela 2015; Martela & Jarenko 2015, 163, 164.)

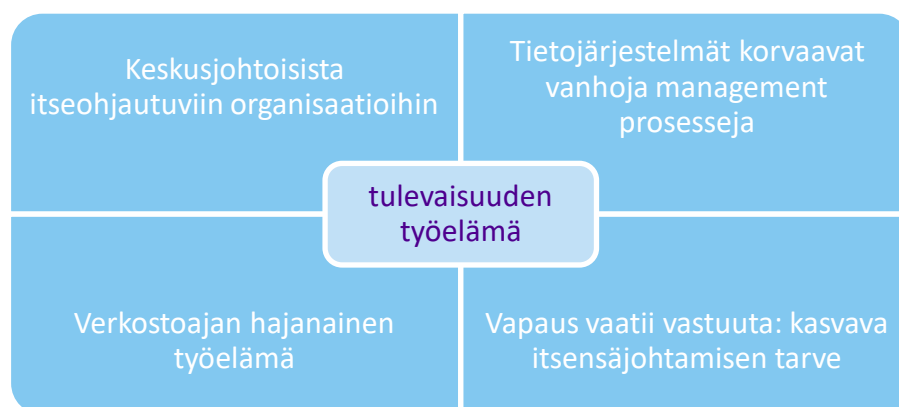
Ennen teollistumista oppiminen tapahtui hitaasti käsityöläisen siirtäessä taitonsa oppipojalle, eikä työntekijä siten ollut helposti korvattavissa. Tehdastyö puolestaan oli mahdollista oppia nopeasti ja uudet tehtaot standardoitiin. Liukuhihnatyö oli yksinkertaista, eikä vaatinut työntekijältä omaa ajattelua. Tehdastyössä esimies ajatteli ja työntekijä suoritti työtehtävät. Massatuotanto johti uudenaikaiseen tehokkuusajatteluun, joka vaikuttaa edelleenkin voimakkaasti länsimaissa valoiltaan olevaan ihmiskäsitykseen. Mekanistisen ihmiskäsityksen mukaan ihminen nähdään koneena, jota voidaan hyödyntää ottamalla maksimaalinen teho irti. Tämän ajattelutavan mukaan ihminen voidaan myös helposti korvata toisella kuluessaan. (Manka 2006, 44, 45.)

Martela ja Jarenkon (2015) mukaan on aika hellittää teollisen ajan standardoidusta kontrolliajattelusta ja päivittää käsityksiä johtamisesta. Tänä päivänä yritysten menestys perustuu kykyyn uusiutua ja kehittää uusia innovaatioita, mutta kontrollointi ja kyttäminen tukahduttavat sisäisen motivaation. Ihmiset passivoituvat tekemään vain pakollisen, kun kokevat ettei heihin luoteta. Syntyy kierre, jossa kontrolli lisääntyy, työntekijän motivaatio laskee ja ihmisistä saadaan rangaistusten ja palkkioiden avulla puristettua irti vain välttämätön. Kun johtaja uskoo ihmisen ja luottaa työntekijöiden tekevän aina parhaansa, ei turhaa kontrollia tai hierarkiaa tarvita. (Martela & Jarenko 2015, 164 198, 199.)

Suomeenkin rantautuva Hollantilainen Buurzorg kotihoitokonsepti on esimerkki siitä, ettei inhimillisyyden ja tehokkuuden tarvitse sulkea toisiaan pois. Buurzorgilla on menestyksekkäästi purettu byrokratia ja siirrytty työtapaan, missä hoitajat organisoivat työnsä mahdollisimman itsenäisesti tiimeissä. Asiakas- ja

hoitajatytytyväisyys on kasvanut samaan aikaan, kun on saatu sama määrä hoitoa vähemmällä tunneilla. (Hs.fi 2019; Yle.fi 2019.) Toimitusjohtaja Sami Kettusen (2018) mukaan itseohjautuvaan toimintatapaan siirtymällä on monissa organisaatioissa saatu parannettua ihmisten työmotivaatiota ja sitä kautta asiakastytytyväisyyttä. Hän kuitenkin muistuttaa, että itseohjautuvuuden vieminen käyttöön on haastavaa ja ihmisten kykyä toimia itseohjautuvasti vaihtelee. (Kettunen 2018.)

Miia Savaspurolle (2018) itseohjautuva tekemisen tapa on ainoa tapa motivoitua, mutta hän muistuttaa itseohjautuvuuden trendin varjopuolista. Itseohjautuvuutta ihannoidaan helposti siksi, että siihen liitetään yltiöpositiivisia mielikuvia. Todellisuudessa työelämässä on paljon ihmisiä, jotka sairastuvat työuupumukseen, koska ovat tottuneet hierarkkisiin rakenteisiin, selkeisiin työtehtäviin ja ylhäältä tuleviin ohjeisiin. Savaspuuron (2018) mielestä itseohjautuvuuteen liittyvästä ahdistuksesta pitäisi puhua enemmän. Jos oletetaan, että kaikilla on automaattisesti kykyä siirtyä uuteen työtapaan, alkavat ihmiset vaikeuksien tullen syyttää epävarmuudesta itseään ja kokevat epäonnistuneensa työntekijöinä. (Savaspuro 2018.)



KUVIO 1. Tulevaisuuden työelämän neljä trendiä Martelan ja Jarenkon mukaan. (Martela & Jarenko 2015, 164–184.)

3 SOSIAALI- JA TERVEYSPALVELUALA MURROKSESSA

3.1 Kansainväliset ja kansalliset muutostrendit

Myös sosiaali- ja terveyspalvelujen toimiala on suurten murrosten äärellä kansainvälisten muutostrendien ja kansallisen sote- uudistuksen muokatessa toimintaympäristöä. Epäselvät tulevaisuuden näkymät sekä epävarmuus ovat vaikuttaneet kaikkiin alan toimijoihin niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla. Globaaleista muutostrendeistä erityisesti digitalisaatio ja muut teknologiset innovaatiot muokkaavat alaa voimakkaasti. Viime aikoina toimialaa ovat muokanneet palvelut, jotka perustuvat jakamistalouteen tai etäpalvelujen tarjontaan. Tulevaisuudessa tekoäly sekä robotiikka luovat paljon uusia mahdollisuuksia toimia, mutta nyt jo on pystytty ennakoimaan lasten ja nuorten ongelmia hyödyntämällä tekoälyä. (Tevameri 2018, 8, 9, 14, 15.)

3.1.1 Digitalisaatio

Digitalisaatio määrittelee voimakkaasti tämänhetkistä murrosta. Se muuttaa maailmaa nopeissa sykleissä luoden uudenlaisia vaihtoehtoja sille, miten aikaisemmin on totuttu toimimaan. Koska sosiaali- ja terveyspalveluiden tarve kasvaa samaan aikaan, kun rahaa ja henkilöstä niiden tuottamiseen on niukasti, haetaan digitalisaatiosta välineitä kysynnän ja tarjonnan epätasapainoon. (Saario 2019.)

Saario (2019) kuvailee digitalisaatiota ilmiönä, jossa ICT-tekniikan käytön lisääntyminen sekä laajentuminen uusille elämänalueille muuttaa toimintatapoja. Arkielämässä nämä muutokset ovat suuria ja ne nähdään myös vaikeasti hallittavina. (Saario 2019.) Soten digitalisaatiota voidaan tarkastella jakamalla se digitalisaatioon sekä digitalisointiin. Digitalisointi tarkoittaa teknologisten ratkaisujen hyödyntämistä palveluiden kehittämisessä sekä tuottamisessa ja digitalisaatio suuremman kuvan luomista. Digitalisaatio mahdollistaa esimerkiksi tiedolla johtamisen ja vaatii toimintatapojen sekä asenteiden muuttamista radikaalillakin tavalla. (Sotedigi.)

Sosiaali- ja terveysministeriön tiedotteen mukaan sosiaalihuollon sähköisten palvelujen tarjontaa pitäisi monipuolistaa ja lisätä. Sähköisiä palveluja on tällä hetkellä sosiaalihuollossa vähemmän tarjolla kuin terveydenhuollossa. Sähköisten palvelujen tarjonta on myös hyvin pirstaleista, mikä on suuri uhka osaamisen sekä kansalaisten tasa-arvon kannalta. (Sosiaalihuollon sähköisiä palveluja lisättävä...2018.)

Digitaalisten sosiaalipalveluiden avulla voidaan luoda uudenlainen toimintaympäristö sekä kehittää uusia työvälineitä ja menetelmiä. Niistä voivat hyötyä erityisesti sellaiset asiakkaat, joita nykyinen palvelujärjestelmä ei riittävästi tavoita. Parhaimmillaan digitaalisten sosiaalipalvelujen avulla voidaan tukea ihmisten valtautumista, yhteisöllisyyttä, osallisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia. Toisaalta ne voivat myös toimia osana laajempia syrjäytymisprosesseja ja siksi tarvitaan kriittisyyttä. Myös sosiaalityöhön liittyvät eettiset kysymykset pitää huomioida. (Kivistö ym. 2017, 7, 8.) Tevameri (2018) muistuttaa myös, ettei kaikkien resurssit riitä uuden teknologian saavuttamiseen ja nostaa yhdeksi keskeisistä haasteista digitaalisen eriarvoistumisen ehkäisyn. (Tevameri 2018, 15.)

3.1.2 Sote-uudistus

Pitkään valmisteltu sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakenteen uudistus kaatui loppumetreillä (7.3.2019) ajallisiin ja perustuslaillisiin ongelmiin, mutta sosiaali- ja terveydenhuollon haasteet eivät hävinneet: väestö vanhenee, kustannukset kasvavat ja palvelujen yhteensovittamisessa sekä saatavuudessa on ongelmia. Uuden hallitusohjelman mukaan sote uudistusta jatketaan vaiheittain ja huomioiden edellisten vaalikausien valmistelutyö. (Sosiaali- ja terveystalouden on vastattava...) Suomen Yrittäjien puheenjohtaja Jyrki Mäkyne (2019) arvioi, että sote -uudistuksen kaatuminen oli takaisku erityisesti pienyrittäjille, koska sen seurauksena ala tulee keskittymään ylikansallisille sekä julkisomisteisille toimijoille. (Pentikäinen 2019.)

Esittelen pähkinänkuoressa hallitusohjelman linjauksia: Sote- uudistuksessa toiminnan painopistettä siirretään perustason palveluihin ja ennaltaehkäisevään toi-

mintaan. Palveluiden paremman saavutettavuuden lisäämiseksi perustason sosiaali- ja terveystalvet tuotetaan lähellä ihmisiä ja kotiin vietäviä palveluja lisätään. Digitaalisten ja etäpalveluiden kehittämistä jatketaan. Tieto- ja tiedonhallintajärjestelmien yhteensovittamisella tuetaan uudistuksen onnistumista ja johtamista kehitetään tiedolla johtamisen suuntaan. Sote-rakenteita uudistetaan siten, että palvelujen järjestämisen vastuu siirretään itsehallinnollisille maakunnille ja näissä maakunnissa palvelut tuotetaan pääosin julkisina palveluina. (Valtioneuvosto 3.6.1.) Sote- uudistuksen lisäksi hallitus käynnistää myös sosiaaliturvan sotu-uudistuksen (Valtioneuvosto 3.6.2).

Yksi keskeinen tavoite uudistuksessa on sosiaali- ja terveystalviden yhdistäminen asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi, jossa lähtökohtana ovat asiakkaan ja potilaan tarpeet sekä palveluiden saaminen keskitetysti. Palvelujen laadun näkökulmasta myös palvelujen sisältöjä pitää uudistaa, mikä edellyttää ammattitaitoista sekä osaavaa henkilöstöä. Osaamistarpeet tulevat liittymään uudenlaiseen palvelujärjestelmään ja työnjakoon sekä asiakaslähtöisten palveluiden tuottamiseen. (Kangasniemi ym. 2018, 10,11.)

3.1.3 Sote- henkilöstö muutoksessa

Sote- hankkeen pitkään kestäneet valmistelut ovat tarkoittaneet sosiaali- ja terveydenhoidon ammattilaisille jatkuvaa muutoksen aikaa ja epävarmuutta, mikä on koetellut työkykyä. Esimerkiksi yli 200 000 kuntien ja kuntayhtymien työntekijää on valmistautunut siirtymään maakuntien palvelukseen. Työterveyslaitoksen kunta10-tutkimuksen johtaja Tuula Oksanen (2017) on huolissaan sote-ammattilaisten jaksamisesta. Vuonna 2016 tehdyn kunta 10-tutkimuksen mukaan vastaajista lähes puolet (40 %) erityisesti sosiaali- ja terveysalalla sekä opetuksessa työskentelevistä, koki työmäärän kasvaneen yli sietokyvyn. Sosiaali- ja terveysalan ammattiteissa myös sairastettiin enemmän. Tuloksiin viitaten Oksanen painottaa, että sote- henkilöstö tarvitsee erityistä tukea työkyvyn ylläpitämiseksi muutoksessa. (Haavisto 2017.)

Julkisen alan työeläkevakuuttaja Kevan kuntoutuksen hakemusmäärät puolestaan laskivat alkuvuoden 2017 aikana. Kevan kuntoutuspäällikkö Sirpa Reijonen

(2017) arvelee, että työntekijät eivät uskalla työn menettämisen pelossa tuoda esiin työkyvyn rajoitteitaan tulevaisuuden ollessa epävarma. Työnantajille puolestaan vaihtoehtoisen urapolkujen suunnittelu on haastavaa, kun tulevaisuudesta ei ole varmuutta. Mikäli kehitys jatkuu tähän suuntaan, voi eläkehakemusten määrä lähteä Reijosen (2017) mukaan kasvuun. (Haavisto 2017.)

Työterveyslaitoksen loppusyksystä 2018 toteuttaman Mitä kuuluu? -työhyvinvointikyselyn tulosten mukaan erityisesti lähi- ja perushoitajat (54 %), sairaanhoitajat (52 %) kokivat vaikutusmahdollisuuksien puutetta työssään. Sote työntekijöistä vain joka neljäs piti työssä viimeisen vuoden aikana tapahtuneita muutoksia myönteisinä omalta kannaltaan. (Husman ym. 2019.)

Nummela ym. (2019) kysyivät tutkimuksessaan: "Competence needs of integrated care in the transition of health care and social services in Finland", miten sotehenkilöstö kokee osaamisensa ja kehitystarpeensa. Tutkimuksen mukaan keskiikäisillä on suurimmat paineet työelämässä ja he arvioivat myös itse osaamistarpeissaan olevan vajeita. (Nummela 2019.)

Husman (2017) selventää sote- uudistuksen olevan suurin naisvaltaista alaa koskeva organisaatiouudistus maailmanlaajuisesti verrattuna. Muutoksen ytimessä ovat ihmiset, jotka työskentelevät sosiaali- ja terveydenhuollossa, eikä uudistuksen tavoitteet toteudu, jos henkilöstöä ei huomioida. Sote- uudistusta Husman pitää henkilöstön hyvinvoinnin näkökulmasta haastavana, koska suuret organisaatiomuutokset sisältävät aina terveyteen, työkykyyn ja motivaatioon liittyviä riskejä. (Husman 2017.)

4 MUUTOS HAASTAA TYÖKYKYÄ

4.1 Työkyky

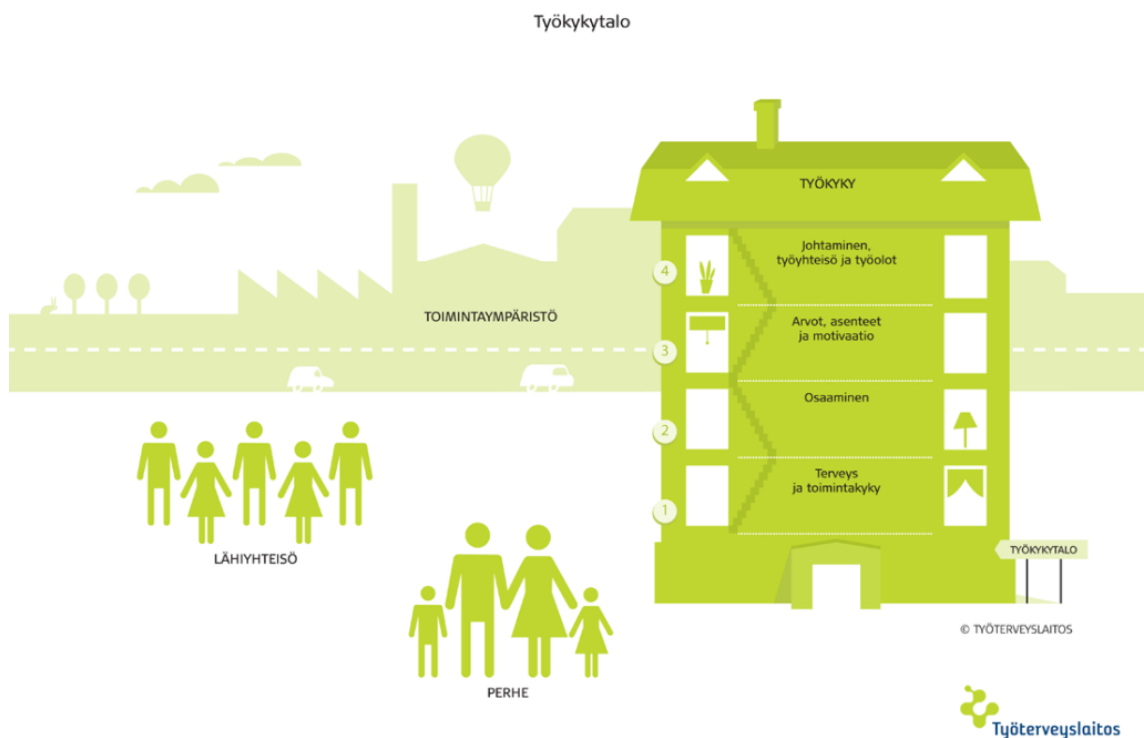
Viime vuosisadan alussa työn vaatimukset olivat erilaisia kuin tänä päivänä ja kohdistuivat pääasiassa ruumiilliseen voimaan ja sitkeyteen. Työkyvyttömyys oli selkeästi määriteltävää sairaudesta johtuvaa fyysistä kyvyttömyyttä tai vammaisuutta. Yhteiskunnan kehityksen myötä sekä työ, että sairastuvuuden muodot ovat muuttuneet ja niiden välisiä kytkentöjä on yhä vaikeampi tunnistaa. 2000-luvulla esimerkiksi psyykkisten sairauksien osuus työkyvyttömyyseläkkeistä on kasvanut huomasti. (Gould ym. 2006, 17, 18.)

Työkykyä määriteltäessä on lääketieteellisestä näkökulmasta siirrytty tarkastelemaan työn ja yksilön välisten voimavarojen tasapainoa ja siitä edelleen yhä moniulotteisempaan tapaan kuvata työkykyä. Eri toimijat kuten työterveyshuolto, eläkelaitokset, lainsäätäjät, työntekijät ja työnantajat lähestyvät työkykyä eri näkökulmista ja siitä johtuen työkyvylle ei ole löydetty yhteisesti hyväksyttyä määritelmää. Yksiselitteisen määritelmän antamista vaikeuttaa myös se, ettei työkyky sijoitu mihinkään yksittäiseen tieteenalaan. (Gould ym. 2006, 18, 19.)

Työkyky on kokonaisuus, joka vaihtelee ja muuttuu elämän eri vaiheissa. Esimerkiksi vanheneminen vaikuttaa yksilön työkykyyn heikentäen fyysisiä voimavaroja, mutta työkyky ei välttämättä heikkene, jos samaan aikaan muutokset muissa osatekijöissä kuten osaamisessa ja ammattitaidon kehittymisessä vahvistavat työkykyä. Toisaalta taas työkyky saattaa heikentyä, vaikka fyysinen suorituskkyky pysyisi ennallaan, jos työ ei ole mielekäästä tai tarjoa sopivasti haasteita. Työkyvyn arvioiminen on osoittautunut monimutkaiseksi, koska työkyky on niin laaja kokonaisuus. Ei riitä, että arvioidaan pelkästään fyysistä ja psyykkistä toimintakykyä, sen lisäksi pitäisi arvioida myös ihmisen ja työn yhteensopivuutta sekä mahdollista työkykyä, jos ihminen olisi muissa tehtävissä. (Tela)

4.2 Työkykytalo-malli

Työkykyä voidaan tarkastella erilaisten mallien kautta. Valitsin näistä paljon käytetyn professori Juhani Ilmarisen kehittämän työkyvyn talo -mallin, koska se auttaa mielestäni jäsentämään työkyvyn laaja-alaista käsitettä selkeästi. (Gould ym. 2006, 22, 23.) Työkykytalo on tutkimuksiin perustuva yhteenveto niistä tekijöistä, joiden tunnistetaan vaikuttavat keskeisesti työkyvyn kokonaisuuteen. Työkykytalo korostaa, että työkyvyn edistämiseen tarvitaan molempien sekä työntekijän että esimiehen panostusta. (Ilmarinen & Vainio. 2012, 6.)



KUVIO 2. Työkykytalo (Työterveyslaitos)

Työkyky-talon kolme alinta kerrosta muodostuvat yksilön voimavaroista. Ensimmäinen kerros rakentuu terveydestä sekä fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakykyä luoden perustan, minkä varaan työkyky rakentuu. Toisessa kerroksessa sijaitsee työntekijän tiedot ja taidot. Halua oppia uutta ja kehittää itseä auttavat sopeutumaan työelämän muutoksiin. Kolmas kerros koostuu ar-

voista, asenteista sekä motivaatiosta ja on läheisessä kosketuksessa työn kerroksen kanssa. Neljäs eli työn kerros on suurin sekä raskain ja vaikuttaa kaikkiin muihin kerroksiin. Se kannattelee työolot, työn sisällöt ja vaatimukset, työyhteisön, organisaation sekä johtamisen ja esimiestyön. (Ilmarinen & Vainio 2012, 5, 6.)

Työkyky taloa ympäröi mikro- sekä makroympäristö. Mikroympäristöllä tarkoitetaan lähiyhteisön muodostamaa ihmissuhdeverkostoa, joka koostuu perheestä, sukulaisista, ystävistä sekä harrastusten kautta muodostuvista sosiaalisista suhteista. Työkyvyn makroympäristön muodostaa yhteiskunta rakenteineen ja sääntöineen. Toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset kuten globalisaatio, teknologinen kehitys, taloudelliset taantumet, osaamisvaatimusten muuttuminen ja työurien muutokset sekä epävakaisuus heijastuvat työn kerrokseen ja aiheuttavat jatkuvia muutos paineita. Työn kerroksessa tapahtuvat muutokset heijastuvat edelleen työntekijöihin. (Ilmarinen ja Vainio 2012, 6.)

4.3 Muutos osana arkea

Muutos tarkoittaa työelämässä enää harvoin siirtymistä yhdestä pysyvästä tilasta toiseen. Muutos on paremminkin jatkuvaa ja siten pysyvä olotila. Haitallista kuormitusta organisaation ja oman työn jatkuvat muutokset aiheuttavat etenkin silloin, jos niiden merkitystä ei ymmärretä tai vaikutusmahdollisuudet ovat vähäiset. (Rauramo 2013, 3, 15). Konkreettisesti muutos ilmenee uusina ja/tai muuttuneina työtehtävinä, työprosesseina ja toimintatapoina sekä työskentelypaikan, esimiesten, johtajien ja työtovereiden vaihtumisena, minkä seurauksena tutut sosiaaliset työverkostot voivat kadota (Laine 2018,3).

Muutos tarkoittaa siis epäjatkuvuutta ja tuttujen suhteiden sekä järjestelmien hajoamista, mutta toisaalta myös uuden luomista. Tutusta ja turvallisesta luopumiseen liittyy tavallisesti hallinnan tunteen horjumista, epävarmuutta ja pelkoa. Myös työsuhteen jatkuvuuteen sekä toimeentuloon ja oman osaamisen riittävyteen voi liittyä pelkoa. Surukin kuuluu luopumiseen, vaikka muutosta olisi toivottu ja odotettu. Muutos on sekä myönteisiä että kielteisiä tunteita herättävä yksilöllinen kokemus. Se on uhka, mutta samalla myös mahdollisuus. (Rauramo

2013, 4, 5; Mattila ja Pääkkönen 2015, 8.) Ihmiset näkevät asiat eri tavalla, kuten myös muutokseen liittyvät hyödyt ja haitat, mikä on tärkeä huomioida muutoksen suunnittelussa ja toteutuksessa. (Laine 2018).

Muutos voi aiheuttaa merkittävää henkistä kuormittumista, koska se lisää työn järjestelyihin, työn sisältöön ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä kuormitustekijöitä usein samanaikaisesti. (Mattila ja Pääkkönen 2015, 7, 8.) Myös työn luonne on muuttunut, työntekijöiltä odotetaan moniosaamista ja joustavuutta entistä enemmän. Jatkuva varuillaan olo syntyy vaatimuksista reagoida erilaisin pyyntöihin ja vaatimuksiin nopeasti. Jatkuva epävarmuus heijastuu kokemukseen työn mielekkyydestä ja heikentää osaamisen kehittymistä. Koska muutos on nykyään jatkuvaa, on työelämässä entistä enemmän tarvetta taidoille, jotka tukevat muutoksessa selviytymistä. Muutoksenhallinnan sekä oman työkyvyn edistämisen kannalta keskeisenä nähdään oman osaamisen jatkuva kehittäminen sekä sen erottaminen, mihin asioihin voi itse vaikuttaa ja mitkä ovat oman hallinnan ulkopuolella. (Rauramo 2013, 3,13–16.)

-

5 TUTKIMUKSEN TAUSTATEORIA

5.1 Johdatus valinnanteoriaan ja realiteettiterapiaan

Realiteettiterapia on valinnanteoriaan perustuva kehitysopillis -systeminen lähestymistapa. Sen ideoita ja käytäntöjä on sovellettu monille alueille kuten opetukseen, valmennukseen, ohjaukseen, johtamiseen ja itsen kehittämiseen. Realiteettiterapian ydintä on ajatus siitä, että voimme omilla valinnoillamme vaikuttaa elämämme suuntaan huolimatta siitä, mitä menneisyydessä on tapahtunut tai miten tarpeemme ovat tyydyttyneet. (Realiteettiterapia perusteet työpaja, 2011.)

Realiteettiterapian on kehittänyt kansainvälisesti arvostettu lääketieteen tohtori ja psykiatri William Glasser (11.5.1925-23.8.2013) 1960-luvun puolivälissä. Glasser teki mittavan uran psykiatrina, luennoi sekä julkaisi useita kirjoja, joista ensimmäisen Reality Therapy; A New Approach To Psychiatry hän kirjoitti vuonna 1965. Tämän jälkeen Glasserin ideat ja lähestymistapa ovat kehittyneet huimasti ja levinneet ympäri maailmaa. 1970-luvun loppulla Glasser jatkoi teoriasa kehittelyä pohtien tarkemmin sitä, miksi ja miten käyttäydymme. Glasser löysi samankaltaisuutta William T. Powersin (lääketieteellinen fyysikko ja riippumaton tutkija kokeellisesta ja teoreettisesta psykologiasta) ajatuksista ja hyödynsi hänen tietämystään oman teoriasa kehittelyssä. Teoriaa kutsutaan nykyään valinnanteoriaksi. Kirjassa Choiche Theory (1998) Glasser laajensi ymmärrystä edelleen ihmisen motivaatiosta ja käyttäytymisestä. (William Glasser international.)

Leon Lojk (†17.11.2014) oli psykologi, psykoterapeutti, filosofi ja tiedemies. Hänen työnsä ansiosta realiteettiterapia on tunnustettu Euroopassa yhtenä johtavista psykoterapiamenetelmistä ja sitä opetetaan ja harjoitetaan monissa Euroopan maissa. Lojk loi tieteellisen pohjan realiteettiterapialle, joka on juurtunut filosofiaan ja meta- teorioihin sekä tutkimukseen. Lojk ei saanut työtään täysin valmiiksi ennen kuolemaansa, mutta hän etsi valinnanteorian taustalla olevia tie-

teellisiä perusteita kausaliiteetti käsitteeseen asti. (William Glasser internati-onal.) Glasser ei itse ollut kiinnostunut tieteellisestä lähestymistavasta, vaan kirjoitti suurimman osan kirjoistaan tavallisille ihmisille.

5.2 Valinnanteorian käsitteitä

Tässä luvussa esittelen lyhyesti joitakin valinnanteorian ja realiteettiterapian perusajatuksia ja käsitteitä. En yritä selittää teoriaa tyhjentävästi ja esittelyni saattaa jättää lukijalle monia kysymyksiä. Tarkoitukseni on paremminkin välittää jonkinlainen idea siitä taustateoriasta, mihin tutkimukseni perustuu sekä herättää lukijan kiinnostus jatkaa aiheeseen tutustumista. Luvussa 7 selitän valinnanteoriaa lisää, kun esittelen haastateltavien kokemuksia realiteettiterapian soveltamisesta tutkimustulosten yhteydessä.

5.2.1 Uudenlainen ajattelutapa

Valinnanteorian psykologia on Glasserin (1998) mukaan vastakohta maailmassa laajasti käytössä olevalle ulkoisen kontrollin psykologialle, joka perustuu oletukseen, että voimme kontrolloida toisiamme. Tämä rankaiseva psykologia on vahingollinen kaikille ihmissuhteille sekä vähentää myös organisaatioissa ja yrityksissä laadullista tuottavuutta. Glasser painottaa ihmissuhteiden merkitystä elämässä menestymisen kannalta. Epätyydyttävien ihmissuhteiden ja yhteydet-tömyyden hän näkee johtavan monenlaisiin ongelmiin: avioeroihin, perheiden hajoamiseen, huumeiden käyttöön, masennukseen, rikolliseen käyttäytymiseen sekä erilaisiin mielenterveysongelmiin. (Glasser 1998, 7.)

Glasser (1998) kiteyttää ulkoisen kontrollin psykologian toimintaperiaatteen seuraavasti: ”Rankaise ihmisiä, jotka toimivat väärin, jotta he oppivat tekemään niin kuin sanot; palkitse heidät sitten, jotta he edelleen tekevät niin kuin haluat heidän tekevän” (Glasser 1998, 13). Opimme ulkoisen kontrollin jo varhain ja sitä käyttävät yleisesti eniten valtaa omaavat kuten hallinnon edustajat, vanhemmat, opettajat ja liike-elämän johtajat, jotka määrittelevät oikean ja väärän. Glasserin

mukaan se, miten vastustamme tätä pakkoa on suurin inhimillisen kärsimyksen syy. (Glasser 2013, 12, 13.)

Ulkoisen kontrollin maailmassa ihmiset ovat oppineet uskomaan, että valta omaan hyvinvointiin on itsen ulkopuolella, että muut voivat tehdä meidät onnelliseksi tai onnettomiksi ja tämä uskomus vie meiltä henkilökohtaisen vapauden. (Glasser 1998, 13.) Kun emme näe mahdollisuutta valita käyttäytymistämme, olemme taipuvaisia käyttäytymään vuorovaikutuksessa uhreina, syyttäjinä tai pelastajina. Esimerkiksi ihmissuhteissa, joissa toiset ihmiset tarvitsevat apuamme omaksumme usein pelastajan roolin ja kuvittelemme, että on vastuulamme saada toiset toimimaan ohjeidemme mukaan ja kun epäonnistumme tässä, tunnemme itsemme kyvyttömiksi. (Realiteettiterapia psykoterapiakoulutus, 2016.)

Valinnanteoria opettaa, että pystymme hallitsemaan omaa elämäämme paljon enemmän kuin osaamme kuvitella. Valinnanteorian mukaan valitsemme (tietoisesti tai tiedostamatta) lähes kaiken mitä teemme ja epäsuorasti myös sen, miten tunnemme. Muut ihmiset eivät voi tehdä meitä onnelliseksi tai onnettomiksi. Kaikki, mitä voimme antaa tai saada muilta on informaatiota, eikä tieto sellaisenaan saa meitä toimimaan tai tuntemaan millään tavalla. Informaatio kulkee aivoihin, missä prosessoimme sitä suhteessa omiin motiiveihimme (geneettiset tarpeet) ja päätämme sen jälkeen, miten toimimme. (Glasser 1998, 11, 12.)

5.2.2 Tarpeet

Valinnanteoria selittää, että motivaatiomme ja käyttäytymisemme perustuu inhimillisten ja universaalien perustarpeiden tyydyttämiseen. Nämä tarpeet ovat koodattu geneihimme, meillä kaikilla on ne, mutta niiden voimakkuudessa ja painotuksessa on ihmisten välillä eroja. Glasserin (2013) mukaan rakkaus ja yhteenkuuluvuus on tarpeista merkittävin: ”Olemme sosiaalisia olentoja ja tarvitsemme toisiamme” (Glasser 2013,10.) Realiteettiterapiassa tarpeet jaotellaan seuraavasti:

1. Rakkaus ja yhteenkuuluminen

Rakkauden, läheisyyden ja tuen tarve sekä muiden huomioiminen ja huomioiduksi tulemisen tarve.

2. Itsearvostus ja vaikutusvalta

Itsetunnon, oman itsen tärkeyden ja henkilökohtaisen vaikutusvallan tarve.

3. Vapaus

Itsenäisyyden ja autonomian tarve. Mahdollisuus ja kyky omiin valintoihin, riippumattomuus, itsemääräämisoikeus.

4. Ilo ja elämästä nauttiminen

Nautinnon, pelin ja ilon tarve. Halu tehdä asioista siksi, koska ne ovat mielenkiintoisia, mukaansa tempaavia ja piristäviä.

5. Selviytyminen

Lajin säilymisen kannalta tärkeä tarve selvitä hengissä. Sisältää tarpeen ravintoon, suojaan, terveyteen, hormonien ohjaamaan seksuaalisuuteen sekä turvallisuuteen.

Tarpeista puhutaan muissakin psykologian lähestymistavoissa ja yksi tunnetuimmista on Maslown tarveteoria, mistä valinnanteoria eroaa siten, ettei tarpeilla ole hierarkkista järjestystä. Valinnanteoriassa ajatellaan, että tarpeet tyydyttyvät vain hetkittäin ja ihminen etsii tasapainoa niiden kanssa läpi koko elämän.

Kaikki käyttäytymisemme tähtää tyydyttämään fysiologisen selviytymisen tarpeen lisäksi neljää psykologista perustarvetta, mutta emme ole siitä yleensä kovin tietoisia. Emme tavallisesti ajattele tarpeita sellaisenaan, tiedostamme pikemminkin, mitä haluamme ja käyttäydymme saavuttaaksemme sen. Ongelmana on, ettei käyttäytymisemme ole aina kovin tehokasta siinä mielessä, että se auttaisi saavuttamaan haluamamme. (Glasser 1998, 30–35.)

Glasserin (1998) mukaan opimme jo varhaisella iällä käyttämään ulkoista kontrollia, mutta emme opi käyttäytymisen taustalla olevaa motivaatiota (Glasser

1998, 30). Toimiessamme ulkoisen kontrollin mukaan yritämme kontrolloida toimiamme käyttämällä palkkioita ja rangaistuksia ”motivoivina strategioina”. Se ei kuitenkaan johda pitkäkestoisiin tuloksiin, koska ihmisen voi pakottaa toimimaan vastoin tahtoaan vain hetkellisesti, sillä käyttäytymisemme tähtää tyydyttämään aina omia erityisiä halujamme ja sitä kautta tarpeitamme. Tarpeet toimivat sisäisinä motivaattoreina eli motivoidumme aina sisäisesti. (Glasser 2013, 1, 2.)

Sisäisestä motivaatiosta puhutaan nykyään paljon ja Martela (2015) painottaa sen olevan keskeisin tekijä nykytyöelämässä menestymisen kannalta, kuten luvussa 2.5 kuvailen. Martelan (2015) mukaan sisäinen motivaatio syntyy siitä, kun psykologiset perustarpeet ovat kunnossa, mikä johtaa innostukseen sekä tekemisen draiviin. Nämä neljä psykologista tarvetta Martelan mukaan ovat: vapaaehtoisuus, kyvykkyys, yhteisöllisyys ja hyvän tekeminen. (Martela 2015, 17,18.)

5.2.3 Erityinen maailma/ halut

Tiedostamme aistiemme kautta maailman ja odotamme todellisuuden olevan kaikille sama. Jokainen meistä kuitenkin kokee maailman tavallaan -pitkälti siten kuin haluamme sen kokea. Esimerkiksi optimistit ja pessimistit elävät samassa maailmassa, mutta todellisuus näyttäytyy heille hyvin erilaisena. Eroavaisuus havainnoissamme johtuu siitä, että kaikilla meistä on oma ja yksilöllinen ihanne-maailma, jota kutsutaan valinnanteorian käsittein erityiseksi maailmaksi. Alamme luoda tätä henkilökohtaista mielensisäistä maailmaa jo ennen synty-määmme ja jatkamme sen laajentamista ja muokkaamista läpi elämän. (Glasser 1998, 47.)

Erityistä maailmaa voidaan havainnollistaa kuvaamalla sitä mielensisäiseksi valokuva-albumiksi, johon on tallennettu kuvina kaikki se, mikä on itselle arvokasta ja tärkeää. Nämä mielen sisäiset kuvat syntyvät kokemuksista, jotka heijastavat parhaiten niitä tapoja, miten voimme tyydyttää tarpeemme. Valitsemme erityiseen maailmaamme ne ihmiset, asiat, paikat ja uskomukset, jotka auttavat meitä tuntemaan olomme paremmiksi kuin mikään muu, minkä tiedämme. Ku-

vat voivat olla myös ristiriidassa keskenään ja toisinaan tuhoisia, kuten alkoholistilla pullo tai peliriippuvaisella pelipöytä. (Glasser 2013, 13; Glasser 1998, 48, 49.)

Kun todellisuus ei vastaa erityisen maailman halujamme turhautumme. Toisin sanoen turhautuminen syntyy siitä, kun asiat eivät suju toivomallamme tavalla. Meillä on tapana luoda odotuksia suhteessa muihin. Odotamme toisten toimivan tietyllä tavalla ja petymme jos näin ei tapahdu. Ongelma ei ole niinkään odotukset, vaan se, miten reagoimme, kun asiat eivät suju odotustemme mukaan. (Parempia ihmissuhteista realiteettiterapian avulla, 2017.)

Erityinen maailma on metafora kokemuksista, jotka sopivat parhaiten ihmisen tarpeisiin mahdollistaen tasapainon säilymisen. Vaikka emme ole tavallisesti tietoisia erityisen maailman olemassaolosta, kaikki ulkomaailmasta poimimamme informaatio suodattuu sen kuvien kautta. Valikoimme ulkomaailmasta saamamme informaation suhteessa näihin sisäisiin motiiveihin ja asioiden arvottaminen tapahtuu yleensä melko automaattisesti. Se, miten havainnoimme ympäristöä, vaikuttaa minkälaiseen toimintaan ryhdymme. (Realiteettiterapia ja motivaatio, 2017.)

5.2.4 Kokonaiskäyttäytyminen

Realiteettiterapiassa ajatellaan, että kaikella käyttäytymisellä on tarkoitus. Vaikka osa käyttäytymisestä on tehotonta, se on sillä hetkellä kuitenkin paras yrityksemme tyydyttää halumme ja sitä kautta tarpeemme. Käyttäytymistapa, jonka valitsemme, tarjoaa sillä hetkellä tehokkaimman hallinnan tunteen. Tehokkaalla hallinnalla tarkoitetaan valinnanteoriassa sitä, että pystymme käyttäytymään tavalla, joka vastaa erityisen maailman kuvia tyydyttävästi. (Glasser 1998, 70; Perusteet työpaja 2011.)

Käyttäytymisen ymmärretään valinnanteoriassa koostuvan neljästä eri osa-alueesta, jotka ovat: toiminta, ajattelu, tunne ja fysiologia. Koska nämä osa-alueet ovat erottamattomasti läsnä ja ne toimivat yhtä aikaa, käyttäytymistä kutsutaan valinnanteoriassa kokonaiskäyttäytymiseksi. (Glasser 1998, 71.) Ihminen voi

valita suurimman osan käyttäytymisestään, mutta sen osa-alueista on suora hallinta vain toimintaan ja ajatteluun. Helpoimmin käyttäytyminen on muutettavissa toiminnan kautta, sillä on helpompi toimia itsensä uuteen ajatteluun, kuin ajatella itsensä uuteen toimintaan. Tunteisiin tai fysiologiaan meillä ei ole suoraa hallintaa, mutta voimme vaikuttaa niihin epäsuorasti. (Glasser 1998, 71, 72.)

6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TOTEUTUS

6.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää ja kuvailla tutkimukseen osallistuneiden sosiaalialan ammattilaisten kokemuksia työelämän muutoksesta sekä siitä, millä tavalla realiteettiterapia on tukenut heitä näissä muutoksissa erityisesti työkyvyn ylläpitämisen näkökulmasta. Opinnäytetyön tavoitteena oli jakaa tietoa realiteettiterapiasta sosiaalialan ammattilaisille sekä muille asiasta kiinnostuneille ja selvittää, millä tavalla sitä voisi hyödyntää työelämän muutoksessa.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat seuraavat:

1. Minkälaisia kokemuksia sosiaalialan ammattilaisilla on työelämän muutoksesta?
2. Miten realiteettiterapia on auttanut näissä muutoksissa?
3. Onko realiteettiterapiasta ollut apua erityisesti työkyvyn ylläpidon näkökulmasta?

6.2 Tutkimusmenetelmä

Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan tutkimuksen menetelmän valinta riippuu asianomaisesta ilmiöstä tai ongelmasta, vaikka toisinaan näkee vastakkainasettelua kvalitatiivisen eli laadullisen ja kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen välillä niiden hyvydestä ja huonoudesta keskusteltaessa. Laadullista tutkimusta on kutsuttu myös pehmeäksi tutkimukseksi, mikä harhaanjohtavasti viittaa siihen, että se olisi myös tiedolliselta tasoltaan pehmeämpää. (Eskola & Suoranta 1998, 13, 14.)

Valitsin opinnäytetyöni tutkimusmenetelmäksi laadullisen tutkimuksen, koska halusin selvittää ihmisten henkilökohtaisia ja yksilöllisiä kokemuksia. Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan laadullisen tutkimuksen ydintä on kysymys siitä, miten minä voin ymmärtää toista? Kysymys on laadullisessa tutkimuksessa kaksisuuntainen: miten tutkija ymmärtää tutkimuksen kohteena olevaa ihmistä ja miten lukija ymmärtää tutkijan laatimaa tutkimusraporttia. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 68, 69.)

6.3 Aineiston hankinta

Aineistonkeruumenetelmää valitessani pohdin sekä teemahaastattelun, että avoimen haastattelun tarjoamia mahdollisuuksia ja haasteita. Teemahaastattelussa haastattelija on määritellyt etukäteen tietyt teemat, jotka voidaan käydä läpi eri järjestyksessä ja laajuudessa haastattelutilanteesta riippuen. Avoin haastattelu muistuttaa enemmän tavallista keskustelua, jossa käsitellään tiettyä aihetta. (Eskola ja Suoranta 1998, 86.) Päädyin valitsemaan teemahaastattelun, koska se mahdollistaa riittävän avoimen keskustelun, jossa haastateltavat pääsevät vapaasti tuomaan esiin omia ajatuksiaan ja kokemuksiaan samalla, kun teemat ohjaavat keskustelua muodostaen haastattelulle rakenteen. Myöhemmin myös literoidun aineiston analysoiminen on helpompaa, kun haastateltavat ovat keskustelleet samoista aiheista.

Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan tutkimuksen kannalta tiedonantajien valinnan tulee laadullisessa tutkimuksessa olla harkittua ja tarkoitukseen sopivaa, ei sattumanvaraista. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 85, 86). Kriteerinä haastateltavia valitessa pidin sitä, että he ovat käyneet vähintään realiteettiterapian perusteet jaksen ja että heillä on jonkin verran kokemusta sen soveltamisesta. Haastateltavien valinnassa ja tavoittamisessa tein yhteistyötä Suomen realiteettiterapiayhdistyksen kanssa. Vuonna 2006 perustetun Suomen realiteettiterapiayhdistyksen tehtävänä on tehdä Suomessa tunnetuksi valinnan teoriaa ja sen sovelluksia. Yhdistys järjestää valinnan teorian ja realiteettiterapian koulutusta sekä valvoo koulutuksen laatua ja tukee jäseniä teorian soveltamisessa. (Suomen realiteettiterapia yhdistys ry.)

Realiteettiterapiaa on koulutettu Suomessa vuoteen 2015 saakka yhdysvaltalaisen alkuperäisen mallin mukaan, jonka jälkeen siirryttiin Sloveniassa kehitettyyn malliin. Sertifiointiin (RTC) johtava koulutusprosessi sisältää realiteettiterapian perusteet ja edistyneet opintokokonaisuudet, jotka toteutetaan useiden työpajojen jaksoissa. Koulutus kestää molemmissa noin kaksi vuotta sisältäen alkuperäisessä mallissa 150 tuntia ja uudemmassa Slovenian mallissa 210 tuntia lähiopetusta (vuonna 2015 järjestettiin muuntokoulutus eli aiemmin 150 tuntia suorittaneille oli oma työpaja). Yhdysvaltalainen malli johtaa kouluttajakoulutukseen ja Slovenian malli psykoterapeutiksi tai kouluttajaksi. Psykoterapiakoulutukseen osallistuminen edellyttää yliopistotutkintoa (tai vastaavaa) humanistiselta alalta tai sosiaalitieteistä. Koulutus on kokonaisuudessaan viisi vuotta ja vähintään 1489 tuntia sisältävä. Tällä hetkellä suomessa ei järjestetä psykoterapia koulutuksia.

Haastateltavien tavoittaminen tapahtui siten, että realiteettiterapiayhdistyksen sihteeri lähetti keskustelumme perusteella sähköpostia muutamille koulutukseen osallistuneille vähintään perusteet jakson käyneelle henkilölle. Sähköpostissa tiedotettiin, että opinnäytetyötä varten tarvitaan haastateltavia ja että osallistuminen auttaisi realiteettiterapian näkyvyyden lisäämisessä. Tämän jälkeen olin itse sähköpostitse yhteydessä niihin, jotka olivat halukkaita osallistumaan tutkimukseen. Lähetin haastateltaville saatekirjeen, josta kävi ilmi opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite sekä miten haastattelut toteutetaan (ajankohta, kesto, paikka). Kerroin myös tietojen nimettömästä ja luottamuksellisesta käsittelystä.

Haastattelut pidettiin haastateltavien valitsemissa paikoissa ja ajankohdat sovittiin heidän aikataulujensa mukaan. Haastatteluista kaksi toteutui haastateltavien kotona, yksi kahvilassa ja yksi puhelimitse. Kestoltaan haastattelut olivat noin 45 minuuttia lukuun ottamatta ensimmäistä pilotti haastattelua, joka kesti noin tunnin verran. Haastattelut tallensin äänittämällä ne sekä puhelimelle että tietokoneelle. Puhelimitse tehtyä haastattelua varten latsin puhelun äänittämiseen tarkoitetun sovelluksen.

Aineiston keräsin tammi- ja helmikuun aikana. Anonymiteetin turvaamiseksi en tuo esiin tarkkoja tietoja haastateltavista ja olen suojannut heidät tutkimuksen tuloksia esitellessäni nimimerkeillä H1, H2, H3, H4. Haastateltaviksi valikoitu neljä

sosiaalialan ammattilaista, joista kolmella oli sosionomin ja yhdellä maisterin tutkinto. Sosiaalialan työkokemusta haastateltavilla oli 5-20 vuotta ja tällä hetkellä heistä kaksi työskenteli päihdepalveluissa (toinen heistä esimiestehtävissä), yksi päihde- ja mielenterveyspalveluissa ja yksi lastensuojelussa. Iältään haastateltavat olivat 25-48 vuotiaita. Kolme haastateltavista oli suorittanut realiteettiterapian sertifiikaatin (RTC) ja yksi realiteettiterapian perusteet sekä aloittanut edistyneet jakson. Kaksi haastateltavista oli kouluttautunut alkuperäisen mallin mukaan ja toinen heistä siirtyi vuonna 2015 alkaneeseen psykoterapiakoulutukseen, joka keskeytyi. Haastateltavat olivat myös osallistuneet yksittäisiin realiteettiterapian työpajoihin.

Vaikka tarkoitukseni ei ollut pyrkiä tilastollisiin yleistyksiin, pohdin riittääkö aineiston koko edustavan ja luotettavan tutkimuksen tekemiseksi. Tuomi ja Sarajärvi (2009) korostavat, ettei laadullisessa tutkimuksessa tavoitella tilastollisia yleistyksiä, tarkoituksena on kuvata tiettyä ilmiötä tai tapahtumaa sekä ymmärtää sitä ja antaa sille teoreettisesti mielekäs tulkinta. Tuomi ja Sarajärvi (2009) muistuttavat myös, että opinnäytetyö on harjoitustyö, jolla pyritään osittamaan oppineisuutta, eikä aineiston kokoa tule siten pitää merkittävänä kriteerinä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85.)

6.4 Aineiston analyysi

Aineiston analyysi on tiedon tiivistämistä samalla kun sen sisältämä informaatio pyritään säilyttämään. Analyysin tarkoituksena on kasvattaa informaation arvoa selkiyttämällä ja jäsentämällä hajanaista kokonaisuutta, sekä tuoda esiin jotakin uutta tutkittavasta asiasta. (Eskola ja Suoranta 1998, 137.) Laadullisen aineiston käsittelyssä aineisto hajotetaan osiin, minkä jälkeen se käsitteellistetään ja koetaan loogiseksi kokonaisuudeksi uudella tavalla. Laadullisen analyysin muodot jaetaan tavallisesti induktiiviseen (yksityisestä yleiseen) ja deduktiiviseen (yleisestä yksityiseen). Jaottelu perustuu tutkimuksessa käytetyn päättelyn logiikkaan: induktiivisessa analyysissä havainnoista muodostetaan teoria ja deduktiivisessä analyysi tapahtuu teorialähtöisesti. Kolmas tieteellisen päättelyn tapa on abduktiivinen, jonka mukaan teorianmuodostus on mahdollista havaintojen tekeen liittyvän johtoajatuksen perusteella. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95.)

Lähdin syventymään keräämäni aineistoon kuuntelemalla äänittämäni haastattelut. Pyrin pitämään tässä vaiheessa mieleni mahdollisimman avoimena ja vapaana ennakkokäsityksistä, jotta voisin tavoittaa haastateltavien kokemukset ilman omia tulkintojani ja oppiakseni niistä mahdollisimman paljon uutta. Tämän jälkeen litteroin haastattelut kirjoittaen ne sanasta sanaan, mutta jättäen kuitenkin tutkimuksen kannalta selkeästi epäoleellisen pois.

Tutkimusta varten keräämäni aineistoa lähdin tuomaan kirjalliseen muotoon hyödyntäen aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Tuomi ja Sarajärvi (2009) kuvailevat aineistolähtöistä analyysiä prosessina, jonka kolme vaihetta ovat: aineiston redusointi eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely ja abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Klusteroinnissa aineistosta etsitään käsitteitä, jotka kuvaavat samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia ja yhdistellään ne omiksi luokikseen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108, 110, 111.) Hyödynsin klusteroinnissa tekstinkäsittelyohjelmaa, minkä avulla ryhmittelin aineistosta poimitut alkuperäisilmaukset, minkä jälkeen karsin niistä epäolennaisen pois. En kokenut juurikaan hyötyväni pelkistamisestä, koska haastateltavien ääni ja alkuperäinen kokemusten sävy häivytyi siinä liikaa.

Koska tässä vaiheessa kaipasin jotakin käsin kosketeltavaa, kaivoin esiin tulostamani litteroinnit ja aloin leikata alleviivaamiani keskustelun osia ryhmitellen ne omiin kasoihinsa pöydälle. Tässä vaiheessa syttyi jonkinlainen oivallus kokonaisuudesta. Siirryin teoriaohjaavaan sisällön analyysiin ja analyysirunko alkoi muodostua realiteettiterapian käsitteiden avulla ja teemahaastattelun runkoa hyödyntäen. Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan teorialähtöisessä sisällönanalyysissä aineiston luokittelu perustuu aikaisempaan viitekehykseen kuten teoriaan tai käsitejärjestelmään, mutta analyysirunko voi olla väljäkin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 113.)

6.5 Aikaisemmat tutkimukset

Työkyvyn ylläpitämistä työelämän muutoksessa ei ole tutkittu realiteettiterapian näkökulmasta aikaisemmin Suomessa. Hakusanoilla ”työelämän muutos” ja ”työkyky” en löytänyt Theseuksesta muitakaan opinnäytetöitä, jotka olisivat aihepiiriltään riittävän samankaltaisia suhteessa opinnäytetyöni tutkimukseen. Realiteettiterapiasta on tehty Suomessa aikaisemmin kaksi opinnäytettä. Mika Nevasaaren (2015) sosiaali- ja terveyshallintotieteen pro gradu: Ulkoisesta kontrollista sisäiseen kontrolliin: Opastava johtaminen - systemaattinen kirjallisuus-katsaus William Glasserin johtamismenetelmästä ja Olli Nikoskelaisen (2012) opinnäytetyö (ylempi AMK): Päihdekuntoutus valinnan teorian näkökulmasta, Kuntoutus-Sillan asiakkaiden kokemuksia.

Esittelen lyhyesti Mika Nevasaaren pro gradua, koska se on aihepiiriltään lähempänä omaa opinnäytetyötäni. Kirjallisuuskatsauksen tulosten perusteella Nevasaari (2015) on todennut, että lähtökohtana opastavalle johtamiselle on Glasserin valinnan teorian omaksuminen ja sen mukaan toimiminen, minkä lisäksi työntekijöiden ohjaamisessa tulee käyttää realiteettiterapian menetelmiä. Nevasaaren mukaan tutkimus osoitti, että opastava johtaminen muodostuu kolmesta laajemmasta valinnanteoriaan liittyvästä teemasta: työpaikalla pyritään perustarpeiden tyydyttymiseen, keskitytään itsensä johtamiseen ja oman tekemisen arviointiin sekä käytetään esimiestyössä sisäistä kontrollia.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

7.1 Kokemukset työelämän muutoksesta

Tässä luvussa esittelen haastateltavien kokemuksia työelämän muutoksesta ja reflektoin niitä suhteessa opinnäytetyön teoreettisen osaan. Lähes kaikki käyttämäni viittaukset liittyvät opinnäytetyön lukuihin 1-4. Tämän luvun lopussa on yhteenveto keskeisistä tuloksista, joita pohdin laajempaa kuvaa maalailien.

Aloitin haastattelun selvittämällä, minkälaisia kokemuksia haastateltavilla on työelämän muutoksesta ja minkä he ovat kokeneet erityisen haastavana. Kolme haastateltavaa neljästä kertoi työkaverien vaihtuneen useasti viimeisten vuosien aikana. Yhdellä heistä vaihdokset liittyivät osittain siihen, että hän työskentelee sijaisena eri toimijoilla. Vain yhdellä haastateltavista työtoverit eivät olleet juuri-kaan vaihtuneet ja työryhmä oli pysynyt ennallaan. Laineen (2018) mukaan muutos ilmenee mm. työskentelypaikan, esimiesten, johtajien ja työtovereiden vaihtumisena, minkä seurauksena tutut sosiaaliset työverkot voivat kadota (Laine 2018,3).

Mulla on esimies vaihtunut muutaman vuoden sisällä pari kertaa ja samoin kollegat. Mä oon ollut pitkään siinä samassa työssä, mutta ihmiset siinä ympärillä on vaihtuneet. Se on ollut sellasta perehdyttämistä, uudelleen alkamista ja tutustumista ja tämmöstä. Sit semmonen työelämän muutos, se on varmaan tehokkuus ajattelu ja taloudellisiin asioihin vetoaminen, tuntuu et se lisääntyy koko ajan. (H1)

Työtiimin vaihtuvuus on vaikuttanut haastateltavan mukaan myös toimintakulttuuriin. Kun työntekijät ovat vaihtuneet jatkuvasti, myös toimintatavat ja käytännöt ovat muuttuneet. Huono tiedonkulku ja yhteistyön sekä vuorovaikutuksen ongelmat ovat kuormittaneet haastateltavaa henkisesti ja sosiaalisesti. Mattila ja Pääkkönen (2015) korostavat, että muutos voi aiheuttaa merkittävää henkistä kuormitusta lisätessään työn järjestelyihin, työn sisältöön ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä kuormitustekijöitä usein samanaikaisesti. (Mattila ja Pääkkönen 2015, 7, 8.)

Kun olin pitkällä sairauslomalla ja sillä välin oli työtiimi vaihtunut taas ja tullut lisää porukkaa ja toimintakulttuuri oli ihan toisen näköistä, et siellä oli toimittu ihan toisella tavalla, kun se mistä lähdin. Sit kun mä palasin, niin se oli aikamoinen törmäys siihen, et hetkinen onko tässä sovittu erilaisia toimintatapoja, kun tää näyttää ihan erilaiselta. Kun mä kysyin, että ootteks te sopineet uusia käytäntöjä, kun musta näyttää, että te toimitte ihan eri tavalla, kun ennen. Ne ihmiset jotenkin loukkaantu ja voi olla, etten mä saanut vastauksia, et jotenkin se tunne siitä, että jäi vielä enemmän yksin siinä kohtaa. (H1)

Yhdellä haastateltavista organisaatioiden ja työyhteisöjen muutokset ovat olleet jatkuvia viimeisen 10 vuoden aikana ja hän näki muutoksessa elämisen tulleen osaksi esimiestyötä. Jatkuva muutos on heijastunut työn arkeen siten, ettei tasaisen tekemisen vaiheeseen ole päässyt. Rauramon (2013) mukaan muutos tarkoittaa työelämässä enää harvoin siirtymistä yhdestä pysyvästä tilasta toiseen. Muutos on paremminkin jatkuvaa ja siten pysyvä olotila (Rauramo 2013, 15).

10 vuoden aikana organisaatiot on muuttunut, työyhteisöt on muuttunut ja sitten on ollut tämmöisiä meistä ehkä riippumattomiakin muutoksia kuten sisäilmaongelmia. Pitänyt sitten löytää toimitiloja ym. Työkaverit on vaihtunut, työporukat on vaihtunut, eliikkä semmosta jatkuvaa muutosta on ollut tässä viime aikoina ja muutokset jatkuu. Meillä on tulossa seuraavaksi tämmöinen, että mielenterveys- ja päihdepalvelut tulis yhdistymään tässä jossain kohtaa. Jotenkin se on tullut osaksi tätä esimiestyötä, että eletään jatkuvassa muutoksessa. (H2)

Haastateltava kertoi päihde- sekä mielenterveyspalveluiden integraation myötä kohdanneensa ammattieettisestä näkökulmasta haastavia tilanteita. Ristiriitoja on syntynyt mm. näkemyseroista eri ammattikuntien välillä, kun psykiatrian puolella ajatellaan diagnoosikeskeisesti ja kuntoutuksen puolella lähestymistapa on ollut toisenlainen painottaen esimerkiksi ihmissuhteiden merkitystä. Myös lääketyslinja on yksiköissä erilainen. Kangasniemen (2018) mukaan yksi keskeinen tavoite sote- uudistuksessa on sosiaali- ja terveyspalveluiden yhdistäminen asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi, jossa lähtökohtana ovat asiakkaan ja potilaan tarpeet sekä palveluiden saaminen keskitetysti. Uudenlainen palvelujärjestelmä ja työnjako sekä asiakaslähtöisten palveluiden tuottaminen tuovat myös uusia osaamistarpeita. (Kangasniemi ym. 2018, 10,11.)

Nyt viimeisin oli, että meillä on kuntoutus loppu. Mä olen itse sieltä kuntoutuksen puolelta ja nyt olen tässä päihdekeskuksessa vastaa-

massa selviämisen- ja katkaisuhoidosta ja meillä on vielä korvaushoitokin tuossa. Että nämä on myös ammattieettisestä näkökulmasta haastavia tilanteita ollut. Itse oon sosiaalipuolen ihminen ja semmoinen terapia tyyppinen ja nyt olen tässä akuuttityössä ja johdan itseasiassa terveydenhuollon yksikköä sosiaalialan koulutuksella, että semmoinen pieni ristiriita tässä nyt on. (H2)

Työsuhteet ovat moninaistuneet. Yhä useampi ansaitsee elantonsa epätyypillisissä työsuhteissa kuten määräaikaiset työsuhteet, osa-aika työ, etätö ja vuokratyö. (Rauramo 2013, 6.) Yksi haastateltavista työskenteli omasta halustaan sijaisena eri toimijoilla ja kuvaili muutoksen olevan työssään siitä johtuen jatkuvasti läsnä. Jatkuvan muutoksen hän näki myös palveluiden tuottamisessa ja pohti tulevan maakuntauudistuksen vaikutuksia. Haastateltavista ainoana hän nosti esiin uudet tietojärjestelmät ja kirjaamisen lisääntymisen. Haaviston (2017) mukaan Sote-hankkeen pitkään kestäneet valmistelut ovat tarkoittaneet sosiaali- ja terveydenhoidon ammattilaisille jatkuvaa muutoksen aikaa ja epävarmuutta (Haavisto 2017). Uudistus tarvitsee tuekseen myös toimivat tieto- ja tiedonhallintajärjestelmät sekä kattavan tietopohjan ja yhtenäisen tavan raportoida. (Valtioneuvosto 3.6.1).

Jos ajatellaan viimeistä 10 vuotta niin mielenterveys ja päihdetyötä ja vielä sitten sijaisena ja eri toimijoilla. Tuntuu, että siinä on koko ajan se jatkuva muutos, mikä näkyy myös siinä, että tällä hetkellä yhteiskunnassa tää palveluiden tuottaminen on jatkuvassa muutoksessa ja nyt tää seuraava maakuntauudistuskin mitä se tulee sit tekemään että. Puhumattakaan, että mikä on se, kun kaikki pitää kirjata. On tullut esimerkiksi kanta ja kansa järjestelmä niin nehan on siinä arjessa jatkuvasti mukana. (H3)

Erityisen haastavana hän koki ristiriidan sen välillä, mitä on sosiaali- ja terveysalan koulutus verrattuna mielenterveys- ja päihdetyön arkeen. Eettistä ristiriitaa hän kuvaili tarkemmin siten, että koulutuksessa painotetaan ihmisoikeuksia ja ihmisarvoon liittyviä asioita, mutta se miten ne toteutuvat yhteiskunnassa on sanonsa mukaan ”välillä järkyttävää”.

No haastavaa on tietenkin se ristiriita, minkä kokee siinä suhteessa sosiaali ja terveydenhoidon koulutukseen ja taas sitten mitä on se arki niiden ihmisten kanssa. Jos me ajatellaan, että asiakkaalla pitäis olla olla esimerkiksi hyvä palvelu ja hoito, niin sehän pitäis olla se, että tulee luotettavuus, olis sama toimija, olis ne tutut omat henkilöt et sitä hoitoo ei kokoajan pirstaloitais, että oot puoli vuotta siellä ja

*kokoajan henkilöt vaihtuu ja palvelut vaihtuu kun tuottaja vaihtuu.
(H3)*

Vain yhdellä haastateltavista työryhmässä ei ollut vaihtuvuutta. Hänen kokemukset työelämän muutoksesta liittyivät pääasiassa tilaajan palvelulle asettamiin vaatimuksiin: samaan aikaan kun hoitoaikoja lyhennetään, asiakkaiden tarpeet tulisi huomioida yhä kokonaisvaltaisemmin. Kleemola (2015) selittää, että väestön ikääntyessä ja huoltosuhteen heikentyessä kuntien resurssit vähenevät samaan aikaan kun palveluiden tarve kasvaa, mikä lisää painetta luoda kustannustehokkaita ratkaisumalleja (Kleemola 2015, 3). Kuntien taloustilanne asettaa haasteita mm. päihdepalveluiden turvaamiselle, vaikka toisaalta säästäminen niistä tuo pidemmällä aikavälillä kustannuksia, jotka kohdistuvat laajasti eri palveluihin ja näkyvät myös menetettynä työpotentiaalina. Päihdepalveluiden kannalta on ongelmallista, jos niihin kohdistetut resurssit nähdään pelkästään sosiaali- ja terveydenhuollon menoeränä. (Poikonen 2018, 7.)

Kokoajan täytyy saada enemmän aikaseks lyhyemmällä ajalla ja pienemmällä resursseilla. Vaaditaan jatkuvasti yhä enemmän niinku vähemmällä. Asiakkaat tulee yhä lyhyemmällä maksusitoumuksilla ja kunnat vaatii, että yhä lyhyemmässä ajassa täytyy saada enemmän aikaseks. Et enää ei oo se toipuminen vaan asunnon saanti, velkasioiden selvittelyminen, työelämään pääseminen ja hirveesti kaikkee muuta. Et jotenkin välillä ehkä tuntuu, että unohtuuko se itse asia, mitä me ollaan siellä tekemässä, kun täytyy keskittyä niin paljon kaikkeen muuhun. (H4)

Kun mihinkään ei ehdi paneutua kunnolla, työ voi pinnallistua. Työn määrä, aikapaineet ja ydintehtävän häivytyminen ovat lisänneet haastateltavan mukaan työn kuormittavuutta. Rauramo (2013) kuvailee työn luonteen muuttuneen moniosaamista ja joustavuutta edellyttäväksi. Jatkuva varuillaan olo liittyy erilaisiin pyyntöihin ja vaatimuksiin, mihin pitää reagoida nopeasti. (Rauramo 2013, 3). Kiire ja epävarmuus saavat aikaan stressiä, joka aiheuttaa ylikuormitusrajan ylittäessään negatiivisia seurauksia johtaen pitkään jatkuessaan työuupumukseen (Manka 2016, 32).

Varmaan niinku huomaa, että työssä kurmittuu erilailla kun ennen. Selkeetä psyykkistä kuormittumista, kun sulla on aina kiire, sulla on aina hirveesti muistettavia asioita ja sulla on ana tietynlainen stressi päällä. (H4)

Haastateltavien kokemuksissa on paljon yhteneväisyyttä opinnäytetyön teoreettiseen osaan. Tähän perustuen totean, että muutos on ollut työelämässä jatkuvaa viimeisen vuosikymmenen aikana ja se on lisännyt työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Keskeisenä tuloksena nostan esiin sosiaalisten verkostojen hajoamisen ja pitkäaikaisten ihmissuhteiden katkeamisen henkilöstön jatkuvan vaihtuvuuden ja työyhteisöjen muutosten seurauksena. Työyhteisöjen jäsenten jatkuva vaihtuvuus on heijastunut myös työpaikan vuorovaikutukseen, toimintatapoihin ja toimintakulttuuriin. Laajat palvelurakenne ja organisaatio muutokset (sosiaali- ja terveystalouden integraatio sekä palveluiden tuottamisen jatkuvat muutokset), konkretisoituvat työn arjessa ja vaikuttavat työn mielekkyyteen sekä motivaatioon erityisesti silloin, kun muutosten seuraukset ovat omien halujen sekä arvojen vastaisia ja kun mahdollisuudet vaikuttaa muutoksiin ovat vähäiset. Esiin nousi myös tehokkuus ajattelun lisääntyminen, mikä on näkynyt mm. tilaajan palveluille asettamissa vaatimuksissa, joiden mukaan pitäisi saada aikaan entistä enemmän, paremmin ja nopeammin. Samaan aikaan työn luonne on muuttunut enemmän moniosaamista ja joustavuutta edellyttäväksi.

7.2 Realiteettiterapia ja työkyky

Edellisessä luvussa toin esiin, minkälaisia kokemuksia haastateltavilla on työelämän muutoksesta. Tässä luvussa keskityin tarkastelemaan, miten realiteettiterapia on auttanut näissä muutoksissa ja minkälainen merkitys sillä on ollut erityisesti työkyvyn ylläpitämisen näkökulmasta. Haastatteluja tehdessäni käytin työkykytalo -mallia jäsentämään työkyvyn laaja-alaista kokonaisuutta ja myöhemmin se ohjasi, minkälaisia jäsennyksiä tein aineistosta. Seuraavissa kappaleissa tuon esiin haastateltavien kokemuksia, joista olen pyrkinyt tavoittamaan tutkimuksen kannalta oleelliset keskeiset muutokset. Jokaisen kappaleen lopusta löytyy lyhyt yhteenveto näistä muutoksista.

Työkyky tarkoittaa sitä, että ihmisen voimavarat ja työn vaatimukset ovat tasapainossa. Tasapaino ei kuitenkaan ole staattinen tila, sillä muutoksia tapahtuu sekä

työssä että ihmisen voimavaroissa. (Työkyvyn muodostuminen.) Jokaisella työpaikalla on kuormitustekijöitä. Työhön ja työoloihin ihminen ei voi yksin vaikuttaa, mutta omia voimavarojaan voi tukea omilla valinnoilla.

7.2.1 Terveys ja toimintakyky

Työkykytalon ensimmäinen kerros rakentuu terveydestä sekä fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä. Se kuvaa ihmisen edellytyksiä selviytyä jokapäiväisestä elämästä. Mitä vakaampi perusta on, sitä paremmin se kantattelee työkykyä läpi työuran erilaisten vaiheiden. (Ilmarinen ja Vainio 2012, 5.)

Realiteettiterapia on enemmän kuin menetelmä. Tarkoitus on paremminkin integroida valinnanteorian uskomukset ja toimia niiden mukaan sekä henkilökohtaisessa että ammatillisessa elämässä. Haastateltava kuvaili, minkälainen merkitys tämän uudenlaisen ajattelutavan omaksumisella on ollut työssäjaksamisen sekä työhyvinvoinnin kannalta.

Jos mä olisin jatkanut sillä entisellä meiningillä, niin mä olisin jollain burnout lomalla ollut jo aikaa sitten, et kyl se on ihan selkeesti jeesannut siinä. Että en mä olis niinku, mähän olisin sen kuorman alle kyllä lyyhistynyt. (H1)

Realiteettiterapia auttaa kehittämään rakentavaa itsearviointia ja lisää itsetuntemusta, mikä kävi ilmi kaikkien haastateltavien kertomuksista. Haastateltava kuvaili realiteettiterapiaa toimintamallina, jonka avulla hänen on luontevaa arvioida omaa vointiaan.

Helpottanut sitä arviointia, että pystyy analysoimaan omaa vointia ja ehkä hakemaan apuakin, jos tuntuu siltä, ettei nyt menen hyvin, jos on joku toimintamalli kuten realiteettiterapia, minkä kautta sitä pystyy tekemään. (H2)

Realiteettiterapia tukee yhä parempaan elämänhallintaan ja vastuunottaminen omista tarpeista päivittäin on yksi osa sitä, kuten haastateltava kuvaili. Martela (2014) määrittelee Elämänhallinnan kykynä saada asioita aikaan ja saavuttaa

omia päämääriä. Hän sanoo: ”Kykymme elämänhallintaan kertoo siitä kuinka vahvasti oman elämämme langat ovat omissa käsissämme”. (Martela 2014.)

Mä oon pitkään tehnyt asioita, jotka tyydyttää mun tarpeita ja sit kun niitä on tekemättä, niin kyllä sitten niinku sanotaan muutaman ajan jaksaa, mut sit tulee takasin tää, miks mä en nuku enää yhtä hyvin, miks mä en oo enää ihan niin tyytyväinen itteeni, miks mä en tunne sellasta tietynlaista puhdasta iloo, joka auttaa niitten muitten asioiden eteenpäin viennissä.(H3)

Haastateltava kuvaili realiteettiterapian myötä oppineensa tunnistamaan omia tarpeitaan sekä muutamaa niitä ajattelu- ja toimintamalleja, jotka olivat kuluttaneet hänen voimavarojaan. Glasserin (1998) mukaan kaikki käyttäytymisemme tähtää tyydyttämään fysiologisen selviytymisen tarpeen lisäksi neljää psykologista perustarvetta, mutta emme ole siitä yleensä kovin tietoisia. Tarpeet ovat koodattu geeneihimme, meillä kaikilla on ne, mutta niiden voimakkuudessa ja painotuksessa on ihmisten välillä eroja. (Glasser 1998, 32).

Mä oon tota ittessäni tunnistanut sellasen piirteen et mulla on aika kova tarve siihen itsearvostukseen ja vaikutusvaltaan ja mä oon ehkä vasta viime aikoina oppinut ymmärtämään, et miten nää voimakkaat tarpeet mussa niinku, miten ne vaikuttaa mun elämään. Mä luulen, et ihan mun suorittaminen ja pelastamien aikoinaan on liittynyt näihin, et mä oon yrittänyt kerätä sitä itsearvostusta ja vaikutusvaltaa (...) ja se on ollut siis tosi raskasta elää siinä, et sun täytyy olla kokoajan täydellinen, jotenkin se on älyttömän syövää ja voimavaroja vievää (...) Jos miettii terveyttä ja toimintakykyä, se liittyy pitkälti siihen, kun en enää kannan niin paljon vastuuta muista ja kuluta omia voimavaroja siihen suorittamiseen ja täydellisyyden tavoitteluun niin jaksan paljon paremmin mun työssä. (H4)

Perinteisesti olemme oppineet uskomaan, että vastuullamme työntekijänä on saada asiakkaat toimimaan ohjeidemme mukaan ja kun epäonnistumme tässä, koemme itsemme tehottomiksi ja kyvyttömiksi. Valinnanteorian mukaan ainoa henkilö, jonka käyttäytymistä voimme hallita on oma itse. (Realiteettiterapia psykoterapiakoulutus 2016.) Uskomukset ohjaavat ajatteluamme ja toimintaamme, mutta emme usein tunnista niiden olemassaoloa. Toimimme ikään kuin automaattiohjauksella, mutta tietoinen itsearviointi voi avata oven muutokseen. Haastateltava kuvaili, miten tietoisuus oman vastuun rajoista oli muuttanut suhdetta työhön ja vähentänyt henkistä kuormitusta.

Ennenhän oli sillain, et oli ihan huono työntekijä, kun ei saanut ihmisisissä muutosta aikaseks ja oli huonossa kunnossa ja se työ oli tosi rankkaa ja se tuli vapaa-ajalle et sä itkit ihmisten kohtaloita ja lasten kohtaloita ja kaikkee. Nyt sitten realiteettiterapian myötä se on helpottanut sitä, että ei sun tarvi olla tai kun sä et usko siihen, että sä pystyisit muuttamaan sitä asiakasta niin se on helpottanut sillain, et mä toki annan istä informaatioo ja yritän antaa erilaisia uskomuksia, mutta se mitä sitten tapahtuu tai ottaako se vastaan näitä et siihen mä en voi vaikuttaa. (H1)

Yksi muutoksessa elämisen keskeisistä taidoista on sen erottaminen, mihin voi itse vaikuttaa ja mikä on oman hallinnan ulkopuolella (Rauramo 2013 13, 14). Haastateltavan seuraava esimerkki kertoo tästä.

Se helpotta, että tiedostaa tämän asian, että tässä nyt tulee asioita, jotka eivät ole omissa käsissä. Tavallaan luovuttaa osan niistä asioista pois ja yrittää löytää ne asiat, joihin voi itse vaikuttaa, jotka on omissa käsissä. Että se on kyllä jeesannut kovasti. (H2)

Kaikki haastateltavat kuvailivat itsetuntemuksen kasvaneen realiteettiterapian myötä. Heidän elämänhallintansa oli vahvistunut ja he olivat saaneet voimavarojaan paremmin käyttöön päivittäisessä elämässä. Haastateltavat kertoivat saaneensa työkaluja rakentavan itsearviointin kehittämiseen, oman vastuun rajojen selkiyttämiseen sekä ajattelu- ja toimintatapojen muutokseen, mikä on tukenut työssäjaksamista ja työhyvinvointia.

7.2.2 Osaaminen/ Elinikäinen oppiminen

Työkykytalon toisessa kerroksessa sijaitsee osaaminen. Osaamisella on suora yhteys työntekijän hyvinvointiin ja työkykyyn. Peruskoulutuksesta sekä ammatillisesta tiedosta ja taidosta rakentuu osaamisen perusta, mitä jatko- ja täydennyskoulutus sekä työssä tapahtuva oppiminen syventävät. Elinikäinen oppiminen on nykytyöelämässä menestymisen edellytys, koska nopeasti muuttuvassa työympäristössä täytyy omaksua jatkuvasti uusia tietoja ja taitoja (Ilmarinen ja Vainio 2012, 5.) Ammatillisen osaamisen lisäksi tarvitaan metataitoja kuten oman osaamisen sekä vahvuuksien tunnistamista, itsensä johtamista ja yhteistyötaitoja sekä

kykyä verkostoitua. Lisäksi erilaisten oppimistyylien tunnistamisen merkitys kasvaa sekä opiskeluissa, että työelämässä. (Hakala 2018.)

Kaikki haastateltavat kuvailivat, miten olivat oppineet tunnistamaan ja kehittämään omaa osaamistansa ja miten ammatti-identiteetti oli vahvistunut realiteettiterapia koulutuksen myötä. He olivat saaneet myös konkreettisia välineitä ohjauksen tueksi.

Ihan hurjasti jo silloin kun käytiin basic -kurssi niin pelkästään se toi sellaisen uudenlaisen luottamuksen omiin taitoihin ja silloin kun meillä oli se kuntoutusyhteisö niin oli paljon helpompi mennä vetämään ryhmiä. Sanoisin, että se on ollut merkittävin keskeisin asia tässä ammatillisuuden kehittymisessä tämä koulutus ja tota se on antanut välineitä. (H2)

Yhteyttä lisäävä vuorovaikutus tukee luottamuksellisen asiakassuhteen syntymistä. Haastateltava näki vuorovaikutustaitojensa kehittyneen realiteettiterapian myötä, hän oli mm. oppinut tunnistamaan asiakkaiden uskomuksia, saanut rohkeutta kyseenalaistaa ja haastaa asiakkaita, sekä ottaa asioita suuremmin puheeksi.

Asiakkaat saa multa varmasti parempaa informaatiota, kun mitä aikasemmin, koska mä en lähde niihin uskomuksiin enää mukaan. Et mä tunnistan paremmin ne asiakkaitten uskomukset, kun mitä ennen ja just ehkä niinku saanut sellasta tiettyä uskallusta kyseenalaistaa ja haastaa. Oon ennen pelännyt, et loukkaan mun asiakkaita, jos sanon suoraan ja huomannut, että asiakkaat päinvastoin arvostaa sitä kun puhuu suoraan. (...) et sellasta niinku tietynlaista itsevarmuutta ja uskallusta, et mä jotenkin aattelen, et mulla on paljon enemmän tarjottavana asiakkaille nyt kun ennen. (H4)

Realiteettiterapia on tukenut haastateltavia kohtaamaan asiakkaat enemmän heidän tarpeidensa tasolla sekä etenemään asiakkaiden omien tavoitteiden suuntaisesti. Realiteettiterapiassa ihmisiä kannustetaan vastuunottoon omasta elämästä ja pyritään pois ulkoisesta kontrollista. Ihmisiä autetaan tutkimaan oman käyttäytymisensä seurauksia ja tekemään tehokkaampia tarpeita tyydyttäviä valintoja.

Osaamiseen mä tiedän, et se tavallaan niinku se tekeminen mitä tekee ja miten niinku ihmisten kanssa on, niin se on vahvaa ja se mikä pohjautuu semmoseen haluun oikeesti nähdä se asiakas ja kuulla ja

kulkee sen kanssa sitä matkaa. Et se on niinku vahvaa kaikesta huolimatta, vaikka tulee niitä ajatuksia, etten osaa yhtään mitään. Se semmonen, kun sä et enää muuta ketään vaan sää lähdet tutustuun kuka tää oikeesti on ja mikä se juttu on, mihin se on valmis siotutuun ja minkälaisia ajatuksia, et mä en lähde viemään, että sun tarvii nyt tehdä tätä ja tätä ja tätä, että sä täytät tietyt kriteerit ja sitä, että niinku lähestymistapa on erilainen. (H1)

Tulevaisuuden työelämässä ihmisiltä odotetaan yhä enemmän kykyä toimia omaehtoisesti ilman ulkopuolelta tulevia ohjeita, mikä edellyttää kykyä johtaa itseään. (Savaspuro 2018.) Yksi haastateltavista nosti esiin itseohjautuvuuden. Hän arvioi realiteettiterapian tukeneen niiden taitojen kehittymistä, mitä itseohjautuvaan työtapaan siirtyminen on edellyttänyt. Itseohjautuvuudesta puhutaan nykyään paljon.

Itseohjautuvuushan on myös semmoinen, mitä nykyaikana aina enempi työyhteisöissä korostetaan ja ilmeisesti se mulle nykyään aika hyvin sopii. Realiteettiterapia on mun mielestä ollut siihenkin aika hyvä ja itsearviointi ilmeisesti saattanut tuoda sitä, koska en mä ole tämmönen ollut ennen. Mä oon ollut labranhoitaja, joka on tehnyt laboratoriossa tarkkojen toimintaohjeiden mukaan. Mitään ei saa tehdä sekunnilleenkaan eri lailla kuin ohjeissa ja et jotain on muuttunut. (H3)

Realiteettiterapia koulutus oli tukenut haastateltavien henkilökohtaista sekä ammatillista kehittymistä. Ammatti-identiteetti oli vahvistunut oman työn tutkimisen, arvioinnin ja osaamisen kehittymisen myötä. Haastateltavat kertoivat saaneensa oman ohjaustyön tueksi konkreettisia välineitä sekä uusia taitoja tarvekeskeiseen kohtaamiseen, toimivampaan vuorovaikutukseen, ammatillisten suhteiden luomiseen sekä itseohjautuvuuden kehittämiseen.

7.2.3 Arvot, asenteet, motivaatio

Kolmannessa kerroksessa sovitetaan yhteen työ ja muu elämä. Se kuvaa työntekijän arvojen ja asenteiden maailmaa. Työssä kertyneet kokemukset siitä, miten on saanut arvostusta, voiko työnantajaan luottaa ja miten yrityksen arvot näkyvät arjessa vaikuttaa siihen, miten tämä kerros on "latautunut". Suhde työhön

vaikuttaa työmotivaatioon ja näkyy sitoutumisen tasossa. Kolmas kerros on suoraan työn kerroksen alapuolella ja kaikki myönteiset ja kielteiset kokemukset työstä kerääntyvät tähän kerrokseen. (Ilmarinen 2012, 5, 6.)

Husmanin (2017) mukaan suuret organisaatiomuutokset sisältävät aina terveyteen, työkykyyn ja motivaatioon liittyviä riskejä. (Husman 2017.) Mahdollisuus osallistua kehittämiseen ja yhdessä tekeminen lisäävät luottamusta, motivaatioita sekä työhön sitoutumista, millä on suuri merkitys tuottavuuden ja organisaation menestymisen kannalta. (Murto 2017.) Haastateltavien kokemusten perusteella motivaatio oli laskenut silloin, kun itseä koskettaviin päätöksiin ei ole voinut vaikuttaa. Toisaalta realiteettiterapia oli auttanut haastateltavia tunnistamaan paremmin sitä, mikä itseä motivoi ja suuntaamaa käyttäytymisen sen mukaisesti. Haastateltava kuvaili, miten oli onnistunut olosuhteista riippumatta toteuttamaan itseään ja huolehtimaan omasta motivaatiostaan.

Just sen tiedostaminen, että on tota semmoisia asioita, että vaikka mä kuinka haluaisin vaikuttaa, mut mitään realistista mahdollisuutta ei ole vaikuttaa siihen vaan se on todella niin, että muut ihmiset päättää niistä ja mun täytyy niinku ite valita se, et minkä takia mä käyn tässä työpaikassa ja haluan näitten asiakkaitten kanssa työtä tehdä ja et se motivaatio on sieltä itsestä. (H3)

Uudenlainen suhtautumistapa itseän ja muihin oli tukenut haastateltavan jaksamista, mikä oli näkynyt myös asenteen ja motivaation kohentumisena. Sen tiedostaminen, ettei ole työntekijöinä vastuussa toisten valinnoista, oli auttanut haastateltavaa myös sietämään paremmin asiakkaiden epäonnistumisia. Aikaisemmin hän kertoi ottaneensa asiakkaiden retkahdukset ja ”takapakit” merkkinä omasta epäonnistumisesta ammattilaisena.

Kun mä en väsy työssä enää niin herkästi, niin mun motivaatio ja asenne siihen työhön on jo parempi. Ja se et niinku mä en turhaidu enää siitä, et jos vaikka asiakas, jonka kanssa mä oon pitkään työskennellyt niin retkahtaa tai menee takapakkia tai muuta, niin mä en niinku turhaidu siitä enää niinku itte henkilökohtaisesti. (...) Toki niitä hetkellisiä turhautumisia ja ärsytyksiä niinkun tulee, mut ei enää niin vahvasti. Kyl mä ajattelen, et se on vaikuttanut mulla siihen työmotivaatioon ja asenteeseen millä mä sitä teen. (H4)

Kaksi vastaajista olivat tilanteessa, missä tunnistivat pitkäaikaisen turhautumisen ja motivaation laskun. Realiteettiterapian viitekehuksesta katsottuna motivaatio laskee, kun keskittyy asioihin, joita ei voi hallita. Toisaalta motivaation lasku voi kertoa myös itsessä tapahtuneesta muutoksesta: on vaikea sopeutua siihen mihiin aikaisemmin, koska tietoisuuden lisääntymisen myötä ei pysty enää samalla tavalla ohittamaan omia tarpeitaan. Haastateltava oli tullut tietoisemmaksi siitä, mikä itseä motivoi ja oppinut arvioimaan oman motivaationsa tasoa.

Mä oon miettinyt, että pitäiskö tässä nyt tehdä joku muutos, joku uus valinta, koska mä oon huomannut, että mä en nyt tällä hetkellä työssäni ole niin intensiivisen aktiivinen, kun joskus aikasemmin. Ehkä se töihin lähteminen ei tunnu tällä hetkellä niin hyvältä, kun aikasemmin ja se ehkä liittyy myös näihin muutoksiin jonkin verran ja siinä alkaa pohtimaan, että okei työssä niin kun tämmönen ilo on ehkä kadonnut tai vähentynyt, että mistä se niinku johtuu, tässä on nyt sitä ja tätä tapahtunut ja pitäiskö tässä alkaa tekemään jotakin? Se menee siihen arviointiin hyvin helposti sillä tavalla, että olis joku ulospääsy ja nää perustarpeet on siinä läsnä niinku toi vapaus esimerkiksi, että toteutuuko se siltä osin kun haluaisin. (H2)

Turhautuminen ei välttämättä ole huono asia. Se kertoo, että jotakin on tarpeen tehdä toisin sisäisen tasapainon palauttamiseksi. Haastateltava kuvaili, miten oli yrittänyt sopeutua pitkään jatkuneeseen epätyytyttävään tilanteeseen ohittamalla omat tarpeensa. Realiteettiterapian myötä hän oli oppinut tunnistamaan ja käsittelemään omaa turhautumistaan sekä suuntaamaan huomionsa siihen, mitä voi tehdä itse tilanteen ratkaisemiseksi.

Ehkä se sitten kuitenkin jäi sinne johonkin kalvaan, et ei oikein ollut tyytyväinen ja sit kun tietää, et mä en voi näitä olosuhteita muuttaa ja muita muuttaa, niin sitä oli vaan semmosessa ”no mä nyt yritän tässä”, kunnes sit tosiaan tuli se, et mä jouduin katsomaan sitä tilannetta ja siinä varmaan tuli se pitkäaikainen turhautuminen tavallaan niin näkyväks siinä, et mä tajusin mitä mä voin tehdä, et mä voin ottaa jalat alleni. (H1)

Realiteettiterapia oli auttanut haastateltavia tunnistamaan paremmin sitä, mikä itseä motivoi. He olivat myös oppineet arvioimaan oman motivaation tasoa sekä pitämään siitä huolta tietoisemmin. Olosuhteiden syytteleminen sijaan, haastateltavat olivat löytäneet keinoja huolehtia omasta motivaatiostaan suuntaamalla huomionsa ja käyttäytymisensä halujensa ja tarpeidensa mukaisesti.

7.2.4 Johtaminen, työyhteisö, työolot

Neljäs työkykotalon kerroksista on suurin ja raskain. Se pitää sisällään työympäristön, työtehtävät, työyhteisön sekä johtamisen ja esimiestyön. Kerroksen toimivuus on esimiesten vastuulla. (Ilmarinen ja Vainio 2012, 6.) Työn sisältöön, järjestelyihin sekä työyhteisön toimivuuteen liittyvät psykososiaaliset kuormitustekijät korostuvat muutoksissa kuten epävarmuus, epäselvät tavoitteet, liiallinen tai liian vähäinen työmäärä, jatkuva kiire, muutokset työssä ja työtehtävissä, heikko tiedonkulku, työyhteisöongelmat, haastavat sosiaaliset suhteet, yksin työskentely sekä haasteelliset asiakastilanteet. (Mattila ja Pääkkönen 2015, 6, 7, 8.)

Hyvään työyhteisöön liittyviä ominaisuuksia ovat tasa-arvoisuus, hyvä tiedonkulku, mielekkäät työtehtävät sekä positiivinen ja kannustava ilmapiiri. Tärkeää on myös mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon ja osallistua muutosten kulkuun sekä avoin tiedonsaanti itseä ja omaa työtä koskevissa asioissa. Työyhteisössä luottamuksellinen ja avoin ilmapiiri sekä esimiehen tuki toimivat maape- ränä yhdessä oppimiselle ja muutosten hallinnalle. (Rauramo 2013, 8) Glasserin (1998) mukaan työntekijöillä on toisensa sekä esimiehensä ihannemaailmassaan silloin, kun he kokevat tulleen hyvin kohdelluiksi. (Glasser 1998, 251). Haastateltava kuvaili, miten oli pyrkinyt rakentamaan työkykyä edistävää työympäristöä, missä kaikkien tarpeet voisivat tulla huomioiduksi.

Pystyy suhtautumaan asioihin niin kun vähemmän dramaattisesti. Se on ehkä semmoinen keskeinen juttu ja sit kuitenkin niin, että mulla on täällä työpaikalla ne omat perustarpeet. Mä pyrin kuulumaan tähän työporukkaan ja pyrin työskenteleen näitten ihmisten kanssa sillä tavalla, että voisin niitä arvostaa ja vois ehkä vähän itsekin saada arvostusta ja toisaalta että täällä on sellainen vapaus työntekijöilläkin ottaa kantaa asioihin ja tehdä valintoja ja että täällä vois olla hauskaakin ja tietysti se, että olis sellainen työympäristö, missä jokainen työntekijä on työkykyinen, että se miten ne perustarpeet vois siellä työpaikalla tyydyttyä. (H2)

Ilmapiiri muodostuu uskomuksista ja vaikuttaa meihin johonkin paikkaan mennessämme usein ilman, että tunnistamme sitä. Haastateltava kuivaili tätä uskomusten ”tarttumista” ja miten oli sen tiedostettuaan onnistunut palauttamaan sisäisen tasapainonsa. Realiteettiterapian mukaan kaikki, mitä voimme saada muilta on informaatiota, eikä tieto sellaisenaan saa meitä toimimaan tai tuntemaan millään tavalla. Olosuhteet siis vaikuttavat meihin, mutta eivät sinänsä saa meitä ajattelemaan, tuntemaan tai käyttäytymään millään tavoin, koska ohjaudumme sisäisistä motiiveista käsin ja olemme siten aina vastuussa omasta käyttäytymisestäämme. (Glasser 1998, 11, 12.)

Kun sijaisena käy eri paikoissa, kun menee yhtäkkiä johonkin, ettei mee siellä työpaikalla siihen yleiseen tapaan ajatella ja katsella, ettei ota sitä muiden turhaumaa itelleen, vaan pitää selkeenä sen oman vision tekemisessä. Et helposti sitä rupee tavallaan niitä muitten ajattelumalleja ja uskomuksia myös pyörittään omassa päässä. Taas huomaa kun mä tossa uudessa yksikössä alotin, niin sanotaan että pari päivää kun mä olin ollut siellä niin mä olin todella kypsä (...) mut sitä mä aloin miettiä, et mistä tää johtuu tää mun olotila ja se oli paljon sitä, et mä menin todella siihen niitten muitten ihmisten, työntekijöiden turhautumiseen siellä työpaikalla ja sitä miten ne näkee asiat, mut ne näkee erilailla, ne on siellä joka päivä, mut mähän meen sinne siinä omassa roolissani, omissa rajoissani. (H3)

Uskomukset voivat joko yhdistää tai erottaa, kuten haastateltavan kokemuksesta käy ilmi. Sen sijaan, että olisi itselleen haastavassa tilanteessa luisunut ulkoisen kontrollin uskomuksiin ja jäänyt syyttelemään muita, hän oli valinnut tietoisesti välittäviä toimintatapoja päästäkseen lähemmäs muita. Glasserin (2013) mukaan opittuamme valinnanteoriaa, meidän pitää hyväksyä se tosiasia, ettemme voi kontrolloida sitä, miten muut ihmiset ajattelevat ja toimivat. Sen sijaan voimme valita, miten itse päätämme suhtautua ja näin voimme saada tehokkaamman hallinnan elämään olosuhteista riippumatta. (Glasser (2013, 157.)

Ehkä kun on se tarve kuulua ja sit sä et oikeen kuulu, kun ajattelet niin eri tavalla niin tulee sellanen kokemus, ettei mua nyt mitenkään hyljeksitä, mut et sä oot niinku sellanen outolintu. Sit mä oon jotekin ajatellut et miten mä voin käyttäytyä niin, että mä edelleenkin osotan itte, et mä haluan kuulua siihen porukkaan ja yritän pitäytyä niistä sellasista seläntakan puhumisen kulttuurista erossa ja toki syyllistyn siihen itekkin, mutta se et jotenkin mä kuitenkin voin kaikesta huolimatta näyttää et mä oon kiinnostunut muista ja haluan tehdä yhteistyötä et sitä kautta. (H1)

Kaikki haastateltavat kuvailivat vuorovaikutustaitojensa vahvistuneen realiteetti-terapian avulla. Oman vastuun rajojen selkiytyminen oli tuonut haastateltavan itseilmaisuuksiin jämsäkkyyttä, mikä oli näkynyt rohkeutena tuoda esiin omia mielipiteitä, viestiä suuremmin omista tarpeista ja toiveista sekä ottaa puheeksi hankaliakin asioita. Työyhteisön ilmapiiristä ja vuorovaikutuksesta on tärkeää pitää huolta. Nopea tarttuminen asioihin, jotka eivät toimi ja aiheuttavat stressiä ihmisten välisissä suhteissa, ehkäisevät suurempien ongelmien kehittymistä. (Suomen mielenterveys ry.)

Tohon johtamiseen ja työyhteisöön ja työoloihin, mä en tiedä osaaks mä oikeen sanoo mitään. Toki ehkä työyhteisöön niin, et mä en taaskaan oleta, et mun työkaverit tietää mitä mä haluan tai mitä mä ajattelen vaan mä puhun mä kerron ja tuon sitä omaa näkökulmaa, mä perustelen, et ehkä niinkun sillä saanut vähennettyä jotain sellaisia tietynlaisia konflikteja työkavereitten kesken et mä kerron ja puhun. Enkä pidä kaikkee sisälläni ja oleta et toi vaan ymmärtää mitä mä haluan tai teen. (H4)

Vaikka työkykytalon tähän kerrokseen ei työntekijä voi yksin vaikuttaa, oli realiteetti-terapia auttanut haastateltavia selviytymään paremmin haastavissakin tilanteissa. Valinnanteorian sisäistäminen oli auttanut ylläpitämään sisäistä tasapainoa ja pitämään ohjat omissa käsissä riippumatta olosuhteista. Oman vastuun rajojen selkiytyminen oli tukenut yhteyttä ja luottamusta lisääviä ihmissuhdetaitoja sekä tuonut itseilmaisuuksiin jämsäkkyyttä.

7.2.5 Yksilöön vaikuttavat verkostot

Perhe- ja lähiympäristö muodostavat ihmissuhdeverkoston, joka koostuu ihmiselle merkityksellisistä suhteista sukulaisten, ystävien ja tuttavien kanssa. Myös harrastukset ja niiden tarjoamat ihmissuhteet ovat osa ihmiselle tärkeää sosiaalista verkostoa. Perheen ja lähiympäristön parissa tapahtuvat asiat ja muutokset vaikuttavat työntekijän tasapainoon työssä joko heikentäen tai vahvistaen sitä. Perheen elämäntavat vaikuttavat työhyvinvointiin ja asenteet sekä arvot näkemyksiin ja asenteisiin työstä. (Ilmarinen ja Vainio 2012, 6.)

Realiteettiterapiassa painotetaan ihmissuhteiden merkitystä elämässä menestymisen kannalta ja selitetään, miten voi oppia tulemana paremmin toimeen toisten ihmisten kanssa. (Glasser 1998, 7.) Oleellista on ottaa vastuu omasta käyttäytymisestä ja miettiä, mitä omista valinnoista seuraa. Muutos lähtee itsestä ja heijastuu ympärillä oleviin ihmisiin, kuten haastateltava kuvaili.

Tää on ollut vähän tällaista itseterapiaa tämän filosofian sisäistäminen. Tosi harvassa on ne hetket, että lähtisin miettimään mitä joku muu tekee ja niin päin pois. Jotenkin se on iskostunut se ajatus, että ainoastaan mitä minä itse teen sillä on merkitystä ja vielä kun tekisi sen asian niin, että se parantaa perustarpeita ja ihmissuhteita ja sitten ympärillä olevat ihmiset alkaa muuttua, kun itse lähdän tekemään toisin. (H1)

Tarpeet ovat koodattu geeneihimme, meillä kaikilla on ne, mutta niiden voimakkuudessa ja painotuksessa on ihmisten välillä eroja. (Glasser 2013,10.) Kun tunnistaa, mitkä tarpeet ovat itselle ja mitkä toiselle tärkeitä, on helpompi ottaa ne huomioon omassa toiminnassa. Haastateltava kertoi, että oli koulutuksen jälkeen käynyt puolison kanssa keskustelua tarpeista. Sen tiedostaminen, miten erilaiset tarvehierarkiat ja tarpeiden käsittely näkyivät käytännön elämässä, oli tuonut uutta ymmärrystä yhteiselämään.

Mut esimerkiks sit parisuhteessakin realiteettiterapia koulutuksen jälkeen meillä on kotonakin keskusteluissa tuotu [tarpeet] ja kotiolut, jos ne ei oo kunnossa niin eihän sitä samanlailla jaksa esimerkiks töitä tehdä, kaikki vaikuttaa kaikkeen, niin justinsa se erilainen tarpeiden käsittely meillä ollut merkittävääkin, meillä on samantyyppiset arvot, mut meillä on hyvin erilainen tarvehierarkia ja se näkyy käytännön elämässä. (H3)

Realiteettiterapiassa tarkastellaan tasapainoa myös elämän eri kontekstien eli työn, perhe-elämän ja henkilökohtaisen elämän välillä. Hyvinvoinnin kannalta on oleellista, ettei mikään osa-alue olisi selkeästi muita suurempi tai pienempi. Haastateltava kuvaili, että oli koulutuksen jälkeen ymmärtänyt ihmissuhteiden tärkeyden ja alkanut tietoisesti kiinnittää huomiota siihen, etteivät ne jäisi työn varjoon.

Mulla on aina ollut niin kun se työ aika iso ja ne muut osa-alueet vähän pienempiä, niin ehkä sil taval löytänyt elämään sellasta tasapainoo, et ei mee niiku kaikkeen työ edellä vaan niinku kans se et mulla täytyy olla myös omaa aikaa ja täytyy myös jotenkin ymmärtää

se tärkeys myös niitten ihmissuhteitten kans omassa elämässä. Et se tuo työ on varmaan vieläkin kaikista isoin, mut se ei oo enää niin iso, kun enne. (H4)

Voimme hyvin, kun osaamme kuunnella tarpeitamme. Omien sekä muiden tarpeiden kunnioittaminen on onnellisen ja tasapainoisen elämän perusta. Tultuaan tietoisemmaksi itselleen tärkeistä tarpeista, haastateltava oli oppinut tekemään parempia valintoja suhteessa itseensä. Kun itsensä kanssa voi hyvin, todennäköisesti myös ihmissuhteet ja muut asiat sujuvat paremmin.

Me tehtiin tarpeista semmonen tarvekartoitus niin (...) se antokin mulle vastauksen et vapauden tarve ja mä olin ihan et miten se voi olla ja näin ja mä oon varmaan, kun mä en oo sitä tiedostanut niin laiminlyönyt sitä ja se taas sitten et oon voinut aika huonosti. Mut sit kun mä tulin siitä tietoseks niin mä ajattelin et okei mun pitääkin pitää siitä huoli. (...) Sit mä tajusin, et on ollu huono omatunto siitä, et kun käy tallilla ja mä oon pois perheen tyköö ja mä oon huono äiti kun mä harrastan ja sit tavllaan mä hiffasin, et se on sitä mun vapautta kuitenkin ja mä teen sitä mistä mä tykkään. Jos mä lähden laiminlyömään sitä niin mä en voi hyvin ja kun mä jotenkin pystyin sen iteleni kääntään ja ymmärtään niin että kun mä kunnioitan sitä, niin mä voin paremmin. (H1)

Haastateltavien kokemusten perusteella realiteettiterapia oli auttanut tarkastelemaan ihmissuhteita uudesta näkökulmasta sekä etsimään tasapainoa elämän eri kontekstien välillä. Haastateltavat olivat kehittäneet uudenlaisia yhteyttä lisääviä tapoja suhteessa läheisiin ja muihin ihmisiin. Myös suhde omaan itseen oli kehittynyt selkeästi myönteisemmäksi erityisesti kahdella haastateltavalla, mikä oli näyttäytynyt mm. omien tarpeiden kunnioittamisena.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

8.1 8.1 Tutkimuksen tulosten pohdinta

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tietoa siitä, minkälaisia kokemuksia tutkimukseen osallistuneilla sosiaalialan ammattilaisilla on työelämän muutoksesta ja millä tavalla realiteettiterapia on auttanut heitä näissä muutoksissa erityisesti työkyvyn ylläpidon näkökulmasta. Tutkimuksen tulosten mukaan muutos on ollut työelämässä jatkuvaa viimeisen vuosikymmenen aikana, minkä seurauksena työn psykososiaaliset kuormitustekijät ovat lisääntyneet. Tutkimuksen tulosten perusteella realiteettiterapialla on ollut suuri merkitys työkyvyn ylläpitämisen ja edistämisen näkökulmasta näiden muutosten keskellä.

Tutkimuksen tuloksista on havaittavissa, että realiteettiterapia on tukenut haastateltavien henkilökohtaista sekä ammatillista kehittymistä. Realiteettiterapian keskeiset positiiviset muutokset näkyivät itsetuntemuksen kasvamisena, elämäntilanteen vahvistumisena, omien voimavarojen käyttöön saamisena sekä asiakasosaamisen ja ammatti-identiteetin vahvistumisena.

Haastateltavat toivat esiin ymmärryksen perustarpeista ja uudenlaisen ajattelutavan sekä työtteen sisäistämisen. Ulkoisen kontrollin psykologian korvaaminen valinnanteorian uskomuksilla oli auttanut selkiyttämään oman vastuun rajoja ja tulemaan tietoisemmaksi omista valinnoista, mikä oli vaikuttanut positiivisesti työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Omien tarpeiden tunnistaminen oli auttanut tekemään tehokkaampia valintoja, tuonut tasapainoa elämään sekä lisännyt kykyä ohjata omaa elämää tietoisemmin omien tavoitteiden ja halujen mukaiseen suuntaan.

Työkykytalon osa-alueista osaaminen nousi vahvasti esiin kaikkien haastateltavien kertomuksissa. Osaamisen kehittyminen toimi myös työkykyä tasapainottavana tekijänä, jos jollakin toisella osa-alueella oli vajeita. Haastateltavien kokemusten mukaan suurimmat haasteet liittyivät johtamiseen, työyhteisöön ja/tai työoloihin. Haastateltavat (yhtä lukuun ottamatta) toivat esiin tilanteita, missä oma lähestymistapa erosi työryhmän näkemyksistä ja tavoista toimia. Haastateltavien

työyhteisöiden muut jäsenet eivät olleet osallistuneet realiteettiterapia koulutukseen ja ajoittain haastateltavat kaipasivat tukea omille näkemyksilleen sekä realiteettiterapian ylläpitämiseksi arjessa. Kolme haastateltavista nosti kuormittavana tekijänä esiin työyhteisön negatiiviset ajatusmallit sekä ongelmakeskeisyyden, kun itselle oli tullut luontevaksi suunnata huomio ratkaisujen etsimiseen. Myös organisaatiosta tai sen ulkopuolelta tulevat odotukset olivat paikoittain ristiriidassa haastateltavien omien näkemysten tai arvojen kanssa. Realiteettiterapia näytti tukeneen haastateltavia ottamaan vastuuta omasta hyvinvoinnista olosuhteiden uhriksi jäämiseen sijaan.

Tutkimus oli määrällisesti pieni, mutta mielestäni se antoi selkeitä viitteitä siitä, että realiteettiterapian ideat ja lähestymistavat tukevat ihmisten kokonaisvaltaista hyvinvointia ja työkyvyn eri osa-alueita. Näkisin, että realiteettiterapian tarjoamat hyödyt olisivat suuremmat, mikäli koko työyhteisö sekä esimiehet käyttäisivät sitä. Työyhteisössä voitaisiin siten yhdessä kehittää työkykyä edistävää toimintakulttuuria nopeasti muuttuvan työelämän tarpeisiin. Viitataan tässä yhteydessä Nevasaaren (2015) opastavaa johtamista käsittelevään pro-gradu tutkielmaan, jossa hän toteaa ”perustarpeiden tyydyttymiselle otollinen työympäristö on mahdollista luoda, jos esimies ja työntekijät keskenään käyttävät kommunikoidessaan ja toistensa kanssa toimiessaan Glasserin seitsemää välittävää toimintatapaa”. Nevasaaren mukaan muuttaakseen käyttäytymistään ja tyydyttääkseen perustarpeitaan tehokkaammin, työyhteisön jäsenten tulisi itsearviointin kautta kehittää ajatteluaan ja toimintaansa. (Nevasaari 2015, 54.)

Valinnanteorian ja realiteettiterapian ideat sekä lähestymistavat soveltuva työyhteisöiden hyvinvoinnin parantamiseen. Organisaatioissa valinnanteoria korvaa ulkoisen kontrollin. Se tarkoittaa siirtymistä autoritäärisestä johtamisesta demokraattisempaan lähestymistapaan. Glasserin (1998) mukaan autoritäärinen johtajuus on tuhoisaa, koska se kohdistuu yksilöihin ja asettaa heidät toisiaan vastaan. Opastava johtajuus puolestaan keskittyy luomaan yhteistoimintajärjestelmää. Se lähtee uskomuksesta, jonka mukaan ihmiset tekevät työnsä hyvin, jos heitä kohtelee hyvin ja selittää, heille mitä heiltä halutaan. Valinnanteoriaan perustuvan johtamisen keskeinen tavoite on kehittää työympäristöä missä työntekijät voivat havainnoida tapaansa tehdä ja saavuttaa tavoitteita laadun suhteen.

Johtaja on enemmänkin suunnannäyttävä, joka ei käytä ulkoisen kontrollin psykologiaa kuten rangaistuksia ja uhkailua ihmisiä ”motivoidesaan”. (Glasser 1998, 256, 257, 258.)

Työelämän murroksessa tunnustetaan tarve purkaa organisaatioiden hierarkkisia rakenteita ja kuljetaan kohti itseohjautuvaa tapaa organisoitua. Mankan (2016) mukaan organisaatioiden toimintatapoja täytyy kehittää ja hakea kilpailuetua joustavuudesta, nopeudesta sekä innovaatiokyvystä. Ilman uudenlaista johtajuutta toimintatapojen muuttaminen ei kuitenkaan onnistu. Autoritäärisestä johtamisesta on siirryttävä kohti jaettavaa tai voimaannuttavaa johtajuutta. (Manka 2016, 13, 16.) Myös Martela ja Jarenko (2015) painottavat, että on aika päivittää käsityksiä johtamisesta. Tänä päivänä yritysten menestys perustuu kykyyn uusiutua ja kehittää uusia innovaatioita, mutta kontrollointi ja kyttäminen tukahduttavat sisäisen motivaation. Kun johtaja uskoo ihmisen ja luottaa työntekijöiden tekevän aina parhaansa, ei turhaa kontrollia tai hierarkiaa tarvita. (Martela & Jarenko 2015, 164-198, 199.) Toisin, kuin mekanistiseen ihmiskäsitykseen perustuvassa johtamisessa ajatellaan.

8.2 Kehittämisideat

Työkyvyn arvioiminen on osoittautunut monimutkaiseksi, koska työkyky on niin laaja kokonaisuus. Ei riitä, että arvioidaan pelkästään fyysistä ja psyykkistä toimintakykyä, sen lisäksi pitäisi arvioida myös ihmisen ja työn yhteensopivuutta sekä mahdollista työkykyä, jos ihminen olisi muissa tehtävissä. (Tela) Näkisin, että realiteettiterapiaa voisi tarjota mahdollisuuksia työkyvyn moniulotteisempaan arviointiin. Jatkoideana tai idea-aihiona tutkimuksesta nousikin työkyvyn tarvepohjaisen arviointimallin kehittäminen. Sen avulla voisi arvioida työkyvyn eri osaluokkia, sekä tutkia halujen ja erityisen maailman kautta myös syvemmin työn ja ihmisen yhteensopivuutta sekä mahdollista työkykyä muissa tehtävissä.

Lisäksi heräsi ajatus realiteettiterapiaan perustuvan työyhteisöjen valmennusohjelman kehittämisestä, joka auttaisi työtiimiä yhdessä luomaan uudenlaisia toimintamalleja sekä hyviä käytäntöjä työkyvyn edistämiseksi jatkuvasti muuttuvassa työelämässä. Ohjelma keskittyisi siihen, miten voidaan luoda työympäristö,

joka on välittävä ja huomioi ihmisten erilaisuuden siten, että kaikkien voimavarat saadaan parhaalla mahdollisella tavalla käyttöön.

8.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan tutkimustyöhön sisältyy tuhansia suurempia sekä pienempiä kysymyksiä, jotka tutkijan pitää ratkaista, sillä niihin ei ole olemassa aukotonta kaiken kattavaa säännöstöä. Eettisten kysymysten problematiikan tunnistaminen ohjaa tutkijaa tekemään eettisesti asiallista tutkimusta. (Eskola ja Suoranta 1998, 52.) Eettiset ongelmat voidaan jakaa tiedon hankintaan sekä tiedon käyttöön liittyviin kysymyksiin. Niin sanotut Mengele-tapaukset liittyvät tiedonhankintaan ja tutkittavien suojaan liittyviin kysymyksiin erään keskitysleireillä julmia kokeita suorittaneen saksalaislääkärin mukaan. Manhattan-tapaukset puolestaan liittyvät tutkijan vastuuseen viitaten amerikkalaiseen projektiin, joka loi perustan ensimmäiselle atomipommille. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 130, 131.)

Hyvään eettisen tutkimuksen tekemiseksi pyrin ottamaan eettisiä näkökohtia riittävästi huomioon. Informoin tutkimukseen osallistuneita henkilöitä saatekirjeellä, jossa kerroin tutkimuksen tarkoituksesta ja osallistuminen tutkimukseen oli vapaaehtoista. Ennen haastattelua sovin nimettömyyden takaamiseksi, ettei nimiä ja työpaikkoja paljastavia yksityiskohtia mainita tutkimuksessa. Opinnäytetyön raporttiin merkitsin haastateltavat merkein H1, H2 jne. Haastateltavilta pyysin luvan nauhoittamiseen ja äänitteet sekä litteroinnit hävitin heti, kun tutkimustulosten analysointi oli valmis. Koko tutkimusprosessin ajan tein itsearviointia pysyäkseni tutkijan roolissa. Palasin myös ajoittain tarkastelemaan uudelleen tutkimuskysymyksiä, jotta pysyisin oikeassa suunnassa.

Tuomen ja Sarajärven (2013) mukaan laadulliseen tutkimukseen kuuluu monia hyvin erilaisia perinteitä, eikä yhtenäistä laadullisen tutkimuksen perinnettä ole olemassa. Näin ollen löytyy myös erilaisia käsityksiä tutkimuksen luotettavuuteen liittyen. Tavallisesti kuitenkin nousee esiin kysymykset totuudesta ja objektiivisesta tiedosta. Kaikkien totuusteorioiden piirissä on tarkasteltu objektiivisen tiedon mahdollisuutta, mutta vain korrespondenssiteoriassa luotetaan siihen, että

ehdotonta objektiivista tietoa on olemassa. Kun laadullisessa tutkimuksessa tarkastellaan objektiivisuuden ongelmaa, voidaan erottaa havaintojen luotettavuus sekä niiden puolueettomuus. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 134, 135.) ”Objektivismilahan tarkoitetaan sellaista selittämistä, jossa tutkimuskohdetta katsellaan ikään kuin ulkoapäin, puolueettoman päättäjän näkökulmasta” (Eskola ja Suoranta 1998, 17). Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan edellä mainitun kaltaiset objektiivisuuteen liittyvät ohjeet voi unohtaa. He epäilevät myös, onko lopulta edes mahdollista, että ihminen ei millään tavalla sekoittaisi omia uskomuksiaan, asenteitaan ja arvostuksiaan tutkimuskohteeseen. Objektiivisyys syntyy Eskolan ja Suorannan mielestä siitä, että tiedostaa oman subjektiivisuutensa ja pystyy tunnistamaan omia arvojaan, uskomuksiaan jne. (Eskola ja Suoranta 1998, 17.)

Tutkimuksen luotettavuuteen liittyen pohdin objektiivisen ja subjektiivisen suhdetta. Olen kiinnostunut realiteettiterapiasta ja minulla on omakohtaista kokemusta sen soveltamisesta, joten oli mahdotonta lähteä siitä ajatuksesta, että voisin täysin sivuuttaa omat uskomukseni ja kokemukseni tutkimusta tehdessäni. Sen sijaan pyrin olemaan koko tutkimusprosessin ajan kosketuksissa itseeni ja tietoinen omista ajatuksistani suhteessa haastateltavilta saamaani tietoon ja sen analysointiin. Keskityin tietoisesti olemaan mahdollisimman avoimin mielin kuulakseni kokemukset puhtaasti sekä ymmärtääkseni ja oppiakseni niistä uutta. Luotettavuuden takaamiseksi pyrin myös tekemään tutkimusprosessista mahdollisimman ”läpinäkyvän” kuvaamalla eri vaiheissa tekemiäni havaintoja.

8.4 Opinnäytetyön prosessi ja ammatillinen kasvu

Opinnäytetyö on ollut pitkä prosessi ja siihen sitoutuminen on vaatinut sinnikkyyttä, halua oppia uutta sekä löytää motivaatio ja tekemisen ”draivi” yhä uudelleen. Työelämän muutos kiinnosti minua aiheen ajankohtaisuuden sekä omien kokemusten ja ihmisten kanssa käytyjen keskustelujen perusteella, mutta sopivan näkökulman löytäminen tutkimukselle oli haastavaa. Se vaati useita keskusteluja, tutkimusasetelman pyörittelyä sekä pitkällistä pohdintaa.

Työelämän muutos on ilmiönä niin laaja ja moninainen, että jouduin kahlaamaan lukuisia artikkeleita, raportteja ja tutkimuksia läpi. Kesti pitkään, että sain kasattua

ja jäsenneiltyä oikeanlaisen teorian johdonmukaiseksi kokonaisuudeksi. Käytin paljon aikaa sopivien ja monipuolisten lähteiden löytämiseen. Materiaalin runsauden vuoksi ajauduin välillä mielenkiintoisille, mutta tutkimuksen kannalta epäoleellisille sivupoluille, joista jouduin palauttamaan itseni päättäväisesti takaisin oleellisen ääreen. Rajaaminen osoittautuikin yhdeksi suurimmista haasteista, kun kirjoitin teoriapohjaa lopulliseen muotoonsa. Tuntien itseni, osasin kuitenkin varautua tähän. Harmitti jättää pois kiinnostavia ja tärkeitä näkökulmia, mutta itsekuria ja vähän luovuuttakin käyttämällä sain tehtyä itseni kanssa välttämättömät kompromissit. Keräsin kiinnostavat linkit ja syntyneet idea-aihiot erilliseen tiedostoon odottamaan käyttötarkoitustaan tulevaisuudessa.

Välillä turhauduin ja ajoin itseni umpikujaan tuskaillen valitsemani aiheen monimutkaisuutta sekä kyseenalaistamalla tekemääni työtä, mutta pääsin aina eteenpäin pysähtyessäni huolehtimaan omista tarpeistani ja uudistamalla näkökulmaani. Kuten vanha sanonta kuuluu ”lopussa kiitos seisoo” sopii hyvin tähänkin. Vaikka olisin voinut päästä helpommalla, en olisi oppinut kaikkea sitä, mitä nyt koen oppineeni. Aihepiirin lisäksi opin paljon mm. omasta motivaatiosta sekä sitä, minkälainen olen oppijana. Prosessi kokonaisuudessaan on tuonut sisäistä varmuutta ja koen kasvaneeni sekä henkisesti, että ammatillisesti. Uskon, että voin hyödyntää oppimaani sekä syventynyttä itsetuntemustani myös työelämässä työyhteisön jäsenenä sekä ohjatessani asiakkaita kohti itse asettamia tavoitteita ja toivottavasti tulevaisuudessa myös ihan uudenlaisten mahdollisuuksien parissa.

Opinnäytetyöstäni on helppo johtaa erilaisia jatkotutkimusaiheita esimerkiksi tarkentaen huomio johonkin työn muutokseen liittyvään teemaan, työhyvinvointiin, sisäiseen motivaatioon tai johtamiseen. Työn murrosta tutkiessani, tulin entistä vakuuttuneemmaksi siitä, että valinnanteorialla ja realiteettiterapialla olisi paljon annettavaa uuden työelämän rakentamisessa. On herätty jo yleisesti tiedostamaan, että vanha tapa tehdä ei toimi organisaatioiden tuottavuuden ja kilpailukykyyn lisäämisen kannalta -puhumattakaan työntekijöiden hyvinvoinnista. Mielestäni realiteettiterapia vastaa hyvin siihen, miten asioita voidaan tehdä toisella tavalla ja miten uusia ideoita voidaan viedä käytäntöön. Toivon, että opinnäytetyöni lisää realiteettiterapian näkyvyyttä ja herättää yhteiskunnallista keskustelua lukijoiden aloitteesta.

LÄHTEET

- Manka, M-L. 2016. Työhyvinvointi. Almatalent.
[https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/BAX-BBXAUGGBJXAB#kohta:1\(\(20\)MIKSI\(\(20\)KATSE\(\(20\)TY\(\(d6\)HYVINVOINTIIN?\(\(20\):1.2\(\(20\)Ty\(\(f6\)olojen\(\(20\)kehittymisen\(\(20\)tietol\(\(e4\)hteit\(\(e4\)\)\(\(20](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/BAX-BBXAUGGBJXAB#kohta:1((20)MIKSI((20)KATSE((20)TY((d6)HYVINVOINTIIN?((20):1.2((20)Ty((f6)olojen((20)kehittymisen((20)tietol((e4)hteit((e4))((20)
- Rauramo, P. 2013. Työhyvinvointi muutostilanteissa. Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä. Luettu 26.4.2019.
https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi_muutostilanteissa.pdf
- Manka, M-L. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.
- Megatrendit. Sosiaali- ja terveysministeriö. Luettu 10.3.2019.
<https://stm.fi/megatrendit>
- Kiiski Kataja, E. 2014. Sitran trendit: Globaali kohtalonyhteys. Globalisaatio on edennyt vaiheeseen, jossa koko ihmiskunta muodostaa toisistaan riippuvaisen yhteisön. Sitra. Luettu 15.3.2019.
<https://www.sitra.fi/artikkelit/sitran-trendit-globaali-kohtalonyhteys/>
- Nissinen, H. 2015. Teknologia tuo mahdollisuuksia, jos yhteiskunta uudistuu. Sitra. Luettu 16.3.2019.
<https://www.sitra.fi/uutiset/teknologia-tuo-mahdollisuuksia-jos-yhteiskunta-uudistuu/>
- Anttila, J. & Eranti, V. & Jousilahti, J. & Koponen, J. & Koskinen, M. & Leppänen, j. & Neuvonen, A. & Dufva, M. & Halonen, M. & Myllyoja, J. & Pulkka, V. & Annala, M. & Hiilamo, H. & Honkatukia, J. & Järvensivu, A. & Kari, M. & Kuosmanen, J. & Malho, M. & Malkamäki, M. 2018. Tulevaisuusselonteon taustaselvitys. Pitkän aikavälin politiikalla läpi murroksen- tahtotiloja työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 34/2018
<https://tietokayttoon.fi/documents/10616/6354562/34-2018-Tulevaisuusselonteon+taustaselvitys+Pitka%CC%88n+aikava%CC%88lin+politiikalla+la%CC%88pi+murroksen+taitettu+270318.pdf/90b0f98a-61cb-45ea-b93634369037a17b/34-2018-Tulevaisuusselonte-on+taustaselvitys+Pitka%CC%88n+aikava%CC%88lin+politiikalla+la%CC%88pi+murroksen+taitettu+270318.pdf?version=1.0>
- Laita, S. 2019. Uudet tunnustukset kirittävät kiertotalouden liiketoiminnan arviointia. Sitra. Luettu 25.9.2019.
<https://www.sitra.fi/uutiset/uudet-tunnustukset-kirittavat-kiertotalouden-liiketoiminnan-arviointia/>
- Hyytiälä, H. & Virtanen, P. 2019. Mitä jos valtionhallinto siirtyisi tapauskohtaiseen organisoitumiseen? Artikkelit. Sitra. Luettu 1.11.2019.
<https://www.sitra.fi/artikkelit/mita-jos-valtionhallinto-siirtyisi-tapauskohtaiseen-organisoitumiseen/>
- Kiiski Kataja, E. & Iain, P. Jousilahti, J. & Neuvonen, A. 2018. Hyvinvoinnin seuraava erä. Ihanteet, visiot ja ratkaisut. Sitra. Luettu 25.2.2019.

<https://www.sitra.fi/julkaisut/hyvinvoinnin-seuraava-era-ihanteet-visio-ja-ratkaisut/#1-millaisin-ihantein-kohti-hyvinvoinnin-seuraavaa-eraa>

Hytönen, J. 2019. Sosiaaliturvan uudistaminen vaatii arvo-valintoja. Sosiaalivakuutus. Luettu 25.2.2019.

<https://sosiaalivakuutus.fi/sosiaaliturvan-uudistaminen-vaatii-arvovalintoja/>

Laine, P. 2018. Visiot auttavat pysähtymään ja kysymään minkälaista tulevaisuutta haluamme. Sitra. Luettu 18.2.2019.

<https://www.sitra.fi/blogit/visiot-auttavat-pysahtymaan-ja-kysymaan-millaista-tulevaisuutta-haluamme/>

Dufva, M. & Halonen, M. & Kari, M. & Koivisto, T. & Koivisto, R. & Myllyoja, J. 2017. Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 33/2017

https://tietokayttoon.fi/documents/10616/3866814/33_kohti-jaettua-ymmarrysta-tyon-tulevaisuudesta.pdf/61a65884-3d8e-46ae-adce-dba625067df5/33_kohti-jaettua-ymmarrysta-tyon-tulevaisuudesta.pdf.pdf?version=1.0

Martela, F. & Jarenko, K. 2015. Draivi. voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Helsinki: Talentum.

Martela, F. & Jarenko, K. 2015. Sisäinen motivaatio tuloksellisen työn ajurina. Senaat-tiareena. Luento. Katseltu 10.1.2019.

https://www.youtube.com/results?search_query=martela

Virtanen, J. 2019. Hollantilainen sairaanhoitaja halusi eroon johtajista: Näin syntyi mullistava vanhusten-hoitomalli, jota testataan pian myös Suomessa. Ulkomaat. Helsingin sanomat. Luettu 15.3.2019.

<https://www.hs.fi/ulkomaat/art-2000006023523.html>

Muilu, H. 2019. Hollannin hoivaihme rantautuu Suomeen – "Hoitajamitoitus, aivan hullua!". Yle uutiset. Luettu 25.10.2019.

<https://yle.fi/uutiset/3-10735441>

Kettunen, S. 2018. Itseohjautuva organisaatio – toiminnallinen taivas ilman esimiehiä? Kauppalehti. Blogit. Luettu 20.3.2019.

<https://blog.kauppalehti.fi/viivan-alla/itseohjautuva-organisaatio-toiminnallinen-taivas-ilman-esimiehia>

Savaspuro, M. 2018. 10.12.2018. Itseohjautuvuus tuli työpaikoille – mutta kukaan ei kertonut meille, miten sellainen ollaan. Ellun kanat. Luettu 1.2.2019.

<https://ellunkanat.fi/artikkeli/itseohjautuvuus-tuli-tyopaikoille-kukaan-kertonutsel-lainen-ollaan/>

Tevameri, T. 2018. Sosiaali- ja terveystalouden yritykset -epävarmoista tulevaisuuden näkymistä hyvinvoinnin kasvuun? Tem:n ja Ely-keskusten julkaisu. Toimialaraportti. Luettu 16.5.2019.

http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161154/TEM-jul_38_2018_Sote.pdf

Saario, M. 2019. Digitalisaatio sallii asioiden tekemisen uudella tavalla – Onnistunut muutos rakentuu alan asiantuntemuksesta. Kolumni. Sosiaali- ja terveysministeriö. Luettu 15.10.2019.

https://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/digitalisaatio-sallii-asioiden-tekemisenuudella-tavalla-onnistunut-muutos-rakentuu-alan-asiantuntemuksesta

Digitalisaatio sote- palveluissa. Sotedigi. Luettu 15.5.2019.

<https://sotedigi.fi/sotedigi/mita-digitalisaatio-tarhoittaa-sote-palveluissa/>

Sosiaalihuollon sähköisiä palveluja lisättävä ja monipuolistettava. 2018. Tiedote. Sosiaali- ja terveysministeriö. Luettu 15.10.2019.

https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/1271139/sosiaalihuollon-sahkoisia-palveluja-lisattava-ja-monipuolistettava

Kivistö, M. & Pyykkönen, K. 2017. Sosiaalityö digitalisaatiossa. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Työpapereita 58. Lapin yliopisto. Rovaniemi. Luettu 15.10.2019.

https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63035/Sosiaalityo_digitalisaatiossa_pdfA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sosiaali- ja terveyspalvelujen on vastattava ihmisten tarpeisiin ja yhteiskunnan muutoksiin – palvelujen uudistaminen jatkuu. Tiedote. Sosiaali- ja terveysministeriö. Luettu 25.3.2019.

https://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/sosiaali-ja-terveyspalvelujen-on-vastattava-ihmisten-tarpeisiin-ja-yhteiskunnan-muutoksiin-palvelujen-uudistaminenjatkuu

"Sosiaali- ja terveydenhuollon toiminnan painopistettä siirretään perustason palveluihin ja ennaltaehkäisevään toimintaan". 3.6.1 Sosiaali- ja terveyspalveluiden rakenneuudistus. Valtioneuvosto. Luettu 25.9.2019.

<https://valtioneuvosto.fi/rinteen-hallitus/hallitusohjelma/sosiaali-ja-terveyspalveluiden-rakenneuudistus>

"Sosiaaliturvan uudistamisessa keskeistä on sosiaalinen oikeudenmukaisuus ja toimeentulon turvaaminen sosiaalisten riskien kohdatessa" 3.6.2 Sosiaaliturvan uudistaminen. Valtioneuvosto. Luettu 25.9.2019.

<https://valtioneuvosto.fi/rinteen-hallitus/hallitusohjelma/sosiaaliturvan-uudistaminen>

Pentikäinen, M. 2019. Suomen Yrittäjät on pettynyt sote- uudistuksen kaatumiseen Suomen Yrittäjät. Tiedote. Luettu 14.7.2019.

<https://www.yrittajat.fi/tiedotteet/604980-suomen-yrittajat-pettynyt-sote-uudistuksen-kaatumiseen>

Mari Kangasniemi, M. & Hipp, K. & Häggman-Laitila, A. & Kallio, H. & Karki, S. Kinnunen, P. & Pietilä, A-M. & Saarnio, R. & Viinamäki, L. & Voutilainen, A. & Waldén, A. 2018. Optimoitu sote- ammattilaisten koulutus- ja osaamisuudistus. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 39/2018.

<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160883/39-2018-Optimoitu%20sote-osaaminen.pdf>

Haavisto, P. 2017. Työntekijät tarvitsevat tukea sote- muutoksessa. Työ terveys turvallisuus -lehti. Luettu 15.5.2019.
<https://www.ttlehti.fi/tyontekijat-tarvitsevat-tukea-sote-muutoksessa/>

On korkea aika ottaa henkilöstö mukaan sote- uudistamiseen. Työterveyslaitos. Tiedote 19/2019. Luettu 15.5.2019.
<https://www.ttl.fi/on-korkea-aika-ottaa-henkilosto-mukaan-sote-uudistamiseen/>

Husman, P. 2017. Ihmiset luovat uuden soten. Työterveyslaitos blogi. Luettu 17.5.2019.
<https://www.ttl.fi/blogi/ihmiset-luovat-uuden-soten/>

Gould, R. & Ilmarinen, J. & Järvisalo, J. & Koskinen, S. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Kansanterveyslaitos. Helsinki: Hakapaino Oy.
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129155/Tyokyvynulottuvuudet.pdf?sequence=1>

Työkyvyn muodostuminen. Tela. Luettu 25.4.2019.
<https://www.tela.fi/tyokyky>

Ilmarinen, J. & Vainio, V. 2012. Työhyvinvointia kaikille sukupolville. Työturvallisuuskeskus julkaisu.
https://ttk.fi/files/4664/Tyohyvinvointia_kaikille_sukupolville.pdf

Laine, M. 2018. Sotelainen-Miten pärjätä muutoksessa? Työterveyslaitos. Luettu 15.5.2019.
<https://www.ttl.fi/sotelainen/wp-content/uploads/sites/4/2018/06/Sotelainen-miten-p%C3%A4rj%C3%A4t%C3%A4-muutoksessa-2018-1.pdf>

Mattila, L. & Pääkkönen, M. 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. Työturvallisuuskeskus TTK, metallialan työalatoimikunta.
https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Suomen realiteettiterapiayhdistys ry. Luettu 5.5.2019.
<http://www.realiteettiterapia.fi/>

Nevasaari, M. 2015. Ulkoisesta kontrollista sisäiseen kontrolliin. Opastava johtaminen-systemaattinen kirjallisuuskatsaus William Glasserin johtamis-menettelämästä. Sosiaali- ja terveyshallintotieteen pro gradu -tutkielma. Vaasa.
https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/3476/osuva_6282.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Realiteettiterapia perusteet. Työpaja. Opintomateriaali saatu 2011.

- About Willian Glasser. William Glasser International. Luettu 3.4.2019.
<https://www.wglasserinternational.org/wgi/william-glasser/>
- Tribute to Leon Lojk. William Glasser international. Luettu 3.4.2019.
<http://www.wglasserinternational.org/tribute-to-leon-lojk/>
- Glasser, W. 1998. Valinnan teoria. Uusi henkilökohtaisen valinnan psykologia. Myllyhoitoyhdistys ry.
- Glasser, W. 2013. Take Charge of Your Life. How to Get What You Need with Choice Theory Psychology. Bloomington: iUniverse, Inc.
- Realiteettiterapia psykoterapia koulutus. Opintomateriaali saatu 2016. Julkaisematon. Opinnäytetyön tekijän hallussa.
- Parempia ihmissuhteita realiteettiterapian avulla osa 2. Työpaja. Opintomateriaali saatu 30.3.2017. Julkaisematon. Opinnäytetyön tekijän hallussa.
- Realiteettiterapia ja motivaatio. Työpaja. Opintomateriaali saatu 16.2.2017. Julkaisematon. Opinnäytetyön tekijän hallussa.
- Poikonen, H. 2018. Peruspalveluiden saavutettavuus ja oikeusturva päihdehuollossa. Ehkäisevä päihdetyö EHYT ry.
http://www.ehyt.fi/sites/default/files/tiedostot/peruspalveluiden_saavutettavuus_verkkoon.pdf
- Kleemola, K. 2015. Tuottavuuden, vaikuttavuuden ja kustannusvaikuttavuuden arviointi alueellisesti integroiduissa sosiaali- ja terveyspalveluissa. Palvelujen käyttöön perustuva malli ja esimerkkejä. Väitöskirja. Lappeenrannan teknillinen yliopisto.
<https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/117767/Katja%20Kleemola%20A4.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Työkyvyn muodostuminen. Tela. Luettu 29.4.2019.
<https://www.tela.fi/tyokyky>
- Työkyvyn ylläpito. Suomen riskienhallintayhdistys. PK-RH-riskienhallinta. Luettu 1.10.2019.
<https://www.pk-rh.fi/riskien-luokittelu/operatiiviset-riskit/henkiloriskit/tyokyvyn-yllapito.html>
- Martela, F. 2014. Maailma tarvitsee enemmän valonöorejä. Tagged: elämänhallinta. Luettu 10.11.2019.
<https://frankmartela.fi/tag/elamanhallinta/>
- Murto, K. 2017. STTK: Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työpaikan kehittämiseen vähäiset. STT. Tiedote. Luettu 10.11.2019.
<https://www.sttk.fi/2017/02/02/sttk-tyontekijoiden-vaikutusmahdollisuudet-tyopaikan-kehittamiseen-vahaiset/>
- Hakala, L. 2018. Työelämä muuttuu - mitä työelämävalmiuksia tarvitsemme? Valtionneuvosto. Luettu 25.8.2019.

https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/1271139/tyoelama-muuttuu-mita-tyoelamavalmiuksia-tarvitsemme-

Mattila, L. & Pääkkönen, M. 2015. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. Ttk.

https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf

Hyvä työilmapiiri vahvistaa työhyvinvointia. Suomen mielenterveys ry. Luettu 15.11. 2019.

<https://mieli.fi/fi/mielenterveys/ihmissuhteet/hyv%C3%A4-ty%C3%B6ilmapiiri-vahvistaa-hyvinvointia>