

PLEASE NOTE! THIS IS PARALLEL PUBLISHED VERSION / SELF-ARCHIVED VERSION OF THE OF THE ORIGINAL ARTICLE

This is an electronic reprint of the original article.

This version *may* differ from the original in pagination and typographic detail.

Author(s): Arola, Marjut; Pehkonen, Aini; Laulainen, Sanna

Title: Sosiaali- ja terveysalan korkeakouluopiskelijoiden ammatillisen toimijuuden ideaalit

Version: final draft

Please cite the original version:

Arola, M., Pehkonen, A., Laulainen, S. (2020). Sosiaali- ja terveysalan korkeakouluopiskelijoiden ammatillisen toimijuuden ideaalit. *Yliopistopedagogiikka*, 27(1).

URL: <https://lehti.yliopistopedagogiikka.fi/2020/02/25/terveysala-toimijuuden-ideaalit>

HUOM! TÄMÄ ON RINNAKKAISTALLENNE

Rinnakkaistallennettu versio *voi* erota alkuperäisestä julkaistusta sivunumeroiltaan ja ilmeeltään.

Tekijä(t): Arola, Marjut; Pehkonen, Aini; Laulainen, Sanna

Otsikko: Sosiaali- ja terveysalan korkeakouluopiskelijoiden ammatillisen toimijuuden ideaalit

Versio: final draft

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Arola, M., Pehkonen, A., Laulainen, S. (2020). Sosiaali- ja terveysalan korkeakouluopiskelijoiden ammatillisen toimijuuden ideaalit. *Yliopistopedagogiikka*, 27(1).

URL: <https://lehti.yliopistopedagogiikka.fi/2020/02/25/terveysala-toimijuuden-ideaalit>

Sosiaali- ja terveysalan korkeakouluopiskelijoiden ammatillisen toimijuuden ideaalit

Abstrakti

Tässä artikkelissa tutkittiin sosiaali- ja terveysalan korkeakouluopiskelijoiden ammatillisen toimijuuden moninaisuutta. Tutkimuskysymyksenä oli, millaisissa tulkintakehyksissä ammatillisen toimijuuden ideaalien aiheuttamat jännitteet näkyvät opiskelijoiden kirjoitelmissa. Empiirisen aineiston muodosti eläytymismenetelmällä kirjoitetut tarinat (n = 50). Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin Erving Goffmanin (1974) tulkintakehysanalyysia. Analyysin tuloksena identifioitiin muutostoimijan, vakaan toimijan, asianajaja-toimijan, pelaaja-toimijan ja pienen toimijan tulkintakehykset. Muutostoimijan ammatillisen toimijuuden kehyksessä toimija haluaa kehittää ja vaikuttaa aktiivisesti sekä dialogisesti asiakastyöhön, työyhteisön kehittämiseen ja johtamiseen. Kehittyvälle ammatti-identiteetille jännitteen luo riittämätön valta vaikuttaa työn ja työyhteisön kehittämiseen. Vakaan toimijan tulkintakehyksessä toimija vahvistaa olemassa olevia valtarakenteita tunnollisesti ja virheettömästi toimimalla. Jännitteen aiheuttaa rajattomuus työn tekemisessä. Asianajaja-toimijan tulkintakehyksessä toimija on vahva asiakkaan asianajaja, mutta samalla huomionhakuinen oman edun tavoittelija. Jännitteen aikaansaa toimijan ennakoimaton toiminta. Pelaaja-toimijan tulkintakehyksessä toimija valikoi, käyttää valtaa ja haluaa pysyä totutussa. Jännitteen synnyttää toimijan oman edun tavoittelun laskelmoivuus. Pienen toimijan tulkintakehyksessä toimija suoriutuu, on rutinoitunut ja haluaa selviytyä työstään. Jännitteen luo oman toimijuuden kapeus, mikä aiheuttaa ulkopuolisuutta. Tutkimustulokset jäsentävät sosiaali- ja terveysalan korkeakouluopiskelijoiden ammatillisen toimijuuden ideaalia ja kehittyvää ammatti-identiteettiä opiskelun aikana. Korkeakouluopetuksen sisältöjen ja pedagogisten ratkaisujen kehittämiseen tarvitaan tutkittua tietoa ja kriittistä reflektointia ammatillisen kasvun päämäärästä.

Asiasanat: ammatillinen toimijuus, ammatti-identiteetti, korkeakoulutus, tulkintakehys

The Ideals of professional agency of higher education students in health and social care

Abstract

This article explored the diversity of the professional agency of higher education students in health and social care. The research question was, in what frameworks, the tensions caused by the ideals of the professional agency appear in the students' writings. Study data were gathered from health and social care students (N = 50) by applying roleplaying method and analyzed with Erving Goffman's (1974) frame analysis. Five different frameworks for an ideal professional agency were identified. *A change actor* actively develops his/her work. Tension for the developing professional identity is caused by frustration and inadequate power to affect. *A stable actor* strengthens existing power structures by acting correctly. Limitlessness causes tension. *An advocate actor* is a client's advocate, however pursuing personal interests at the same time. Unpredictability generates tension for developing professional identity. *A player actor* selects, uses power and wants to stay in a familiar situation. Calculation creates tension. *A "small" actor* wants to cope with his responsibilities. Tension ensues from the outsider experiences. The results reflect the idea of a professional agency and an evolving professional identity in higher education. Developing the content and pedagogical solutions in higher education requires knowledge and critical reflection on the goal of professional growth.

Keywords: Professional agency, professional identity, higher education, frame analysis

Johdanto

Osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö on ratkaiseva voimavara sosiaali- ja terveysalalla eritoten aikana, jolloin rakenteelliset ja toiminnalliset muutokset horjuttavat totuttua. Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakenteiden ja toimintaympäristöjen muutokset lisäävät esimerkiksi tarvetta moniammatillisen yhteistyön vahvistamiseen ja ammatillisen osaamisen yhdistämiseen. Uudenlaiset moniammatilliset toimintaympäristöt puolestaan edellyttävät eri professioilta yhteisöllisten, rajoja ylittävien toimintatapojen kehittämistä (Raunio, 2009) sekä ammatillisen toimijuuden, ammatti-identiteetin ja osaamisen uudistamista (esim. Hökkä, ym., 2014; Arola, Laulainen & Pehkonen, 2018). Tutkimuskirjallisuudessa ammatillisella toimijuudella tarkoitetaan mahdollisuuksia tehdä työhön liittyviä aloitteita ja vaikuttaa työn kehittämiseen (Littleton, Taylor & Eteläpelto, 2012).

Ammatillinen toimijuus on siten yksilöllinen ja kollektiivinen voima, joka on kytköksissä työssä oppimiseen, ongelmien ratkaisemiseen, uuden kokeilemiseen, kokemusten ja tiedon jakamiseen sekä koulutukseen (Vähäsantanen, Paloniemi, Hökkä & Eteläpelto, 2017). Toisin tekeminen organisaatioiden ja työelämän muutostilanteissa edellyttää aktiivista ammatillista toimijuutta ja vahvaa ammatti-identiteettiä (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi, 2013) sekä yhteistoiminnallisia toimintatapoja, jolloin niillä on yksilön ja työyhteisön professionaalisuutta sekä työhyvinvointia vahvistavia vaikutuksia (Jain, 2012; Nuutinen, Heikkilä-Tammi & Manka, 2014). Koulutuksen sisällöllä ja innovatiivisilla pedagogisilla ratkaisuilla voidaan tukea oppijan oppimista, jolloin ammatillisen toimijuuden reflektiotaidot syvenevät ja auttavat työelämän haasteissa ja työn kehittämisessä.

Tässä artikkelissa analysoidaan sosiaali- ja terveysalan korkeakouluopiskelijoiden ammatillisen toimijuuden monimuotoisuutta opiskeluaikana. Tutkimuksessa haetaan vastausta kysymykseen: millaisissa tulkintakehyksissä ammatillisen toimijuuden ideaalien aiheuttamat jännitteet näkyvät opiskelijoiden kirjoitelmissa. Tutkimuksessa jäsennetään tulkintakehysanalyysin avulla teoreettisesti ja empiirisesti korkeakoulutettavien opiskelijoiden ammatillista toimijuutta, kehittyvää ammatti-identiteettiä sekä ammatillisen toimijuuden ideaalia ja niihin liittyviä jännitteitä.

Artikkelin empiirisenä aineistona ovat sosiaali- ja terveysalan kansainvälisiltä korkeakouluopiskelijoilta eläytymismenetelmällä kerätyt tarinat (n = 50). Aineiston analyysimenetelmänä käytetään Erving Goffmanin (1974) tulkintakehysanalyysia, jota on hyödynnetty mediatutkimuksessa sekä kasvatus-, yhteiskunta- ja kauppatieteellisessä tutkimuksessa (Catani, 2008; Dieckmann, Gaba & Rall, 2007; Kalliomaa, 2009; Karvonen, 2000; Malin, 2012; Pehkonen, Kinni & Hyvärinen, 2018; Peräkylä, 1990; Puroila, 2002; Väänänen-Fomin & Pehkonen, 2017). Sen sijaan tulkintakehysanalyysia ei ole juurikaan hyödynnetty ammatillisen toimijuuden ja ammatti-identiteetin tutkimuksissa. Tutkimus lisää empiiristä tietoa sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden kehittyvästä ammatti-identiteetistä ja ammatillisen toimijuuden ideaaleista.

Sosiaali- ja terveysalan opiskelijat ovat uudistuvien organisaatioiden tulevia työntekijöitä. Tästä syystä on huomionarvoista, millaisena sosiaali- ja terveysalan ammatillinen toimijuus, sen ideaalikuva ja sitä haastavat jännitteet opiskelijoille näyttäytyvät. Siksi tutkimustieto tulevien, ja osin jo työkokemusta omaavien, sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten suhteesta työhön, työyhteisöön ja johtamiseen antaa tukea koulutussisältöjen kehittämiseen ja pedagogisiin interventioihin.

Rajoittuneen tai rajoitetun toimijuuden tunnistaminen haastaa korkeakouluopiskelijoita ja opettajia, jotta laadukas opetus ja oppiminen toteutuvat ammatillista kasvua tukevissa pedagogisissa ratkaisuisissa. Tutkimustulosten avulla voidaan vahvistaa kriittistä reflektointia ammatillisen kasvun päämäärästä ja korkeakoulutuksen roolista siinä.

Kehittyvä ammatillinen toimijuus

Ammatillinen toimijuus määritellään tutkimuskirjallisuudessa lähtökohtaisesti positiivisena, eteenpäin pyrkivänä ja tavoitteellisena toimintana. Sitä kuvaa sitoutuminen ja luottamus työorganisaatioon (Smith, 2012). Ammatillinen toimija ja työyhteisö ovat vuorovaikutuksessa keskenään koetellen sallivuuden rajoja ja tapoja organisaatiossa.

Yrittäjämäiseksi toimijuudeksi tai ihanteeksi on määritelty sellainen ammatillinen toimijuus, jossa tehdään omaan työhön ja työyhteisöjen työkäytäntöihin liittyviä päätöksiä (Ketelaar, Beijgaard, Boshuizen & Den Brok, 2012; Priestley, Edwards, Priestley & Miller, 2012; Vähäsantanen, Hökkä, Eteläpelto, Rasku-Puttonen & Littleton, 2008). Kun ammatilliseen toimijuuteen sisältyy kriittisiä, kyseenalaistavia ja problematisoivia piirteitä (Collin, Paloniemi & Vähäsantanen 2015; Harteis & Goller 2014; Vähäsantanen, Saarinen & Eteläpelto 2009), sitä kutsutaan muutostoimijuudeksi ja muutosagenttina toimimiseksi (Sims, 2002; Virkkunen, 2006). Arjen työssä muutostoimijuus ilmenee aktiivisena, tavoitteellisena ja näkyvänä toimintana (Caldwell, 2005). Ammatillisen toimijan kriittisyys voi näyttäytyä uusien rohkeiden ja vallitsevista käytännöistä poikkeavien kokeilujen lisäksi organisaatiossa muutosten vastustamisena tai organisaation hylkäämisinä, jolloin se kytkeytyy lähinnä yksilön rationaaliseen toimintaan (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi, 2013). Kun toimijalle ei muodostu kokemusta vaikuttamismahdollisuuksista, vaan pikemminkin muutoksissa selviytymisestä, puhutaan pienestä toimijuudesta. Tämä jää herkästi huomaamatta työyhteisössä, mutta on merkityksellistä yksilön toiminnassa ja toimijan arjessa. (Honkasalo, 2013; ks. myös Laulainen, 2010.)

Ammatilliseen toimijuuteen liittyy kiinteästi ammatillinen identiteetti, joka kehittyy koulutuksessa ja työssä (esim. Billett, 2007). Ammatti-identiteetin rakentuminen koulutuksessa, työikänteissä ja työyhteisön yhteistoiminnassa konstruoi ammatillista toimijuutta ja sen tavoitteita, niitä vahvistaen ja uudistaen (Billett, 2011; Brown, Kirpal & Rauner, 2007; Ruohotie-Lyhty & Moate, 2016; Vähäsantanen, 2015). Käsitys työntekijän ammatti-identiteetistä on jatkuvan muutoksen ja uudelleenmäärittelyn kohteena. Ammatillisen identiteetin merkitys korostuu erityisesti työelämän

muutoksissa, joissa työntekijät joutuvat jatkuvasti määrittelemään ja uudistamaan ammatti-identiteettiään. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan työssä ammatillisilta toimijoilta vaaditaan yhä enemmän moniammatillisen osaamisen ja jaetun asiantuntijuuden lisäksi valmiutta elinikäiseen oppimiseen ja jatkuvaan ammatilliseen uusiutumiseen. Korkeakoulutuksessa näiden valmiuksien kehittymistä voidaan tukea vahvistamalla opiskelijoiden ammatilliseen kasvuun, arvoihin ja eettisiin sitoumuksiin liittyvää itsetuntemusta ja oppimista.

Korkeakoulutuksen tavoitteena on tuottaa sosiaali- ja terveydenhuollon asiantuntijaorganisaatioihin tutkittuun tietoon perustuvaa ammatillista osaamista, jossa yhdistyvät työtehtäviin liittyvät tiedot, taidot ja työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet (Carson, Ranzijn, Winefield & Marsden, 2004; Virtanen & Tynjälä, 2013) sekä yleisempää niin sanottua geneeristä osaamista, kuten muutosta edistäviä työntekijyyystaitoja (ks. Kangasniemi ym., 2018). Työelämä puolestaan odottaa korkeakoulutetuilta ammattilaisilta laadukasta ja hyvää ammatillista toimijuutta. Tällainen ihanteellinen tai ideaali ammatillinen toimijuus rakentuu työntekijän kehittyvästä ja dynaamisesta ammatti-identiteetistä sekä työelämässä arvostetusta ammatillisesta toimijuudesta. Ideaalin ammatillisen toimijuuden yhteydessä kehittyvää ammatti-identiteettiä on kuvattu ammatillisen minän ja persoonallisen ammattiminän tasapainona, joka muodostuu aikaisemmista työelämäkokemuksista, koulutuksesta ja työn sisällöstä. Arvostettu ammatillinen toimijuus puolestaan rakentuu työntekijän henkilökohtaisista, sosiaalisista ja professionaalisista taidoista. (Koski-Heikkinen, 2014, 153–157.) Lisäksi ideaaliin ammatilliseen toimijuuteen vaikuttavat sosiaali- ja terveysalan työssä yksilön ja yhteiskunnan arvot ja eettiset periaatteet (Brown ym., 2007; Vähäsantanen & Eteläpelto, 2011), työelämän odotukset ja moniammatillisuus. Korkeakoulutuksen pedagogisissa ratkaisuisissa on tärkeää tunnistaa ideaaliin ammatilliseen toimijuuteen liittyviä jännitteitä, jotka johtuvat esimerkiksi työorganisaatioiden virallisista ja epävirallisista valta- ja yhteistyösuhteista, erilaisista ammattieettisistä näkemyksistä sekä ammatilliseen toimijuuteen kohdistuvista intressiristiriidoista.

Korkeakoulutuksessa kehittyvää ammatillista toimijuutta voidaan tukea vahvistamalla opiskelijoiden kriittisen ajattelun ja reflektiivisen oppimisen valmiuksia (esim. Brockbank & McGill, 2007; Light, Cox & Calkins, 2009). Tähän tarvitaan opiskelijat yksilöllisesti huomioivia ja yhteisöllistä oppimista tukevia pedagogisia ratkaisuja, jotka tuottavat heille parempia ammatillisia työelämävalmiuksia. Reflektiivisen oppimisen varmistaminen korkeakoulutuksessa edellyttää strategisia ja huolellisesti suunniteltuja pedagogisia interventioita sekä riittäviä resursseja niiden toteuttamiseen (Ryan & Ryan, 2013, 254–255.)

Tässä artikkelissa kehittyvä ammatillinen toimijuus ymmärretään erilaisissa suhteissa ilmenevinä toimintoina ja sen rakentumista tarkastellaan suhteessa työhön, asiakkaisiin, työyhteisöön ja johtamiseen. Nämä tekijät ovat keskeisiä ammatillisen toimijan oppimisen ja ammatillisen kasvun paikkoja. Korkeakoulutuksella vaikutetaan opiskelijoiden ammatillisen kasvun, ammatti-identiteetin ja ammatillisen toimijuuden kehittymiseen. Nämä ulottuvuudet puolestaan vaikuttavat toimijan työelämävalmiuksiin, osaamiseen työyhteisöissä ja organisaatioiden kehittämiseen. Näistä syistä ammatillista toimijuutta on perusteltua jäsentää jo opiskeluaikana.

Empiirinen aineisto ja aineiston analyysimenetelmä

Tutkimusaineisto kerättiin kansainvälisessä moniammatillisessa Pro Acte (Positive and Resource Oriented Approaches in Care Towards Elderly) Erasmus IP -koulutuksessa Belgiassa maaliskuussa 2013. Koulutuksen kesto oli kaksi viikkoa ja siihen osallistui ammattikorkeakoulu- ja yliopisto-opiskelijoita (n = 50) Belgiasta, Hollannista, Puolasta, Sloveniasta ja Suomesta. Osallistujat olivat kandidaatti- ja maisterivaiheen opiskelijoita sosiaalialan, hoitotyön, vanhustyön, sosiologian ja sosiaali- ja terveysjohtamisen koulutusaloilta (ks. taulukko 1). Opiskelijavalinnan suoritti kukin osallistujamaa hakijan aikaisemman opintomenestyksen mukaisesti. Koulutuksen tavoitteena oli avata kansainvälisesti resurssi- ja voimavaralähtöistä sosiaali- ja terveysalan vanhustyötä ja sen kehittämisen haasteita sekä korkeakoulutusten tuottamaa osaamista. Tästä syystä kyseiseen koulutukseen osallistujat muodostivat kiinnostavan aineistonkeruun ryhmän ammatillisen toimijuuden ja ammatti-identiteetin tarkastelulle.

Taulukko 1. Aineiston esittely

Aineisto	N	%
Sukupuoli		
nainen	46	92
mies	4	8
Kotimaa		
Suomi	18	36
Belgia	13	26
Puola	8	16
Slovenia	6	12
Hollanti	5	10
Koulutusala		
hoitotyö	21	42
sosiaaliala	10	20
sosiologia	7	14
vanhustyö	6	12
sosiaali- ja terveysjohtaminen	6	12
Opintojen vaihe		
kandidaattivaihe (ammattikorkeakoulu)	29	58
kandidaattivaihe (yliopisto)	8	16
maisterivaihe (ammattikorkeakoulu)	13	26
maisterivaihe (yliopisto)	-	-
Työkokemus sosiaali- ja terveydenhuollon aloilta		
ei yhtään	25	50
1-5 vuotta	15	30
yli 5 vuotta	10	20

Aineistonkeruumenetelmäksi valittiin eläytymismenetelmä (ks. Eskola, 2007; O'Sullivan, 2011), jossa vastaajia pyydettiin kirjoittamaan pieni tarina. Orientaatioksi laadittiin lyhyt englanninkielinen kehyskertomus, jossa osallistujat orientoitiin kirjoittamaan joko esimerkillisestä tai ei-esimerkillisestä työyhteisön jäsenyydestä. Sosiaali- ja terveydenhuollossa toimiva organisaation jäsen nimettiin kehyskertomuksissa Amyksi tai Mikeksi. Kehyskertomukset olivat:

Kehyskertomukset A ja C

Amy/Mike työskentelee sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisena ja nauttii työstään. Häntä pidetään työyhteisössään hyvänä esimerkkinä muille työntekijöille. Hyvän ammattitaidon lisäksi häntä pidetään esimerkillisenä organisaation jäsenenä, koska ...ⁱ

Kehyskertomukset B ja D

Amy/Mike työskentelee sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisena ja nauttii työstään. Häntä pidetään työyhteisössään huonona esimerkkinä muille työntekijöille. Hyvästä ammattitaidostaan huolimatta häntä pidetään huonona tai ei-esimerkillisenä organisaation jäsenenä, koska...ⁱⁱ

Artikkelin ensimmäinen kirjoittaja keräsi aineiston. Osallistujille jaettiin sattumanvaraisesti kehyskertomus joko Amysta (kehyskertomus A tai B) tai Mikesta (kehyskertomus C tai D), kuitenkin niin, että esimerkillisiä ja ei-esimerkillisiä kertomuksia oli saman verran. Osallistujia pyydettiin eläytymään edellä kuvattujen kehyskertomusten tilanteisiin ja kirjoittamaan noin sivun mittainen kertomus esimerkillisestä tai ei-esimerkillisestä organisaation jäsenyydestä jaetun kehyskertomuksen orientaation pohjalta. Kirjoittamiseen varattiin aikaa noin 20 minuuttia, mikä on menetelmäkirjallisuudessa (esim. Eskola, 2007) suositeltu aika eläytymismenetelmäaineiston keräämiseen. Aineistonkeruussa noudatettiin hyvää tutkimuseettistä käytäntöä. Osallistujia informoitiin tutkimuksesta, aineistonkeruun toteutuksesta, vapaaehtoisuudesta osallistua tutkimukseen sekä aineiston luottamuksellisesta käytöstä. Koulutuksen järjestäjiltä pyydettiin lupa tutkimusaineiston keräämiseen opetuksen yhteydessä. Kaikki 50 opiskelijaa halusivat osallistua tutkimukseen ja opiskelijoilta saatiin kirjalliset luvat aineiston käyttöön.

Eläytymismenetelmäkirjallisuudessa (esim. Eskola, 2007; Tuorila & Koistinen, 2010) on todettu, että aineisto kyllääntyy jo 15–20 kertomuksen jälkeen. Tässä aineistossa tämä kylläntyminen tuli esiin noin 20 kertomuksen jälkeen. Käsinkirjoitetut tarinat olivat pituudeltaan litteroituna noin 0,5–1,5 tekstisivua (A4) ja yhteensä aineistoa kertyi noin 25 sivua (fonttikoko 12, riviväli 1,5). Artikkelin ensimmäinen kirjoittaja käänsi englanninkieliset kertomukset suomenkielille ja tehtyjen suomennosten merkitykset varmistettiin tutkimusryhmässä. Osa suomalaisista osallistujista (10/18) halusi kirjoittaa tarinansa suomeksi, muut kirjoittivat englanniksi. Suurin osa kehyskertomusten kirjoittajista oli naisia (n = 46).

Eläytymismenetelmäaineisto analysoitiin Erving Goffmanin (1974) tulkintakehysanalyysin avulla, jossa ihmisten toiminta jäsentyy erilaisten kehysten ja kehysten välisen dynamiikan mukaisesti. Goffmanilaisittain riippuu kustakin tulkintakehyksestä, millaisen merkityksen olemassa oleva tilanne saa yksilöiden kokemuksena ja millaiseksi yksilöt hahmottavat oman ja muiden samassa tilanteessa osallisena olevien roolit. Arkinen vuorovaikutus ei ole niin itsestään selvää ja merkityksetöntä kuin

ensisilmäyksellä voi vaikuttaa. Se perustuu kulttuurisesti jaettuun olettamuksiin ja sääntöihin tuottaen vuorovaikutukseen säännönmukaisuutta ja järjestyneisyyttä. Kyse on siis tilannemääritelmästä, jossa pyrimme ymmärtämään, ”mitä tässä on oikein meneillään”. (Goffman & Berger, 1986, 4, 24–25.) Kyseessä on merkitystulkinta, jossa yksittäinen tilanne tai ilmiö saa merkityksensä osana monikerroksellista tulkintakokonaisuutta ja kokonaisuus määrittyy osiensa mukaan. Vuorovaikutustilanteessa teot ja sanat tulevat kehystämisen seurauksena ymmärretyksi, ja tapamme suhtautua tilanteeseen riippuu tästä tulkinnasta. Keskeistä on, kuinka kehystämisen yhteydessä määritellään vuorovaikutuksessa olevien positiot, ominaisuudet, oikeudet ja velvollisuudet. Aineistoina tulkintakehysanalyysissä voivat olla Goffmanin (1974) mukaan muun muassa haastattelut, dokumentit, asiakirjat, sanomalehtiartikkelit ja kirjoitelmat kuten tässä artikkelissa. Aineiston määrä tai laajuus ei ole sinällään Goffmanin mukaan ratkaiseva tekijä, sillä rajatunkin aineiston avulla tulkintakehysanalyysiä on mahdollista eksplikoida, joten tulkintakehysanalyysin toteuttaminen tässä aineistossa oli perusteltua.

Aineiston analyysiprosessi jakautui kolmeen toisiinsa läheisesti kiinnittyvään osaan. Ensimmäisessä analyysivaiheessa aineistoa luettiin useita kertoja kokonaiskuvan saamiseksi. Moniulotteisen alkuanalyysin saamiseksi ensimmäinen analysointivaihe toteutettiin itsenäisesti siten, että jokainen kirjoittaja perehtyi aineistoon huolellisesti ja muodosti siitä alustavan kokonaiskuvan. Tarinoista oli poistettu kaikki tunnistetiedot ja ne luettiin sattumanvaraisessa järjestyksessä. Apuna käytettiin Goffmanin (1974) määrittelemiä tulkintakehysanalyysin avainkysymyksiä, jotka olivat tässä kontekstissa työn tavoite, suhde työhön, asiakkaaseen, työyhteisöön ja johtamiseen sekä niistä aiheutuvaan jännitteeseen ja toimintaan. Toimijan suhteet näyttäytyivät vihjeinä tilannetta määrittävään jännitteeseen tai voimavaraan ja kehittyvään ammatti-identiteettiin. Avainkysymykset ohjasivat analyysia ja auttoivat selvittämään, millaisissa kehyksissä ammatillinen toimijuus jäsentyy. Toimijan positio, suhde muihin samassa tilanteessa mukana oleviin ja jännite kuvaavat toimijan subjektiivista kokemusta kyseisessä kehyksessä ja kehittyvää ammatti-identiteettiä. Kehys on analyysin keskeinen käsite ja sen kohde. Jokainen kirjoittaja vastasi avainkysymyksiin itsenäisesti, jonka jälkeen tutkimusryhmässä syvennettiin yhdessä analyysia ja haettiin kompromisseja sekä jäsenettiin sanojen merkityksiä.

Analyysiprosessin toisessa vaiheessa analyysia syvennettiin siten, että alustavia tuloksia refleктоitiin ja pohdittiin kriittisesti tutkimusryhmässä. Tässä vaiheessa kaikki esimerkillistä ja ei-esimerkillistä organisaation jäsenyyttä kuvaavien kehystomusten tuottamat tarinat yhdistettiin, koska

kehyskertomusten variointi ei tuottanut mainittavia eroja. Tästä syystä tarinoita ei ollut mielekästä käsitellä erillisinä, vaan tarkastella ennemminkin sitä, miten esimerkillinen ja ei-esimerkillinen toiminta näyttäytyy eri tulkintakehysten sisällä. Samalla päädyttiin myös tietoiseen ratkaisuun nojata sukupuolineutraaliin tutkimusotteeseen, vaikka Aryn ja Miken kehyskertomukset olisivat mahdollistaneet myös toisenlaisen ratkaisun. Valinnan perusteena oli se, että tarinoiden sisällöt eivät varioineet sukupuolen mukaan.

Kolmannessa analyysin vaiheessa tulkintakehykset nimettiin ja aineistoa luettiin vielä uudelleen läpi koetellen saatuja tutkimustuloksia. Sanavalintoja tarkennettiin vielä tässä vaiheessa. Analyysin tuloksina identifioitiin ideaalit opiskelijoiden ammatillista toimijuutta jäsentävät tulkintakehykset. Kehysten nimeämisessä käytettiin tukena olemassa olevaa ammatillisen toimijuuden tutkimuskirjallisuutta (esim. Eteläpelto, Heiskanen & Collin, 2011).

Opiskelijoiden ideaalit ammatillisen toimijuuden tulkintakehykset

Tässä tutkimuksessa analysoitiin sosiaali- ja terveysalan korkeakouluopiskelijoiden ammatillisen toimijuuden moninaisuutta opiskeluaikana. Empiirisen aineiston avulla vastattiin kysymykseen, millaisissa tulkintakehyksissä ammatillisen toimijuuden ideaalien aiheuttamat jännitteet näkyvät opiskelijoiden kirjoitelmissa. Goffmanilaisille (1974) tulkintakehysanalyysille ominaiset avainkysymykset ohjasivat analyysia ja auttoivat tunnistamaan ammatillisen toimijan suhdetta työhön, työn tavoitteeseen, asiakkaaseen, muihin työyhteisön jäseniin, johtamiseen ja näihin sisältyviin jännitteisiin. Tulkintakehykset ja niiden keskinäiset suhteet erottuivat aineistossa ja havainnollistavat ammatillisen toimijuuden moninaisuuden työyhteisökulttuurissa. Vaikka tulkintakehykset kuvataan yksittäisinä ja toisistaan erottuvina, Goffmanin ajattelun mukaisesti yksittäinen toimija voi liikkua joustavasti tulkintakehyksestä toiseen, mikä myös näkyi aineiston tarinoissa.

Ammatilliset toimijat sosiaalistuvat työyhteisössä, kentällä, ja oppivat käyttäytymään ja ymmärtämään työyhteisön ja työn tekemisen säännöt. Kenttien rajoja ja sitä, missä kentän vaikutukset loppuvat, on vaikea selvittää (Bourdieu, 1985; Bourdieu & Wacquant, 1995) myös ammatillisessa toimijuudessa. Eri tulkintakehyksissä ammatillinen toimija voi siirtyä kentältä toiselle, mutta siirtyminen ei ole työyhteisössä itsestään selvyys, vaikka ammatillinen toimija itse sitä haluaisi. Vastaavasti työyhteisön esittämä toive ammatilliselle toimijalle muuttaa totuttua

toimintatapaa ei välttämättä tuota muutosta. Yksilöllinen ja yhteisöllinen ammatillinen toimijuus rakentavat toisiaan vastavuoroisesti.

Analyysin pohjalta identifioitiin viisi ammatillisen toimijuuden tulkintakehystä, jotka nimettiin muutostoimijan, vakaan toimijan, asianajaja-toimijan, pelaaja-toimijan ja pienen toimijan tulkintakehyksiksi (taulukko 2). Samassa tarinassa esiintyi useampi kuin yksi ammatillisen toimijuuden tulkintakehys, joten tarinan kirjoittaja, analyysimenetelmälle tunnusomaisesti, siirtyi joustavasti kehystä toiseen tarinan eri vaiheissa. Eniten tarinoissa painottuivat muutostoimijan ja vakaan toimijan tulkintakehykset (n = 43). Seuraavaksi eniten asianajaja -toimijan (n = 16) ja pelaaja -toimijan (n = 12) sekä pienen toimijan tulkintakehykset (n = 7). Tulkintakehykset esitetään niiden yleisyyden mukaisessa järjestyksessä. Muutostoimijan ja vakaan toimijan tulkintakehykset esitetään aakkosjärjestyksessä. Kokonaisuutena näistä kehyksistä paljastuu opiskelijoiden ideaali ammatillisen toimijuuden moninaisuus työyhteisössä: eri kehyksissä suhde työhön, asiakkaaseen, työyhteisöön, johtamiseen ja jännite koetaan eri tavoin.

Taulukko 2. Opiskelijoiden ideaalit ammatillisen toimijuuden tulkintakehykset

	Muutostoimijan ammatillinen tulkintakehys (43)	Vakaan toimijan ammatillinen tulkintakehys (43)	Asianajaja-toimijan ammatillinen tulkintakehys (16)	Pelaaja-toimijan ammatillinen tulkintakehys (12)	Pienen toimijan ammatillinen tulkintakehys (7)
Suhde työhön	Innovoiva	Itseisarvo	Paatoksellinen	Valikoiva	Suoriutuva
Suhde työn tavoitteeseen	Yhteis-toiminnallinen kehittäminen	Oikein toimiminen	Kriittinen puhuminen	Totutussa pysyminen	Työstä selviytyminen
Suhde asiakkaaseen	Rohkea, asiakas subjekti	Asiakas-lähtöinen, asiakas subjekti ja objekti	Asianajo, asiakas subjekti ja objekti	Valtaa käyttävä, asiakas objekti	Rutinoitunut, asiakas objekti
Suhde työyhteisön jäseniin	Avoin	Kontrolloiva	Dominoiva	Epäluotettava	Havainnoiva
Suhde johtamiseen	Kriittinen	Hierarkiaa vahvistava	Piilojohtaja	Johtajaan liittoutuva	Pelokas
Jännite	Turhautuneisuus	Rajattomuus	Ennakoimattomuus	Laskelmoisuus	Ulkopuolisuus
Toiminta	Dialogisuus	Tekee vielä enemmän	Huomion-hakuisuus	Taktikointi	Myöntyminen

Muutostoimijan tulkintakehys

Muutostoimijan tulkintakehyksessä toimija on dynaaminen ja aktiivinen kehittäjä. Toimijan suhde työhön on innovatiivinen: tavoitteena on työn yhteistoiminnallinen kehittäminen ja toisin tekeminen. Muutosmyönteisyys sekä vahva työn ja työyhteisön kehittämisen vastuunkanto osana ammatillista toimijuutta korostuvat seuraavissa aineistokatkelmissa:

Amy on joustava muutoksille, erityisesti organisaation muutoksille, mikä tekee hänestä sopivan ja hän omaksuu muutokset helposti, erityisesti teknologisen muutoksen. (AmyA6)

Mike täyttää hänelle asetetut tehtävät, mutta myös ehdottaa luovia ongelmanratkaisuja ja haluaa kehittää käytäntöjä ja työnsä sisältöjä yhdessä. (MikeC3)

Asiakas kohdataan subjektina ja toimijan rohkeat työtavat tukevat asiakkaan voimavaroja. Tässä tulkintakehyksessä korostuu asiakkaan voimaantumisen ja toimijuuden vahvistaminen. Suhde työyhteisön jäseniin on avoin, avulias ja yhteistyöhön kannustava, kuten seuraavista aineisto-otteista ilmenee:

Hän ei ole ammatissaan liian ”tyrkky”, vaan osaa antaa asiakkailleen tämän tarvitseman tilan. Kuitenkin Amy osaa myös johdatella asiakasta selvittämään tätä vaivaavat asiat patistamatta. Hän uskaltaa työyhteisössä myös tuoda julki omat mielipiteet, toisia kunnioittaen, ja pitää niistä kiinni. (AmyA5)

Hän on ideaali esimerkki hyvästä työntekijästä, koska hän on motivoitunut ja pitää tekemästään työstä. Hän haluaa kehittää itseään ja työyhteisöään. Hän on myös avulias ja huomioi työkaverit sekä kykenee yhteistyöhön. (AmyA1)

Suhtautuminen johtamiseen on kriittistä mutta reilua. Jännitteen toimija saa aikaan turhautumisellaan. Toimija pyrkii kehittämään ja vaikuttamaan aktiivisesti sekä dialogisesti asiakastyöhön, työyhteisön kehittämiseen ja johtamiseen, mutta turhautuu, jos hänellä ei omasta mielestään ole riittävästi valtaa vaikuttaa niihin. Tämä horjuttaa kehittyvää ammatti-identiteettiä. Interventiona on pyrkimys yhdessä tekemisen ja dialogisuuden vahvistamiseen. Kyseisessä tulkintakehyksessä ammatillinen toimijuus rakentuu sosiaalisena ja kollektiivisena yksilökeskeisen tulkinnan sijaan.

Vakaan toimijan tulkintakehys

Vakaan toimijan tulkintakehyksessä ammatillinen toimija suhtautuu työhön itseisarvona. Suhde työn tavoitteeseen on oikein toimiminen, jottei työnteosta ja työtoveruudesta tule moitittavaa. Vakaan toimijan tulkintakehyksessä toimija huolehtii omasta ja toisten tekemästä työstä seuraavan aineistokatkelman kuvaamalla tavalla:

Amy on ihanne-esimerkki työntekijästä, joka tuntee perustehtävänsä hyvin ja on selvillä roolistaan työyhteisössä. Toisaalta hän näkee myös organisaation kokonaisuuden eli ei katso asioita vain omasta näkökulmasta. Hän on siten kiinnostunut koko työyhteisön toiminnasta ja toimivuudesta alaisena. (AmyA2)

Toimijalla on kykyjä ja resursseja, joita hän myös käyttää työssään. Asiakastyössä, kuten myös työyhteisön jäsenenä, toimija on tunnollinen ja luotettava. Toimijaa kuvaa itsenäisyys; työtovereilta hän ei pyydä apua, mikä korostaa uskoa minäpystyvyyteen. Luottamus toisten ammattitaitoon horisontaalisesti ei ole vastaavalla tasolla, mikä näkyy suhtautumisessa työyhteisön jäseniin heidän työntekoaan seuraten. Nämä tulevat ilmi seuraavista aineistokatkelmista:

Hänellä on hyviä persoonallisia ominaisuuksia; hän on kärsivällinen, haluaa hoitaa, on joustava, hyvä kuuntelija, haluaa oppia ja työskennellä vastuullisesti... (AmyA2)

Hän on kertonut työkavereilleen epäilevänsä työkavereiden osaamista ja pätevyyttä... Amy kunnioittaa ihmisiä, jotka ovat korkeammassa asemassa kuin hän. (AmyB1)

Sen sijaan suhde johtamiseen on hierarkiaa arvostava. Tässä tulkintakehyksessä toimija vahvistaa olemassa olevia valtarakenteita toimimalla tunnollisesti asiakkaan, työyhteisön ja organisaation sosiaalisilla areenoilla:

Hän ei asetu esimiehen yläpuolelle, mutta pyrkii näkemään asiat muutenkin kuin vaikkapa alaisen näkökulmasta. (AmyA2)

Vaikka häntä pidetään työyhteisössä hyvänä työntekijänä, on hyvä, ettei hän nosta itseään muiden yläpuolelle, vaan on tasaveroinen kaikkien kanssa. (AmyA8)

Vakaan toimijan tulkintakehyksessä jännite muodostuu rajattomuudesta. Rajattomuuden ratkaiseminen lisääntyneellä vastuunkannolla rakentaa kuvaa taakankantajasta, jonka toimijuus on samanaikaisesti vahvasti tavoitteellista ja omasta positioista valtaa käyttävää, mutta se myös sisältää piirteitä vaihtoehdottomuudesta eräänlaisena sisäisesti pakotettuna valintana. Lojaalisuus ja rajattomuus ovat riski kehittyvälle ammatti-identiteetille ja jaksamiselle luodessaan epärealistisen kuvan ammatillisuuden eetoksesta.

Asianajaja-toimijan tulkintakehys

Asianajaja-toimijan tulkintakehyksessä toimija suhtautuu työhön paatoksellisesti. Tavoitteena on muutoksen aikaansaaminen. Toimija on asiakaskeskeinen ja asiakkaan puolestapuhuja sekä edunvalvoja. Asianajajan tulkintakehyksessä toimija haluaa muutosta epäkohtiin puhumalla ja toiminnalla, josta esimerkkejä seuraavassa:

Toisten työntekijöiden mielestä Miken tapa tehdä työtä on liian kokonaisvaltaista ja he kokevat sen uhkana, ajatellen että myös heiltä tullaan vaatimaan samanlaista tapaa kohdata ja ohjata asiakasta. Toiset työntekijät näkevät mieluummin tehtävänsä yksinkertaisemmin, jolloin kokevat pääsevänsä työssään helpommalla. (MikeD11)

Tiimikokouksissa hän puhuu vanhusasiakkaidensa puolesta ja ilmaisee mielipiteensä heihin kohdistuvasta epäkunnioittavasta käytöksestä. (AmyB8)

Suhde työyhteisön muihin jäseniin on dominoiva ja piilojohtajana asianajajan tulkintakehyksessä toimija pyrkii vaikuttamaan yleiseen mielipiteeseen. Tämä tulkintakehys korostaa vahvaa välitöntä ja välillistä vallankäyttöä. Jännitteen asianajajan tulkintakehyksessä toimija tuo horjuttamalla työyhteisön dynamiikkaa kriittisillä kommenteilla ja oikeassa olemisella tiedostamatta sosiaalisesti karkeata toimintaa. Tämä kehys vahvistaa kuvaa muutostoimijuudesta, vaikkakaan ei niin vahvalla positiivisella latauksella kuin millaisena muutostoimijuus kirjallisuudessa näyttäytyy:

Amyllä on paljon uusia innovatiivisia ideoita, mutta toiset haluaisivat jatkaa työtään ”entiseen malliin”. ”Kun olemme työskennelleet näin ennenkin ja arki on sujunut ihan hyvin”. Amy on yrittänyt tuoda kokemuksiaan ja ajatuksiaan esille työyhteisössä, mutta vastaanotto on ollut negatiivista. Häntä pidetään vastarannan kiiskenä, vaikka hänen tarkoituksensa on tuottaa työyhteisölle innovatiivisia ajatuksia ja käytäntöjä siitä, kuinka hänen mielestään toimintaa voisi kehittää. (AmyB5)

Hänen menettelytapansa eivät miellytä muita. Mikelle voisi ehdottaa erilaista lähestymistapaa työhönsä ja kertoa miltä hänen tapansa näyttävät muiden silmissä. (MikeD4)

Kiinnostavaa asianajaja-toimijan tulkintakehyksessä onkin sen eräänlainen ristiriitaisuus – siinä korostuu ammattilaisen vahva toimijuus asiakkaan aseman parantamisessa ja organisaation epäkohtien esiin nostamisessa, mutta samalla myös tarkoituksellinen ja osin perustelematon vallankäyttö tavoitteiden saavuttamisessa. Toimija itse kokee vahvaa ammatti-identiteettiä, mutta työyhteisössä kyseisestä toiminnasta voi seurata laajemmin ammattikunnan ammatillisen osaamisen horjumista. Asianajaja-toimijan tulkintakehyksessä kehittyvä ammatti-identiteetti rakentuu yhteisötasoisesti, mutta toimijalle yksilötasoisesti.

Pelaaja-toimijan tulkintakehys

Pelaaja-toimijan tulkintakehyksessä kuva toimijasta rakentuu edellisen asianajaja-toimijan tulkintakehyksen vastakohtaksi; muutosta karttavaksi ja asiakastarpeisiin mekaanisesti vastaavaksi yksilökeskeiseksi toimijaksi. Toimija arvostaa totuttuja työtapoja ja suhtautuu työhön valikoiden, jopa taktikoiden. Tavoitteena on, etteivät työtehtävät muuttuisi. Suhde asiakkaaseen on mekaaninen, valtaa käyttävä ja asiakasta objektivoiva:

Mikea pidetään huonona esimerkkinä, koska hän tekee työtään konemaisesti. Vaikka hän on ammattilainen, hän ei huomioi asiakkaitaan henkilökohtaisella tasolla, hän ei näe asiakkaita subjektiivisina olentoina. Vaikka Mike osaa ammattiinsa liittyvät toimet ja tehtävät hän ei näytä minkäänlaista kiinnostusta asiakkaisiin henkilökohtaisella tasolla. (MikeD4)

Häntä pidetään huonona organisaation jäsenenä, koska hän ei puhu ihmisten kanssa niin kuin pitäisi. Ja jos ihmisillä on ongelmia, hän ei ehkä halua auttaa heitä. Ehkä hän ei kuuntele ihmisten ongelmia ja heidän tarinoitaan. (AmyB4)

Pelaaja-toimijan tulkintakehyksessä toimija puhuu kriittisesti selän takana muista työyhteisön jäsenistä eikä pidä kiinni sovituista. Suhde johtajaan on liittoutuva ja miellyttämishaluinen, mikä vahvistaa kuvaa tavoitteellisesta vallankäytöstä:

Hän haluaa mennä johtajan luo ja ehdottaa, että voisi pitää työyhteisössään luennon vanhempien ja nuorempien työntekijöiden osaamisesta. Hän ehdottaa, että voisi toimia roolimallina, jolta muut työntekijät voisivat kysyä neuvoa, kun eivät tiedä miten toimia. (AmyB6)

Jännitteen tuo työn rajaaminen itselle sopiviin töihin, joka mahdollistuu oman edun tavoittelun ja taktikoinnin ansiosta. Sen vastapuolelle asemoituu työyhteisön kollektiiviset tavoitteet, joista neuvottelemisen ja joiden mukaan toimiminen rakentavat merkittävällä tavalla ammatillista toimijuutta. Tässä tulkintakehyksessä toimijasta rakentuu mielikuva pelaajasta, jonka taktiikkana on päästä mahdollisimman vähällä ja saada pienellä vaivalla itselle paras lopputulos. Tämä sisältää vahvasti niin yksilökeskeistä ja omaa etua ajavaa toimijuutta kuin myös näennäistä, hierarkkisesti taktikoivaa, toimijuutta. Ammatti-identiteetti kehittyy yksilötoimijuudeksi, kollektiivisen joukkuepelaajan sijaan.

Pienen toimijan tulkintakehys

Pienen toimijan tulkintakehyksessä toimija häivyttää itsensä aktiivisena toimijana. Toimijuus kaventuu vahvan vaikuttamisen sijaan selviytymiseksi, mikä ilmentää osaltaan pientä, jopa minimaalista, toimijuutta. Pienen toimijan tulkintakehyksessä toimijan suhde työhön on ”olla täällä töissä”. Tavoitteena on työstä suoriutuminen ja selviytyminen hiljaisesti ilman näkyvää muutosvastarintaa tai pyrkimystä aktiivisesti vaikuttaa ulkopuolisiin olosuhteisiin. Suhde asiakkaaseen on rutinoitunut ja asiakas on objekti, kohde työlle. Asiakkaan objektivointi on osa toimijan selviytymisstrategiaa tilanteessa, jossa sosiaali- ja terveysalan ammattilaisena ei voi vastata työn ja ammatin eetoksen mukanaan tuomiin vaateisiin:

Hän on hyvä työssään, mutta ei tee yhteistyötä asiakkaiden kanssa. Hän ajattelee tietävänsä, mikä asiakkaille on parasta... (AmyB2)

Hän ei kommunikoi työkavereiden kanssa. Hän on hiljainen henkilö, joka ei halua puhua paljon. Hän ei pysty puhumaan tunteistaan ja kun hänellä on ongelma asiakkaan tai muiden ihmisten kanssa, hän ei pyydä apua. (MikeD7)

Vetäytyminen ja varovaisuus näkyvät suhteessa muihin työyhteisön jäseniin ja pienen toimijan kokemus ulkopuolisuudesta korostuu. Jännitteen pienen toimijan tulkintakehyksessä tuo yhteisöllisen työnteon hankaloituminen ja pienen toimijan toimijuuden kapeus. Ulkopuolisuus voi olla seurausta omasta valinnasta tai ajautumisesta, ehkä pakostakin:

Hän ei ole osa ryhmää. Hän ei osallistu yhteisiin ruokailuihin eikä ryhmätoimintoihin. Hän sanoo, että hänellä on muuta tekemistä... Hän ei tunne olevansa osa ryhmää, eikä se ole hänen tavoitteensaakaan. (AmyB1)

Pientä toimijuutta kuvastaa varovainen suhde johtajaan, missä painottuu yksisuuntainen ylhäältä-alas suuntautuva valta- ja auktoriteettisuhde. Pieni toimija suhtautuu asiakkaaseen objektina, mutta myöntyy myös itse objektiposition työyhteisössä ja johtamisessa:

Hän ei pysty rajaamaan työtään ja sanomaan ”ei” johtajien ja työyhteisön taholta tuleville tehtäville. (MikeD1)

Ammatillisena toimijana pienelle toimijalle on kertynyt paljon hiljaista tietoa havainnoidessaan työyhteisöä ja johtamista. Hän ei kuitenkaan uskalla aktiivisesti vaikuttaa, vaan keskittyy rutiineihin ja selviytymiseen. Ammatillisessa toimijuudessa objektipositio ei ole sinällään subjektiposition vastakohta, sillä rutiinien tekeminen ja hiljainen tieto rakentavat epävirallista valtasuhdetta. Kehittyvän ammatti-identiteetin näkökulmasta ongelmalliseksi muodostuu se, ettei toimijaan voi luottaa. Hän ei tunnista omaa vastuutaan työyhteisössä, vaan vetäytyy. Osa pienen toimijan ominaisuuksista on tärkeitä, mutta ammatti-identiteetin näkökulmasta ne eivät rakenna hänestä itsestään käsin, vaan toimija pikemminkin reagoi ulkopuolelta tuleviin vaatimuksiin ja antaa muiden määrittää sen, millainen kuva hänestä rakentuu.

Sosiaali- ja terveysalan korkeakoulutuksessa vahvistuva ammatillinen toimijuus ja ammatti-identiteetti

Tutkimustulokset havainnollistavat sitä, millaiseen ideaalikuvaan sosiaali- ja terveysalan korkeakouluopiskelijat ovat sosiaalistumassa. Opiskelijoille ammatillisen toimijuuden kehysten tunnistaminen on tärkeää, jotta he voivat tietoisesti vahvistaa omaa ammatillista toimijuuttaan ja oppivat ymmärtämään, millaisiin kehyksiin muut toimijat työyhteisön erilaisissa sosiaalisissa

tilanteissa kulloinkin sijoittuvat. Korkeakoulutuksen kehittämisen näkökulmasta on puolestaan tärkeää tunnistaa, millaisia ammatillisen toimijuuden ideaaleja opiskelijoilla on ja toisaalta, millaista ideaalikuva korkeakoulutus tuottaa. Ihanteellista on, että tuleva sosiaali- ja terveysalan työntekijä omaksuu monipuolisen ja joustavan ammatti-identiteetin, jotta hän pystyy joustavasti siirtymään erilaisten ammatillisen toimijuuden kehysten välillä. Tällaisen joustavan ja uudistuvan ammatti-identiteetin merkitys korostuu sosiaali- ja terveydenhuollon muutoksessa olevissa työorganisaatioissa, joissa työntekijöiden ammatti-identiteetin uudistuminen ja uuden oppiminen ovat tärkeitä tekijöitä muutosprosessien onnistumisen näkökulmasta (ks. Eteläpelto, Hökkä, Paloniemi & Vähäsantanen, 2014).

Jännite kehystämisen apukysymyksenä avaa keskustelua kehittyvää ammatti-identiteettiä rakentavista, mutta myös horjuttavista tekijöistä. Niiden tunnistaminen on tärkeää, jotta opiskelijoiden ammatti-identiteetin kehittämisprosessia voidaan koulutuksen aikana tukea ja ohjata optimaalisesti. Sosiaali- ja terveysalan korkeakoulutuksessa opiskelijoiden kehittyvää ammatti-identiteettiä voidaan vahvistaa erilaisilla pedagogisilla ratkaisuilla, käytännön opetuksen ja harjoittelujen kehittämisellä sekä tukemalla opiskelijan ammatillisen kasvun prosessia.

Muutostoimijan ammatillisessa tulkintakehyksessä jännitteen toi turhautuneisuus, jota voidaan ehkäistä pedagogisesti vahvistamalla kollektiiviseen yhteistoimintaan perustuvaa kehittämisosaamista (Kerosuo, 2014, 179–180) ja tukemalla ammatillisen toimijan valmiuksia sietää kehittämistyöhön liittyviä ristiriitoja ja epävarmuutta. Vakaan toimijan tulkintakehyksessä jännite muodostui rajattomuudesta eli ammatillisen toimijan kyvyttömyydestä rajata ja priorisoida työtehtäviä. Tällöin korkeakoulutuksessa on ensiarvoisen tärkeää kiinnittää huomiota ammatillisen toimijan työhyvinvointitaitojen ja työntekijäkestävyyden (esim. Dekas, Bayer, Welle, Kurkoski & Sullivan, 2013) vahvistamiseen. Asianajaja-toimijan tulkintakehyksessä jännitteenä oli ammatillisen toimijan ennakoimattomuus, joka ilmeni kriittisyytenä ja vallankäyttönä työyhteisössä. Korkeakoulutuksessa voidaan tällöin vahvistaa ammatillisen toimijan muutosta edistäviä työntekijyystaitoja (Kangasniemi ym., 2018; Laulainen, 2010), jotta hänen vahvaa ja asiakaslähtöistä substanssiosaamista voidaan hyödyntää työyhteisöissä kokonaisvaltaisemmin. Pelaaja-toimijan jännite rakentui ammatillisen toimijan laskelmoivuudesta, joka ilmeni muutosvastarintana ja sitoutumattomuutena. Korkeakoulutuksessa on tällöin tärkeää vahvistaa osaamista, jossa tunnustetaan palvelukokonaisuuksia ja ymmärretään eri ammattilaisten merkitystä siinä toimittaessa asiakaslähtöisesti ja rajoja ylittäen. Pienen toimijan tulkintakehyksessä jännitteen sai aikaan

ulkopuolisuus, jolloin ammatillinen toimija häivytti itsenä aktiivisena toimijana. Pedagogisilla ratkaisuilla voidaan tällöin tukea terveen ammatillisen itsetunnon ja minäpystyvyyden kehittymistä esimerkiksi vahvistamalla ammatillisia vuorovaikutustaitoja, dialogisuutta ja moniammatillista osaamista.

Työelämälähtöisen osaamisen varmistamiseksi yliopisto- ja korkeakoulupedagogisia ratkaisuja tulisi kehittää siten, että ne tukevat sekä opiskelijan yksilö- että yhteisötasoisien ammatti-identiteetin rakentumista. Yksilötasolla ammatti-identiteetin kehittymistä voidaan edistää erilaisilla reflektiivistä oppimista tukevilla opetusmenetelmillä, kuten oppimispäiväkirjojen hyödyntämisellä, fasilitoinnilla ja dialogisilla keskusteluilla (Brockbank & McGill, 2007; Murtonen, 2013). Yhteisötasolla puolestaan myönteisiä vaikutuksia on saavutettu erityisesti vertaisryhmätoimintaa ja kollektiivista oppimista hyödyntävillä opetusmenetelmillä (Gast, Schildkamp & van der Veen, 2017; Koivusalo, Joronen & Koivula, 2014; Lahtinen & Nevgi, 2014). Esimerkiksi simulaatio-opetus yhdistää kiinnostavalla tavalla yksilöllistä ja yhteisöllistä oppimista autenttisuutta tavoittelevissa, moniammatillisissa ja vuorovaikutteisissa oppimistilanteissa. Yhteisöllisen ja moniammatillisen tiimioppimisen merkitys vahvistuu sosiaali- ja terveystieteiden korkeakoulutuksessa tulevaisuudessa, koska se tuottaa sellaisia työelämätaitoja, joita integroitujen ja asiakaslähtöisten palveluiden järjestämisessä tarvitaan. Korkeakouluilta moniammatillisen ja monialaisen osaamisen vahvistaminen edellyttää opetussuunnitelmien, yhteistyörakenteiden ja työelämäyhteistyön kehittämistä.

Tulkintakehysanalyysi oli metodologisena valintana innostava ja onnistunut. Sen avulla oli mahdollista tunnistaa ja nimetä tavoitteellisen ja näkyvän toiminnan lisäksi ammatillisen toimijuuden ei-tavoitteellisia ja piilossa olevia muotoja, joiden tutkiminen ammatillisen toimijuuden tutkimusperinteessä on ollut vähäisempää. Valta on ammatilliselle toimijalle resurssi ja sen puuttuminen rajoite. Yhtäältä voidaankin kysyä, millainen valta ja vallankäyttö toimivat resurssina tai vastaavasti rajoitteena ammatillisen toimijuuden eri tulkintakehyksissä. Kiinnostavaa on myös se, miten digitaalisuus ja tekoäly muuttavat tulevaisuudessa ammatillista toimijuutta ja valtaa. Ammatillisen toimijuuden tutkiminen kiinnittyy näin myös kriittiseen tulevaisuuden ja yhteiskunnan ilmiöiden tutkimukseen, johon korkeakoulutus pyrkii omalta osaltaan vastaamaan.

Tutkimustulosten luotettavuutta arvioitaessa huomio kiinnittyy aineiston kokoon, kieleen ja kontekstuaalisuuteen. Vaikka kehyskertomusten orientoimat tarinat muodostivat pienen aineiston,

sen sisältö oli valittujen menetelmien (Eskola, 2007; Goffman & Berger, 1986) perusteella riittävän informatiivinen tulkintojen tekoon. Luotettavuutta horjuttaa kuitenkin se, etteivät kaikki aineistonkeruuseen osallistuneet kirjoittaneet omalla äidinkielellään. Luotettavuuteen vaikuttaa yhtäältä vastaajan taito ilmaista itseään vieraalla kielellä ja toisaalta tutkijoiden kyky tulkita sitä. Tästä syystä aineiston analysointivaiheessa tarinoita luettiin useaan kertaan ja tutkimusryhmässä verrattiin kunkin tutkijan tekemää analyysia yhteisen ymmärryksen muodostamiseksi. Lisäksi tarinoiden kirjoittajat edustivat erilaisia kansainvälisiä sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaympäristöjä, koulutusratkaisuja ja ammatillisia traditioita. Tutkimustulokset kiinnittyvät tiettyyn aikaan ja paikkaan, mutta ovat lukijan toimesta siirrettävissä laajemmin keskusteluun ammatillisesta toimijuudesta ja erilaisista työelämäsuhteista. Eläytymismenetelmällä kerätty aineisto sekä kehyskertomusten hyvän ja huonon työntekijän lähtöasetelmat luovat jo lähtökohtaisesti tutkimukselle asetelman, jossa tunnistetut toimijuudet liikkuvat eräänlaisen kuvitellun ideaalimaailman ja kokemuksiin perustuvan reaali maailman välillä. Puolella (n = 25) tutkimukseen osallistujista ei ollut lainkaan työkokemusta sosiaali- ja terveysalalta. Heidän näkemysten tulevasta ammatillisesta toimijuudesta voidaankin olettaa perustuvan lähinnä omakohtaisiin palvelukokemuksiin tai opetuksen tuottamaan mielikuvaan.

Tutkimuksen toteuttamisessa pyrittiin noudattamaan hyviä tieteellisiä ja tutkimuseettisiä käytäntöjä. Tutkimusaineisto kerättiin koulutuspäivän päätteeksi ja osallistujilla oli aidosti mahdollisuus kieltäytyä tutkimukseen osallistumisesta. Osallistujien anonymiteetin suojaaminen ja kunnioittaminen varmistettiin aineistonkeruussa, aineistojen säilyttämisessä ja analyysissa. Analyysivaiheessa tutkimusryhmässä reflektointiin saatuja tutkimustuloksia kriittisesti koetellen nimettyjen tulkintakehysten perusteita ja tulkintojen kestävyyttä. Tällä pyrittiin vahvistamaan analyysia ja tulosten luotettavuutta. Lisäksi huomiota kiinnitettiin tutkimuksen etenemisen tiiviiseen, mutta riittävän havainnollistavaan kuvaukseen tulosten ja tulkintojen uskottavuuden vahvistamiseksi.

Parhaimmillaan tutkimustulokset auttavat ymmärtämään ammatillisen toimijuuden monimuotoisuutta, sen rakentumisen dynamiikkaa ja erilaisia valtasuhteita, mikä tuo kiinnostavan lisän ammatillisen toimijuuden keskusteluun. Sosiaali- ja terveysalalla korostuva moniammatillisuuden vaatimus ja pyrkimys palvelujen asiakaslähtöiseen integraatioon muokkaavat vahvasti myös ammatillista toimijuutta. Moniammatillisen toimijuuden keskusteluissa erilaisten toimijuuden kehysten tunnistaminen ja huomioiminen auttavat ymmärtämään paremmin työyhteisön toiminnan ja toimivuuden logiikkaa. Tuloksia voidaankin hyödyntää sosiaali- ja terveydenhuollon

korkeakoulutuksen kehittämisessä, opetuksessa sekä laajemmin työelämän tutkimuksessa ja kehittämisessä.

Lähteet

- Arola, M., Laulainen, S. & Pehkonen, A. (2018). Sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden näkemyksiä organisaatiokansalaisuuden piirteistä. *Työelämän tutkimus*, 16(1), 33–48. Saatavissa <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85266/44252>
- Billett, S. (2007). Exercising Self Through Working Life: Learning, Work and Identity. Teoksessa A. Brown, S. Kirpal and F. Rauner (toim.), *Identities at Work* (s. 183–210). Dordrecht: Springer. Saatavissa https://doi.org/10.1007/978-1-4020-4989-7_7
- Billett, S. (2011). Subjectivity, Self and Personal Agency in Learning Through and for Work. Teoksessa M. Malloch, L. Cairns, K. Evans & B. N. O'Connor (toim.), *SAGE Handbook of Workplace Learning* (s. 60–72). Sage: London. Saatavissa <http://dx.doi.org/10.4135/9781446200940.n5>
- Bourdieu, P. (1985). *Sosiologian kysymyksiä* (suom. J. P. Roos). Tampere: Vastapaino.
- Bourdieu, P. & Wacquant, L. J. D. (1995). *Refleksiiviseen sosiologiaan: tutkimus, käytäntö ja yhteiskunta* (Suom. A. Antikainen). Joensuu: Joensuu University Press.
- Brockbank, A. & McGill, I. (2007). *Facilitating Reflective Learning in Higher Education* (2. painos). Maidenhead: Open University Press.
- Brown, A., Kirpal, S. & Rauner, F. (toim.). (2007). *Identities at work*. Dordrecht: Springer. Saatavissa <https://doi.org/10.1007/978-1-4020-4989-7>
- Caldwell, R. (2005). Things fall apart? Discourses on agency and change in organizations. *Human Relations*, 58(1), 83–114. Saatavissa <https://doi.org/10.1177/0018726705050937>
- Carson, E., Ranzijn, R., Winefield, A. & Mardsen, H. (2004). Intellectual capital: Mapping employee and work group attributes. *Journal of Intellectual Capital*, 5(3), 443–463. Saatavissa <https://doi.org/10.1108/14691930410550390>
- Catani, J. (2008). *Yritystapahtuma kontekstina ja kulttuurisena kokemuksena* (väitöskirja). Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Saatavissa <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-3430-9>
- Collin, K. (2010). *Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus: koulutuksen ja työelämän näkökulma*. Helsinki: WSOYpro.
- Collin, K., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. (2015). Multiple Forms of Professional Agency for (non)crafting of Work Practices in a Hospital Organization. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 5(3a), 63–83. Saatavissa <https://doi.org/10.19154/njwls.v5i3a.4834>
- Dekas, K. H., Bayer, T., Welle, B., Kurkoski, J. & Sullivan, S. (2013). Organizational Citizenship Behavior, Version 2.0: A review and Qualitative Investigation of OCBs for Knowledge Workers at

Google and beyond. *The Academy of Management Perspectives* 27(3), 219–237. Saatavissa <https://doi.org/10.5465/amp.2011.0097>

Dieckmann, P., Gaba, D. & Rall, M. (2007). Deepening the Theoretical Foundations of Patient Simulation as Social Practice. *Simulation in Health Care: The Journal of the Society for Simulation in Healthcare*, 2(3), 183–193. Saatavissa <https://doi.org/10.1097/SIH.0b013e3180f637f5>

Eskola, J. (2007). Eläytymismenetelmän autuus ja kurjuus. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I: metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (s. 71–86). Jyväskylä: PS-kustannus.

Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. (2011). Vallan ja toimijuuden monisäikeisyys. Teoksessa A. Eteläpelto, T. Heiskanen & K. Collin (toim.), *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa* (s. 11–34). Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura.

Eteläpelto, A., Hökkä, P., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. (2014). Ammatillisen toimijuuden ja työssäoppimisen vahvistaminen: hankkeen tausta ja lähtökohdat. Teoksessa P. Hökkä, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen, S. Herranen, M. Manninen & A. Eteläpelto (toim.), *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: luovia voimavaroja työhön!* (s.17–31). Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Saatavissa <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6020-9>

Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2013). What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review* 10, 45–65. Saatavissa <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2013.05.001>

Gast, I., Schildkamp, K. & van der Veen, J. T. (2017). Team-Based Professional Development Interventions in Higher Education: A Systematic Review. *Review of Educational Research*, 87(4), 736–767. Saatavissa <https://doi.org/10.3102/0034654317704306>

Goffman, E. (1974). *Frame analysis: An essay on the organization of experience*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Goffman, E. & Berger, B.M. (1986). *Frame analysis: An essay on the organization of experience*. Boston: Northeastern University Press.

Harteis, C. & Goller, M. (2014). New skills for new jobs: Work agency as a necessary condition for successful lifelong learning. Teoksessa S. Billett, T. Halttunen & M. Koivisto (toim.), *Promoting, assessing, recognizing and certifying lifelong learning: International perspectives and practices* (s. 37–56). Dordrecht: Springer.

Honkasalo, M.-L. (2013). Katveessa: pieni toimijuus kriittisenä avauksena toiminnan teoriaan. *Tiede & Edistys*, 38(1), 42–61. Saatavissa <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1619674>

Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Herranen, S., Manninen, M. & Eteläpelto, A. (2014). Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: luovia voimavaroja työhön! Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Saatavissa <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6020-9>

- Jain, A. K. (2012). Profile of an ideal organizational citizen: Organizational citizenship behavior, in-role behavior, managerial skills and emotional intelligence. Teoksessa R. K. Pradhan & N. S. Thingujam (toim.), *Emotional Intelligence: Optimizing Human Performance at Work* (s. 81–96). Germany: LAP Lambert publisher. Saatavissa https://www.researchgate.net/publication/257419359_Profile_of_an_ideal_organizational_citizen_Organizational_citizenship_behavior_In-role_behavior_Manage_rial_skills_and_Emotional_intelligence
- Kalliomaa, S. (2009). *Sisäinen markkinointi johtamisena: tapaustutkimus konepajateollisuuden projektiorganisaatiosta* (väitöskirja). Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Saatavissa <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-3641-9>
- 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*. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. Saatavissa <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-545-7>
- Karvonen, E. (2000). Tulkintakehys (frame) ja kehystäminen. *Media & Viestintä*, 23(2), 78–84. Saatavissa <https://journal.fi/mediaviestinta/article/view/61529>
- Kerosuo, H. (2014). Kollektiivinen muutostoimijuus: esimerkkinä solmutyöskentely rakennusalan kehittämishankkeissa. *Aikuiskasvatus* 34(3), 178–191. Saatavissa <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1641109>
- Ketelaar, E., Beijaard, D., Boshuizen, H. P. A. & Den Brok, P. J. (2012). Teachers' positioning towards an educational innovation in the light of ownership, sense-making and agency. *Teaching and Teacher Education*, 28(2), 273–282. Saatavissa <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.10.004>
- Koivusalo, H., Joronen, K. & Koivula, M. (2014). Hoitotyön opettajaopiskelijoiden ammatti-identiteetti hoitotieteen pedagogisissa opinnoissa. *Hoitotiede*, 26(3), 154–165. Saatavissa <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1725298>
- Koski-Heikkinen, A. (2014). *Ammatillisen opettajan identiteetti ja auktoriteetti: ammatilliset opettajat ja opiskelijat ideaalia ammatillista opettajuutta etsimässä* (väitöskirja). Rovaniemi: Lapin yliopisto. Saatavissa <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-484-709-4>
- Lahtinen, A.-M. & Nevgi, A. (2014). Opettajana kehittymisen juonne Helsingin yliopiston yliopistopedagogisessa koulutuksessa. *Yliopistopedagogiikka*, 21(1), 51–55. Saatavissa <https://lehti.yliopistopedagogiikka.fi/2014/05/12/opettajana-kehittymisen-juonne-helsingin-yliopiston-yliopistopedagogisessa-koulutuksessa/>
- Laulainen, S. (2010). *”Jos mittää et anna niin mittää et saa”*: strateginen toimijuus ja organisaatiokansalaisuus vanhustyössä (väitöskirja). Kuopio: Itä-Suomen yliopisto. Saatavissa <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-0234-4>
- Light, G., Cox, R. & Calkins, S. (2009). *Learning and teaching in higher education: The reflective professional* (2. painos). Thousand Oaks, CA: Sage.

- Littleton, K., Taylor, S. & Eteläpelto, A. (2012). Special Issue Introduction: Creativity and Creative Work in Contemporary Working Contexts. *Vocations and Learning*, 5(1), 1–4. Saatavissa <https://doi.org/10.1007/s12186-011-9067-4>
- Malin, V. (2012). *Johtajasta tohtoriksi – osaaajasta oppijaksi? Organisaatiossa oppimisen monta todellisuutta goffmanilaisena kehysanalyysinä* (väitöskirja). Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Saatavissa <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4745-3>
- Murtonen, M. (2013). Ohjattu oppimispäiväkirja reflektion välineenä yliopistopedagogiikan opinnoissa. *Yliopistopedagogiikka*, 20(2), 19–23. Saatavissa <https://lehti.yliopistopedagogiikka.fi/2013/10/02/ohjattu-oppimispäiväkirja-reflektion-valineena-yliopistopedagogiikan-opinnoissa/>
- Nuutinen, S., Heikkilä-Tammi, K. & Manka, M.-L. (2014). Työyhteisötaitojen merkitys organisaatiomuutoksessa: miten henkilöstö voi edistää muutoksen onnistumista? *Kunnallistieteellinen aikakausikirja*, 42(4), 429–448. Saatavissa <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1756942>
- O’Sullivan, C. (2011). Role-playing. Teoksessa L. Cohen, L. Manion & K. Morrison (toim.), *Research Methods in Education* (7. painos, s. 510–527). Abingdon: Routledge.
- Pehkonen, A., Kinni, R.-L. & Hyvärinen, M.-L. (2018). Oppimisen tulkintakehykset simulaatio-opetuksessa. *Kasvatus*, 49(2), 137–148.
- Peräkylä, A. (1990). *Kuoleman monet kasvot: identiteettien tuottaminen kuolevan potilaan hoidossa*. Tampere: Vastapaino.
- Priestley, M., Edwards, R., Priestley, A. & Miller, K. (2012). Teacher Agency in Curriculum Making: Agents of Change and Spaces for Manoeuvre. *Curriculum Inquiry*, 42(2), 191–214. Saatavissa <https://doi.org/10.1111/j.1467-873X.2012.00588.x>
- Puroila, A-M. (2002). *Kohtaamisia päiväkotiarjessa: kehysanalyttinen näkökulma varhaiskasvatustyöhön* (väitöskirja). Oulu: Oulun yliopisto. Saatavissa <http://urn.fi/urn:isbn:9514266501>
- Raunio, K. (2009). *Olennainen sosiaalityössä* (2. uudistettu painos). Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Ruohotie-Lyhty, M. & Moate, J. (2016). Who and how? Preservice teachers as active agents developing professional identities. *Teaching and Teacher Education*, 55, 318–327. Saatavissa <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.01.022>
- Ryan, M. & Ryan, M. (2013). Theorising a model for teaching and assessing reflective learning in higher education. *Higher Education Research & Development*, 32(2), 244–257. Saatavissa <https://doi.org/10.1080/07294360.2012.661704>
- Sims, R. R. (toim.). (2002). *Changing the Way We Manage Change*. Westport, USA: Quorum books.

- Smith, R. (2012). Clarifying the subject centred approach to vocational learning theory: negotiated participation. *Studies in Continuing Education*, 34(2), 159–174. Saatavissa <https://doi.org/10.1080/0158037X.2011.609542>
- Tuorila, H. & Koistinen, K. (2010). Kokemuksia eläytymismenetelmän käytöstä elinympäristön tutkimisessa. *Yhdyskuntasuunnittelu*, 48(2), 8–23. Saatavissa http://www.yss.fi/yks2010-2_tuorila_koistinen.pdf
- Virkkunen, J. (2006). Dilemmas in building shared transformative agency. *Activités*, 3(1), 43–66. Saatavissa <https://journals.openedition.org/activites/1850>
- Virtanen, A. & Tynjälä, P. (2013). Kohti työelämätaitoja kehittävää yliopistopedagogiikkaa – opiskelijoiden näkökulma. *Yliopistopedagogiikka*, 20(2), 2–10. Saatavissa <https://lehti.yliopistopedagogiikka.fi/2013/10/02/kohti-tyoelamataitoja-kehittavaa-yliopistopedagogiikkaa-opiskelijoiden-nakokulma/>
- Vähäsantanen, K. (2015). Professional agency in the stream of change: Understanding educational change and teachers' professional identities. *Teaching and Teacher Education*, 47, 1–12. Saatavissa <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.11.006>
- Vähäsantanen, K. & Eteläpelto, A. (2011). Vocational teachers' pathways in the course of a curriculum reform. *Journal of Curriculum Studies*, 43(3), 291–312. Saatavissa <https://doi.org/10.1080/00220272.2011.557839>
- Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Eteläpelto, A., Rasku-Puttonen, H. & Littleton, K. (2008). Teachers' Professional Identity Negotiations in Two Different Work Organizations. *Vocations and Learning*, 1(2), 131–148. Saatavissa <https://doi.org/10.1007/s12186-008-9008-z>
- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (toim.). (2017). *Ammatillinen toimijuus: rakenne, mittari ja tuki*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Saatavissa <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6980-6>
- Vähäsantanen, K., Saarinen, J. & Eteläpelto, A. (2009). Between school and working life: Vocational teachers' agency in boundary-crossing settings. *International Journal of Educational Research*, 48(6), 395–404. Saatavissa <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2010.04.003>
- Väänänen-Fomin, M. & Pehkonen, A. (2017). Vuoden 1936 alkoholilain tulkintakehykset. *Historiallinen aikakauskirja*, 115(1), 33–44. Saatavissa <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-2482578>
- Wallin, O. (2012). Ammatillinen kasvu ja työhön sitoutuminen sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työssä. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 14(1), 10–21.
-
- ⁱ Frame stories A and C: Amy/Mike is working as a social and health care professional and enjoys her/his work. She/he is considered as a good example for other workers in her working community. In addition to her/his good professional skills she/he is considered as a good member of the organization because of...
- ⁱⁱ Frame stories B and D: Amy/Mike is working as a social and health care professional and enjoys her/his work. She/he is considered as a poor example for other workers in her/his working community. Despite her/his good professional skills she/he is considered as a bad, non-ideal member of the organization because of...