

Hyvinvointityöntekijöiden tulkinnat kuormittavasta sitoutumisesta

Artikkelissa tarkastellaan diskursianalyysin keinoin miten sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijät kielen avulla merkityksellistävät ja tuottavat diskursseja kuormittavan sitoutumisen kokemuksistaan. Tutkimus tuo uutta tietoa siitä, minkälaisia toisistaan eroavia kuormittavan sitoutumisen diskursseja on ja minkälaisia seurauksia näillä diskursseilla kertojat tulkitsivat olevan. Tutkimuksessa hyödynnetään hoivan yhteiskunnallistumiseen liittyvää tutkimusta sekä työolotutkimusten tutkimustuloksia työn kuormittavuudesta. Aineiston analysoinnin jälkeen diskurssit oli mahdollista kategorisoida näkökulmien ja sisältöjen mukaan kolmeen päädiskurssiin; liiallisen sitoutumisen, mekaanisen sitoutumisen ja hyvinvointialan rakenteellisia tekijöitä sisältävään diskurssiin. Diskurssien voidaan tulkita kuvaavan hyvinvointityön keskeisiä ulottuvuuksia, joiden haavoittuvuus aiheuttaa kuormittavuutta sekä asiakkaille, työntekijälle että työyhteisölle.

OUTI WALLIN

JOHDANTO

Työhön sitoutuminen nähdään tämän hetkessä yhteiskunnallisessa keskustelussa myönteisenä tavoitteena, sillä sen lujittumisen katsotaan tuottavan arvostusta ja hyvinvointia tekijälleen sekä innovatiivisuutta, joustavuutta ja laatua työelämään (Kauppinen ym. 2007). Erityisesti sosiaali- ja terveydenhuoltolan asiantuntijaorganisaatiot tarvitsevat työntekijöitä, joilla on vahva ammattillinen kvalifikaatio, halu panostaa työhön ja pysyä kouluttautumallaan alalla (Galais ja Moser 2009).

Työhön sitoutuminen on käsitteenä moniulotteinen. Meyer ja Herscovitchin (2001) mukaan siinä on kyse työntekijän ja organisaation välisestä suhteesta, työhön asennoitumisesta sekä työn merkityksestä tekijälleen. Sitoutuneeen työntekijän asennetta työhön kuvaa se, että hän kokee työn merkitykselliseksi niin yhteiskunnan kuin omien arvojen ja päämäärien toteuttamisen kanalta. Paula Morrow (1993) korostaa työhön sitoutumisen teoriassaan, että työhön sitoutumisessa on aina kyse arvoista ja työn eettisistä ulottuvuuksista. Organisaatioon sitoutumisessa Baruch (1998) puolestaan pitää keskeisenä luottamusta

ja vastavuoroisuutta. Hyvinvointia lisäävää sitoutumista ei hänen mukaansa ole mahdollista saavuttaa ilman molempien osapuolten vastavuoroista lojaaliutta. Baruch (1998) arvioi myös, että luottamukseen perustuva suhde työnantajan ja työntekijän välillä vaatii kehittyäkseen vuosia, mikä voi nopeammissa ja epävarmuutta sisältävässä työelämässä olla vaikeaa. Sitoutumisen moniulotteisuus tulee esille myös siten, että se voi organisaation lisäksi kohdistua työtehtäviin, asiakkaisiin, kollegoihin ja ammattiin (Erickson ja Pierce 2005). Ammatillisesti sitoutuneella työntekijällä on kiinnostusta ja intoa omaa alaa ja siinä ilmeneviä ilmiöitä kohtaan. Hän on haluton vaihtamaan ammattiaan, koska tuntee ammattilypeyttä ja halua jatkuvasti kehittyä työskentelemällä alalla. (Meyer ym.1993)

Kuten työhön sitoutuminen myös työn kuormittavuus on monien osien summa. Karasek ja Theorell (1990) mallinsivat työn kuormittavuuden työn hallinnan ja työn vaatimusten väliseksi suhteeksi. Työn hallinnassa on heidän mukaansa kyse työn monipuolisuudesta, työntekijän mahdollisuudesta vaikuttaa työoloihin sekä osallisuudesta omaa työtä koskevaan päätöksentekoon.

Työn vaatimukset puolestaan sisältävät kokemuksen työn määrällisestä ylikuormituksesta, työn aikapaineesta ja rooliristiriidoista. Samoin Ulf Lunberg (1996) toteaa, että stressiä aiheuttavissa tilanteissa on kyse ympäristön vaatimuksien ja yksilön kykyjen välisestä suhteesta. Hänen mukaansa stressi yhdistetään yleensä siihen, että yksilöllä on liian paljon tehtäviä tai vastuuta työssä. Toisaalta kuormittavuutta voi aiheuttaa myös liian monotoninen ja yksinkertainen työ, jossa työntekijä ei voi käyttää kykyjään ja jossa hän ei opi uusia taitoja.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on diskurssi-analyysin keinoin määrittää, miten kertojat kielen avulla merkityksellistävät ja tuottavat diskursseja kuormittavan sitoutumisen kokemuksista. Tutkimus tuo uutta tietoa siitä, minkälaisia toisistaan eroavia kuormittavan sitoutumisen diskursseja puhe sisältää ja mitä seurauksia näillä erilaisilla diskursseilla on. Hyödynnän tutkimuksessa hoidettavan yhteiskunnallistumiseen liittyvää tutkimusta (esim. Henriksson ja Wrede 2004, Anttonen ja Zechner 2009) sekä työolotutkimusten tutkimustuloksia (esim. Laine ym. 2006, Kauppinen ym. 2007, Lehto ja Sutela 2008). Käytän tutkimuksessa sosiaali- ja terveydenhuollon koulutetuista työntekijöistä nimitystä hyvinvointityön ammattilaiset ja työntekijät. Hyvinvointityö viittaa hoivatyön hyvinvointipoliittisiin yhteyksiin ja sen institutionaalisiin ehtoihin julkisen sektorin työssä (Henriksson ja Wrede 2004). Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan palveluista käytän nimitystä hyvinvointipalvelut, jotka kattavat sekä sosiaali- ja terveyssektoreiden toimijat.

Artikkeli etenee siten, että hoivan yhteiskunnallistumiskehityksen ja aikaisempien kuormittavuutta selittävien tutkimusten käsittelyn jälkeen selostan diskurssi-analyttisen tutkimusotteen käytön tutkimuksessa sekä aineiston. Tutkimusasetelman jälkeen tulos-osiossa esittelen määritellyt diskurssit yksityiskohtineen. Aineiston analysoinnin vaiheet ja keskeisimmät tulokset on jäsennetty kahteen taulukkoon.

HYVINVOINTITYÖHÖN SITOUTUMINEN JA TYÖN KUORMITTAVUUS

Työhön sitoutuminen ja työn kuormittavuus kytkeytyvät toisiinsa. Hyvinvoiva ja sitoutunut työntekijä kykenee antamaan hyvän työpanoksen organisaatiolle, mutta vahva työhön sitoutuminen voi olla myös riskitekijä tilanteessa, joissa työn stressitekijöitä on paljon ja työ saa määrällisen osan elämässä (Mäkikangas ym. 2005, Galais

ja Moser 2009). Useiden tutkimusten (Laine 2005, Laine ym. 2006, Vuori ja Siltala 2007) mukaan hoivatyöntekijöiden on todettu olevan voimakkaasti työhönsä sitoutuneita, mutta minkälaiset tekijät ja työn tekemisen ehdot ovat vaikuttaneet ja vaikuttavat sitoutumiseen ja työn kuormittavuuteen?

Hyvinvointivaltion muuttuminen on vaikuttanut voimakkaasti sosiaali- ja terveydenhuoltoalan palvelujärjestelmään sekä sen ammatillisen toiminnan ehtoihin. Hyvinvointivaltion kehittämisen myötä hoivaa yhteiskunnallistettiin ja siirrettiin kotitalouksilta julkisen sektorin hyvinvointityöksi (Henriksson ja Wrede 2004, Anttonen 2009). Naisten osallistuminen palkkatyöhön pohjautui kulttuuriseen sukupuolisopimukseen, jossa vakaiden työsuhteiden sekä uhrautuvaisuuteen perustuvan työeetoksen odotettiin tuottavan työhön sitoutuneita työntekijöitä (Pusa 1997).

1960-luvulla hyvinvointityön ammatillistuminen jatkui ja professiovaltaiset palvelukulttuurit vahvistuivat. Työnteossa korostettiin menetelmällistä osaamista sekä alan tieteellistämistä. (Julkunen 2004, Wrede ym. 2008, Anttonen 2009) 1990-luvulla hyvinvointivaltiota lähdettiin uudistamaan managerialismien, tehokkuusajattelun ja tulosvastuullisuuden nimissä yritysmaailmasta tuttuun johtamis- ja hallinnointimallien mukaisesti. Mallien sopivuutta hyvinvointipalveluiden toteuttamiseen on kriittisesti pohdittu todeten, etteivät ne riittävästi kykene ottamaan huomioon sosiaali- ja terveydenhuoltoalan monimuotoista kehitystä sekä hyvinvointityöhön kohdistuvia tarpeita ja arvoja. (Kovalainen 2004, Wrede ym. 2008) Työmarkkinoiden epävakautumisen ja hyvinvointipalveluiden markkinoitumisen on puolestaan katsottu luovan epävarmuutta eli prekariutta, joka ilmenee organisaatioissa vastavuoroisuuden ja lojaliteetin heikentymisenä sekä epävarmuutena oikeuksista, työn jatkuvuudesta ja tulevaisuudesta. (Julkunen 2004, Joensuu 2006, Julkunen 2008)

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työ sisältää työn iloa, mielihyvää ja onnistumisen kokemuksia tuottavia tehtäviä ja antaa runsaasti mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen ja kehittymiseen. Viime vuosina alan kuormittavuuden on todettu lisääntyneen. Eri ammattialoja tarkasteltaessa työn henkistä rasittavuutta kokivat vuonna 2006 juuri sosiaali- ja terveydenhuoltoalan palkansaajat. Vastuu asiakkaista ja potilaista sekä heidän moniongelmaisuus koettiin usein tai jatkuvasti kuormittavina. (Laine ym. 2006) Alan ammatti-

laiset joutuvat myös riittämättömyyden tunteita herättäviin tilanteisiin, jotka pitkittyessään lisäävät masennuksen riskiä ja alentavat työhyvinvointia. (Molander 2003, Kauppinen ym. 2007)

Kiireen on todettu olevan yhteydessä työn kuormittavuuteen, sillä liiallinen työ määrä ja jatkuva kiire ovat yhteydessä stressioireisiin, virheisiin työssä ja työuupumukseen (Karasek ja Theorell 1990, Rasimus 2007). Henkilöstövajauksesta johtuva kiire on kuntasektorilla sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työssä lisääntynyt ja sen haittavaikutukset ovat kasvaneet. (Lehto 2006, Lehto ja Sutela 2008). Julkisen sektorin organisaatioita on totuttu pitämään normaalityöajan organisaatioina, mutta ne eivät kykene suojaamaan työntekijöitä työtulvalta ja eettisiltä kriiseiltä tilanteissa, joissa työtä ei ole mahdollista tehdä niin hyvin kuin ammatillinen etiikka ja asiakkaiden moraaliset odotukset edellyttäisivät (Vuori ja Siltala 2007). Hyvinvointipalveluiden yhtenä tavoitteena voidaan kuitenkin edelleen pitää eettisesti hyväksyttävää hoivasuhdetta, jossa hoidon ja huolenpidon antaja ja saaja voivat hyvin ja kykenevät toteuttamaan itseään parhaalla mahdollisella tavalla. (Anttonen ja Zechner 2009) Myös Henriksen ja Wrede (2008) pitävät keskeisenä kysymyksenä sitä, kuinka säilyttää työn arvokkuus työntekijän ja hoidettavan näkökulmasta ja kuinka taata eettisesti laadukkaat hyvinvointipalvelut kasvavien tarpeiden ja niukkojen resurssien vallitessa.

Työn organisointi ja johtaminen vaikuttavat sekä työhön sitoutumiseen että työn kuormittavuuteen. Työterveyslaitoksen tutkimusten (Kauppinen ym. 2007) mukaan tyytyväisyys työn organisoimiseen ja organisaation johtamiseen ovat heikentyneet. Tämä voi olla yhteydessä erilaisiin hallinnollisiin organisaatiomuutoksiin ja johtamistapoihin, joita on viime vuosikymmeninä julkisella sektorilla tehty useita. Kuormittavuutta vähentäväksi ja sitoutumista lisääviksi tekijöiksi johtajuudesta tutkijat nostavat hyvän vuorovaikutuksen ja henkilöstösuhteet, luottamusta sisältävän muutosjohtajuuden sekä oikeudenmukaisuuden johtamisessa (Kivimäki ym. 2003, Elo ja Feldt 2005, Laine ym. 2006) Kivimäen ym. (2003) suomalaisissa sairaaloissa tehdyn tutkimuksen mukaan juuri oikeudenmukainen päätöksenteko, johon työntekijät voivat luottaa ja kokea tasapuoliseksi, vähensi työntekijöiden terveyden heikentymistä. Menestykselliseen johtamiseen kuuluu myös työntekijöiden motivointi ja heidän valtuuttaminen tavoitteita kohti, mitkä

vaikuttavat sitoutuneisuuden lisäksi toiminnan tuloksellisuuteen. (Elo ja Feldt 2005).

Organisaatioita, joissa työntekijällä on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä, kutsutaan proaktiivisiksi. Proaktiivisen työpaikan piirteitä ovat sosiaalinen tuki kollegoiden välillä, vastavuoroisuus, avoin ilmapiiri, mahdollisuus soveltaa ideoita sekä se, että esimies kannustaa kehittymään. (Antila ja Ylöstalo 2006) Vaikutusmahdollisuuksien kehityssuunnasta Suomessa on saatu erisuuntaisia tuloksia. Vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan (Lehto ja Sutela 2008) työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työjärjestykseen, työmenetelmiin, työtehtävien sisältöön ja työnjakoon ovat lisääntyneet. Toisaalta työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa ylemmän virkamiesjohdon tai luottamusmiesjohdon päätöksentekoon katsotaan sosiaali- ja terveydenhuollossa olevan hyvin pieni (Laine ym. 2006).

TUTKIMUSASETELMA

Edellä mainitut työolotutkimukset on valtaosin tuotettu kvantitatiivisin tutkimusmenetelmin ja niiden avulla on selvitetty muun muassa työn kuormittavuuteen vaikuttavia organisatorisia tekijöitä. Tässä tutkimuksessa tutkimusote on laadullinen, koska tavoitteena on diskurssianalyysin keinoin määrittää, miten kertojat kielen avulla merkityksellistävät ja tuottavat diskursseja kuormittavan sitoutumisen kokemuksista eri näkökulmista, ei pelkästään organisaatiosta käsin. Lisäksi mielenkiinnon kohteena on se, minkälaisia toisistaan eroavia kuormittavan sitoutumisen diskursseja ja merkityksiä aineistosta on löydettävissä ja mitä seurauksia näillä erilaisilla diskursseilla kertojat tulkitsevat olevan.

Diskurssianalyttisen tutkimusotteen mukaan kieli liittyy oleellisesti inhimilliseen toimintaan ja antaa kehikon ajattelulle. Kielen tärkeys tulee esille vuorovaikutustilanteissa, jolloin rakennetaan merkityksiä ja sosiaalista todellisuutta. Diskurssien tutkija on kiinnostunut siitä, miten erilaisia todellisuuksia ja toimintaa merkityksellistään, millä ehdoilla niitä voidaan merkityksellistää ja mitä seurauksia niillä on. Keskeinen perusajatus diskurssianalyttisessä tutkimuksessa on nähdä kielen rakentuminen siten, että se sisältää sekä yksilön omia käsityksiä asioista ja tapahtumista että sosiokulttuuris-yhteiskunnallisia normeja, arvoja ja rakenteita. Kielenkäytön, kielen ja ympäröivän yhteiskunnan suhde on näin ollen monitasoinen ja yhteydenkietoutunut. Diskurssianalyttisessä tutkimuksessa yhdistyy täten sa-

manaikaisesti yhteiskunnan rakenteiden, instituutioiden sekä toimijoiden tutkimus. (Berger ja Luckmann 2005/1966, Juhila ja Suoninen 1999, Pietikäinen ja Mäntynen 2009).

Merkityksiä rakennetaan ja tuotetaan diskurssien avulla. Pietikäinen ja Mäntynen (2009) määrittelevät diskurssit tunnistettaviksi ja vakiintuneiksi kielenkäytön tavoiksi tietyissä tilanteissa. Ne sisältävät yksilöllisten käsitysten lisäksi sosiaalisia käytänteitä ja toimintaa. Kun käytämme kieltä, rakennamme sosiaalisia suhteita, kuvaamme ja arvioimme aihetta, itseämme ja toisiamme sekä institutionaalisia rakenteita ja toimintatapoja. Diskurssilla on kyky rajata, määrittää, muuttaa sekä asemoida ilmiöitä ja ihmisiä. Niillä voidaan myös jäsentää tietty kuva eli representaatio käsiteltävästä aiheesta ja siihen liittyvistä toimi-joista. (Suoninen 1999).

Tutkimusaineisto koostuu sekä kirjoitetuista (14 kpl) että suullisista (19 kpl) työhön sitoutumisen merkitysten tulkinnoista, joita kaikkia on tässä analysoitu. Aineisto on koottu vuosina 2005–2007 alan ammatillisissa lehdissä (Tehy, Super, Talentia, Sosiaali ja tukiviesti ja Dialogi) olleiden ilmoitusten sekä Pirkanmaan alueella toimiville työntekijöille kohdistetun haastattelupyynnön (sama kuin lehti-ilmoitus) avulla. Tutkijan pyynnöstä esimiehet tiedottivat tutkimuksesta organisaatioissaan henkilökunnalle. Ilmoituksessa ja haastattelupyynnössä korostettiin osallistumisen vapaaehtoisuutta ja informoitiin tutkijan mielenkiinnon kohteista, joita ovat työhön sitoutumisen ja elämänkulun väliset yhteydet sekä se, mitä työhön sitoutuminen kertojalle merkitsee. Ilmoituksessa oli myös lisäkysymyksiä, joista tämän tutkimuksen kannalta keskeisiä ovat: Onko työhön sitoutumisella ja työhyvinvoinnilla yhteys? Voiko sitoutuminen olla jollakin tavalla haitallista? Ilmoituksessa pyydettiin kertomaan niistä asiakokonaisuuksista, jotka kertoja itse kokee keskeisiksi työhön sitoutumisessaan. Samoin haastatteluissa pyrittiin luomaan luotettava ilma-
piiri ja toteuttamaan kerronnallista haastattelua, missä haastateltavan valitsevat merkitykset ja painotukset on toiveena saada esille (Hyvärinen ja Löyttyniemi 2005). Haastattelut tehtiin tutkijan toimesta ja ne toteutettiin kertojan haluamassa paikassa: yksi tutkijan kotona, yksi hänen työpaikallaan, loput työntekijöiden omissa organisaatioissa. Haastattelujen kesto vaihteli kahdesta tunnista vajaan kolmeen tuntiin. Tutkijan tekemän litteroinnin jälkeen kirjoitettua tekstiä tuli kustakin haastattelusta noin 20–30 sivua. Postit-

se tai sähköpostitse saatujen kirjoitettujen tekstien pituus vaihteli 5 – 20 sivuun.

Diskursianalyttisessä tutkimuksessa on tärkeää tutkimuksen luotettavuuden vuoksi huomioida sosiaalinen tilannekonteksti (esimerkiksi haastattelutilanne), jonka osana kielenkäyttö on (Pietikäinen ja Mäntynen 2009). Tässä tutkimuksessa tutkijan omat taustat (sosiaalityöntekijän koulutus, opetustyö sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla ja tutkittavan alan tuntemus) vaikuttivat haastattelutilanteen roolin muotoutumiseen siten, että tutkijan ja tutkittavien välistä suhdetta voi luonnehtia epävirallisiksi ja samaa alaa tuntevien henkilöiden välisiksi rennoiksi keskusteluiksi.

Kaikilla aineiston henkilöillä on joko sosiaali- tai terveydenhuoltoalan koulutus. Useimmilla heistä on useita jatko- ja lisäkoulutuksia. Tutkimus kohdistuu työ- ja virkasuhteissa toimiviin ammattilaisiin, joten kotona tehtävä informaatiohoiva (Anttonen ja Zechner 2009) rajautuu tutkimuksen ulkopuolelle. Aineistossa on 30 naista ja kolme miestä. Nuorimmat aineiston kertojat ovat hieman yli 20-vuotiaita, vain muutaman työvuoden kokemuksen omaavia, vanhimmat puolestaan yli 65-vuotiaita, joilla työkokemusta on kertynyt jopa neljäkymmentä vuotta. Ikääntyneille työntekijöille on tyypillistä, että heidän työsuhteensa ovat olleet pitkäkestoisia ja toteutuneet saman työnantajan palveluksessa. Nuorimmilla työntekijöillä puolestaan sijaisuudet ja pätkätyöt kuvaavat työmarkkinoilla oloa. Työntekijät edustavat hyvinvointityön eri organisaatioita: vanhustyötä, perusterveydenhuoltoa, kättilötyötä, erikoissairaanhoidoa, päihdehuoltoa, lastensuojelua, sosiaalityötä sekä päiväkotitoimintaa.

Aineiston analysointi on toteutettu monivaiheisesti, jotta kielen konteksti eli kieltä ympäröivä todellisuus tulisi mahdollisimman hyvin huomioitua. Merkitysten esille saamiseksi analysointi on aloitettu sisällön analyysillä kysymällä mitä työntekijät kertovat kuormittavasta työhön sitoutumisesta (Riessman 2008). Tällöin huomiota on kiinnitetty tilanteeseen, tapahtumaan tai kokemukseen ja toimijoihin. Koska ihmisen tuottama kieli on vaihtelevaa, moniäänistä ja ristiriitaistakin, on Pöysän (2009) mukaan merkitysten ja painotusten esille saamiseksi keskeistä kiinnittää huomiota mistä ja kenen näkökulmasta vastaaja kokemuksestaan kertoo. Vaikka kuormittavan sitoutumisen sisällöt ja näkökulmat limittyvät vastaajien kielessä toisiinsa, eivätkä esiinny kielenkäytössä puhtaina, oli analysoinnin jälkeen

Taulukko 1. Analysoinnin vaiheet

Analysoinnin tavoite	Analysoinnin kysymykset
1. Merkitysten esille saaminen sisällön analyysi avulla	Mitä kuormittavasta sitoutumisesta on kerrottu? Kenen ja mistä näkökulmasta kerrottu?
2. Kuormittavan tilanteen ja niiden seurausten arviointi.	Miten kertoja arvioi kuormittavaa sitoutumista? Mitä seurauksia kertoja tulkitsee olevan kuormittavasta sitoutumisesta?
3. Eri diskurssien vertailu	Miten diskurssit eroavat sisällöllisesti ja kerronnan näkökulmien suhteen toisistaan?
4. Vertailu teoreettisiin tutkimuksiin ja aikaisempiin tutkimustuloksiin	Miten hyvinvointityön institutionalisoituminen tulee esille aineistossa? Mitä yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia aikaisempiin kuormittavuuden tutkimuksiin?

diskurssit mahdollista ryhmitellä sisällön mukaan kolmeen päädiskurssiin; liiallisen sitoutumisen diskurssiin, mekaanisen sitoutumisen diskurssiin ja hyvinvointialan rakenteellisia tekijöitä sisältävään diskurssiin. Sisällön ja näkökulmien analysoinnin lisäksi aineistosta on vielä analysoitu kuinka vastaaja arvioi kuormittavaa sitoutumista ja mitä seurauksia erisisältöisillä merkityksillä ja diskursseilla on. Lopuksi eri diskursseja on myös vertailtu. Näytteiksi tulososaan on otettu vastaajien kokemuksia ja arviointeja kuormittavasta sitoutumisesta. H näytteen lopussa viittaa tutkijan tekemään haastatteluun ja K kirjalliseen vastaukseen. Taulukko 1. havainnollistaa analysoinnin vaiheet.

TULOKSET

Tässä tutkimuksessa esille nousseet keskeiset kuormittavan sitoutumisen diskurssit ovat liiallisen sitoutumisen diskurssi, mekaanisen sitoutumisen diskurssi ja hyvinvointialan rakenteellisia tekijöitä sisältävä diskurssi. **Liiallisen sitoutumisen diskurssissa** korostuu näkökulmana työntekijään liittyvät yksilölliset tekijät, kuten työn asema työntekijän elämässä, yksilön elämäntilanne ja työuran vaihe. Vastaajat käyttivät kokemuksiaan kuvatessaan esimerkiksi käsitteitä *liiallinen sitoutuminen*, *työnarkomania*, *tosi sitoutunnu* tai *negatiivinen juttu*. Liiallisen sitoutumisen diskurssissa vastaajat arvioivat, että työn merkitys on tällöin liian suuri tekijälleen ja sen tulkittiin kompensoivan jonkin muun elämänosa-alueen puutetta. Elämäntilanteessa, jossa työntekijällä oli pieniä lapsia, työn ei katsottu eikä sallittu olevan tärkeintä elämässä. Usea vastaaja painotti rajojen vetämistä työn ja muun elämän välille, sillä *omasta harrastuksista ja elämästä kiinnipitäminen on tärkeää*. (H. lastensuojelutyöntekijä) Rajojen pi-

täminen on myös muissa tutkimuksissa (Hakanen 2005, Rantanen ja Kinnunen 2005) todettu olevan työn kuormittavuutta vähentävä tekijä.

Alla olevassa aineisto-otteesta vastaaja sisällyttää liialliseen sitoutumiseen pelastamisen ja sitä kautta kutsumus-työorientaation.

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

Liika sitoutuminen ja uhrautuminen sekä pyrkimys kaikkien pelastamiseen johtavat tässä tutkimuksessa usean muunkin vastaajan tulkinnan ja arvion mukaan lopulta kynniseen ja välinpitämättömään asennoitumiseen asiakkaita ja työtä kohtaan. Se johtaa, samoin kuin Kinnunen ja Hätininen (2005) toteavat, myös omien voimavarojen loppumiseen ja uupumukseen. Myös Vuori ja Siltala (2007) korostavat artikkelissaan, etteivät kaikki hyvinvointityön tekijät enää orientoidu työhönsä perinteisen uhrautuvan työeetoksen mukaisesti, koska se on terveydellisesti riskialtista eikä palvelu hoidon tehokasta organisoitua ja johtamista.

Työntekijän henkilökohtaiseen elämään viittaa tilanne, missä työntekijällä on menneisyydessään sellaisia selvittämättömiä vaikeita tapahtumia, joilla on merkitystä hyvinvointityön ammatillisuuden kannalta. Vastaajien tulkinnan mukaan työntekijä ei tällöin ole reflektoinut ja selvittänyt omia vaikeuksiaan niin, että kykenisi toimimaan asiakkaiden kanssa ammatillisesti ja laadukkaasti sekä edesauttamaan omaa jaksamistaan. Seuraavassa otteesta tulee esille esimiehen kokemus rekrytointitilanteesta, jossa päihdetyöhön hakeutuva henkilö ei ole riittävästi käsitelty omaa päihdeongelmaansa. Rekrytoija arvioi, että

käsitlemättömästä ongelmasta seuraa se, että työntekijä päästää asiakkaan liian lähelle hoitaakseen työn kautta omia ongelmiaan. Tilanne on esimiehen tulkinnan mukaan työntekijän jaksamisen ja ammatillisen sitoutumisen kannalta riskialtis hyvinvointityöhön liittyvien tunteiden vuoksi.

Sitä olen miettinyt, että jos itsellä on tällaisia käsitlemättömiä juttuja omassa elämässä päihdeongelmaa, avioeroja tai jotain muita tällaisia isoja menetyksiä, niin voi olla, että sitoutuu niin, että ottaa sen työn elämäksi itselleen. Sekään ei mun mielestä ole hyvä juttu. Ihminen lähtee sitte tavallaan hoidetaan sitä omaa kipeetä juttua sitoutumalla ja uppoutumalla työhön. Mää oon henkilökohtaisesti sitä mieltä, että päihdetyötä ei kannata tehdä henkilön, jolla on itellä päihdetausta, jollei siitä ole riittävän pitkä aika ja ellei sitä ole riittävästi käsitelty valmiiksi. Sitte täytyy olla alan koulutus. Mää katon, että se voi olla yksi työhön sitoutumisen ja työssä jaksamisen ja myöskin asiakastuntemisen negatiivinen juttu. Siinä herää niin paljon tunteita. (H. esimies päihdehuolto)

Lehdon ja Sutelan (2008) mukaan ikääntyvä työntekijä voi kokea työuran loppuvaiheen kuormittavana. Vastaavasti kuormittavuutta voi esiintyä työuran alkuvaiheessa. Alla oleva ote sisältää kokemuksen uran alkuvaiheesta, jossa nuori työntekijä selittää liiallista sitoutumistaan itsestä ja organisaatiosta johtuvina.

T: Minkälaista se sitoutuminen oli siellä uran alkuvaiheessa?

K: Mää olin tosi sitoutunnu, liian sitoutunnu. Se liittyy minuun ja myös siihen työhön. Mää menin hyvin kokemattomana, hyvin innokkaana, eettisesti ja ammatillisesti sitoutuneena ihmisenä ja kun ei ollut kunnon tukirakenteita työssä eikä ammatillisesti päteviä työkalureiteitä, elikkä siis sosiaalityön näkökulmasta, olin aika yksin ja tyhjän päällä. Mulla oli ihana pomo sen kaks kolme kuukautta kun mä menin sinne, mutta sit se lähti sieltä pois ja siinä jäi todella tyhjän päälle... Ajoin itseni loppuun aika lyhyessä ajassa. Se on niin mielellön se asiakasmäärä ja hankaluuksien määrä... Mää muistan, sit joku varotteli, että työt ei tekemällä lopu, älä satsaa niin paljon, mutta eihän se kerro mulle mitään, että mitä mun pitää tehdä. Mitä se tarkoittaa? (H. lastensuojelun sosiaalityöntekijä)

Edellä kuvatussa otteessa korostuvat ammatillisen kokemattomuus ja Morrowin (1993) kuvaa-

ma eettisyys työhön sitoutumisen ulottuvuuksina. Organisaatioon liittyviä kuormittavuustekijöitä olivat vastaajan mukaan johdon vaihtuminen, kiire, asiakkaiden moniongelmallisuus sekä sosiaalisen tuen puute. Samoihin tuloksiin kuormittavuutta selittävinä tekijöinä ovat tilastollisissa tutkimuksissa päätyneet kiireen osalta muun muassa Karasek ja Theorell (1990) sekä Lundberg (1996) ja asiakkaiden moniongelmallisuuden osalta Laine ym. (2006). Useat tutkijat (Pesonen 2005, Ahola ym. 2006, Antila ja Ylöstalo 2006) korostavat tutkimuksissaan, että varsinkin nuorilla työntekijöillä sosiaalinen tuki on olennainen tekijä kuormittavuuden estämisessä. Vaikka kollega yllä olevan otteen mukaan oli osoittanut tukea ja varoittanut liiallisesta sitoutumisesta, ei tämä varoitus sisältänyt riittävän konkreettista ohjetta siitä, kuinka kuormittavissa tilanteissa tulisi toimia. Lisäksi, kun työmäärä oli suuri, oli seurauksena työntekijän loppuun palaminen. Kertoja arvioi itsensä lähinnä uhriksi, joka ammatillisesti kokemattomana ja ilman hänen tarpeisiinsa perustuvaa tukea ei tiennyt, kuinka selviytyä tilanteesta.

Kuormittava sitoutuminen vaikuttaa ammatillisuuteen ja työn laatuun. Vastauksista käy ilmi, että liiallinen sitoutuminen kuormittaa myös koko työyhteisöä. Alla oleva päiväkodissa työskentelevän nuoren kirjoittajan arviointi liiallisesta sitoutumisesta kuvaa osuvasti mitä seurauksia liiallisesta sitoutumisesta on työyhteisöön.

Omissa työyhteisöissäni liiallinen sitoutuminen on ilmennyt ns. pätemisen tarpeena, pomottamisena, kyttäämisenä, kateutena ja lähes tyranniana... Työntekijä sitoutuu työhönsä ylitehokkaasti, mutta rikkoo samalla oman toimenkuvansa raja-aitoja tunkien nokkansa joka asiaan. Työntekijä ottaa itselleen ylimääräisiä vastuualueita, mutta myöhemmin itkee syytellen muita, kun ei jaksakaan hoitaa niitä. Työntekijä saattaa kokea, että hänen harteillaan on koko työyhteisön pyörittäminen ja ilman hänen toimiaan koko "tehdas" menee vähintäänkin hunningolle. Hän vetee huomaamattaan mattoja muidenkin jalkojen alta innostuksensa kourissa ja viilettää käytävillä kuin pyörremyrsky sata rautaa tullessa ja hoitelee siinä sivussa kysymättä muidenkin työtehtävät. Tämä rassaa sekä itse työntekijää että työyhteisön hyvinvointia. Vastavalmistuneena muistan kuuluneeni näihin touhottajatyyppeihin, mutta onneksi tajusin ja ymmärsin hankkiutua roolista tietoisesti eroon. (K. sosionomi AMK)

Kuormittavuutta selittävänä tekijänä kokemuksessa korostuu työntekijän oma asenne työhön. Kun ylitehokkaasti sitoutunut työntekijä kokee velvollisuudekseen huolehtia koko työyhteisön organisoinnista, ilmenee se työyhteisössä muita häiritsevänä ja tyrannisoivana käyttäytymisenä.

Seurauksena liiallisesta sitoutumisesta on ollut Karasekin ja Theorellin (1990) ja Lundbergin (1996) kuvaama rooliristiriita ja ylikuormittuminen, kaaos työntekijöiden toimenkuvissa ja valtasemissa, hämmennys kollegojen kesken sekä jaksamisen ongelmia koko työyhteisön tasolla. Otteen lopussa tapahtuu mielenkiintoinen käänne, kun kertoja paljastaa kokemuksen olleen myös oma henkilökohtainen tilanne, josta on onnekseen ymmärtänyt tietoisesti hankkiutua eroon.

Mekaanisen sitoutumisen diskurssissa näkökulmana korostui työyhteisön ja organisaation toimivuus. Vastaajat yhdistivät kuormittavuuteen huonot vaikutusmahdollisuudet, epätydyttävän osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemuksen sekä kiireen. Myös sellainen johtajuus, missä työntekijää ei motivoida ja valtuuteta työn tavoitteita kohti, sisältyi mekaanisen sitoutumisen diskurssiin. Vastaviini tekijöihin ovat kuormittavuutta lisäävinä ja työhyvinvointia vähentävinä tekijöinä kiinnittäneet huomiota Elo ja Feldt (2005), Antila ja Ylöstalo (2006) ja Rasimus (2007). Laineen ym. (2006) tutkimusten mukaan heikentynyt tyytyväisyys työn organisointiin ja johtamiseen voivat olla yhteydessä hallinnollisiin organisaatiomuutoksiin ja johtamistapoihin, joita on julkisella sektorilla viime vuosikymmeninä toteutettu useita.

Mekaanisen sitoutumisen diskurssissa käytettyjä käsitteitä ovat muun muassa *mekaaninen sitoutuminen*, *heikko sitoutuminen*, *liukuhihnainen* tai *robottimainen työskentely*. Mekaaniselle sitoutumiselle annettu merkitys viittaa työskentelyyn, missä työhön ei paneuduta vaan se suoritetaan ilman keskittymistä ja ajattelua. Vastaajien arvioinnin mukaan se ilmeni myös tehtäväkeskeisenä toimintana ja jopa ”*pelottavana, pelkkien temppujen tekemisenä*” (H. kättilö). Mekaanisessa sitoutumisessa ei näin ollen ole mukana Vuoren ja Siltalan (2007) mainitsema hyvinvointityölle keskeinen vuorovaikutus. Vastaajat korostavat, että sitoutuminen kohdistuu asiakkaisiin ja potilaisiin. Kun sitoutuminen on mekaanista, merkitsee se heidän tulkinnassaan puutetta asiakkaan aidossa kohtaamisessa. He totesivat

myös, että tuolloin vuorovaikutuksessa jopa vältellään asiakasta tai potilasta.

Seuraava aineisto-ote kuvaa vastaajan kokemusta ja arviointia mekaanisesta sitoutumisesta. Työntekijä tulkitsee sen aiheutuneen työyhteisön heikosta toimivuudesta ja johtamiskulttuurista. Otteesta on havaittavissa, että sitoutuminen sisältää Morrowin (1993) luonnehtiman eettisen ulottuvuuden sekä Anttosen ja Zechnerin (2009) pohdinnan hyvästä hoivasuhteesta, jossa tavoitteena on että työntekijä ja asiakas voivat hyvin.

T: Nyt tää sitoutumisen heikkous, voisko sitä vielä kattoo, minkälaisia tekijöitä siellä oli?

K: Yksi hyvä esimerkki oli, että mulla oli tää oma asukas ja hänellä oli varaa hyvin paljon ja hänen omaiset sanoivat, että rahaa saa käyttää niin paljon kuin vaan pystyt hänen hyväksseen. Hän rakasti ratsastamista ja mä kävin hänen kanssaan ratsastamassa. Sitten tää meidän osastonhoitaja sanoi, että tää on liian kallista, kun me kuljettiin taksilla ja sitä ei saa tehdä. Se oli mulle niinku se, että ahaa mä en saa tehdä, vaikka omaiset sanoo. Hän niinku rajasi meidän elämää. Jos me mentiin esimerkiksi ostaan asukkaille vaatteita, niin hän laittoi siihen maksusitoumukseen mitä saa ostaa, eli mä en saanut omaa järkeä käyttää lainkaan. Se ahdisti ihan hirveesti. Mä ajattelin, että mä olin oikeestaan ainoa, joka välittää niiden hyvinvoinnista ja kun mua ei pätäkään enää kiinnostannu, niin aivan varmasti ne sisimmässään tunsivat ja vaitos.... Sen ihan perushoidon teki. Ei siinä ollut mitään mieltä siinä työssä... Sitä tekee kuin robotti. Sää teet sen, mutta se henkinen puoli rupee tottakai repeytyä ja on paha olla... Kukaan meistä ei varmaan loppujen lopuksi hakenut sairaalomaan siitä, että mä en jaksanut henkisesti. Aina löytyi fyysistä vaivaa ... (H. kehitysvammaistyöntekijä)

Vastaaja arvioi omaa rooliaan alistuvaksi ja vetäytyväksi. Hänellä ei ollut tarpeeksi valtaa päättää kokonaisvaltaisesti asiakkaan hyvinvoinnista eikä hän näin ollen voinut toteuttaa ammatillisuuttaan laadukkaasti. Kokonaisvaltaisen hoitamisen esti esimiehen tapa rajata työntekijän mahdollisuutta käyttää omaa persoonaansa työssään sekä vaikuttaa asiakkaan hyvinvointiin. Vaikutusmahdollisuuden puute on näin ollen Antilan ja Ylöstalon (2006) tutkimuksen mukaisesti aiheuttanut vastaajalle ristiriitaa työssä. Ristiriitaa lisäsi myös asiakkaan ja omaisten tarpeiden ja toiveiden vastakkaisuus työntekijän arkisen toiminnan kanssa. Kuormittavuuden keskiössä oli työnteki-

jän kokemus siitä, kuinka mahdollistettu tapa toimia työssä vaikutti asiakkaan hyvinvointiin sitä heikentäen. Kokemus osoittaa, että ei ainoastaan työntekijöiden, vaan myös asiakkaiden epäoikeudenmukainen kohtelu aiheuttaa kuormittavuutta työntekijälle. Henkistä kuormittavuutta seurasi työntekijän fyysiset oireet (vrt. Ahola ym. 2006), joita käytettiin sairaaloman perusteena. Vastaajan kokemus vahvistaa myös Baruch´n (1998) korostaman työnantajan ja työntekijän välisen luottamuksen ja vastavuoroisuuden suurta merkitystä hyvinvointityöhön sitoutumiselle ja työn laadulle. Sama luottamus hyvän hoidon suhteen tulisi olla myös asiakkaalla.

Kiireen ja liiallisen työ määrän on todettu olevan yhteydessä työn kuormittavuuteen (Karasek ja Theorell 1990, Rasimus 2007, Vuori ja Siltala 2007). Kiire tuli myös tämän tutkimuksen vastauksissa esille usein ja sen tulkittiin aiheuttavan stressioireita sekä eettisiä kriisejä työssä. Kiireen, kuormittavuuden ja eettisten kriisien yhteys alla olevan aineisto-otteen mukaan liittyy jälleen asiakkaan kohtaamiseen, työn laatuun sekä hoivatyön ammatillisuuteen. Vastaajan arvioinnin mukaan hyvinvointityön kokonaisvaltaisuus ja työntekijän kehittyminen asiakkaan kohtajana jää tällöin taka-alalle ja tilalle tulee työn nopea, mutta mekaaninen suorittaminen.

T: Onko se mekaaninen tekeminen hoiva-alalla haitallista sitoutumista?

K: No, mää halusin lähteä päivittäin mun kättilötyötäni kolme kuukautta. Tein sitä työtä siellä ja toisaalta se oli hirveen mielenkiintoista, mutta kyllä mää siitä kärsin, koska siellä ei sitä kohtaamista tullu niinku ollenkaan. Se meni semmoseksi mekaaniseksi, että piti tehdä noin ja noin. Mutta ihmisen psyykinen kohtaaminen, siitä ei tullu kuin semmonen räppäle vaan joskus. Sää et pysty hoitaan kokonaisvaltaisesti sitä äiti-vauva-paria tai koko perhettä.... Tän mekaanisen työn suorittaa nopeammin. Se on ihan se, että siellä oli niin kiire. (H. kättilö)

Kertoja arvioi itseään Meyer ym. (1993) sitoutumisen mallin mukaisesti innokkaaksi ammatillisesti sitoutuneeksi työntekijäksi. Hänelle kuormittavuutta aiheutti se, ettei työtä voinut toteuttaa laadukkaasti ja hyvin. Seurauksena oli työntekijän turhautuminen. Kokemus voidaan tulkita ristiriitaiseksi organisaatioon sitoutumiseksi, jossa organisaation olosuhteet ja työn piirteet eivät vastanneet työntekijän tarpeita ja odotuksia (vrt. Mäkikangas ym. 2005). Sitoutuminen voidaan

täten tulkita, samoin kuin Morrow (1993), vaakaammaksi ammattiin kuin organisaatioon.

Hyvinvointialan rakenteellisia tekijöitä sisältävä diskurssi käsittää hyvinvointityön yhteiskunnallisen makrotason, mikä vaikuttaa työn tekemisen ehtoihin. Tällä näkökulmalla varsinkin uran alkuvaiheessa olevat nuoret työntekijät tarkoittavat yhteiskunnassa vallitsevia arvoja ja hyvinvointityön arvostamista, julkisen sektorin säästötoimia palvelujärjestelmän ja organisaatioiden resurssien suhteen, hyvinvointityön palkkatasoa ja pätkätöyläisyyttä. Diskurssi vahvistaa Laineen ja työtovereiden (2006) sekä Kauppisen ja työtovereiden (2007) tutkimustuloksia siitä, että sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla työntekijät eivät koe riittävästi voivansa vaikuttaa näihin yhteiskunnallisiin rakenteisiin ja poliittiseen päätöksentekoon. Päiväkodissa työskentelevä nuori työntekijä arvioi seuraavassa otteessa sitä miten jatkuvat säästötoimet, huono palkkaus sekä hänen kokema alan yleinen heikko arvostus estävät työhön sitoutumista ja lisäävät työn kuormittavuutta muun muassa sairauspoissaolojen ja alhaisen työmotivaation muodossa. Samaan tulokseen on päätenyt Kirpal (2004) tutkiessaan vastaavien rakenteellisten tekijöiden vaikutusta sairaanhoidtajien ammatilliseen identiteettiin ja työhön sitoutumiseen.

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

Vastaaja kokee, että kovien arvojen yhteiskunnassa hyvinvointityötä ei arvosteta. Samoin hän kritisoi tehokkuusajattelun ja tulosvastuullisuuden nimissä (vrt. Kovalainen 2004, Henriksson ja Wrede 2008) toteutettavia sellaisia työn tekemisen ehtoja, jotka eivät riittävästi huomioi sosiaali- ja terveydenhuoltoalan vaativuutta ja yhteiskunnallista merkitystä. Heikko arvostus ja jatkuvat säästötoimet voivat pahimmillaan johtaa siihen, että avun tarvitsijoita ei muutoksissa huomioida riittävästi. Silva Tedre (2001) toteaaakin, että po-

liittisessä päätöksenteossa on aina kysyttävä ke-
neen kulloinkin huomio kiinnittyy ja kenen tar-
peista käsin päätöksiä tehdään.

Suhtautuminen määräaikaisiin työsuhteisiin
on aineiston työntekijöillä kaksijakoista. Toisaalta
pätkätyöläisyyttä ei koettu ongelmallisena tilan-
teissa, jossa nuori työntekijä vielä etsi omaa paika-
kaansa hyvinvointityön kentässä. Pätkätyöt toivat
tällöin lisää ammatillista kokemusta ja tuntemusta
erilaisista organisaatioista sekä valinnanvapautta
eri organisaatioiden välillä. Toisaalta kertojat
kokivat, että pätkätyöläisyys heikentää työnteki-
jän asemaa työyhteisössä ja uhkaa turvallisuutta
ja tulevaisuuden suunnittelua seuraavasti.

*Työsuhteet ovat pätkittäisiä ja lyhyitä eikä tu-
leva työura ole turvattu. Elämää eletään aina
seuraavaan työsopimukseen asti, jonka jälkei-
sestä tilanteesta ei ole tietoa. Minulle kuulu-
vat samat velvollisuudet, mutta oikeudet eivät
ole samat: vapaapäivät ja lomat eivät ole it-
sestään selvyyksiä, turvatusta taloudellisesta
tilanteesta puhumattakaan. (K. sairaanhoi-
taja)*

Vastaaajan arvio pätkätyöistä kohdistuu osallisu-
teen organisaatiossa ja epäoikeudenmukaiseen
asemaan työyhteisössä. Myös turvattomuus tä-
mänhetkisen ja tulevan taloudellisen tilanteen
suhteen huolettaa työntekijää. Kertomus vahvis-
taa Lehdon ja Sutelan (2008) työolotutkimuksen
vastaavia tuloksia pätkätyöistä.

Seuraukset kokemuksista, joissa työntekijät
eivät koe voivansa vaikuttaa hyvinvointityön yhe-
teiskunnallisiin rakenteisiin ja työn tekemisen
ehtoihin ovat hyvinvointipalveluiden organisa-
atioille ratkaisevia, mikäli suunnitelmat vaihtaa
alaa toteutuvat laajassa mittakaavassa. Rakente-
elliset tekijät vaikuttavat näin ollen työntekijöi-
den tulkinnoissa yksilöllisen kuormittavuuden
kautta niin organisaatioiden toimintaan kuin
myös koko hyvinvointityön palvelujärjestelmän
toimivuuteen.

JOHTOPÄÄTÖKSET

Työn kuormittavuutta on tutkittu laajasti kvanti-
tatiivisin tutkimusmenetelmin ja niiden avulla on
selvitetty muun muassa kuormittavuuteen vaikut-
tavia organisatorisia tekijöitä. Tässä tutkimukses-
sa tutkimusote on laadullinen. Tavoitteena oli
diskurssianalyysin keinoin määrittää, miten ker-
tojat kielen avulla merkityksellistävät ja tuottavat
diskursseja kuormittavan sitoutumisen kokemuk-
sista eri näkökulmista, ei pelkästään organisa-
ation näkökulmasta. Lisäksi tutkimus toi uutta

tietoa siitä, minkälaisia toisistaan eroavia kuor-
mittavan sitoutumisen diskursseja aineistosta löy-
tyi ja mitä seurauksia näillä erilaisilla diskursseil-
la kertojat tulkitsivat olevan. Tutkimuksessa hyö-
dynnettiin hoivan yhteiskunnallistumiseen liitty-
vää tutkimusta (esim. Henriksso ja Wrede 2004,
Anttonen ja Zechner 2009) sekä työolotutkimus-
ten tutkimustuloksia (esim. Laine ym. 2006,
Kauppinen ym. 2007, Lehto ja Sutela 2008).

Aineiston analysoinnin jälkeen merkitysdiskur-
ssit oli mahdollista kategorisoida näkökul-
mien sisällöllisten painotusten mukaan kolmeen
päädiskurssiin; liiallisen sitoutumisen diskurssiin,
mekaanisen sitoutumisen diskurssiin ja hyvin-
vointialan rakenteellisia tekijöitä sisältävään dis-
kurssiin. Taulukko 2 havainnollistaa tutkimuksen
keskeiset tulokset.

Liiallisen sitoutumisen diskurssissa työn kuor-
mittavuuden kokemiseen vaikuttavia yksilöllisiä
tekijöitä olivat työntekijän oma asenne työhön,
hänen elämäntilanteensa ja työuran vaiheensa.
Liiallisessa sitoutumisessa kertojat tulkitsivat
työn saavan ylikorostuneen aseman työntekijän
elämässä. Kokemattomuus uran alkuvaiheessa ja
sosiaalisen tuen puute vaikeissa tilanteissa puo-
lestaan uuvuttavat työntekijän. Tämä kuormitta-
van sitoutumisen ulottuvuus aiheutti kertojien
mukaan uupumisen lisäksi kyynistä ja välinpitä-
mätöntä asennoitumista asiakkaita ja työtä koh-
taan ja vaikutti näin ollen myös ammatilliseen
toimintaan ja työn laatuun. Liiallisesta sitoutumi-
sesta oli seurauksia myös koko työyhteisölle, sillä
se aiheutti Karazekin ja Theorellin (1990) kuva-
amia rooliristiriitoja organisaatiossa, sekaannusta
ja kaaosta valta-asemissa ja toimenkuissa.

Mekaanisen sitoutumisen diskurssissa organi-
satoriset tekijät nousivat esille kuormittavuutta
aiheuttavina työyhteisökokemuksina. Mekaani-
seksi luonnehdittu sitoutuminen ilmeni liukuhih-
natyyppisenä työskentelynä, jossa vuorovaikutus
asiakkaaseen tai potilaaseen jää vähäiseksi, jopa
vältteleväksi. Organisaatiossa ei tällöin ole vasta-
vuoroisuutta, sillä työnantajan ei koeta olevan
sitoutunut työntekijäänsä (Baruch 1998). Työy-
hteisössä vallitsee tuolloin luottamuksen puute
sekä toimintakulttuuri, jossa työntekijä ei voi vai-
kuttaa työhönsä tai käyttää persoonaansa työvä-
lineenä. Eettisesti ja ammatillisesti sitoutuneelle
työntekijälle työn muuttumisesta mekaaniseksi
seuraa työn henkinen kuormittavuus ja työmoti-
vaation lasku. Vastauksista ilmeni, että henkinen
kuormittavuus ilmaistiin työyhteisössä fyysisinä
oireina, minkä varjolla vetäydettiin sairauslomil-

Taulukko 2.

Tutkimuksen keskeiset tulokset

Diskurssi	Diskurssin sisältö	Tulkinta seurauksista
Liiallisen sitoutumisen diskurssi: korostuu työntekijän näkökulma	<ul style="list-style-type: none">* Työn merkitys liian suuri elämässä; uhrautuminen työlle* Kokemattomuus uran alkuvaiheessa ja sosiaalisen tuen puute* Elämänvaihe, jossa lapset ovat pieniä, vaatii rajojen vetämistä työn ja muun elämän välille* Henkilökohtaiset selvittämättömät vaikeudet omassa elämässä uuvuttavat myös työssä	<ul style="list-style-type: none">* Kyynisyyttä asiakkaita ja työtä kohtaan* Uupumusta* Ei tarpeeksi ammatillisuutta* Työn laatu heikkenee* Kuormittavuutta koko työyhteisössä epäselvien toimenkuvien ja rooliristiriitojen vuoksi* Ammatillisuuden hämärtyminen ja itsensä hoitaminen epäilyttävällä tavalla
Mekaanisen sitoutumisen diskurssi: korostuu organisaation toimimattomuuden näkökulma	<ul style="list-style-type: none">* Huonot vaikuttamisen mahdollisuudet työssä* Yhteisöllisyyden puute* Kiire* Johtamiskulttuuri, joka ei salli työntekijän persoonan käyttöä työssä eikä mahdollista pääsyä työn tavoitteisiin	<ul style="list-style-type: none">* Heikko sitoutuminen organisaatioon* Työn laadun heikentyminen* Vuorovaikutus ja asiakkaan kohtaaminen ei aitoa* Asiakkaan tarpeet ja työn kokonaisvaltaisuus eivät toteudu* Turhautuminen ja eettiset kriisit
Hyvinvointialan rakenteellisia tekijöitä sisältävä diskurssi: korostuu hyvinvointityön institutionalisoituminen ja työn tekemisen ehtojen näkökulma	<ul style="list-style-type: none">* Vaikuttamisen mahdollisuus yhteiskunnallisiin rakenteellisiin tekijöihin vähäistä* Vastaajien kokemus, ettei hyvinvointityötä arvosteta* Pätkätyöt	<ul style="list-style-type: none">* Sitoutumisen ja työmotivaation heikentyminen* Pohdintaa hyvinvointityöstä luopumisesta* Pätkätyöt monipuolistavat työkokemusta, mutta niiden koetaan myös eriarvoistavan työntekijöitä työyhteisössä

le. Laineen (2005) sairaanhoitajiin kohdistuneen tutkimuksen mukaan työn puutteelliset fyysiset olosuhteet vaikuttivat sitoutumiseen ja työhyvinvointiin niitä heikentäen. Tässä tutkimuksessa työyhteisön puutteelliset henkiset olosuhteet korostuivat kuormittavuutta lisäävinä ja sitoutumista vähentävinä tekijöinä. Ennen kaikkea kertojat kokevat ristiriitaisina tilanteet, joissa he vastuullisina työntekijöinä eivät voi tehdä kokonaisvaltaisesti ja ammatillisesti työtään niin hyvin kuin pystyisivät. Tästä syystä myös mekaaninen sitoutuminen vaikuttaa työn laatuun sitä heikentäen.

Hoivan yhteiskunnallistuminen ja uudet johtamis- ja hallinnointimallit ovat muotouttaneet sosiaali- ja terveydenhuoltoalan palvelujärjestelmän kehitystä ja vaikuttaneet hyvinvointityön ammatillisen toiminnan ehtoihin (Henriksson ja Wrede 2004, Kovalainen 2004, Anttonen 2009). Hyvinvointialan rakenteellisia tekijöitä sisältävässä diskurssissa korostuivat näkökulmina juuri hyvinvointityön yhteiskunnallisen makrotaso ja työn tekemisen muuttuneet ehdot. Hyvinvointityön yhteiskunnalliset rakenteelliset tekijät koettiin nuorten kertojien tulkinnoissa kuormittavuutta lisäävinä silloin, kun niistä seuraa epävarmuus työmarkkinoilla, huono alan arvostus ja epätasa-

arvoinen asema työyhteisössä. He kokivat myös, etteivät voi vaikuttaa näihin kuormittavuutta tuottaviin institutionaaliin tekijöihin. Työntekijöiden tuottamien merkitysten huomioiminen on tärkeää hyvinvointipalveluiden tulevaisuuden kannalta. Mikäli alan ja organisaatioiden houkuttelevuutta ei saada nostettua, saattavat koulutetut työntekijät päätyä vaihtamaan alaa.

Aineisto osoittautui tutkimuskysymysten kannalta rikkaaksi, sillä se toi monipuolisesti esille kuormittavan sitoutumisen erilaisia diskursseja ja niiden merkityksiä. Kielen diskurssianalyttinen analysointi tuotti uutta tietoa hyvinvointityön kuormittavuutta aiheuttavista kokemuksista sekä kuormittavuuden ja sen seurausten välisten suhteiden ymmärtämisestä. Kertomusten avulla pyritään yleensä tutkimuksissa saamaan kertojan ääni esille (Pietikäinen ja Mäntynen 2009), mutta tässä tutkimuksessa vastaajat nostivat myös asiakkaiden äänet esille tulkittaessaan työn heikentynyttä laatua tai ristiriitaitilanteita työntekijän, organisaation ja asiakkaiden toiveiden ja tarpeiden välillä.

Diskurssianalyttisessä tutkimuksessa tutkimusprosessin esittäminen aineiston keruusta tulosten raportointiin on osa tutkimuksen luotetta-

vuutta. Lähestymistavan mukaan tekstin ei oleeta kuvaavan faktuaalista totuutta vaan kielen monimerkityksisyyttä, minkä tulkinta on haaste. Kielen moniulotteisuuden tulkinnassa on keskeistä huomioida sen eri kontekstit, sillä puhe on aina yhteydessä johonkin. (Juhila ja Suoninen 1999) Tarkoituksenani ei ole esittää yksiselitteisiä totuusväittämiä, vaan kuvata tarkasti kuormittavan sitoutumisen merkityksiä valitussa teoreettisessa kontekstissa. Samoin tulkinnalliset päätte-

lyprosessit on esitetty mahdollisimman selkeästi, jotta lukija voi arvioida tutkimuksen uskottavuutta. Tulokset valottivat uudella tavalla työhön sitoutumisen moninaisia diskursseja, joita voidaan pitää hyvinvointityön keskeisinä ulottuvuuksina. Vastaaajien tulkintojen mukaan ulottuvuuksien haavoittuvuuden voidaan nähdä aiheuttavan sekä asiakkaille, työntekijälle että työyhteisölle kuormittavuutta.

Wallin O. Social and health care workers' interpretations about work commitment causing burden

Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti – Journal of Social Medicine 2010:47:266–278

The article uses discourse analysis to investigate how social and health care workers construct meanings and discourses about their experienced work commitment that causes burden. This article provides new information both about various discourses causing burdening commitment as well as the consequences resulting from these discourses, as interpreted by the respondents of this research. The study makes use of previous research on the institutionalisation of care work and of the quality of work life survey results on factors causing burden. After the data analysis, it

was possible to categorize the discourses into three main categories on the basis of content and the perspective used: A discourse of extreme work commitment, a discourse of mechanical work commitment and a discourse related to the structural factors of the social and health care field. The discourses can be interpreted as representing the core dimensions of social and health care work. If these dimensions are neglected, the consequences extend to the clients and patients as well as to the workers and work organizations.

KIRJALLISUUS

Ahola K, Kivistö S, Vartia M. (toim.) Työterveyspsykologia. Työterveyslaitos, Helsinki 2006.

Anttonen A. Hoivan yhteiskunnallistuminen ja politisoituminen. Teoksessa Anttonen A, Valokivi H, Zechner M. (toim.) Hoiva. Tutkimus, politiikka ja arki. Vastapaino, Tampere 2009, 54–98.

Anttonen A, Zechner M. Tutkimuksen lähestymistapoja hoivaan. Teoksessa Anttonen A, Valokivi H, Zechner M. (toim.) Hoiva. Tutkimus, politiikka ja arki. Vastapaino, Tampere 2009, 16–53.

Antila J, Ylöstalo P. Proaktiivinen toimintatapa julkisella ja yksityisellä sektorilla. Teoksessa Lehto A-M, Sutela H, Miettinen A. (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Tutkimuksia 244. Työmarkkinat. Yliopistopaino, Helsinki 2006, 95–120.

Baruch Y. The Rise and Fall of Organizational Commitment. Human Systems Management 1998:17:135–143.

Berger P, Lucmann T. Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Tiedonsosiologinen tutkielma. Suomentanut Vesa Raiskila. Gaudeamus, Helsinki 2005/1966.

Elo A-L, Feldt T. Johtaminen ja työyhteisön kehittäminen työhyvinvoinnin tukena. Teoksessa Kinnunen U, Feldt T, Mauno S. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus, Keuruu 2005, 311–331.

Erickson K, Pierce J. Farewell to the organization man – the feminization of loyalty in high-end and low-end service jobs. Ethnography 2005:6:283–313.

Galais N, Moser K. Organizational commitment and the well-being of temporary agency workers: A longitudinal study. Human Relations 2009:62:589–620.

Hakanen J. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos, Helsinki 2005.

Henriksson L, Wrede S. Hyvinvointityön ammattien tutkimus. Teoksessa Henriksson L, Wrede S. (toim.) Hyvinvointityön ammatit. Gaudeamus, Helsinki 2004, 9–19.

Henriksson L, Wrede S. Care work in the Context of a Transforming Welfare State. Teoksessa Wrede S, Henriksson L, Host H, Johansson S, Dybbroe B. Care Work in Crisis. Reclaiming the Nordic Ethos of Care. Studentlitteratur, Malmö 2008, 121–152.

- Hyvärinen M, Löytyniemi V. Kerronnallinen haastattelu. Teoksessa Ruusuvoori J, Tiittula L. (toim.) Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vorovaikutus. Vastapaino, Tampere 2005, 189–222.
- Joensuu S. Kaksi kuvaa työntekijästä. Sisäisen viestinnän opit ja postmoderni näkökulma. Jyväskylän Studies in Humanities 58. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä 2006.
- Juhila K, Suoninen E. Kymmenen kysymystä diskurssianalyysistä. Teoksessa Jokinen A, Juhila K, Suoninen E. Diskurssianalyysi liikkeessä. Vastapaino, Tampere 1999, 233–252.
- Julkunen R. Hyvinvointipalvelujen uusi politiikka. Teoksessa Henriksson L, Wrede S. (toim.) Hyvinvointityön ammatit. Gaudeamus, Helsinki 2004, 168–186.
- Julkunen R. Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)istä. Vastapaino, Tampere 2008.
- Karasek R, Theorell T. Healthy work: stress productivity, and the reconstruction of working life. Basic Books, New York 1990.
- Kauppinen T, Hanhela R, Heikkilä P, Kasvio A, Lehtinen S, Lindström K, Toikkanen J, Tossavainen A. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2006. Työterveyslaitos. Vammalan Kirjapaino Oy, Vammala 2007.
- Kinnunen U, Hätinen M. Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa Kinnunen U, Feldt T, Mauno S. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus, Keuruu 2005, 38–55.
- Kirpal S. Work identities of nurses: Between caring and efficiency demands. Career Development International 2004;3:274–304.
- Kivimäki M, Elovainio M, Vahtera J, Ferrie JE. Organizational justice and health of employees: prospective cohort study. Occup Environ Med 2003;69:27–34.
- Kovalainen A. Hyvinvointipalveluiden markkinointiminen ja sukupuolisopimuksen muutos. Teoksessa Henriksson L, Wrede S. (toim.) Hyvinvointityön ammatit. Gaudeamus, Helsinki 2004, 187–209.
- Laine M. Hoitajana huomennakin. Hoitajien työpaikkaan ja ammattiin sitoutuminen. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja C, 233. Turku 2005.
- Laine M, Wickström G, Pentti J, Elovainio M, Kaarlela-Tuomaala K, Lindström K, Raitoharju R, Suomala T. Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla 2005. Työterveyslaitos. Tampereen Yliopistopaino Oy-Juvenes Print, Tampere 2006.
- Lehto A-M. Työpainet ja kiirekokemukset. Teoksessa Lehto A-M, Sutela H, Miittinen A. (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Tutkimuksia 244. Työmarkkinat 2006. Yliopistopaino, Helsinki 2006, 249–274.
- Lehto A-M, Sutela H. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus. Multiprint, Helsinki 2008.
- Lundberg U. Influence on Paid and Unpaid Work on Psychophysiological Stress Responses of Men and Women. Journal of Occupational Health Psychology 1996;2:117–130.
- Meyer JP, Allen NJ, Smith CA. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. Journal of Applied Psychology 1993;78:538–551.
- Meyer JP, Herscovitch L. Commitment in the workplace. Toward a general model. Human Resource Management Review 2001;11:299–326.
- Molander G. Työtunteet – esimerkkinä vanhustyö. Työterveyslaitos. Helsinki 2003.
- Morrow PC. The Theory and Measurement of Work Commitment. Jai Press Inc, 1993.
- Mäkikangas A, Feldt T, Kinnunen U. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Kinnunen U, Feldt T, Mauno S. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus, Keuruu 2005, 56–74.
- Pesonen I. Esimiehen ja työntekijän välisessä keskustelussa on voimaa. Työelämän tutkimus 2005;2:92–106.
- Pietikäinen S, Mäntynen A. Kurssi kohti diskurssia. Vastapaino, Tampere 2009.
- Pusa O. Hyvinvointivaltion murros. Teoksessa Hämäläinen TJ. (toim.) Murroksen aika. Selviääkö Suomi rakennemuutoksesta? WSOY, Juva 1997, 111–129.
- Pöysä J. Positiointiteoria ja positiointianalyysi – uusia näkökulmia narratiivisen toimijuuden tarkasteluun. Teoksessa Hägg S, Lehtimäki M, Stenby L. (toim.) Näkökulmia kertomuksen tutkimukseen. Tietolipas 226. Suomen Kirjallisuuden Seura. Helsinki. Hansaprint direct Oy, Vantaa 2009, 314–343.
- Rantanen J, Kinnunen U. Työn ja perhe-elämän vuorovaikutus. Teoksessa Kinnunen U, Feldt T, Mauno S. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus, Keuruu 2005, 229–264.
- Rasmus M. Fyysinen ja henkinen turvattomuus lähihoitajuudessa. Teoksessa Vuori J. (toim.) Terveys ja johtaminen. WSOY, Helsinki 2007, 134–149.
- Riessman CK. Narrative Methods for the Human Sciences. Sage Publications, 2008.
- Suoninen E. Näkökulma sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen. Teoksessa Jokinen A, Juhila K, Suoninen E. Diskurssianalyysi liikkeessä. Vastapaino, Tampere 1999, 17–36.
- Tedre S. Hoivapalveluiden muutokset 1990-luvulla – Miten hoiva politisoidaan 2000-luvulla? Teoksessa hyvinvointivaltio organisoituu uudelleen – entä sukupuolijärjestelmä? Raportti seminaarista 9.5.2001. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tasa-arvo julkaisuja 2001:6. Hyvinvointivaltio ja tasa-arvo-jaosto. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta. Edita Oyj, Helsinki, 34–44.
- Wrede S, Henriksson L, Host H, Johansson S, Dybbroe B. Care Work and the Competing

Rationalities of Public Policy. Teoksessa Wrede S, Henriksson L, Host H, Johansson S, Dybbroe B. Care Work in Crisis. Reclaiming the Nordic Ethos of Care. Studentlitteratur, Malmö 2008, 15–37.

Vuori J, Siltala J. Työorientaatiot, hyvinvointi ja johtamistehtävät. Teoksessa Vuori J.(toim.) Terveys ja johtaminen. WSOY, Helsinki 2007, 162–189.

OUTI WALLIN

YTM

Tampereen yliopisto

Sosiaalitutkimuksen laitos