

**ELÄKKEELLE JÄÄNEIDEN TYÖFYSIOTERAPEUTTIEN
MIELEENPAINUVIMMAT TYÖMUISTOT**

Pro gradu -tutkielma

Anitta Mäkikyrö

Kasvatustieteiden tiedekunta

Aikuiskasvatustiede

Lapin yliopisto

Kevät 2018

Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Eläkkeelle jääneiden työfysioterapeuttien mieleenpainuvimmat työmuistot

Tekijä: Anitta Mäkikyrö

Koulutusohjelma/oppiaine: Aikuiskasvatus

Työn laji. pro gradu -työ x laudaturtyö liseniaattityö

Sivumäärä: 97+3

Vuosi: kevät 2018

Tiivistelmä: Pro gradu -tutkielmani tavoitteena on selvittää eläkkeelle jääneiden työfysioterapeuttien mieleenpainuvimpia työmuistoja. Tutkin, että millaisia heidän työmuistonsa ovat ja mihin asioihin ne liittyvät. Keräsin työmuistoja kirjoitelmien (n=8) avulla. Teoreettinen viitekehykseni työssäni on muistiin ja muistamiseen liittyvät teoriat sekä työhyvinvointitutkimus. Olen ensimmäiseltä ammatiltani työfysioterapeutti, joten hyödynsin myös omaa taustaani muistelemalla työtä kirjoitelman laatijoiden rinnalla. Tutkimukseni on laadullinen tutkimus, jossa kirjoitelmat olen analysoinut lähilukemisen metodilla. Analyysissa kirjoitelmat luetaan useita kertoja, yhä syvällisemmin ja syvällisemmin huomioiden jokaisella lukukerralla niistä eri asioita ja yksityiskohtia. Analyysin perusteella voidaan havaita, että eläkkeelle jääneiden työfysioterapeuttien työmuistot liittyivät omiin asiakkaisiin, työorganisaatioon, omaan oppimiseen ja työn arvoon. Lisäksi työmuistoissa tuli esille työfysioterapeutin ominaisuuksiin ja työfysioterapiatyön sujuvuuteen kuuluvia asioita. Tuloksena oli, että työfysioterapeutin oman työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työfysioterapeutin tiedot, taidot, osaaminen ja työn sisältö tunnetaan sekä hänen asiakkaidensa että asiakasyrityksensä keskuudessa, ja erityisesti hänen omalla työpaikallaan. Tunnettuus lisää työn arvoa, joka vuorostaan tuo tunteen siitä, että henkilö tekee tärkeää työtä. Työmuistoja tutkimalla voidaan edistää edelleen työssä olevien henkilöiden työhyvinvointia. Ihmisillä tulisi olla mukavia muistoja muisteltavaksi jäätyään eläkkeelle työstään.

avainsanat: työmuisto, työmuistokirjoitelma, työhyvinvointi, työfysioterapeutti

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi X

Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi X

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	5
2 AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA	8
3 TYÖELÄMÄ JA TYÖHYVINVOINTI	13
4 MUISTAMINEN.....	18
4.1 Muisti	18
4.2. Muistot.....	24
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	30
5.1 Tutkimuskysymykset	30
5.2 Aineisto.....	31
5.2.1 Työfysioterapeutit muistelijoina	33
5.2.2 Muistelijoiden toimintakenttä	36
5.3 Aineiston analyysi.....	38
6 TUTKIMUSTULOKSET.....	41
6.1. Mieleenpainuvimmat työmuistot	41
6.1.1 Asiakasyritykset ja omat asiakkaat	43

6.1.2 Oma esimies ja työkaverit	54
6.1.3 Kouluttautuminen ja työssä oppiminen.....	58
6.1.4 Oman työn arvo.....	60
6.2 Tulosten yhteenveto ja johtopäätökset.....	63
6.3 Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden arviointi	68
7 POHDINTA.....	72
7.1. Muistojen merkitykset työhyvinvoinnille.....	72
7.2 Työhyvinvoinnin kehittäminen ja työterveyshuolto	77
7.3 Työmuistot ja työhyvinvointi jatkotutkimuksen kohteena	79
LÄHTEET	82
LIITTEET.....	98
Liite 1 Kirjoitelmapyyntö	
Liite 2 Pyyntö Työfysioterapeutit ry:lle	

1 JOHDANTO

Työikäisenä ne, joilla töitä on, ovat ison osan ajastaan työyhteisöissään. Siellä voi muun muassa tuntea kuuluvansa johonkin ryhmään, työ tuo tunteen pystyvyydestä ja omasta tarpeellisuudesta ja työssä voi toteuttaa itseään. Työ rakentaa myös identiteettiä. Työmuistoja on mahdollista kertyä pitkältä ajalta: osa muistetaan kauan ja osa halutaan kenties vain unohtaa. Työmuistot ovat merkittäviä elämämme muistoja.

Pro gradu -työssäni jatkan kandidaatin työssäni aloittamaani muistojen tutkimista (Mäkikyrö 2017). Hyödynnän tutkimuksessani pitkää työkokemustani työterveyshuollosta. Olen ensimmäiseltä ammatiltani työfysioterapeutti. Työskentelin ennen yliopisto-opintoja yritysten yhteisellä työterveysasemalla työterveyshuollon ammattilaisten ja asiakasyritystemme yrittäjien ja heidän henkilöstönsä parissa lähes 25 vuotta. Jossain vaiheessa havahduin, että olen alkanut yhä useammin muistella oman työuraani ja sen aikana tapahtuneita asioita. Tästä heräsi kiinnostukseni työmuistoja kohtaan.

Kohderyhmäksi valitsin eläkkeelle jääneet kollegat, työfysioterapeutit. Tutkimusaineistonani ovat eläkkeelle vuosina 2003–2017 jääneiden työfysioterapeuttien mieleenpainuvimmat työmuistot. Pyysin heiltä aiheestani kirjoitelmia (Ks. liite 1 Kirjoitelmapyyntö). Tutkimuksessani selvitän, että millaisia heidän työmuistonsa ovat ja mihin ne liittyvät, sekä kartoitan mitä työhyvinvointia edistäviä asioita niistä ilmene

Työmuistoja on Suomessa tutkittu jonkin verran. Muistoja on tallennettu esimerkiksi erilaisten keruukilpailujen avulla. Myös useat eläkeläisjärjestöt ovat tallentaneet yrityshistorian ohessa yrityksessä työskennelleiden työntekijöiden muistoja. Tieteellisen tutkimuksen aiheina eri toimialojen työmuistot ovat melko harvinaisia. Työhyvinvointia sen sijaan on tutkittu laajasti ja usein niissä on keskitytty ongelmiin. Tässä tutkimuksessa tutkin työmuistoja työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta. Työelämää pyritään kehittämään maassamme erilaisin työelämähankkein, ministeriön strategioin ja työhyvinvointipolitiikalla. Yksi työelämän kehittämisen osa-alueista on työhyvinvointi ja sen lisääminen sekä kehittäminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011; Työelämä 2020b; Työ- ja elinkeinoministeriö.)

Työni alussa kerron tutkimusaiheistani sivuavista aiemmista tutkimuksista. Teoriaosuudessa käsittelem työhyvinvointia, työfysioterapeutteja ja työfysioterapiaa. Lisäksi käyn lävitse muistin rakennetta, muistamista ja autobiografista muistia. Niiden kautta avautuu, että miten muistot ihmisillä syntyvät.

Työmuistoja analysoin Jyrki Pöysän kuvaileman lähilukemisen mukaisesti. Siinä analysoitava teksti luetaan moneen kertaan aina vain syvällisemmin ja jokaisella uudella lukukerralla aineistosta huomioidaan eri asioita ja uusia yksityiskohtia. Jokainen tekstiin paluukerta syventää tulkintaa. Pöysä korostaa, että lähiluennassa tulkitaan sekä tekstiä että näkökulmaa. (Pöysä 2015, 30–31.)

Analyysissa kommentoin omalla asiantuntijan kokemuksellani työtä eläkkeelle jääneiden kollegoideni rinnalla. Työmuistoista poimimiini aineistokatkelmiin olen liittännyt omia kommenttejani sekä asiantuntijoiden ja tutkijoiden huomioita, jotka liittyvät erityisesti työhyvinvointiin ja sen edistämiseen. Tyylini analyysissa on keskusteleva.

Tutkimuksellani pyrin lisäämään tietoa työmuistoista ja niiden hyödyntämisestä työhyvinvoinnin edistämiseksi.

2 AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA

Tähän lukuun olen koonnut muutamia työmuistoista ja työhyvinvoinnista tehtyjä tutkimuksia. Työmuistoja on Suomessa tutkittu jonkin verran. Erilaiset eläkeläisjärjestöt ovat tallentaneet yrityshistorian ohessa yrityksessä työskennelleiden työntekijöiden muistoja.

Tieteellisen tutkimuksen aiheina eri toimialojen työmuistot ovat melko harvinaisia. Niitä ovat tutkineet esimerkiksi Päivi Petrelius (2005) ja Kirsi-Maria Hytönen (2014). Hilikka Dufva (2012) on tarkastellut eläkkeelle jääneitä henkilöitä. Työhyvinvointia puolestaan on tutkittu laajasti. Usein niissä on keskitytty ongelmiin ja selvitetty muun muassa, että mitkä tekijät heikentävät työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin osalta otan esille työhyvinvoinnin edistämiseen liittyviä tutkimuksia.

Koulu- ja opettajamuistoja on tutkittu runsaasti. Myös sodat ovat aina kiinnostaneet tutkijoita ja sotamuistoista onkin tehty paljon tutkimuksia. Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran (SKS) järjestämien keruukilpailujen avulla on tallennettu monenlaisia muistoja. Seura on 2000-luvulla yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa tallentanut eri ammattialojen työhön liittyviä muistoja. Monet niistä ovat liittyneet nimenomaan hoito- ja terveydenhuoltoalaan. (SKS 2017a; SKS 2017b.)

Hoitotyön muistot -teos (2000) käsittelee apu-, perus-, sairaan- ja ylihoitajien sekä kättilöiden ja diakonissojen muistoja työstään vuosilta 1920–1930. Nämä muistot Suomalaisen Kirjallisuuden Seura keräsi yhdessä kymmenen järjestön kanssa.

(Tahvanainen & Nirikko 2000.) Miina Sillanpää säätiön kanssa Seura teki teoksen *Kotiapulaiset – muistoja sadan vuoden ajalta* (Kilkki 2006). *Laboratoriotyön muistoja* (2008) - julkaisun he laativat yhdessä Bioanalytikkoliiton kanssa (Hako 2008). Lääkäriseura Duodecimin kanssa valmistui julkaisu *Lääkäriyön muistoja* (Pasternack, A., Ruokonen, T. & Ståhls-Hindsberg, M. 2006.)

Useat eläkeläisyhdistykset ovat koonneet muistelmateoksia työstä ja työpaikoista. Sellainen on esimerkiksi teos *Rautaiset vuodet* (2007), joka kertoo Rautaruukki - yrityksen historiasta sisältäen myös työntekijöiden muistelmia (Syrjäpalo & Laaka 2007). Olli Säynäjäkangas on toimittanut kirjan *Pyörteistä voimaa – historiikki Kemijoesta* (2013). Siinä muun muassa Kemijoki Oy:n entiset työntekijät kertovat työmuistoistaan liittyen Kemijoen vesistön vesirakentamiseen. (Säynäjäkangas 2013.)

Väitöskirjoissa muistoja on tutkittu viime vuosina jonkin verran. Petrelius tutki väitöskirjassaan *Sukupuoli ja subjektiivisuus* (2005) nais-sosiaalityöntekijöiden muistojen kautta heidän subjektiivisuuden rakentumista työssään. Muistoja hän oli kerännyt muun muassa muisteluryhmän avulla ja sosiaalityötä opiskelemaan hakeutuneilta opiskelijoilta. Lähteinään hänellä olivat kirjoitelmat, esseet ja haastattelut. Tuloksissaan hän mainitsee, että sosiaalityössä toimintakentät ovat sukupuolista vapaata aluetta ja, että niissä sosiaalityön ammattilaiset ovat sukupuoleettomia toimijoita. Lisäksi hän mainitsee, että ammattiretoriikka sosiaalityössä on näennäisesti sukupuolineutraalia, sillä ammatillisuutta, asiantuntijuutta ja tietoa määrittelevissä puheissa on piilossa sukupuolierotteluja ja hierarkioita. (Petrelius 2005.)

Hytösen (2014) väitöskirja, *Ei elämäni lomina mahtunut* (2014), on naisten muistelukerrontaa palkkatyöstä talvi- ja jatkosotien sekä jälleenrakennuksen aikana. Tutkimuksensa kohteena olivat naisten kokemukset ja muistot 1940- ja 1950-lukujen kaupunkien työpaikoista. Aineistonsa oli keruukilpailuilla ja -kyselyillä saadut kirjoitukset sekä useisiin arkistoihin tallennetut kirjoitukset ja haastattelut. Lisäksi hän

tutki kyseisen ajankohdan naistenlehtien keskustelua naisten työssäkäynnistä. Hytösen mukaan tutkimus kuvaa naisten päivittäistä työtä sotien aikana, sukupuolen merkitystä sekä työn ja sota-ajan muistelemisen tapoja. Tutkimuksensa täydentää arjen kokemusten kautta sota-ajan tapahtumien historiaa. (Hytönen 2014.)

Eläkkeelle siirtyneistä henkilöistä on ollut kiinnostunut Dufva. Hänen vuoden 2012 väitöskirjassa, *Eläkkeelle siirtymisen kynnyksellä – eläkkeellesiirtymisilmiön monitasoinen tarkastelu*, selvitettiin muun muassa aikaiseen eläkkeelle siirtymiseen ja työssä pidempään jatkamiseen liittyviä asioita. Lisäksi siinä käsiteltiin eläkkeelle siirtyneiden kokemuksia. Aineistona olivat poliittishallinnolliseen ohjaukseen liittyvät materiaalit, jotka hän keräsi valtakunnallisista kehittämis- ja toimenpidesuunnitelmista. Lisäksi hän hankki tietoa lomakekyselyin Terveystieteiden tutkimuskeskus ry:n sairaan-, osaston- ja ylihoitajilta sekä terveystieteiden akateemisilta johtajilta ja asiantuntijoilta. Tulokseksi saatiin, että aikaisempaa eläkkeelle jäämistä selittävät muun muassa varallisuus, halu saada aikaa sekä perheelle että harrastuksiin sekä puolison eläköityminen. Työssä yli 63-vuotiaana jatkamiseen vaikuttivat esimerkiksi hyvä terveys, osaaminen, kannustava työilmapiiri ja hyväksi koettu johtaminen. Eläkkeelle siirtyminen koettiin yksilöllisenä sopeutumis- ja kypsyminenprosessina. (Dufva 2012.)

Ikääntyvät työntekijät ja työhyvinvointi: 45–64 -vuotiaiden työssäjaksamiskokemuksia (2017) on Tuula Erikssonin väitöstutkimus. Siinä hän eritteli erään moniammatillisen yhteisön henkilöstön jaksamista ja hyvinvointia edistäviä tekijöitä. Tuloksena oli, että mieleiseksi koettu työ, yhteisön tukitoimet ja henkilökohtaiset keinot ja persoonallisuusominaisuudet edistivät jaksamista ja hyvinvointia. Merkityksellisiä tekijöitä työssä nimettiin olevan tiimityö ja vertaisten tuki. Niiden koettiin edistävän oppimista ja omaa kasvua työssä sekä korvaavan kiireen vuoksi vähentyneen muun sosiaalisen kanssakäymisen. (Eriksson 2017.)

Työhyvinvoinnin kehittäminen osallistavilla menetelmillä (2013) on toimintatutkimus, jonka avulla saatiin uutta tietoa osallistavien kehittämismenetelmien yhdistämisestä

työhyvinvoinnin edistämiseen sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työyhteisöissä. Siinä luotiin myös työhyvinvoinnin kehittämismalli, jolla pyritään edistämään työyhteisöissä muun muassa yhteistyötä ja -henkeä sekä oppimista. Tuloksissa todettiin, että mallin toteuttamista arjessa haastavat muun muassa ajan löytyminen kehittämistyölle ja esimiehen vastuu kehittämistoiminnan ylläpitämisestä työorganisaatiossa. (Jääskeläinen 2013.)

Janne Sinisammal tutki neljän käytännön esimerkin avulla työhyvinvointia. Kolmeen niistä osallistui työyhteisön henkilöstö ja yksi oli asiantuntijoiden haastatteluihin perustuva. Tutkimuksen mukaan työhyvinvoinnin keskeiset osatekijät ovat työntekijä, lähityöyhteisö, työ, johtaminen ja työyhteisön ulkopuoliset tekijät. Työhyvinvointiin liittyvät tekijät pitäisi johdon osata tasapainottaa. Tutkimuksessa luotiin myös työhyvinvoinnin johtamisen malli. (Sinisammal 2011.)

Paul Schulten ja Harri Vainion Ohiossa tekemässä tutkimuksessa *Well being at work* (2010) todetaan, että hyvinvoinnilla on vaikutusta terveyden ohella myös työhön ja elämään liittyvään tyytyväisyyteen. Kirjallisuuteen ja alan konferenssiin perustuvassa tutkimuksessa he esittelevät mallin, jossa yhdistyvät työvoiman hyvinvointi, koko väestön hyvinvointi ja tuottavuus. Mallissa työvoiman terveyteen vaikuttaviksi tekijöiksi nimetään henkilön oman terveys, työperäiset uhat, ympäristö- ja työyhteisötekijät, sosioekonominen asema ja väestötieteelliset tekijät. Tuottavuus kuvataan jakautuvan yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan tuottavuuksiin. (Schulte & Vainio 2010.)

Terveyteen ja yksilöihin kohdistuvien interventioiden ohella on tärkeää kiinnittää huomiota organisatorisiin ja yhteiskunnallisen tason tekijöihin. Edelleen havainnoidaan liikaa työn negatiivisia puolia ja unohdetaan työn myönteiset puolet. Myönteisinä hyvinvointiin vaikuttavina puolina olivat muun muassa työtulot ja työntekijän sitoutuminen, kasvu ja oppiminen. (Schulte & Vainio 2010.)

Työfysioterapeutit ry:n hallituksen pitkäaikaisena jäsenenä (10 vuotta) ja lehden päätoimittajana (8 vuotta) toimineen Sirpa Rauas-Huuhtasen mukaan työfysioterapeuttien tekemää työfysioterapiatyötä on tutkittu melko paljon. Aiheina niissä ovat olleet muun muassa tuki- ja liikuntaelinsairauksiin, ergonomiaan ja kuntoutukseen liittyvät aiheet. Työfysioterapeutit ry on lisäksi toteuttanut vuosien varrella monia jäsenkyselyjä. Vuosien 2001 – 2015 aikana toteutetuissa kyselyissä on jäsenistöltä muun muassa tiedusteltu työfysioterapeuttien työsuhde- ja työpaikkatietoja, työn sisältöä, koulutustarpeita ja työn muutoksia. (Rauas-Huuhtanen 2018.) Näissä tutkimuksissa tai kyselyissä ei kuitenkaan ole selvitetty työfysioterapeuttien työhyvinvointia.

3 TYÖELÄMÄ JA TYÖHYVINVOINTI

Työelämämme on kautta vuosikymmenten ollut jossakin muutoksessa. Nykymuutokset näyttävät vaativan erityisesti, että työntekijä työhön liittyvine odotuksineen muuttuu samalla vauhdilla kuin mitä työelämäkin. Tiina Saari mainitsee, että työelämämme koetaan nykyään ennakoimattomaksi ja työn jatkuvuus, tulevaisuus sekä turvallisuus epävarmaksi. (Saari 2015, 146.) Tiina Soinisen mukaan viimeisen parinkymmenen vuoden aikana työelämään liittyvissä tutkimuksissa esillä ovat olleet työn pirstaloituminen, työsuhteiden muuttuminen epätyypilliseksi ja henkilöstön kokemaa turvattomuus. Työsuhteiden määräaikaisuus ja epävarmuus työmarkkinoilla on lisääntynyt. Nyt Suomessa halutaan työn muutoksissa olevan dynamiikkaa ja toiminnassa mahdollisuuksia lisätä talouskasvua. (Soininen 2015, 231, 235.)

On laskettu, että Suomessa euromääräiset kulut työhyvinvointiin liittyvistä menoista ovat vuodessa noin 41 miljardia. Kulut koostuvat seuraavista euromääriltään noin arvioituista kuluista: sairauspoissaolot seitsemän miljardia, ennenaikaiset eläkkeet 18 miljardia, työtapaturmat kaksi miljardia. Lisäksi alisuoriutumisesta, esimerkiksi sairauden takia, aiheutuva tuottavuuden alentuma on seitsemän miljardia sekä terveyden- ja sairaanhoitokulut myös seitsemän miljardia. Tämä 41 miljardia on huonosti hoidetun työhyvinvoinnin menoja. (Kauppinen ym. 2013, 12–13.)

Vertailun vuoksi todettakoon, että Suomen valtion budjetin arvioidaan vuonna 2018 olevan 52,7 miljardia euroa (Valtioneuvosto 2017). Niin kuin edellä on havaittavissa, rahallinen menetys huonosti hoidetusta työhyvinvoinnista on valtava puhumattakaan

numeroiden takana mahdollisesti olevasta inhimillisestä kärsimyksestä kuten kivuista, säryistä, ja mielihahasta. Kauppinen ym. toteavat, että Suomessa työhyvinvoinnin edistämiseen käytetään noin kaksi miljardia euroa vuodessa. Tästä summasta iso osa menee koulutuksiin ja työterveyshuollon kuluihin. Pienet panostukset työhyvinvointiin myös tuottavat vain pieniä parannuksia. (Kauppinen ym. 2013, 12, 14.) Jotta hyödyt olisivat suuremmat, tulisi työhyvinvointiin panostuksenkin olla suurempi.

Työhyvinvoinnin määritelmä

Työterveyslaitos korostaa määrittelyssään, että työhyvinvointi on turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä. Lisäksi se on työtä, jota ammattitaitoiset henkilöt ja työyhteisöt tekevät organisaatiossa, joka on hyvin johdettu ja, jossa työskentely koetaan mielekkääksi, palkitsevaksi ja kunkin omaa elämäntilannetta tukevaksi. Työhyvinvointi vaikuttaa positiivisesti työn tuottoihin ja asiakastyytyväisyyteen, sekä työntekijöiden pieneen vaihtuvuuteen, poissaoloihin ja työtapaturmiin. (Työterveyslaitos.)

Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin pitkälti samankaltaiseksi kuin Työterveyslaitos. Lisäksi ministeriö korostaa motivoivan johtamisen ja työyhteisön ilmapiirin merkitystä työhyvinvointia lisäävinä tekijöinä. Heidän mukaansa hyvinvoinnin lisääntyminen lisää sitoutumista työhön. (Sosiaali- ja terveysministeriö.)

Kaj Husman tuo esiin, että työhyvinvointi on alkujaan työpsykologian käsitteestä ”well being at work” tuleva termi. Työhyvinvointi on työpaikkojen ja niiden henkilöstöhallinnon tai työsuojeluorganisaatioiden sekä työterveyshuollon yhteistoimintaa. Tällä työhyvinvointitoiminnalla pyritään edistämään ja ylläpitämään työkykyä sekä tukemaan työssä jatkamista. Husmanin mukaan työhyvinvointi on nyt noussut painokkaasti esille erityisesti työurien pidentämisen tavoitteissa. Lisäksi

työhyvinvointiin liittyvät myös henkilön omat elintavat ja sitä myöden elintapasairaudet kuten muun muassa diabetes ja alkoholisairaudet. (Husman 2010, 60.)

Valtakunnalliset hankkeet ja linjaukset

Työelämässä tärkeiksi koetut asiat ansaitsevat arvoisensa huomion. Suomessa on meneillään useita valtakunnallisia hankkeita, joilla halutaan kiinnittää huomiota työelämän kehittämiseen, työpaikkojen menestymiseen, työllisyyden lisääntymiseen sekä työhyvinvoinnin edistämiseen. Näihin edellä mainittuihin asioihin kuuluvat muun muassa johtamiseen, muutokseen ja työntekijän arvostukseen sekä työntekijän tukeen liittyvät asiat. Näistä vuorostaan juontuvat sitten työntekijöiden työkykyyn, jaksamiseen ja työssä jatkamiseen vaikuttavat seikat. Seuraavaksi kuvaan näistä valtakunnallista hankkeista kahta, joissa työhyvinvointi on huomion kohteena.

Työelämä 2020 -hanke pohjautuu vuoden 2012 työelämästrategiaan. Hankkeeseen on haastettu mukaan kaikki työpaikat toimialasta ja suurusluokasta välittämättä. Tavoitteena on, että tulevaisuudessa uudistumisen ja kehittämisen kulttuuri on työpaikoilla yhä yleisempää. Toiminnassa tavoitellaan myös avoimuutta, vuorovaikutteisuutta, yhteistyötä, hallittavuutta ja ennakoitavuutta. Erityisesti korostetaan yhteistoimintaa ja henkilöstölähtöisyyttä. Lisäksi nimetään, että uuden teknologian käyttö sekä tasokas johtaminen tuottavat uusia työpaikkoja. Hankkeessa korostetaan, että terveys, hyvinvointi, osaaminen, yhteistyö ja innovointi ovat työpaikan menestystekijöitä. Hankkeen päämääränä ovat työllisyyden, työelämän laadun, työhyvinvoinnin sekä työn tuottavuuden lisääntyminen. Visiona on, että Suomessa on Euroopan paras työelämä vuonna 2010. (Työelämä 2020b; Työelämä 2020c; Työ- ja elinkeinoministeriö.)

Edellä kuvatun hankkeen Työhyvinvointi ja terveys -osiossa mainitaan esimerkillisen eli niin sanotun edelläkävijätason yrityksen työhyvinvoinnin edistämisen keinot. Ne ovat

johtamiseen, muutoksen toteuttamiseen, työhön ja ympäristöön, palkitsemiseen, arvostuksen näyttämiseen, tuen antoon ja yhteistyöhön kuuluvia asioita. Työpaikan tilanteen niin sanotussa tarkistuslistassa työympäristöllä on merkittävä rooli. Huomion saavat erityisesti työntekijöiden työkykyyn, työssä jaksamiseen ja työssä jatkamiseen vaikuttaminen. (Työelämä 2020a.)

Sosiaali- ja terveysministeriö on vuonna 2011 vahvistanut sosiaali- ja terveyspolitiikan strategian nimeltään *Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020*. Siihen on kirjattu työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset 2020. Erityishuomio on työympäristöön ja työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. Molemmissa hankkeissa korostetaan, että terveys, turvallisuus ja hyvinvointi ovat keskiössä. Lisäksi ministeriö korostaa, että kaikilla työpaikoilla jokaisella työntekijällä on niihin oikeus. Ministeriön strategiassa todetaan myös, että hyvässä työssä ja hyvällä työpaikalla kohtelu on oikeudenmukaista, yhteisiä arvoja noudatetaan ja työtä tehdään luottamuksen, yhteistyön ja tasa-arvon ohjaamana. Johtamisen ja esimiestyön tulee olla hyvää ja työn mielekästä ja mielenkiintoista. Lisäksi työ ja muu elämä tulee työpaikoilla olla yhteen sovitettavissa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 5.)

Maassamme toteutettavalla työhyvinvointipolitiikalla tavoitellaan sitä, että työssä jatketaan pidempään. Jotta tämä toteutuu, pitää parantaa sekä ihmisten kykyä että halua työntekoon sekä työnteon mahdollisuuksia. Työssä pitää edistää yksilön terveyttä ja työ- ja toimintakykyä sekä hyvinvointia. Sosiaali- ja terveysministeriö ilmoittaa tavoitteeksi, että vuoteen 2020 mennessä olemme töissä kolme vuotta pidempään kuin nyt. Ministeriön julkaisussa todetaan, että tuohon tavoitteeseen pääsy vaatii monia erityisesti terveyteen ja turvallisuuteen liittyviä toimia. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 6.)

Mietin tässä yhteydessä, että onko työmuistoja tutkimalla mahdollista löytää edellä listattujen asioiden lisäksi muita keinoja päästä näihin kuvattuihin tavoitteisiin. Kuten on havaittavissa nämä kaikki edellä kuvatut asiat, hankkeet ja työhyvinvointipolitiikka,

pyrkivät kaikki yhteiseen hyvään työelämään. Yksi osa-alue näistä on työhyvinvoinnin lisääminen ja kehittäminen. Eläkkeelle jääneiltä työfysioterapeuteilta saamissani työmuistokirjoitelmissa kiinnitän huomiota siihen, että nostetaanko niissä omaan työhyvinvointiin liittyvät asiat esille ja, miten ne mahdollisesti tulevat näkyville työhyvinvoinnissa ja työn kuormituksessa.

4 MUISTAMINEN

4.1 Muisti

Seuraavissa kappaleissa käsittelen muistia ja sen rakennetta sekä muistamista. Niihin tutustuminen auttaa ymmärtämään paremmin myös työmuistojen syntymistä. Työmuistojen synty ei poikkea muiden muistojen syntyprosesseista.

Muistia tarvitaan koko ajan. Sinne säilötään tietoa, taitoja, kokemuksia ja tunteuksia. Muistin avulla niitä voidaan sitten kerrata, muokata ja palauttaa mieleen. Myös unohtaminen on muistin toimintaa. Muisti liikuttaa ajassa: muistetaan asioita menneestä, tästä hetkestä ja tulevasta. Muistin toiminnot liittyvät kiinteästi mielen sisältöön; tarkkaavaisuuteen ja aistien kautta tuleviin havaintoihin ja niiden tulkintaan. Lisäksi muistitoiminnot liittyvät kielen tai mielikuvien varassa tapahtuvaan ajatteluun ja päätöksentekoon. (Kallio, Hokkanen, Hietanen & Hänninen 2015, 86–87.)

Douwe Draaisman (2011) mukaan muistin lajeja on monia. Jotkut luokittelevat mieleen jääneet tiedot aistien mukaan tallentuviksi. Toiset korostavat tallennetun tiedon ominaisuuksia kuten esimerkiksi tieto-, liike- tai kuvamuistia. Osa nimeää muistin osat tiedon säilymisen keston mukaan lyhyt- ja pitkäkestoiseen muistiin. Jokaisella

muistilajilla on tietyt säännöt ja ominaisuudet. Esimerkiksi tietyn sanan merkitys on muistissamme eri tavalla kuin esimerkiksi ajamisen jalkaliikkeet. (Draaisma 2011, 9.)

Muisti jaetaan usein viiteen osaan: motoriseen, sensoriseen, musikaaliseen, geneettiseen ja historialliseen muistiin. Motorinen muisti ilmenee liikkeissä ja opituissa motorisissa toiminnoissa ja sensorinen muisti sisältää näön, kuulon ja haju-, tunto- ja makuaistien kokemukset. Musikaalinen muisti sisältää motorisen, paikallis-, näkö- ja kuulomuistin. Geneettinen muisti on sopeuttaa meidät ympäristöön ja historiallinen muisti liittyy koko kansankunnan yhteisiin muistoihin. (Lehtovuori 2010, 2.)

Tutkimuksissa on todettu, että kyky muistaa on perusta ajattelukyvyille. Lehtovuoren mukaan muisti on muodostamassa identiteettiä sekä tiedostettua ja tiedostamatonta maailmaa. Muistin avulla aivot hyödyntävät aikaisemmin koettua ohjaamaan tulevaa toimintaa. (Lehtovuori 2010, 6–7.) Ilkka Niiniluodon mukaan muistilla on kyky tallentaa vaikutelma tai mielikuva, joka muistuttaa alkuperäistä aistimusta. Muistilla on lisäksi kyky tuoda tuo myöhemmin mieleen. (Niiniluoto 2014a, 11–12.) Muisti jumiutuisi kokonaan, ellei asioita kyettäisi unohtamaan. Esimerkiksi tarjoilijan pitää unohtaa tilaus, kun on sen hoitanut ja näin hän saa muistiinsa tilaa. Jos menetämme muistin, meidän koko elämämme, identiteettimme sekä persoonamme tieto taitoine ja kokemuksine katoavat. (Kalakoski ym. 2002, 78–79, 104.) Virpi Kalakoski (2014, 15) korostaa, että ilman muistia kadottaa itsen, läheiset, ympäristön ja koko arki käy mahdottomaksi.

Osa työfysioterapeuttien työmuistoista on todennäköisesti pitkän uran, ja siten myös suuren määrän työmuistoja sisältäneen uran, tehneillä eläkkeelle jääneillä työfysioterapeuteilla jo unohtunut. Niiniluoto pitää unohtamista ihmistä eheyttävänä asiana (Niiniluoto 2014a, 13).

Muistin rakenne

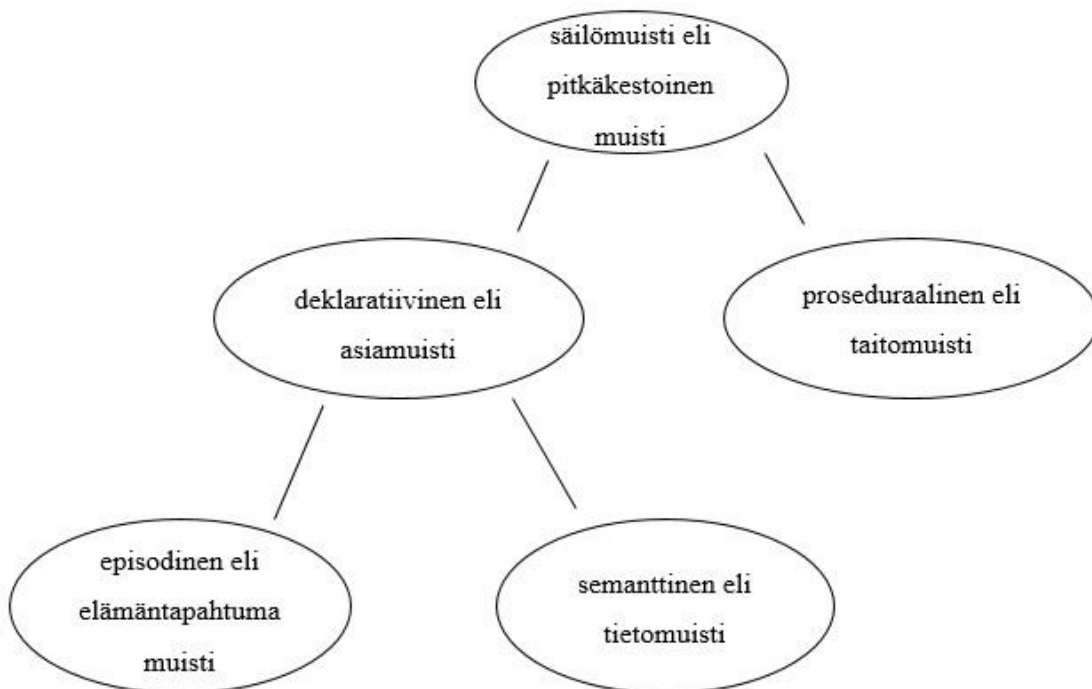
Kalakoski kollegoineen mainitsevat, että muisti on rakentuva sillä sinne tallentuu ja valikoituu tietoja aikaisemmista tiedoista ja kokemuksista. Muisti muodostuu muistijärjestelmistä ja ne ovat erilaisia sen perusteella minkä verran niihin sopii tietoa kerralla, minkä aikaa tieto säilyy ja millaisena se on tallentunut. Heidän mukaansa muisti jakautuu lyhyt- ja pitkäkestoiseen muistiin. (Kalakoski ym. 2002, 78–82.)

Lyhytkestoisessa muistissa säilyy juuri työstettävänä olevat asiat, tästä nimitys työmuisti. Työmuistimme ottaa vastaan vain vähän tietoa ja se ei pysy siellä kauaa. Siksi tieto pitää siirtää talteen pitkäkestoiseen eli säilömuistiimme. Sinne mahtuu runsaasti ja ajallisesti pysyvästi, jopa koko eliniän säilyvää muistettavaa. On havaittu, että pitkäkestoinen muisti ei voi koskaan täytyä kokonaan ja, että sieltä voidaan palauttaa tietoa lyhytkestoiseen työmuistiin työstettäväksi. (Kalakoski ym. 2002, 86, 107.)

Koko ihmisen toiminnan perusta on, että muistista voidaan muun muassa valikoida tietoa, liittää sitä aiemmin opittuun, säilyttää sitä sekä painaa ja palauttaa sitä mieleen – aina kulloisenkin tarpeen mukaan. Asioita painetaan mieleen tarkoituksella tai tahattomasti ja mieleen palautuksen voi tehdä joko aktiivisesti itse muistellen tai passiivisesti vihjeiden avulla. (Kalakoski ym. 2002, 78, 81, 83, 107; Kallio ym. 2015, 89, 91.)

Alla olevassa kuviossa on kuvattu muistijärjestelmän jaottelu. Pitkäkestoinen eli säilömuisti jakautuu asiamuistiin (deklaratiivinen muisti) ja taitomuistiin (proseduraalinen muisti). Pitkäkestoinen muisti muokkaantuu kokemustemme avulla. Siksi muun muassa unohdetaan tai muistetaan asioita väärin. Asiamuisti tallentaa tosiasiat ja taitomuisti, nimensä mukaan, taidot. Asiamuisti jakaantuu kahteen osaan: elämäntapahtumamuistiin (episodinen muisti) ja tietomuistiin (semanttinen muisti).

Elämäntapahtumamuistissa ovat tallentuneena menneeseen elämään liittyvät tapahtumat kuten ajat ja paikat, joihin sisältyvät henkilökohtaiset ajatukset ja tunteet – siis elämänhistoriamme muistot. Tietomuisti tallettaa tiedot yleisistä tosiasioista ja sanojen merkityksistä. Siellä ovat esimerkiksi tiedot maiden pääkaupungeista ja kielten taidot – sekä äidinkielen että muiden osattujen vieraiden kielten. (Kalakoski ym. 2002, 91; Nurmi ym. 2014, 246–247.) Daniel L. Schacter nimeää tietomuistin merkitysmuistiksi (Schacter 2001, 29).



Kuvio 1. Säilömuistinjärjestelmien jaottelu (mukailten Kalakoski ym. 2002, 91).

Taitomuistissa oleva taito kuten esimerkiksi soittimen soitto tai urheilusuoritus on implisiittisiä. Implisiittinen muistaminen tuo asiat esille epäsuorasti toiminnassa, emmekä osaa sanoin kertoa miten tuo suoritus tehdään. Suomen kielen kieliopin kertominen muille on vaikeaa, silti sitä käytetään arjessa sujuvasti. (Kalakoski ym. 2002, 95.)

Kalakoski ym. toteavat, että asiamuistin (deklaratiivinen muisti) tiedot ovat ”kiinni” toisissaan – ne assosioituvat. Tämä auttaa meitä esimerkiksi muistamaan ystävän äänen ja kasvot. Heidän mukaansa asioiden kiinnittyminen on semanttisen verkon muodostumista. Taitomuisti kehittyy semanttisiin verkkoihin. Taito opittaessa meidän on pitänyt aluksi oppia useita yksittäisiä taitoja niin sanottuja semanttisen verkon solmukohtia. Tällainen taito on esimerkiksi autolla ajaminen. (Kalakoski ym. 2002, 92–95, 108.)

Omaelämäkerrallinen eli autobiografinen muisti

Aristoteleen mukaan muisti on menneisyyttä, aistimus nykyhetkeä ja ennakointi tulevaa (Niiniluoto 2014a, 11). Henkilökohtaiset tapahtumat ovat tallessa omaelämäkerrallisessa eli autobiografisessa muistissamme. Sieltä löytyvät myös varhaisimmat muistomme kuten esimerkiksi kotitalomme ulkonäkö tai jokin vanha tuttu tuoksu. Sen avulla muistamme myös vaikkapa viimeksi lukemamme kirjan tiedot. Draaisman mukaan tämä muistin osa havaittiin psykologiassa vasta 1980-luvulla. (Draaisma 2011, 7–9.) Työmuistotkin ovat tallessa autobiografisessa muistissa.

Dan P. McAdamsin mukaan autobiografinen muisti vaatii, että osataan henkisesti mennä menneeseen, nähdä itsensä jatkuvana ja samana siitä huolimatta, että aika menee koko ajan eteenpäin (McAdams 2013). Autobiografisen muistin kyky tallentaa muistiin ja nostaa muistoja esiin, itselle ne kertoen, vaatii myös kyvyn tulkita ja antaa merkityksiä omille muistoille (Habermas & Bluck 2000, 749). Heidän mukaansa merkitysten luominen tapahtuu meille jo nuoruudessa kehittyneen autobiografisen järkeilyn kautta. Jennifer L. Pals havaitsi edellä mainittua järkeilyä käytettävän apuna, kun liitetään elämäntapahtumat syy-seurausketjuiksi (Pals 2006).

Menneisyydestä kertomisen kyky vaikuttaa samalla tavalla kuin opitun kertaus – tapahtuma jää paremmin mieleen. Lisäksi kaikki erikoinen ja yllättävä jää mieleen. (Draaisma 2011, 39.) Erityiset ja merkittävät asiat sekä tapahtumat muistetaan (Kalakoski 2014, 20–21). Schacter (2001, 56) korostaa, että merkitykselliset asiat muistetaan. Poikkeava ja arvaamaton jää mieleen (Hyvärinen 2014, 34). Muisti tallentaa nimenomaan tunnelmat. Tutkimuksissa on havaittu, että omaelämäkerrallisessa muistissa on tapahtumia, jotka on itse koettu ja jotka linkittyvät tärkeisiin päämääriin tai esimerkiksi itselle annettuihin merkityksiin kuten, vaikka syntymäaikaan tai omaan nimeen. (Korkiakangas 1996, 26, 35.)

Minäkuva rakentuu kolmen tason avulla. Käsitys itsestä sosiaalisena toimijana (actor) syntyy jo elämän alussa: sisältäen semanttisen kuvauksen persoonallisuuspiirteistä, sosiaalisista rooleista ja muista sosiaalisissa tilanteissa näkyviin tulevista ominaisuuksista. Toisella tasolla henkilö itse on se motivoitunut tekijä (agent). Ihmisillä on päämääriä, motiiveja, arvoja ja myös toiveita. Ne kaikki ovat tarpeen, kun tehdään omaan elämään liittyviä päätöksiä ja valintoja. Motivoituneeksi tekijäksi kehitytään keski- ja myöhäislapsuudessa. McAdamsin mukaan autobiografinen kirjoittaja (author) syntyy varhaisaikuisuudessa. Tämä on aikaa, jolloin yhdistetään elämäntapahtumien tietoa. Autobiografinen kirjoittaja tekee merkityksellisen tarinan menneestä ja tulevasta. Oman tarinansa avulla hän näyttää itselle ja muille, että miksi toimii näin ja noin, haluaa tätä ja sitä, kuka oli joskus ja on nyt ja tulevaisuudessa. (McAdams 2013, 273.)

McAdamsin ja Kate C. McLean mainitsevat, että edellä kuvattu sisäinen ja kehittyvä tarina on henkilön narratiivinen identiteetti. Se syntyy eri kulttuureissa eri lailla, joten siksikin on tärkeää, että tutkijat tutkivat elämäntarinoita eri yhteiskunnissa, eri kansojen ja kulttuureiden parissa. (McAdams & McLean 2013, 233, 237.) Henkilö omistaa oman jatkuvan kattavan kertomuksensa (to have a narrative). Ihmisillä ei ole yhtä kaiken kattavaa kertomusta, vaan aina kun siihen liittyy jotakin uusia asioita, kertomuksestakin tulee uusi. Itsestä kerrotaan kertomuksia eri versioina eri tilanteissa, joten siksikään ei voi olla vain yhtä ainoaa kertomusta. (Hyvärinen 2014, 35.)

4.2. Muistot

Muistot ovat implisiittisiä tai eksplisiittisiä. Asiatiedot ja elämämme muistot muistamme eksplisiittisesti. Pystymme palauttamaan ne mieleen ja kertomaan niistä muille. (Kalakoski ym. 2002, 95.) Implisiittiset muistot muistetaan, mutta niitä ei saada palautettua mieleen, joten ne eivät ole tietoisia muistoja. Lehtovuori muistuttaa, että ne vaikuttavat kuitenkin käyttäytymisessämme. Tutkimuksin on havaittu, että muistot ovat sisällämme vaikuttamassa elämään ja koettuun monella lailla. Tämä on havaittu esimerkiksi siinä, että vauva on tunnistanut synnyttyään sadun, jota on luettu hänen sisarelle vauvan olleessa äidin vatsassa. Tutkimuksissa tätä ei kuitenkaan nimetä muistoksi vaan niin sanotusti osaksi itseä. (Lehtovuori 2010, 1–2, 7.)

Ilman muistia ei ole muistoja ja muistelut nimenomaan koostuvat muistoista. Henkilökohtainen muisto on jokin tietty ja itse koettu tapahtuma, joka palautuu tai on palautettavissa henkilön mieleen ja kerrottavissa muille. Omasta elämästä kerrotut asiat määrittävät kertojan minuutta: kuka tai millainen olen tai haluaisin olla. Ne voivat myös huvittaa muita, olla suhteita vahvistavia tai moraalineuvoja muille. (Korkiakangas 1996, 25–26.)

Tieto muuttuu muistoksi, kun se muistetaan tietyssä ajassa ja paikassa sekä muiston kokija on tapahtumassa itse osallisena. Muistaminen on aikamatkaa; menneen uudelleen elämistä. Aiempien tietojen avulla valikoidaan ja tallennetaan uudet tiedot. Kunkin henkilön oma menneisyys, tietonsa ja tarpeensa ovat vaikuttamassa siihen mitä mieleen painuu. Aivot yrittävät järjestää ympäristöä ja tehdä siitä ymmärrettävää ja muistot ovat osa tätä prosessia. (Schacter 2001, 29, 57, 64.) Taitomuisti on havaittu olevan niin sanottu ruumiin muisti ja nämä ruumiin muistot voidaan kokea erilaisina tuntemuksina ja oireina

ja siksi henkilössä voi ilmetä muun muassa kiihtymistä ja jännittymistä (Lehtovuori 2010, 3, 8).

Näköön ja kuuloon keskitytään helpommin kuin muihin aisteihin. Pitäisi muistella myös muistoja miltä jokin tuntui, maistui ja tuoksui. (Niiniluoto 2014b, 206.) Sami Pihlströmin mukaan kertokaa lapsille -kehotukset liittyvät yleensä suuriin, merkittäviin ja historian tapahtumiin. Niihin muistoihin, joita jälkipolvien halutaan muistavan. Myös muistomerkein pyritään säilyttämään menneen elämän tarinat; muistot. (Pihlström 2014, 225.)

Muistelemme mennyttä ryhmän jäsenenä. Tämä tapahtuu jonkin nykyiseen tai entiseen ryhmään kuulumisen kautta. Katja-Maria Miettunen korostaa, että tuossa yhteisössä tapahtuva muistaminen ja sen tavat muistaa asioita ohjaavat, että mitä ja miten muistetaan. Kollektiivista muistia ovat tekemässä yksilöt, yhteisöt ja instituutiot ja se edellyttää, että on olemassa arvokkaita ja omalta tuntuvia muistoja, joita halutaan yhdessä muistaa. Nämä ovat niin sanottuja kansakunnan muistoja tai yhteistä historiaa. (Miettunen 2014, 175–176.) Suomessa toinen maailmansota on esimerkki yhteisestä muistostamme (Korkiakangas 1996, 33).

Yhteenvedona edellisiin asioihin ja työfysioterapeuttien muistoihin liittyen totean, että työmuistot ovat eksplisiittisiä, koska ne muistettiin ja kyettiin palauttamaan mieleen. Työfysioterapeutit kertoivat työmuistoissaan tilanteista, joissa he itse olivat olleet mukana ja he myös itse valitsivat vapaasti kirjoitelmiinsa muistoja, joista halusivat minulle kirjoittaa. Työmuistot liittyivät heidän työurallaan aiemmin sattuneisiin tapahtumiin, joten niistä kirjoittaessaan he tekivät aikamatkan menneeseen. Sen lisäksi, että työmuistot veivät muistelijat menneeseen, ne toivat menneen tähän hetkeen. Nämä tietyt työmuistot olivat todennäköisesti jääneet työfysioterapeuteille mieleen muun muassa siksi, että ne olivat havaintojeni mukaan muun muassa erikoisia, yllättäviä,

erityisiä ja merkityksellisiä muistoja (ks. Draaisma 2011, 39; Kalakoski 2014, 20–21 ; Schacter 2001, 29.)

Muistojen oikeellisuus ja vääristyminen

Ajan saatossa muistojen oikeellisuudesta, totuudellisuudesta tai vääristymisestä on ollut monia näkökulmia. Kuten alla on havaittavissa, 1930-luvun käsityksistä on edetty iso harppaus 2000-luvulle. Näkökulmat on tähän kirjattu aikajärjestykseen.

Korkiakankaan mukaan muistintutkimuksen klassikkona tunnettu Frederic Bartlett (1932) on havainnut muistamisessa tapahtuvan alati valikoitumista, jäsentymistä, muokkautumista ja sitä, että menneet koostetaan uudelleen nykyhetken tarpeisiin, asenteisiin ja odotuksiin vastaaviksi. (Korkiakangas 1996, 35). Hannu Huotelin (1996, 26) on eri mieltä tästä mainitessaan, että muistot ovat suoria kopioita aiemmista tapahtumista (Huotelin 1996, 26).

Muistoja kertoessamme olemme sosiaalistuneita kulttuuriimme ja ilmaisussamme ”näky” meidän kulttuuriset kerrontatapamme. Muistelumme ei ole täysin vapaata, koska sitä ohjaa jossain määrin pyrkimys kollektiiviseen hyväksyntään. Muisteltaessa laaditaan versioita, että mitä on koettu tapahtuneen. Versioiden tulee olla vuorovaikutuksessa tehtyjä ja yhteisesti hyväksytyjä. Yksittäisissä muistoissa on monia, jotka kuvaavat mitä uskotaan tapahtuneen tai mitä pidetään mahdollisesti tapahtuneena. (Korkiakangas 1996, 17–18, 29.)

Huotelin jakaa konstruktiteorian kahteen osaan: rekonstruktiteoriaan ja osittaiseen rekonstruktiteoriaan. Ensin mainitun teorian yhteydessä hän korostaa, ettei muisti ole tarkka. Muistamisessa on valikoitumista ja muokkaantumista ja tämän lisäksi muisti myös tulkitsee muistoja. Osittaisessa rekonstruktiossa muistot sisältävän tietoa ensimmäisestä kokemuksesta, mutta täydentyvät myöhemmin ensimmäisessä kokemuksessa tapahtumattomilla asioilla. Kulttuurimme arvo- ja merkityskonteksteilla on vaikutusta yksilöllisiin muistoihimme, joten muistoissa on ”heijastuksia” yhteisömmme arvoista ja asenteista. (Huotelin 1996, 27.)

Ajallisuus on muisteluissa monimuotoista, sillä muistot tuovat menneisyyden nykyhetkeen ja muistot myös vievät muistelijan menneeseen. Näin muistelija saa menneen ”käsiinsä” juuri tähän hetkeen ja siksi mieleen palautuvat muistot ovat aivan totta. Toisten tutkijoiden mielestä muistelijat muokkaavat ja tulkitsevat aina muistojaan. Aika on kerroksellista, joten menneisyyttä katsotaan nykyisestä päin. (Korkiakangas 1996, 17–18, 34–35.)

Muistinvaraisen tiedon luotettavuutta on kyseenalaistettu ja perusteltu sillä, että muistissa on epätarkkuuksia ja vääristymiä. Rossin mukaan monet tutkijat ovat kuitenkin sitä mieltä, että muistissa oleva tieto on aivan yhtä epäluotettavaa tai luotettavaa kuin niin sanotut oikeat historian lähteetkin. Perusteluna on, että monet historialliset tiedot on kirjoitettu suullisten kertomisten jälkeen muistiin, siis vasta varsinaisten tapahtumien jälkeen. Leena Rossi korostaa, että tulee muistaa, että epätarkkuutta ja epätäydellisyyttä on päiväkirjoissa ja kirjeissäkin, vaikka tutkijat ovat hyväksyneet ne tieteessä tutkimuslähteiksi. (Rossi 2012, 57.)

Ihmisen kokema, tunteet ja tulkinnat pitää ottaa vakavasti ja ymmärtää jokaisella muistelijalla olevan omat oikeudet, perustelut ja syyt tulkintoihinsa ja siksi muistelusta ei muiden pidä alkaa kaivaa mahdollisia väärin muistamisia tai kaunisteluja (Ukkonen

2000). Jorma Kalela mainitsee muistiin perustuvassa tiedossa olevan kertojan yhteisöstä ja kulttuurista eri ajankohdista saatua ”hedelmällistä tietoa” ja siihen voi kuulua jälkiviisautta ja kaunistelua. Hän myös korostaa, että tutkijan pitää ottaa tutkittavansa vakavasti ja yrittää ymmärtää heitä ja heidän tapaansa muistaa ja kertoa. (Kalela 2006, 76.)

Miettunen lausuu: ”*muistelijä muistaa mitä muistaa, mutta muistelee mitä haluaa muistella*” (Miettunen 2014, 169). Muisteleminen ja muistaminen tulee ymmärtää eri asioina. Muistelijä voi valita kaikista muistoistaan tietyt, joita haluaa muistella. Muistot voivat olla tapahtumista, joissa hän itse on ollut tai ei ole ollut mukana. Muistellessa menneille asioille annetaan merkityksiä ja ne eivät aina ole samoja kuin ne merkitykset mitä niille annettiin tapahtuma-aikaan. Miettunen mainitsee, että muistellessaan muistelijä uudelleen tulkitsee mennyttä ja siten antaa vanhoille tapahtumille uusia merkityksiä muisteluhetken näkökulmasta päin, muistelu tehdään aina nykyhetkessä. (Miettunen 2014, 169–172.)

Muistelijä voi muistella samat asiat eri aikana eri lailla. Ei voida rajata, että muistella saa vain jos asia on varmasti oikein. Tulee hyväksyä, että täydellinen muistaminen ei ole mahdollista. Muistelijä kertoo yleensä sen, mikä hänelle on ollut menneessä tärkeää tai hän voi kertoa merkitykselliseksi itselleen vasta myöhemmin nousseen asian. Muistelun kautta saadaan muistelijoiden kokemuksista tietoa, jota ei muissa lähteissä ole. (Miettunen 2014, 171–172.)

Työmuistot olivat työfysioterapeuttien työuralta, josta oli eläkkeelle jäämisen myötä kulunut aikaa 11 kuukaudesta 14:ään vuotta. Pitkäkestoinen eli säilömuisti tallentaa ajallisesti pysyvästi säilytettävää muistettavaa. Muistin toimintojen tiedetään liittyvän tiiviisti mielen sisältöön, joten muistelijat olivat olleet kuvaamissaan työmuistotilanteissa ilmeisen tarkkaavaisia ja tehneet havaintoja monien aistiensa kautta.

Koko ihmisen toiminnan perusta on, että muistista voidaan muun muassa valikoida tietoa, liittää sitä aiemmin opittuun, säilyttää sitä sekä painaa ja palauttaa sitä mieleen – aina kulloisenkin tarpeen mukaan. Asioita painetaan mieleen tarkoituksella tai tahattomasti ja mieleen palautuksen voi tehdä joko aktiivisesti itse muistellen tai passiivisesti vihjeiden avulla. (Kalakoski ym. 2002, 78, 81, 83, 107; Kallio ym. 2015, 89, 91.) Kirjoitelmapyyntöni oli ”aktivaattori”, joka herätti työfysioterapeutit muistelemaan ja kirjoittamaan minulle työmuistoistaan.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimuskysymykset

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen kohteena on yleensä ihminen ja maailmansa. Tällöin tutkitaan ilmiöitä ja sitä, miten ihmisille maailma on merkityksinä. (Varto 1996, 23–24, 85.) Tutkimusaihe on tärkeää valita oman kiinnostuksensa mukaan (Eskola & Suoranta 2005, 34–35; Uusitalo 1998, 57.) Tällöin tutkimuskin onnistuu varmemmin (Uusitalo 1998, 57). Tutkimuksen tekeminen vie paljon aikaa, joten itselle mielenkiintoisen aiheen kanssa jaksaa paremmin työskennellä kuin aiheen kanssa, joka ei kiinnosta tai josta ei erityisemmin pidä.

Oma ansiotyöni on liittynyt työhyvinvointiin ja sen edistämiseen. Kandidaatin tutkielmassani tutkin lukiolaisten muistoja. Näistä sain ajatuksen, että yhdistän nämä kaksi kiinnostukseni kohdetta ja tutkin pro gradu -työssäni työmuistoja työhyvinvoinnin edistämisen kehyksessä.

Tutkimuskysymykseni ovat seuraavat:

1. Millaisia ovat eläköityneiden työfysioterapeuttien mieleenpainuvimmat työmuistot?
2. Mihin asioihin mieleenpainuvimmat työmuistot liittyvät?

5.2 Aineisto

Ennen aineiston hankintaa perehdyin laajasti aiheeni kirjallisuuteen. Luin aiheesta aiemmin tehtyjä tutkimuksia ja aiheeseeni liittyvää kirjallisuutta kuten muun muassa työhyvinvoinnista ja muistamisesta. Tutkimukseni kohdejoukkona ovat työstään eläkkeelle jääneet työfysioterapeutit. Tutkimusaineistonani ovat heiltä saadut kirjoitelmat mielenpainuvimmista työmuistoistaan.

Kirjoitelmiin päädyin, koska ajattelin, että niitä laatiessaan työmuistoja muistelevat työfysioterapeutit voivat rauhassa palauttaa muistot mieleensä ja rauhassa pohtien ja miettien myös kirjoittaa niistä minulle. Muistot ovat hyvin henkilökohtaisia, joten voi olla, että kaikki eivät haluaisi kertoa niitä ääneen haastattelijalle. Arvelin, että eläkkeelle jäätyä uskalletaan kirjoittaa vapaammin työmuistoista verrattuna töissä yhä oleviin henkilöihin. Päätin, että työssä oleville henkilöille ei ehkä olisi edes sattunut työuransa mieleenpainuvinta muistoaan, koska työuransa on vielä meneillään.

Lähetin Työfysioterapeutit ry:n hallitukselle lokakuussa 2017 kirjallisen pyynnön saada etsiä eläkkeelle jääneiden tietoja vanhoista kokouspöytäkirjoista (liite 2). He myönsivät minulle luvan. Kävi ilmi, että kokouspöytäkirjoihin merkitään yhdistyksestä eroamisen syy, vain jos henkilö sen itse ilmoittaa. Löysin vain muutaman eläkkeelle jääneen nimen. Minun oli keksittävä jokin muu tapa toimia.

Osallistuin Työfysioterapeuttien syysopintopäiville Helsingissä marraskuussa 2017. Laitoin siellä kiertämään nimilistan, johon pyysin opintopäiväosallistujilta yhteystietoja eläkkeelle jääneistä työfysioterapeuteista. Tunnen myös Työfysioterapeutit ry:n hallituksen jäsenen, joka tekee parhaillaan yhdistyksen historiikkaa. Otin myös häneen yhteyttä ja sain häneltä muutaman nimen lisää. Näin toimien minulla oli lopulta koossa 22 nimeä. Helpon internetin numeropalvelusta löytyivät niiden henkilöiden

puhelinnumerot, joilla ei ollut nimikaimoja asuinseudullaan. Soitin siis heille. Ketään heistä en tuntenut entuudestaan.

Puhelussani kerroin tutkimuksestani ja pyysin heitä osallistumaan siihen. Suurinta osaa tutkimukseni kiinnosti. Minulle tuli puhelimesta hyvä mieli siitä, että kollegani ovat asioista innostuvia ja puheliata. Postitin kirjoitelmapyyntöni heille sähköpostitse. Osa heistä myös muisti muita eläkkeelle jääneitä työfysioterapeutteja. Tietojen keräämisestä syntyi lopulta niin sanottu lumipallo-otanta: joku muisti yhden eläkkeelle jääneen ja hän vuorostaan sitten toisen. Jouni Tuomi ja Anneli Sarajärvi puhuvat avainhenkilöstä, joka ohjaa informantin luo, joka vuorostaan ohjaa jälleen seuraavan luo (Tuomi & Sarajärvi 2002, 88).

Joulukuun lopulla 2017 minulla oli eläkkeelle jääneiltä työfysioterapeuteilta saatuna kahdeksan työmuistoihin liittyvää kirjoitelmaa. Kirjoitelmien laatijat asuivat eri puolilla Suomea. Eläkkeelle he olivat jääneet aikavälillä 2003–2017 ja eläkkeellä he olivat olleet 11 kuukaudesta 14 vuoteen. Viimeiset työvuotensa he olivat työskennelleet työfysioterapeutteina yksityisillä terveystoimijoilla, valtion omistuksessa olleella työterveysasemalla; joka oli myöhemmin yrityskauppojen myötä siirtynyt yksityiseen omistukseen sekä kunnallisella puolella; kunnan tai kaupungin palveluksessa.

Anonymiteetin varmistamiseksi olen poistanut työmuistokirjoitelmista niiden laatijoiden nimet. Sitä mukaan, kun sain kirjoitelmia vaihdoin nimien tilalle merkinnät muistelija A, muistelija B ja niin edelleen. Olen myös poistanut kirjoitelmista paikkakuntien, yritysten ja henkilöiden nimiä sekä epäsuoria tunnustetietoja. Aineistokatkelmista en ole korjannut työmuistokirjoitelmien laatijoiden mahdollisia kirjoitus- tai kielioppivirheitä, sillä halusin säilyttää tekstien autenttisuuden.

5.2.1 Työfysioterapeutit muistelijoina

Tässä alaluvussa kerron fysioterapiaan perustuvasta ja siitä kehittyneestä työfysioterapiasta. Kuvaan sitä, millaista työtä työfysioterapeutit arjessaan tekevät. Näiden taustojen kautta avautuu se, että keitä työmuistoja kirjoittaneet työfysioterapeutit ovat ja mistä työstä heidän muistonsa kumpuavat.

Fysioterapia perustuu fysioterapiatieteeseen. Fysioterapiatieteessä tutkitaan ihmisen toimintakykyä, liikkumista ja näiden molempien heikentymistä ja häiriöitä. Fysioterapiassa kartoitetaan asiakkaan/potilaan terveyttä ja toimintakykyä sekä toimintarajoitteita hänen toimintaympäristössään. Fysioterapiassa sovelletaan myös muiden tieteenalojen tutkimusta ja tietoa. Fysioterapeutteja koulutetaan ammattikorkeakouluissa. Tutkinto on alempi korkeakoulututkinto ja kestoltaan kolme ja puoli vuotta. (Suomen Fysioterapeutit 2014a; Suomen Fysioterapeutit 2014b.)

”Fysioterapeutti on terveydenhuollon laillistettu ammattihenkilö, joka on suorittanut fysioterapeutin, lääkintävoimistelijan tai erikoislääkintävoimistelijan tutkinnon. Fysioterapeutin ammattinimikettä saa käyttää ja ammattia harjoittaa vain tutkinnon suorittanut fysioterapeutti. Toimintaa valvovat aluehallintovirastot sekä Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira.” (Suomen Fysioterapeutit 2014a.)

Työterveyshuoltolaki 1383/2001 määrittelee, että työfysioterapeutti on työterveyshuollon asiantuntija, jolla on sekä fysioterapeutin pätevyys (fysioterapeutin perustutkinto) että riittävät tiedot työterveyshuollosta. Riittävillä tiedoilla tarkoitetaan niin sanottua pätevyitysmiskoulutusta. (Mäenpää–Moilanen 2014, 271.) Valtioneuvoston asetuksessa määritellään työfysioterapeutina toimivalta henkilöltä vaadittavan koulutuksen laajuus.

Se tulee suorittaa kahden vuoden kuluessa työfysioterapeuttina toimimisen aloittamisesta. (Valtioneuvoston asetus 708/2013.)

Tuulikki Luopajärven mukaan työfysioterapia perustuu fysioterapiaan, mutta edellyttää fysioterapiaa huomattavasti laajempaa tietoa ja osaamista monilta alueilta. Näitä ovat muun muassa työterveyshuolto, työsuojelu, työfysiologia, suunnittelu ja teknologia, terveystalous, sosiaalipolitiikka ja työlääkätiede ja -hygieniä. Hän korostaa, että edellä mainittujen aihealueiden hallitsemisesta on suurta hyötyä sekä omaan työhön että muiden kanssa yhteistyötä tehtäessä. (Luopajärvi 2001b, 28–30.)

Työfysioterapeutin asiantuntemukseen työterveyshuollossa kuuluvat ergonomiaan, tuki- ja liikuntaelimitykseen, fyysiseen kuormittumiseen ja liikuntaan liittyvät asiat sekä yksilöön että ryhmään kohdistuvina toimenpiteinä. Työfysioterapeutit pyrkivät työllään edistämään työntekijöiden työ- ja toimintakykyä. He muun muassa osallistuvat uusien työtilojen ja -välineiden suunnitteluun, opastavat työpaikkakäynneillä hyviä työasentoja ja -tapoja. Lisäksi he ovat muiden mukana tunnistamassa ja ennalta ehkäisemässä työn terveysvaaroja. Työfysioterapeutit myös suunnittelevat, organisoivat ja järjestävät yhdessä muiden kanssa työyhteisöille työkykyä ylläpitävää toimintaa. He mittaavat suorituskykyä, kuormittumista ja tekevät terveystarkastuksia, toiminta- sekä työkykyarvioita ja ovat mukana kuntoutusprosesseissa. (Luopajärvi 2001b, 28–30; Työfysioterapeutit ry 2017b.)

Kaiken edellä mainitun toiminnan tavoitteena on hyvinvointia tukeva työympäristö. Toimiva työympäristö edistää yksilön ja yhteisön hyvinvointia, joka on osaltaan tuottavan työn perusedellytys. (Työfysioterapeutit ry 2017c.) Ehkäisevä toiminta on aina ollut työfysioterapian tärkeä perusta (Luopajärvi 2001b, 30). Työfysioterapeutteja työskentelee muun muassa työterveyshuollon palveluita tuottavilla työterveysasemilla, tutkimusta, koulutusta tai työikäisten kuntoutusta tuottavissa organisaatioissa.

Työfysioterapeutit voivat työskennellä tavanomaisissa työ- ja virkasuhteissa sekä ammattiharjoittajina.

Eläkkeellä oleva työfysioterapeutti

Keräsin työmuistot eläkkeelle jääneiltä työfysioterapeuteilta. Ohessa taustatiedoksi, että keitä eläkeläiset ovat.

Vanhuuseläkkeelle jäädään useimmiten 63–65-vuotiaana (Eläketurvakeskus 2017). Ellei kykene työhön tai opiskeluun voi joutua hakeutumaan työkyvyttömyyseläkkeelle. Yleensä näin käy jonkin pitkän sairastamisen jälkeen. (Eläketurvakeskus 2017). Eläkettä maksavat tilanteesta riippuen Kansaneläkelaitos (Kela) tai työeläkevakuutusyhtiöt (Kela 2017).

Työfysioterapeutteja on vasta viime vuosina alkanut jäädä enemmän eläkkeelle. Työfysioterapeutit ry:n hallituksessa toimiessani olen havainnut, että kaikki työssä olevat työfysioterapeutit eivät välttämättä ole Suomen Fysioterapeutit ry:n jäseniä, eivätkä siten ole järjestäytyneet kyseisen liiton yhteisöjäsenenä toimivaan yhdistykseemme. Tästä johtuen tarkkaa tietoa tämän hetkisistä työssä tai eläkkeellä olevien työfysioterapeuttien määristä on vaikea saada.

Osa työssä olevista työfysioterapeuteista voi tuki kuulua Suomen Fysioterapeutit ry:hyn, mutta he voivat olla järjestäytyneet liittoon ensisijaisesti jonkin muun fysioterapia-alaan kuuluvan erikoisalayhdistyksen tai yhteisöjäsenen kautta kuin Työfysioterapeutit ry:n kautta, joten heitä ei näy yhdistyksen jäsenrekisterissä. Tässä rekisterissä ovat juuri nyt

mukana olevat jäsenet. Eläkkeelle jääneet henkilöt poistetaan siitä, joten he ”katoavat”, eikä tilastotietoa eläkkeelle jääneistä ole siksi yhdistyksestä jälkikäteen saatavissa.

5.2.2 Muistelijoiden toimintakenttä

Seuraavaksi kerron, että millaisessa ympäristössä ja toimintakentässä, aineistoni työfysioterapeuttimuistelijat työterveyshuollossa työskentelevät. Näidenkin taustojen kautta työmuistot ovat paremmin ymmärrettävissä.

Työnantajan tulee järjestää työntekijöilleen työterveyshuolto, jos hänellä on yksikin työntekijä. Työterveyshuollon toiminnalla pyritään ehkäisemään työstä aiheutuvat mahdolliset terveyshaitat ja -vaarat. Lisäksi sillä suojellaan ja edistetään työntekijöiden turvallisuutta, työkykyä ja terveyttä. Toimintaa ohjaavat Työterveyshuoltolaki 1383/2001 ja Työturvallisuuslaki 738/2002. Työterveysyhteistyössä työnantaja, työntekijät, työterveyshuolto ja työsuojelu tekevät suunniteltua ja tavoittein määriteltyä yhteistyötä. Työterveyshuolto toteuttaa omaa toimintaansa moniammatillisesti työterveyslääkäreiden ja -hoitajien ja työfysioterapeuttien sekä usein myös työpsykologien kanssa. (Jalonen & Laaksonen 2014, 101; Juvonen–Posti ym. 2014, 23–25; Mäenpää–Moilanen 2014, 271; Sauni 2014, 10–12, 15.)

Työterveyshuolto kohdistuu asiakasyrityksen työntekijöihin, työpaikkoihin ja niiden työympäristöön. Työterveyshuollossa mietitään aina sairauden vaikutus työkykyyn. Suomessa työnantaja voi tarjota lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi vapaaehtoisena sairaanhoitopalvelut ja muuta lainsäädännön ulkopuolista terveydenhuoltoa. Tätä käytäntöä ei ole työterveyshuollolla missään muualla maailmassa. (Arola 2004, 4150.)

Ruotsi ja Englanti ovat olleet edelläkävijöitä työfysioterapiassa, sillä työfysioterapeutit työskentelivät siellä jo 1920-luvulta lähtien. Työpaikkaterveydenhuollossa suomalaisissa yrityksissä oli 1960-luvun lopulla töissä vain muutamia yksittäisiä työfysioterapeutteja. Luopajärven mukaan työfysioterapeutit alkoivat työllistyä enenevässä määrin työterveyshuoltoon vasta Työterveyshuoltolain tultua voimaan vuonna 1979. Työkykyä ylläpitävän toiminnan tultua Suomessa lakiin vuonna 1991 työfysioterapeutteja työllistyi lisää (Luopajärvi 2001a, 13–14, 16.) Muihin työterveyshuollon toimijoihin verrattuna työfysioterapeutit ovat työskennelleet työterveyshuollossa vasta vähän aikaa.

Suomen ensimmäinen työterveyslääkäri aloitti työt jo vuonna 1754. Lääkärien tarve lisääntyi merkittävässä määrin 1800-luvun teollistumisesta lähtien. (Arola 2004, 4149.) Vuonna 2015 lääkärin toimia työterveyshuollossa oli jo 2832 (Lappalainen ym. 2016, 22). Sairaanhoidajat tekivät töitä tehtaaneläköiden rinnalla hoitaen sekä tehtaan työntekijät että perheet. Myöhemmin tätä työtä alkoivat tehdä terveydenhoitajat. Vuonna 1931 valmistuivat ensimmäiset terveydenhoitajat työterveyshuoltoon. (Kanerva, Pasanen, Riekkinen & Tuhkanen 1998, 161, 163.)

Nykytilanne on, että vuonna 2015 Suomessa työterveyshuollossa työfysioterapiassa oli 923 tointa. Lukumäärä on pysynyt samana noin kymmenen vuotta. Työterveys- ja sairaanhoidajien toimia työterveyshuollossa oli 2501 ja työterveyslääkärin toimia oli noin 2800. Työterveyshuollon piiriin kuului vuonna 2015 noin kaksi miljoonaa henkilöä ja se kattoi palkansaajista 96 %. (Lappalainen ym. 2016, 4, 9, 12, 22, 74–75.) yhteenvetona totean, että muihin työterveyshuollon toimijoihin verrattuna työfysioterapeutit ovat työskennelleet työterveyshuollossa vasta vähän aikaa ja heille on lukumääräisesti tarjolla vähemmän työpaikkoja kuin työterveyslääkäreille ja -hoitajille. Tämä on hieman erikoista, sillä Suomessa yksi suurista sairauspoissaolojen syistä ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Työfysioterapeuteille riittäisi siis työtä tehtäväksi.

5.3 Aineiston analyysi

Laadullisessa tutkimuksessa tutkittavia voi olla pieni määrä. Heitä analysoidaan sitten mahdollisimman tarkasti – tutkijan hyvästä mielikuvituksestakin on apua. Tieteellisyyden kriteerinä on laatu, ei välttämättä lainkaan määrä. Tutkijan tulee osata rajata aineisto ja oppia tuntemaan se hyvin. Laadulliset menetelmät johtavat tutkimukset usein hyvin henkilökohtaiseen pohdintaan. Näin tulkinnoistakin tulee kestäviä ja syviä. Laadullisessa tutkimuksessa mennään syvälle kertomusten ja kertomuksellisuuden moniin kerroksiin ja ulottuvuuksiin. (Eskola & Suoranta 2005, 18–19, 24, 64, 67, 72.)

Jari Eskolan ja Juha Suorannan mukaan laadukas analysointi on tärkeää. Havainnoissa on myös aiempia kokemuksia, mutta tutkimusta ne eivät saa olla rajaamassa. Tutkija huomaa aineistostaan uutta, eikä pelkästään vahvista entistä. Aineistosta poimitaan asioita, jotka selventävät tutkimusongelmaa. Siten aineiston teemat ja keskeiset aiheet tulevat näkyviin ja niistä poimitaan sitten tutkimusongelman kannalta tärkeät. Teemoittelu auttaa löytämään vastaukset ja tulokset kysymyksiin. (Eskola & Suoranta 2005, 18–20, 174, 178.)

Hilkka Munter (1996, 69) korostaa, että tutkimuksessa tutkijan ja tutkittavan vuoropuhelu saa aikaan tietoa ja tällöin molempien asiantuntemus on tärkeässä merkityksessä. Pertti Alasuutarin mukaan tutkijan pitää luovuudella, loogisella päättelyllä ja argumentaatiollaan vakuuttaa, että tehdyt havaintonsa vahvistavat johtopäätöksensä (Alasuutari 1999).

Aineiston analysoin Jyrki Pöysän kuvaileman lähilukemisen mukaisesti. Pöysä toteaa, että lähilukemisen käsite on peräisin kirjallisuuden tutkimuksesta ja sitä aiemmista niin sanotuista käytännöllisestä kritiikistä ja uskritiikistä. Näistä ensimmäinen kehitettiin

Isossa-Britanniassa 1920-luvulla ja jälkimmäinen 1940–1950 -luvuilla Yhdysvalloissa. Näissä huomion kohteeksi nostetaan teksti sekä sen sanottava. Pöysän mukaan lähiluennan kohteeksi sopivimmat ovat lyhyet tekstit. (Pöysä 2015, 26, 29.) Pöysä täsmentää, että nykyään lähiluku viittaa kaikkeen ymmärtävästi ja huolellisesti tehtyyn tekstin analysointiin (Pöysä 2010, 331).

Lähiluvussa lukeminen tapahtuu moneen kertaan ja monessa eri vaiheessa. Lukeminen sisältää ensimmäisen lukukerran ja sitten useita myöhempiä lukukertoja. Ensimmäisessä lukemisessa tekstistä haetaan sen kokonaismerkitystä ja teksti hahmottuu yksityiskohdista kohti kokonaisuutta. Pöysä nimeää, että aluksi tulkinta on niin sanotusti automatistista, refleктоimatonta, jolloin tekstin merkityksiä johdetaan, itse sitä havaitsematta, omista aiemmista kokemuksista ja oman kulttuurisen tiedon pohjalta. Tekstin ymmärtämiseen vaikuttavat heti alussa omat ennakko-odotukset, joten lukeminen ei ole niin sanotusti viatonta. (Pöysä 2015, 7, 30; Pöysä 2010, 338–339.)

Jokaisella uudella lukukerralla huomioidaan aineistosta eri asioita ja uusia yksityiskohtia. Jokainen tekstiin paluukerta syventää tulkintaa. Lukijan pitäessä vaikkapa puolen vuorokauden tauon teksti pääsee prosessoitumaan hänessä alitajuntaisesti ja analyysista löytyy sitten asioita, joita aiemmin ei huomannut. Lähiluvussa tutkija ei vain lue vaan tekee koko ajan tekstiin erilaisia merkintöjä. (Pöysä 2015, 30–31; Pöysä 2010, 339.)

Työmuistokirjoitelmat olivat pituudeltaan yhdestä sivusta neljään sivuun riippuen kirjoitelman laatijasta. Yhteensä työmuistoja oli 12 sivua. Määrä oli mielestäni lähiluvulle sopiva. Ensimmäisillä lukukerroilla luin työmuistokirjoitelmat kevyesti tutustellen ja makustellen. Tämän jälkeen siirryin niin sanottuun syväluentaan. Luin kirjoitelmia sana sanalta aina vain tarkemmin, analyttisemmin ja tiedostaen. Näin toimien tutustuin aineistooni todella perinpohjaisesti. Alitajuntani työsti työmuistokirjoitelmien tekstejä levätessänikin sillä näin niistä jopa unia. Tein kirjoitelmiin muun muassa alleviivauksia

ja muita erilaisia merkintöjä sekä taittelin sivujen kulmia tietyn asian merkiksi. Pöysä kuvailee, että lähiluvussa tällainen tekeminen on tutkijan ”kirjoittamista” ja tulkitsevaa lukemista. Hän korostaa, että lähiluennassa tulkitaan sekä tekstiä että näkökulmaa. ja että lähiluenta on pohdittua, valikoivaa ja keskittyy tekstissä keskeisiin asioihin. (Pöysä 2015, 31, 33; Pöysä 2010, 339, 342.)

Luin kirjoitelmia lopulta paradigmaattisesti eli tekstien eri osia rinnastaen ja vertaillen (ks. Pöysä 2015, 32; Pöysä 2010, 340). Huomasin työmuistoissa tiettyjä teemoja ja niiden toistumisen. Jaoin kirjoitelmat eri aihealueisiin sen perusteella, mihin mieleenpainuvimmat työmuistot liittyivät. Aineiston perusteella muistojen aiheita olivat asiakkaisiin, työorganisaatioon, oppimiseen ja työn arvoon liittyvät asiat. Muistelijat toivat kirjoitelmissaan myös esille, että millaisia ominaisuuksia työfysioterapeutilla tulisi olla ja mitkä asiat työfysioterapiatyössä ovat tärkeitä ja huomionarvoisia.

Minun oli hieman vaikeaa tehdä päätös, että milloin lopetan kirjoitelmien lukemisen. Pöysä korostaa, että lähiluenta ei voi kestää loputtomiin ja, että ei ole olemassa niin sanottua lopullista tulkintaa. Tutkijan tulee hyväksyä keskeneräisyys eli se, että samasta tekstistä tulkitsija voi löytää myöhemmin aina uusia asioita. (Pöysä 2010, 340–341, 355.)

Analyysi on sovellus Pöysän lähiluvusta, sillä olen ottanut analyysiin aineistokatkelmia työfysioterapeuttien mieleenpainuvimmista työmuistoista ja kommentoinut niitä sitten omilla, työfysioterapeutin taustastani kumpuavilla huomioilla. Analysoin työmuistokirjoitelmia myös tutkimuskirjallisuuden avulla. Jokaista työmuiston aihetta täydensin tutkijoiden ja asiantuntijoiden huomioilla, jotka liittyvät työhyvinvointiin ja sen edistämiseen. Näin kävin lävitse kaikki kirjoitelmiin kerrotut muistot. Analyysini tyyliksi muotoutui siten keskustelevuus. Lopuksi olen laatinut tulosten yhteenvedot ja johtopäätökset.

6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1. Mieleenpainuvimmat työmuistot

Paradigmaattisen luennan tuloksena havaitsin, että eläkkeelle jääneiden työfysioterapeuttien muistot liittyivät seuraaviin asioihin.

- asiakasyrityksiin ja omiin asiakkaisiin
- esimieheen ja työkavereihin
- koulutukseen ja työssä oppimiseen
- oman työn arvoon ja siihen tiiviisti liittyneenä työfysioterapeutin ominaisuudet ja työfysioterapiatyön sujuvuus

Käsittelen analyysini tuloksia näiden teemojen avulla. Käytän tutkimuksessani työmuistokirjoitelman laatineista henkilöistä nimitystä työfysioterapeutti tai muistelijä. Aineistonäytteistä olen poistanut mahdollisia tunnistetietoja. Poistokohdat olen merkinnyt tekstiin . . . piste-merkeillä. Omat ja asiantuntijoiden kommentit aineistonäytteiden tulkintojen yhteydessä olen pyrkinyt tekemään työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Ajallinen välimatka voi auttaa muistelijaa avautumaan menneisyydestä. Etäisyys vuorostaan auttaa muistelijaa jäsentämään, pohtimaan ja erottelamaan tapahtumien yhteyksiä ja merkityksiä. Aika antaa meille mahdollisuuden arvioida ja selittää menneitä

itselle ja tosille. Muistin avulla jäsenämme ja teemme tapahtuneita asioita ymmärrettäväksi ja annamme niille merkityksiä. (Rossi 2012, 58 – 59.) Ajallista välimatkaa työuraansa työmuistokirjoitelmien laatijoilla oli eri määrät. Työfysioterapeutit olivat olleet eläkkeellä 11 kuukaudesta 14 vuoteen. Työmuistoissaan heillä oli pohdintoja, arviointeja ja selityksiä, joten muistoissa toteutuivat siltäkin osin nuo edellä kuvatut seikat.

Suurin osa muistelijoista ei kertonut, että missä työuransa vaiheessa muistossaan kuvattu tapahtuma oli tapahtunut. Vain muutama oli merkinnyt työmuistoonsa, että se oli tapahtunut työuransa alussa. Päädyin siksi siihen, että en jaotellut, että milloin kirjoitelmassa kerrottu työmuisto on tapahtunut. Osa muistelijoista oli erikseen nimennyt muistonsa olevan tietynlaisen. He kuvailivat muistonsa olevan kipeän, negatiivisen, positiivisen, hyvän tai mieleenpainuvan. Koska olin kirjoitelmapyyntöissäni pyytänyt kirjoitelman laatijoilta mieleenpainuvinta työmuistoa, osa muistelijoista oli varmaankin sen perusteella nimennyt muistonsa olevan mieleenpainuvan.

Muistelijat pohtivat muistojensa yhteydessä selityksiä tapahtuneelle: mistä kulloinenkin tilanne oli voinut johtua, mitä olisi pitänyt tehdä että siltä olisi vältytty ja, miten muistelija olisi tänä päivänä toiminut toisin. He myös kuvailivat, että mitä olivat muistelemastaan tapahtuneesta ja tilanteesta oppineet.

Työmuistojensa lomaan muistelijat olivat kirjanneet, että mitä ominaisuuksia työfysioterapeutilla tulee olla ja mitä tärkeitä asioita heidän mielestään työfysioterapiatyössä pitää ottaa huomioon. Arvostan muistelijoiden, kollegoideni, havaintoja ja arvioita kyseisistä asioista kovasti.

Kirjoitelmiensa alussa kukin kertoi lyhyesti, että missä työpaikoissa oli uransa aikana työskennellyt tai että mistä työpaikasta oli jäänyt eläkkeelle. He olivat työskennelleet

yksityisellä terveystoimijalla, valtion omistuksessa olleella työterveysasemalla, joka oli myöhemmin kaupan myötä siirtynyt yksityiseen omistukseen tai joko kunnan tai kaupungin palveluksessa. Näihin työpaikkojensa kuvausten yhteyteen he olivat liittäneet kommentteja muutoksista. Muutokset liittyivät heidän työnantajansa organisaation omistajuussuhteiden muutoksiin kuten fuusioihin, yrityskauppoihin. Lisäksi muutoksia oli tullut työfysioterapeutin työnkuvaan.

Tuli fuusio ... kanssa. Me liityttiin heidän työterveyshuoltonsa vahvuuteen. Ei kestänyt kauankaan, kun ... osti meidät. Tapahtui paljon muutoksia ja vastualueet laajenivat huomattavasti. (Muistelija A)

Tuo kaikki tapahtui 80-luvun alussa jolloin työelämä oli erilaista. (Muistelija C)

Jatkuvat muutokset työpaikoilla aiheuttavat epävarmuutta (Järvinen 2014, 21). Muutosten myötä tulee uusia vaatimuksia työnteolle, johtamiseen ja organisaatioiden kehittämiseen. Muutos voi olla toiselle negatiivinen ja toiselle positiivinen. (Elo & Feldt 2005, 311.) On tärkeää ymmärtää että muutoksen hyväksyntä ja sopeutuminen uuteen vievät aina aikaa. Menneestä luopuminen aiheuttaa ihmisissä monia tunteita. Muutosvastarinta on surutyötä, ja kun se saadaan käsitellä rauhassa, voidaan suuntautua uuteen. (Lämsä & Hautala 2005, 189–190.) Muutos voi olla myös mahdollisuus.

6.1.1 Asiakasyritykset ja omat asiakkaat

Vastuuseen vaatiminen ja nimittely

Asiakasyrityksiin liittyvissä muistoissa kuvattiin tilanne, jossa asiakasyritys antoi palautetta työfysioterapeutin työstä. Muistelija kertoi, että häntä oli pyydetty selvittämään yrityksessä työskentelevän työntekijän työn kuormitustekijöitä. Kun työfysioterapeutti oli sen sitten sovittuine raportteineen tehnyt, työpaikkakäynnin kohteena olleen työntekijän lähiesimies oli ottanut yhteyttä työfysioterapeutin esimieheen ja antanut palautetta. Marja-Liisa Mankan ja Marjut Mankan (2016, 77) mukaan työssä asiakkaat voivat lisätä tai vähentää hyvinvointia.

Lomalla ollessani työkaverini soitti minulle ja sanoi, että vastuuhenkilö oli ottanut yhteyttä työterveyshuollon lääkäriin ja vaatinut, että minut tuli pyytää lomalta töihin ja vastuuseen palautteestani. Odottelin siis loppulomani ajan yhteydenottoa, mutta ei sitä missään vaiheessa tullut, ei myöskään mitään jälkiselvittelyjä, kun palasin lomalta töihin. (Muistelija B)

Kesäloma oli siis ilmeisesti tehnyt tehtävänsä: vastuuseen vaatija oli kenties rauhoittunut tai työfysioterapeutin esimies oli ehkä selvittänyt jo asian tai hän ei ehkä muistanut enää koko asiaa. Syitä asian ”unohtumiselle” voi olla useita.

Muistelijat olivat saaneet kovaakin palautetta. Työpaikkakäynnin jälkeen työfysioterapeutin esimiehelle oli tullut asiakasyrityksen edustajalta kommentti, jossa työfysioterapeuttia oli nimitelty ja vähätelty.

Kohta palattuani käynniltä lääkäriesimieheni tuli kertomaan, että välittömästi ... käynnille mentyäni ... oli soittanut hänelle ja sanonut: täällä joku ”pikkumusta” tekee kaikenlaisia mittauksia. Jos hän lähettää tänne jonkun muutostarve raportin niin kyseinen työntekijä löytää itsenä aika nopeasti ... ulkopuolelta. (Muistelija C)

Edellä mainittu viittaus työntekijään tarkoittaa työpaikkakäynnin kohteena ollutta asiakasyrityksen työntekijää. Muistelija kertoi, että edellä mainittu ”pikkumusta” viittasi mielestään siihen, että hän oli nuori ja tumma nainen. Tämän muistonsa lopuksi muistelija C totesi: ”*En siis ollut minkään arvoinen.*”

Muistelija nimesi tämän muiston olleen hänelle aikanaan kipeän. Hän kertoi nimenomaan tämän muiston palautuneen mieleensä pyytäessään häntä osallistumaan tutkimukseeni. Muistossa on kyse epäasiallisesta käytöksestä: nimittelystä, vähättelystä, rasisisesta kommentista ja uhkailusta.

Työturvallisuuskeskuksen määritelmän perusteella epäasiallinen kohtelu työpaikalla liittyy työhön tai ihmiseen. Se voi olla sanallista, sanatonta, ilmeilyä ja eleiden näyttämistä. Epäasiallinen kohtelu on usein jatkuvaa; toistuvaa mutta myös jokin yksittäinen teko voi täyttää sen kriteerit. Se voi olla muun muassa kiusaamista, vähättelyä, syrjimistä, nöyryyttävää kohtelua ja/tai henkilön yksilöllisiin ominaisuuksiin kohdistuvaa ikävää sanomista. Työnantajan tulee puuttua mahdollisimman pian epäasialliseen kohteluun. (Työturvallisuuskeskus 2010.)

Pirkko Muikku – Werner on tutkinut ihmisten ilkeilyä. Hänen mukaansa tahallinen epäkohteliaisuus tuottaa aina mielipahaa. Vuorovaikutustilanteessa se, joka kokee omaavansa valtaa, kokee myös omaavan vapautta esimerkiksi sanoa mitä haluaa. Se, jolla valtaa ei ole, ei pysty vastaamaan niin sanotusti samalla mitalla. On huomattava, että valta ei oikeuta mihin tahansa käyttöön. Ilkeilyn kohdistuessa ulkonäköön tai henkilön ominaisuuksiin, liikutaan erittäin aroilla alueilla. Lisäksi työsuorituksesta ilkeily koetaan erittäin ikävänä. Nykyään on vaikea välttyä vallankäytöltä, johon liittyy tönkyä. Rasisiset ja naisia halventavat sanat ovat yllättävän yleisiä Pohjoismaissa. (Muikku–Werner 2012, 9, 60–61, 208, 269, 277.)

Työfysioterapeutin oli edellä kuvatussa tilanteessa erittäin vaikea puolustautua. Nimittelevä ja vähättelevä henkilö oli työfysioterapeutin asiakasyrityksen, maksavan asiakkaan, edustaja. Työfysioterapeutin esimiehen vastuulla on pitää huolta alaisten hyvinvoinnista, joten hänen olisi pitänyt ottaa yhteyttä kyseisen sanojan esimieheen ja kertoa tapahtuneesta. Kyseisessä muistossa ei tullut esille, että tekikö muistelijan esimies asialle jotain.

Työuraltani muistan monia tilanteita, jolloin asiakkaalle ei ole voinut sanoa takaisin, vaikka olisi halunnutkin. Hoitoala on palveluala ja usein joutuu vain kuuntelemaan asiakkaan kovaakin palautetta. Itse aloin asiakaspalautteiden yhteydessä käyttää esimieheltäni opittua vastausta: ”Kiitos palautteesta. Otamme tämän huomioon toimintoja kehittäessämme”. Se yleensä hiljensi asiakkaan, joka koki tyytyväisyyttä, saadessaan vaikuttaa asioihin.

Työmuistoissa oli kuvattu tilanne, että asiakasyrityksen luottamusmies oli haastanut työfysioterapeutin osaamista

Olin ehkä omaa jännittämästäni peittäen mennyt vähän ”besserwiserinä” ohjaamaan nostoja ja eräs poliittisesti aktiivinen luottamusmies haastoi minua väheksymällä ohjeitani ja väittämällä etten voinut tietää asioista, kun en tehnyt heidän työtään.” (Muistelijä D)

Luottamusmies oli edellä osittain oikeassa. Toki työntekijä tuntee yleensä työnsä hyvin. Työfysioterapeutti ei voi kaikkien työntekijöiden töitä osata, mutta hänellä on suuri määrä tietoa muun muassa työn riskitekijöistä ja työn sujuvuuteen vaikuttavista tekijöistä. Tuulikki Luopajarven mukaan työpaikkakäynneillä työfysioterapeutin ammattiosaamiseen kuuluu muun muassa tietää työn kuormitustekijät; haitallisesta kuormituksesta mahdollisesti aiheutuvat terveyshaitat, osata arvioida mahdollisten

ergonomia-apuvälineiden hyöty työntekijälle ja ohjata, neuvoa terveellisiä sekä turvallisia työasentoja sekä tapoja tehdä työtä. (Luopajarvi 2001b, 28–29.) Työpaikkakäynneillä työntekijät yleensä kertovat hyvin mielellään omasta työstään muun muassa sen hankaluuksista ja hyvistä puolista. Kun kaikki edellä mainittu tieto yhdistetään, saadaan erittäin hyvä käsitys työstä kokonaisuudessaan.

Yhteistyössä kaikkien työpaikan henkilöiden, kuten johdon, esimiesten, työntekijöiden, luottamushenkilöiden ja työsuojeluvaltuutettujen sekä työterveyshuollon toimijoiden kanssa tavoitellaan terveellistä ja turvallista työtä (Jalonen & Laaksonen 2014, 101). Yhteistyötä tulee kyetä tekemään asiallisella tavalla niin puheen, käytöksen kuin muunkin suhteen.

Miksi näin oli käynyt?

Muistelijat etsivät selityksiä asiakasyrityksen edustajien käytökselle. He pohtivat, että mistä tilanne johtui ja mitä olisi pitänyt tehdä toisin. Pirkko Muikku–Wernerin mukaan ihmisillä on usein luontainen tarve hakea selitystä tapahtuneelle. Mietitään, että mikä selittää huonoa käytöstä ja huonoa käytöstä yritetään jopa ymmärtää. Ilkeys muistetaan usein loppuiän ajan. (Muikku – Werner 2012, 140–141.)

Esimiehen alaiset olivat tuoneet työfysioterapeutin käynnillä esiin kokevansa ongelmia kyseisen esimiehen tavassa johtaa. Muistelija kertoi laittaneensa siitä maininnan työpaikkakäyntiraporttiinsa.

Työntekijöillä oli ongelmia ... tavassa johtaa työpaikkaa ja laitoin siitä palautteeseen mielestäni hienovaraisesti maininnan. Lähetin palautteen työpaikalle ja jäin itse lomalle sen jälkeen. (Muistelijä B)

Muistelijä C pohti omalla kohdallaan, että näin kävi, koska asiakasyrityksen esimies ei tuntenut työfysioterapeuttia ja oli ärsyyntynyt jostakin. Syyksi tapahtuneelle muistelijä nimeää, että aika jolloin tuo sattui, oli eri ja työelämä oli silloin erilaista. Hän mainitsee, että yhteistyön muotoutuminen oli kesken ja raja-aidat ja normit olivat esteenä. Kipeäksi muisto oli kuitenkin jäänyt, vaikka muistelijä kertoi siitä oppineensakin.

Neutraali arvioni asiasta on, että hän ei tuntenut minua. ... oli kuitenkin ärtynyt jostain. Oppiminen tilanteesta, on tärkeää, että kaikki yrityksen esimiehet tuntevat sinut ja tietävät millä asialla liikut. On tärkeä luoda luottamuksellinen yhteistyö yrityksen kanssa. Ei pelkkä raportti korjaustarpeista tunnu kenestäkään mukavalta. (Muistelijä C)

Kireän käytöksen voi aiheuttaa aivan muu asia kuin se, mistä henkilö käyttäytyy ärtyneesti. Taustalla voi olla monia syitä. Muikku–Werner toteaa, että yleisimpiä selityksiä ovat väsymys ja perheongelmat. Ikävän käytöksen kohteeksi joutunut henkilö voi selittää tilannetta sattumaksi. (Muikku–Werner 2012, 271). Työpaikan säännöillä ja ohjeilla työntekijöiden käyttäytymistä pyritään ohjaamaan oikeaan suuntaan.

Yhteistyön tekeminen vaatii ihmisiltä hyviä sosiaalisia taitoja. Lisäksi se, että työpaikoilla työtä tehdään entistä monimuotoisemmissa ryhmissä ja verkostoissa vaatii entistä suurempia yhteistyön taitoja. Kaikkien edellä mainittujen seikkojen arvioidaan lisäävän työpaikoilla konfliktiherkkyttä. (Järvinen 2014, 21.)

Työstä saatu palaute

Muistelija A kertoi tilanteen, jossa saman talon työntekijät olivat pihalla sattuneet kulkemaan työfysioterapeutin ja hänen työkaverinsa edellä arvostelleen työfysioterapeuttia. Myöhemmin arvostelija oli muuttanut mieltään.

Eräs heistä motkotti suureen ääneen ”kuinka sitä tuollainen fysioterapeutti, joka ei aio hieroakaan, palkataan heidän hierontarahoista taloon”. He huomasivat meidät ja menivät noloksi, mutta kerroimme ymmärtävämmme ja tilanne laukesi. Itsellänikään kyllä ei vielä siinä vaiheessa ollut oikein auennut tehtäväkenttänä kokonaisuus ja sisältö. Myöhemmin ko. henkilölle läsnäoloni talossa oli tuiki tarpeellista ja sen myönsi ääneen. (Muistelija A)

Tämä oli herättänyt muistelija A:ssa seuraavia mietteitä:

Uutena työntekijänä minun piti tällaisella naisvaltaisella alalla saada itsensä sisään ajetuksi ja näytetyksi toteen tarpeellisuuteni. Ei saanut antaa lannistaa itseään. Tästä sai karun ”iskun”, missä mennään, minkälaisen ihmisten kanssa ollaan tekemisissä.

Toisessa tapauksessa asiakasyrityksen esimies oli aluksi arvostellut työfysioterapeutin palkkaamista ja myöhemmin tullut toisiin ajatuksiin.

Miesten kanssa kokoonnuimme muutaman kerran. Mm. itsehoito-ohjausta ryhmätoimintana ym. Sen seurauksena heidän esimiehensä kertoi julkisesti viikkotiedotteessaan arvostelleensa palkkaustani taloon eikä nähnyt kuulemma minkäänlaista painoarvoa. Mutta nyt hän halusi julkisesti perua sanansa ja antaa kiitosta. Tapaus tietty antoi sitten kannustusta, että oikeilla jäljillä ollaan. (muistelija A)

Joskus on vaikea pyytää anteeksi, vaikka tietäisi toimineensa väärin tai olleensa väärässä. Tässä yhteydessä molemmat arvostelijat pystyivät pyytämään anteeksi ja lopulta kiittämäänkin avusta, jota työfysioterapeutilta olivat saaneet.

Muistelija kertoivat tilanteista, joissa ammattiosaamista oli arvostettu, kiitelty ja keuhuttu. Eräs työfysioterapeutti muisteli positiivisena asiana, miten hänet oli pyydetty alansa asiantuntijaksi toisten mukaan, erääseen suurehkoon asiakasyritystä koskevaan tutkimukseen.

Muistoja oli myös siitä, miten asiakkaat olivat kiittäneet työfysioterapeuttia. Oman elämäntapamuutoksensa asiakas oli kertonut olleen työfysioterapeutin ansiota. Tätä työfysioterapeutti muisteli näin:

Yhdellä tällaisella ... kurssilla oli ollut nainen, joka kurssin jälkeen seuraavalla ikäkausitarkastuksen yhteydessä kertoi minulle kun ihmettelin millä keinolla hän oli päässyt ihannepainoonsa. Hän katsoi minuun ja naurahti minulle ja sanoi: ”laitoit minut varmasti tahallasi aina siihen peilin eteen ryhmäjumpan ajaksi niin että joka kerta näkisin kuinka läski ja iljettävän näköinen olen” se on ollut se syy miksi olen jaksanut muuttaa elämäntapojani ja kurssin avulla tuli säännöllinen liikunta elämään ja pysyvästi. Ei koskaan voi tietää mikä on se sysäys joka saa elämäntavat

muuttumaan. Joka kerta kun näen vieläkin tämän henkilön tämä tapahtuma tulee mieleeni, ja paino on pysynyt ihannelukemissa ko henkilöllä.
(Muistelija H)

Toinen muistelija kertoi, että entiset asiakkaat antavat hyvää palautetta vielä vuosienkin päästä:

Vielä tänä päivänä liikkeessani entiset ja nykyiset työntekijät muistavat opettamia asioita ja kertovat miten itseään hoitavat. Eli kauaskantoisia hedelmiä!! (Muistelija F)

Riku Perhoniemi tutki esimiehiltä, työkavereilta ja asiakkailta saatavia kiitosten kokemuksia ja niiden yhteyttä työtyytyväisyyteen kolmena eri vuonna 2000-luvulla. Hänen mukaan kiitokset työssä ovat Suomessa vasta hiljalleen lisääntymässä. Tutkimuksessaan hän havaitsi kiitoksilla olevan merkitystä työtyytyväisyyteen ja sen myötä myös työhyvinvointiin sekä hyvään työtulokseen. Perhoniemi kertoo kiitosten olevan pieni asia, jolla on kuitenkin suuri merkitys. Hän arvelee kiitosten olevan yksi keino tukea työyhteisöään. Perhoniemi mainitsee, että koulutuksella ja organisaatioiden jäsenten aktiivisella toiminnalla tämä kiitos-voimavara olisi hyödynnettävissä. (Perhoniemi 2015, 99–101, 105.)

Potilastyössä varsinkin potilaiden kiitokset ovat erittäin merkittävä työtyytyväisyyden lisääjä. (Perhoniemi 2015, 100–101). Palaute omasta työstä edistää hyvinvointia ja sen myötä työntekijä muun muassa kokee itsensä tarpeelliseksi.

Muistoissa kerrottiin tilanteista, joissa asiakasyrityksen ja työfysioterapeutin yhteistyö oli koettu hyväksi ja työfysioterapeutin ammattitaitoon oli luotettu. Työpaikkakäyntien ansiosta asiakasyrityksissä oli tehty monia ergonomisia parannuksia ja uudistuksia työhön. Niihin asiakasyrityksen johto ja henkilökunta olivat olleet tyytyväisiä. Työfysioterapeutti oli myös tuntenut asiakkaidensa kanssa yhteenkuuluvuutta, me-henkeä. Erään työterveyshuollon hankkeen jälkeen tilastoissa oli tapahtunut merkittävä muutos.

Itselle mieleisintä oli mittauksia tehdessä, se että tunsin itseni kuin porukkaan kuuluvaksi ja työntekijöiden tekemiä parannusehdotuksia käytiin läpi yhdessä myös työnjohdon kanssa. (Muistelijä D)

Miesten luottamus työterveyshuoltoon muuttui. Olimme heitä varten! Ja parasta kaikesta: tapaturmatilastot lähtivät laskemaan nopeasti jo vuoden kuluttua projektista. (Muistelijä E)

Luottaessamme vuorovaikutuskumppaneihimme kehitämme samalla me-henkeä. Tarvitsemme me-henkeä myös vuorovaikutuksen ja luottamuksen synnyttämiseen. Markku T. Hyypä korostaa, että erityisesti luottamus liittyy ihmisiä toisiinsa, edistää työpaikan demokratiaa ja myös ihmisten terveyttä esimerkiksi vähentämällä haitallista stressiä. Me-hengen vaikutuksesta porukkaan kuulumisen tunne vahvistuu. (Hyypä 2005, 25, 33, 37, 159.)

Työfysioterapeutteja oli palkittu työstään kiitoskahvein, illallisella, rahapalkkiolla, erilaisilla lahjoilla ja mitalilla. Näin muutamat muistelijat kertovat palkitsemisista.

Minut kutsuttiin ... kahville ja sain valtavat kiitokset hyvästä työstä sekä lahjan kiitospuheitten kera. (Muistelija E)

Sain ko. mitallin samanaikaisesti ... v työuramitallin ja rannekellolahjan kanssa. Sain istua pöydässä kunniavierana kahden muun ... mitallin saaneiden ja ... johtajien kanssa. (Muistelija F)

Edellä luvussa kolme käsitellyssä Työkyky 2020-hankkeen Työhyvinvointi ja terveys - osion yhteydessä mainitaan niin sanotut edelläkävijäyritykset, jotka ovat työhyvinvointia erinomaisella tasolla toteuttavia yrityksiä. Näissä yrityksissä palkitseminen ja arvostuksen osoittaminen esimerkiksi juuri kiitoksin ovat hyvin hoidetut. (Työelämä 2020a.)

Palkkiot voivat olla aineellisia, sosiaalisia tai psykologisia eli muun muassa palkkaa, materiaa, mukavia työkavereita, hyvää työilmapiiriä tai mahdollisuutta kehittää itseä. (Lämsä & Hautala 2005, 95.) Palkitsemiskäytännöissä pitää ottaa huomioon työntekijää motivoivat sisäiset ja ulkoiset tekijät. Pitkäkestoisemmin työntekijöitä motivoivat sisäiset tekijät kuten mahdollisuudet kehittyä työssä, vaikuttaa omaan työhön sekä mukavat työkaverit. (Ojala & Ahonen 2005, 182). Työhön motivoitumista lisäävät työn vastuullisuus ja saatu palaute. Ulkoisten palkkioiden lisäksi aineettomat palkkiot: kiitokset ja kannustukset sekä kokemus työssään onnistumisesta ovat tärkeitä. (Manka & Manka 2016, 107–108.)

Muistoissa oli kokemus, että työstä ei oltu saatu kiitosta.

Ennen kaikkea terveysaseman sisällä esimies ... ei kiittänyt mistään työstä. (Muistelija F)

Palautteen puute voi harmittaa. Usein saatamme ajatella, että kun ei mistään päin kuulu palautetta, ei hyvää eikä huonoa, luultavasti kaikki on mennyt kohtuullisen hyvin. Yleinen on myös sanonta, että haukut kyllä löytävät perille, mutta kiitokset jäävät välille.

6.1.2 Oma esimies ja työkaverit

Johtamisen haasteet ja arvostuksen puute

Esimieheen ja työkavereihin liittyvissä muistoissa muistelijat toivat esille tunteen, että heidän työtään ei oltu arvostettu lainkaan tai oli jopa vähätelty. Työfysioterapeutin läksiäisissä esimiehensä oli yllättäen alkanut kehua kokonaan toista ammattikuntaa. Toisessa muistoissa kuvattiin tunnetta siitä, että esimies ei tee hänelle kuuluvaa johtamistyötään. Siksi muistelija oli ottanut yhä suurempaa vastuuta työstään ja ajautunut suureksi paisuneen työmääränsä vuoksi jossain vaiheessa pitkälle sairauslomalle.

Eli työterveyshuollon arvostus työfysioterapeutin työtä kohtaan oli iso 0. (Muistelija F)

Esimiehenä oli mieshenkilö,..., joka ei panostanut työfysioterapeuttien johtamiseen yhtään. (Muistelija G)

Johtamisen kehittämistä pidetään suomalaisessa työelämässä tärkeänä tekijänä työhyvinvoinnin edistämiseksi ja ylipäättänsä koko työelämän kehittämiseksi (Kauppinen ym. 2013, 8). Tuula Surakka korostaa, että esimiehen tulee toimia niin, että henkilöstö kokee heitä, heidän työtään ja ammattitaitoaan arvostettavan. Johtajan ja henkilöstön keskinäinen luottamus edistää merkittävästi työhyvinvointia. (Surakka 2009, 127.) Johtajan tulee ymmärtää motivoinnin, arvostuksen ja kannustamisen tärkeys ja hänellä pitää olla herkkyyttä ymmärtää toisia sekä heidän tuntemuksia (Jabe & Kuusela 2013, 10).

Muistoissa mainittiin tilanne, että työfysioterapeuttia ei oltu arvostettu samanarvoiseksi kuin muita työterveyshuollon työntekijöitä, eivätkä työterveyshuollon muutkaan toimijat olleet tukena, vaikka heidän tukeaan olisi kaivattu. Yhdessä muistossa työfysioterapeuttiin päin ei oltu aktiivisia kuin vasta eläkkeelle jäämisen lähellä: vasta sitten hänen arvonsa oli huomattu ja tietämystään haluttu hyödyntää.

Työterveyshuollon kokouksissa nostettiin esille yleensä hoitajien asiat, muuhun ei ollut aikaa!! Pystyin tekemään työtäni, vaikkakaan ei niin työterveyshuollon henkilöiden siivittämänä”. (Muistelija F)

Oikeudenmukaisuus on oleellinen tekijä henkilöstön työhön sitouttamisessa ja työmotivaation lisäämisessä. Oikeudenmukaisen johtamisen on havaittu lisäävän työhyvinvointia. (Kauppinen ym. 2013, 7.) On tärkeää, että työyhteisössä jokainen saa äänensä kuuluville. Sekin vähentää osaltaan eriarvoisuuden kokemista.

Jo edellä olen todennut, että työfysioterapeutit ovat nuori ammattikunta työterveyshuollossa. Työterveyslääkärit ja -hoitajat ovat jo pitkän ajan kuluessa tottuneet työskentelemään työpareina, ”käsikynkässä”. Voi myös olla, että kaikki työterveyshuollossa työskentelevät henkilöt eivät tunne riittävän hyvin työfysioterapeutin

työn sisältöä. Nämä edellä mainitut asiat voivat olla taustana sille, että työfysioterapeutit ovat kirjanneet omiin työmuistoihin, edellä mainittuja työtäni ei arvosteta -kokemuksia.

On syytä havaita, että minua ei tunnettu -perustelua työfysioterapeutit itsekkin käyttivät jo edellä kuvatuissa tilanteissa, jossa asiakasyrityksen edustaja oli antanut heille negatiivista palautetta työstä ja he pohtivat syytä siihen.

Muistoissa kuvattiin myös tilanne, jossa toimenkuvan rajat tuottivat työkavereiden välillä hankausta. Työfysioterapeutti halusi aloittaa uuden ryhmän, mutta työkaveri halusi pitää tiukasti reviiristään kiinni.

Halusin pitää laihdutusryhmän ja siitäköns terveydenhoitaja nosti mekkalan, että astun hänen toiminta-alueelle ja varpaille. (muistelija F)

Viime vuodet työterveyshuollossa on korostettu moniammatillisesti toimimista. Työterveyshuollossa työskentelevien on erittäin tärkeää tuntee toistensa työn sisällöt ja työkavereiden tieto, taito, osaaminen – kompetenssi. Näin kaikkien osaaminen on käytössä ja työterveyshuollon asiakaskin saa parhaan mahdollisen avun parhaalla mahdollisella hetkellä. Näillä kaikilla on merkitystä muun muassa palvelujen laatutasonkin.

Oma ja toisten osaaminen pitää havaita ja tätä asiantuntijuutta tulee arvostaa (Paasivaara 2012, 63). On aivan normaalia haluta uudistua ja kehittyä työssään (Syväjärvi & Perttula 2012, 11). Vanhoja tapoja on hyvä välillä kyseenalaistaa, jotta uudistutaan. Töissä eri tilanteissa pitää tarvittaessa kyetä joustamaan ja toimimaan moniammatillisesti kaikkien tieto, taito ja osaaminen hyödyntäen. Hyvän yhteistyön rakentuminen voi viedä vuosia, yhteistyö vaatii paljon ja se on myös konflikteille altistavaa tekemistä. (Järvinen 2014, 39, 41, 60, 72.)

Ongelmien on havaittu henkilöityvän ihmissuhdetyötä tekevissä työyhteisöissä paljon helpommin kuin muilla toimialoilla. Tätä on perusteltu sillä, että koska kyseessä oleva ammattikunta ratkoo omassa työssään koko ajan asiakkaidensa terveysongelmia ja kasvatusasioita – he alkavat samalla periaatteella etsiä syitä omasta työpaikastaankin. Järvisen mukaan syitä etsitään sitten esimerkiksi työpaikan omista vuorovaikutustilanteista ja työkavereiden henkilökohtaisista piirteistä. Tämä saa aikaan työyhteisössä monia tunteita ja jopa lapsellista käytöstä ja sitten ajaudutaan jo etsimään syntipukkeja. Työntekijät eivät siis huomaa, että syyt ovatkin muun muassa työpaikan rakenteissa kuten esimerkiksi työn tehtävien, sääntöjen sekä tavoitteiden epäselvyyksissä. (Järvinen 2014, 171–174.)

Työyhteisön tuki

Työfysioterapeuttien muistoissa oli kuvattu hyviä johtajia. Eräs muistelija oli palannut eläkkeeltä tekemään työkeikkoja – ilmeisesti juuri uuden hyvän johtajan ansiosta. Muistossa kuvattiin myös oman työyhteisön hyvää suhtautumista.

Viimeiset vuodet olen nauttinut suunnattomasti työfysioterapeutin työstä erittäin osaavan ja oikeudenmukaisen esimiehen alaisuudessa. (muistelija G)

Kaikelle oltiin kuntayhtymän johdon ja esimiehen puolelta myötämielisiä”.
(muistelija A)

Yhteenvedoa pyydettiin sitten esittämään myös yrityksen muissa toimipaikoissa yhteisillä työterveyspäivillä oman yksikön työterveyslääkäri ja työterveydenhoitaja tukivat minua koko toiminnan ajan. (muistelija D)

Kun työparina työssä on kannustava työkaveri, on itselläkin hyvä mieli tehdä työtä. Omien työkavereiden lisäksi organisaation johtajalla ja johdolla on iso merkitys siihen, millainen henki työyhteisössä vallitsee. Työpaikoilla vietetään iso osa päivästä ja jos siellä vallitsee yhdessä tekemisen rehti meininki – koetaan työpäivän aikana varmasti myös työhyvinvointia.

Johtaminen vaikuttaa henkilöstön työvointiin ja siten myös organisaation menestymiseen. Työelämä muuttuu ja kehittyy vauhdilla, joten johtaminen on yhä tärkeämpää. Syväjärven ja Vakkalan mielestä johtaminen on rohkaisemista, kannustamista ja laajaa ihmissuhdetyötä. Heidän mukaansa positiivinen henki työpaikoilla avaa monia mahdollisuuksia niin johtamiselle kuin koko organisaation toiminnalle. Lisäksi he muistuttavat, että yleinen myönteisyys lisää positiivisuutta ihmisten välille laajasti koko työyhteisössä. Heidän mukaan yhä voimakkaammin on esillä, että ihmiset haluavat hyvää johtajuutta ja kokevat olevansa siihen oikeutettujakin. Ihmisiä kiinnostaa hyvä elämä heidän jokaisella elämäalueellaan. (Syväjärvi & Vakkala 2012, 196–197, 203, 209, 211–212.)

6.1.3 Kouluttautuminen ja työssä oppiminen

Muistelija kertoi olevansa erittäin hyvillä mielin omasta ratkaisustaan. Hän oli päätenyt jatkamaan työn tekoa eläkkeelläkin. Suomalaisessa sananlaskussa todetaan: ”jokainen on oman onnensa seppä”. Jokainen voi omilla valinnoillaan ja ratkaisuillaan muun muassa pyrkiä edistämään omaa hyvinvointiaan. Toinen muistelijan koki saaneensa koulutusten myötä lisää itseluottamusta.

Ehdottomasti positiivisin muisto liittyy kouluttautumiseeni ... ohjaajaksi. Tätä työtä jatkan vielä eläkkeelläkin enkä edes koe ohjaamista työksi.
(muistelija G)

Opin luottamaan ergonomiosaamiseeni, johon olin saanut oikeastaan kaiken haluamani koulutuksen. (muistelija D)

Kouluttautumalla ja tietoja ja taitoja; osaamista päivittämällä pysyy ajan hermolla. Muille pitää osata näyttää omat kykynsä. Erityisesti naiset kehittävät itseään jatkuvalla kouluttautumisellaan. (Keskitalo–Foley, Komulainen & Naskali 2010, 22, 25–26.) Syystäkin on havahduttu huomaamaan, että kertaalleen opittu tieto ja taito eivät välttämättä päde vuosien päästä. Työmarkkinatkin vaativat kouluttautumista. Aikuiskoulutuksen ja elinikäisen oppimisen avulla pysytään ajan tasalla. (Rinne 2011, 27–28, 34.)

Työfysioterapeutit voivat suorittaa työterveyshuollon syventäviä opintoja tutkinnon osana tietyissä yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa (Työfysioterapeutit ry 2017a). Terveystenhoito kehittyy koko ajan, joten lisäkouluttautuminen on tärkeää.

Muistelijat nostivat esille sen, mitä he itse ovat vuosien varrella oppineet työssään. Näitä olivat muun muassa seuraavat asiat: opin itsestäni, luottamaan itseeni, muuttamaan suhtautumistani, olemaan jännittämättä ja pelkäämättä epäonnistumista ja negatiivista palautetta, Lisäksi he kokivat oppineensa antamaan anteeksi, toisten arvostamisesta, pyytämään ja kysymään apua, tunnustamaan tietämättömyyteni ja olemaan vaatimatta liikaa sekä antamaan tunnustusta, jolle se kuuluu. Muistelijat kertoivat myös oppineensa kokonaisuuksista, ergonomiasta, hakemaan uusia ratkaisuja ja mahdollisuuksia asioiden eteenpäin viemiseksi.

Osa edellä luetelluista asioista on omaan itseen, omaan toimintaan ja luonteenpiirteisiinkin liittyviä asioita. Osa on selkeästi työhön, sen osaamiseen ja hallintaan liittyviä. Ja yllättäen suurin osa muistelijoiden luettelemista asioista on nimenomaan työpaikan henkeen ja työilmapiiriin liittyviä. Moni asia voi myös kuulua useampaan edellä mainitun jaottelun ryhmään.

Kaiken kaikkiaan olin ylpeä omasta asiantuntijuudestani ja opin paljon myös itsestäni ja työterveyshoitajien osa-alueesta. (Muistelija F)

En pelännyt enää epäonnistumista ja opin ymmärtämään, että epäonnistumisen ja tietämättömyyden tunnustamisen myötä voi muuttaa suhtautumista, oppia kysymään neuvoa ja antamaan tunnustusta heille, joille se kuului. (Muistelija D)

Risto Pelkonen on todennut, että virheistä pitää oppia, erehtyminen on inhimillistä ja ihmisen epätäydellisyys pitää vain hyväksyä. Virheiden avoin käsittely edistää työyhteisöjen laatua ja kehittämistä. Virheistä ilman syyllisten etsintää keskustellen, huomio erehdyksen syyhyn keskittäen, luodaan vapautunut ilmapiiri ja turvallinen työympäristö tehdä työtä. (Pelkonen 2003, 281–283.) On tärkeää, että työpaikalla ymmärretään erilaisia ihmisiä ja jokainen saisi olla siellä oma itsensä. Avoin, toisia kunnioittava, arvostava, auttava ja kiittävä sekä virheetkin sallivat työyhteisö on tärkeä voimavara muun muassa työhyvinvoinnille ja työssä jaksamiselle.

6.1.4 Oman työn arvo

Työfysioterapeutit muistelivat työtään hyvillä mielin.

Oli ihana työpaikka, sai tehdä ja kehittää vaikka mitä. Kun sitten aiemmin ei ole ollut alan toimintaa, ovat kädet vapaat. Varsinkin kun sitten työparikseni tuli nuori, uusi ja edistyksellinen työterveyshoitaja. (muistelija A)

Muistelen kiitollisuudella työuraani. En ole virallisesti ollut työttömänä päivääkään. Työtilanne on siis tässä ammatissa ollut todella hyvä. (muistelija C)

Jotkut muistot vaikuttivat olevan kaihoisia, jopa nostalgisia. Ne olivat syntyneet taloudellisesti vakaina aikoina.

Kertomani työmuisto on ... ajalta, jolloin työntekijän ei tarvinnut rahasta välittää, eikä hänellä ollut vastuuta rahan kertymisestä firmalle. Nykypäivänä näin laajaa projektia ei olisi mahdollista toteuttaa, koska se tulisi työnantajalle liian kalliiksi. (muistelija E)

Haluamme mielellämme muistella menneitä: muistellessa tavallinen arki väistyy ja erityiset asiat tulevat mieleen. Muistelijasta voi tuntua, että hän on yhtä aikaa menneisyydessä ja nykyhetkessä. Nostalgisissa muistoissa palataan vuosien taakse ja koetaan muistellessa jälleen vanhat hyvät ajat. (Korkiakangas 2006, 134–135.)

Työfysioterapeutin ominaisuudet ja työfysioterapiatyön sujuvuus

Oman työn arvoon kuuluivat kiinteästi muistelijoiden kuvaukset siitä, että millaisia ominaisuuksia työfysioterapeutilla tulee olla ja mitkä asiat edistävät työfysioterapiatyön

sujuvuutta. Nämä havainnot koin olevan eläkkeelle jääneiden ohjenuoria jälkipolville. Työfysioterapeutit, jotka alalle valmistuvat tai yhä alalla ovat, voivat niistä hyötyä.

Muistelijoiden mielestä hyvä työfysioterapeutti on ennakkoluuloton, aktiivinen, aloitteikas, sitkeä, uskaltava, asiansa perusteleva sekä muita arvostava ja kuunteleva. Heidän kokemustensa mukaan työfysioterapiatyötä edistävät monet asiat. Havaintojensa mukaan tärkeimpiä tekijöitä on luottamuksellinen yhteistyö. He kuvasivat sen syntyvän vuosien työn tuloksena. Muistelijat myös korostivat, että harva asia työelämässä ratkeaa yksin toimien.

Heidän mielestään on myös välttämätöntä, että työfysioterapeutti ja hänen työnsä tunnetaan sekä työfysioterapeutin omalla työpaikalla että asiakasyrityksissä. Omien kokemusteni mukaan tämä tunnettavuus sujuvoittaa huomattavasti asiakasyrityksiin ja heidän henkilöstönsä kohdistuvaa työfysioterapiatyötä. Omassa työyhteisössä se lisää työfysioterapeutin tieto taitojen käyttöä ja sitä myöden moniammatillisesti toimimista.

Työterveyshuollon puolueettomuuden vaatimus oli tuntunut haastavalta:

Esimieheni selitti, että kyseistä ... pidettiin lusmuilijana, siis linsarina ja siksi työnantajan näkökulmasta asetimme työntekijän puolelle kun selvittelimme kuormitustekijöitä. Kuinka vaikeaa onkaan toimia täysin neutraalisti! (muistelija C)

Työterveystoiminta perustuu lainsäädäntöön, tutkittuun monitieteiseen tietoon sekä tieteelliseen näyttöön. Näyttö voi joskus myös olla paras kokemukseen perustuva tieto. Rautio korostaa, että toimintaa ohjaavat myös terveydenhuollon yleiset eettiset periaatteet ja, että työterveyshenkilöstön tulee toimia puolueettomasti ja luottamuksellisesti. He eivät voi asettua kenenkään puolelle, heidän tulee olla ammatillisesti autonomisia;

riippumattomia, tehdä hyvää ja välttää haittoja, kunnioittaa ihmisten itsemääräämisoikeutta sekä olla oikeudenmukaisia. (Rautio 2014, 83–85, 88.) Luottamus työterveystoiminnassa toiminnassa on tärkeä seikka. Asiakassuhde kehittyy pitkäjänteisellä yhteistyöllä. (Laaksonen, Hakulinen, Michelsen & Uitti 2014, 76–77.)

6.2 Tulosten yhteenveto ja johtopäätökset

Tutkimuksellani halusin selvittää työhyvinvoinnin näkökulmasta eläkkeelle jääneiden työfysioterapeuttien mieleenpainuvimpia työmuistoja. Halusin tutkia, että millaisia ja mihin asiaan liittyviä heidän työmuistonsa ovat.

Asiakasyrityksiin ja omiin asiakkaisiin liittyviä muistoja olivat työfysioterapeutin vaatiminen vastuuseen ja vastapuolen epäasiallinen käytös. Näiden muistojen yhteyteen he olivat kirjanneet pohdintojaan, että mistä nämä tilanteet olivat kenties johtuneet ja mitä olisi pitänyt tehdä toisin. Syiksi tilanteelle he nimesivät muun muassa sen, että työfysioterapeuttia ja hänen työtään ei tunnettu riittävästi tai, yhteistyön muotoutuminen oli kesken tai että asiakasyrityksen edustajalla oli ”huono päivä”. Miellyttävinä muistoina tässä ryhmässä olivat työfysioterapeutin saamat kiitokset omilta henkilöasiakkailtaan ja asiakasyrityksiltään. Työstä saatujen lämpimien kiitosten lisäksi muistelijoina oli palkittu kiitoskahveilla, illallisella, rahalla, tavaralahjoilla ja mitaleilla.

Esimies- ja työkaverimuistoissa olivat muistot siitä, että työfysioterapeutin työtä tai työfysioterapeuttia työntekijänä ei ollut arvostettu. Häntä oli jopa vähätelty tai ei ollut arvostettu samantarvoiseksi kuin muita työterveyshuollossa työskennelleitä. Lisäksi oli muisto, että toiset työntekijät eivät olleet häntä tukeneet silloin, kun tukea olisi tarvinnut. Esimiehen oli koettu väistellen vastuutaan, kun hän ei ollut työssään toiminut tarpeeksi näkyvästi johtajan roolissa ja johtanut työtä. Työkaveriin liittyvässä muistossa oli tilanne,

että toimenkuvien rajat olivat aiheuttaneet hankausta, josta johtuen oli ajauduttu lopulta konfliktiin.

Työfysioterapeuteilla oli myös hyviä muistoja esimiehistä, jotka olivat olleet osaavia, ammattitaitoisia ja tukeneet työfysioterapeuttia hänen työssään. Myös työkaverina toimineen työterveyshoitajan tuesta oli jäänyt mukava muisto. Työfysioterapeutin työtä kohtaan, yhdessä johdon ja oman esimiehensä taholta, osoitettu kaikkinaisen myötämielisyys oli myös jäänyt mieleen.

Koulutuksessa ja omassa työssä oppimiseen liittyvissä muistoissa oli kuvattu asioita erittäin monipuolisesti. Työfysioterapeutti oli palannut lisäkouluttautumisen jälkeen eläkkeeltä takaisin töihin ja oli erittäin tyytyväinen ratkaisuunsa. Eräs muistelija koki työssään saaneen kaiken mahdollisen tarvitsemansa koulutuksen. Työvuosien varrella työssä oli opittu paljon asioita niin omasta työstään, itsestä ja toisista sekä koko työyhteisöstäkin. Työyhteisöön liittyvistä asioista hyvin moni liittyi työpaikan ilmapiiriin.

Työfysioterapeutit kuvailivat muistoissaan myös työnsä arvoa. He muistelivat työtään kiitollisuudella. Osa muistoista oli kaihoisia ja nostalgisia. Muistelijat olivat kirjoitelmiinsa kirjanneet, mitä ominaisuuksia hyvällä työfysioterapeutilla tulee olla ja mitä asioita työfysioterapiatyössä tulee ottaa huomioon, että työ sujuisi hyvin. Työfysioterapeutin ominaisuuksien ja piirteiden listauksesta erottuivat maininnat, että työfysioterapeutin pitää osata kysyä neuvoa ja antaa tunnustusta muille. Tärkeäksi asiaksi työfysioterapiatyön sujuvuudessa muistelijat nostivat luottamuksellisen yhteistyön.

Yllätyin, että työmuistoista puuttuivat huumoriin liittyvät muistot. Huumoria ei koettu ilmeisesti niin mieleenpainuvana kuin omaan toimintaan liittyneet asiat. Outi

Fingerroosin, Niina Naarmisen ja Matti Roitton mukaan huumoria pidetään sosiaalisena voimavarana, josta yksilöt ja koko työyhteisö voivat hyötyvät. Sen avulla esimerkiksi ilostutetaan ja nauratetaan ihmisiä, moititaan valtaapitäviä ja vähennetään jännitteitä. Huumorin käyttö työssä voi muun muassa lisätä yhteisöön kuulumisen tunnetta ja tuoda tunteen, että me olemme me ja nuo toiset ovat muita. (Fingerroos, Naarminen & Roitto 2015, 214.)

Omalla työpaikallani työterveyshuollossa huumoria ilmeni arjessa usein. Edellä mainittujen käyttötarkoitusten lisäksi tunnistin, että huumorilla yritettiin työssä selvittää jostain ikävästä ja haastavasta tapahtumasta tai tilanteesta. Terveystieteiden huollon työpaikkahuumorin on monesti kuvattu olevan niin sanottua mustaa huumoria: vakavia ja traagisia asioita pyritään ilmaisemaan koomisesti. Mustalla huumorilla voidaan esimerkiksi yrittää purkaa omaa ahdistusta ja tuskaa.

Oman työpaikan huumoria ei yleensä haluta jakaa muiden kanssa, mikä lienee ollut syynä siihen, että muistelijat eivät kertoneet humoristisia työmuistoja (ks. Fingerroos ym. 2015, 214). Asioiden kertomatta jättäminen kertoo muistelun luonteesta ja se olisi siksi hedelmällistä tutkittavaa (Miettunen 2014, 172–173).

Omassa tutkimuksessani organisaatiota kohtaan olevista odotuksista tulivat esille reiluus, työyhteisön tuki, oman kompetenssin kehittäminen ja työn hyvin tekemisen mahdollisuuksien tarve sekä työstä palkitseminen. Lisäksi esille nousivat asiallinen kohtelu, johtaminen ja johtajuus ja työn koettu arvo omalle itselle. Nämä asiat ovat mielestäni työn perustaan kuuluvia. Kirjoitelmissa ei tullut selvästi esille työntekijöiden omaa vastuunottoa.

Työmuistojen tutkimisessa tärkeimmiksi tuloksiksi työhyvinvoinnin kannalta nousivat seuraavat kaksi asiaa. Työfysioterapeutin oman työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että hänen tieto, taito, osaaminen – kompetenssi, ja työnsä sisältö tunnetaan sekä hänen asiakkaidensa että asiakasyritystensä keskuudessa ja varsinkin hänen omassa työyhteisössään. Tällä tunnettuudella on sitten suoraan merkitystä työfysioterapeutin työn arvoon ja arvostukseenkin. Kun työntekijä kokee, että häntä ja hänen työtään arvostetaan, hän samalla kokee myös työnsä tärkeäksi. Nämä kaikki ovat merkittäviä tekijöitä työhyvinvoinnin edistämisessä.

Vertailua aiempiin tutkimuksiin

Hytönen kertoo, että tutkimuksensa kuvaa naisten päivittäistä työtä ja työn muistelemisen tapoja. Lisäksi hän mainitsee tutkimuksensa täydentävän arjen kokemusten kautta sota-ajan tapahtumien historiaa. (Hytönen 2014.) Omassa työssän kuvaan eläkkeelle jääneiden työfysioterapeuttien työtä heidän työmuistojensa kautta. Se on siten myös työfysioterapeuttityön tapahtumien historiaa.

Työhön, erityisesti sen jatkamiseen yli 63-vuotiaana, on merkitystä hyvällä terveydellä, osaamisella, kannustavalla työilmapiirillä ja hyväksi koetulla johtamisella (Dufva 2012). Mielekäs työ ja yhteisön tuki ovat edistämässä jaksamista ja hyvinvointia. Työn merkityksellisiksi tekijöitä nimettiin tiimityö ja vertaisten tuki ja näistä koettiin olevan myös apua oppimiseen ja omaan kasvuun. (Eriksson 2017.) Jääskeläisen tutkimuksessa esille tulivat työyhteisön yhteistyön ja yhteishengen tärkeät roolit. Esimiehen vastuu koettiin olevan isossa osassa työyhteisön kehittämistoiminnan ylläpidossa. (Jääskeläinen 2013.) Sinisammalen tutkimuksessa tärkeät työhyvinvoinnin osatekijät todettiin olevan työntekijä itse, hänen lähityöyhteisönsä sekä työ (Sinisammal 2011).

Näitä kaikkia edellä mainittuja asioita työfysioterapeutitkin nimenomaan muistelivat ja kuvailivat omissa työmuistoissaan. Johtajan toiminta sekä hänen johtamisosaamisensa ja johtamiskäytäntönsä esimerkiksi työpaikan ilmapiirin luomisessa ja johtamisessa ylipäättänsä nousivat työmuistoissa melko painokkaasti esille. Jokainen näistä mainituista asioista on myös tärkeässä osassa työhyvinvoinnin edistämässä.

Hyvä johtaminen ja johtajan vastuu ovat oleellisia asioita työyhteisössä (Dufva 2012; Jääskeläinen 2013). Sinisammal nosti tutkimuksessaan lisäksi esiin erityisesti vaatimuksen siitä, että johtajalla tulee olla kykyä tasapainottaa työhyvinvointiin kuuluvia tekijöitä. (Sinisammal 2011.)

Schulte ja Vainio yleistävät puhuessaan tutkimuksessaan työvoiman ja koko väestön hyvinvoinnista liitettynä yksilöiden, yritysten ja koko yhteiskunnan tuottavuuteen. Heidän mukaansa hyvinvointi sisältää laajasti fyysiset, materiaaliset, sosiaaliset, emotionaaliset (onnellisuus) ja kehittymisen sekä aktiivisuuden ulottuvuudet. (Schulte & Vainio 2010.)

Merkittävien elämäntapahtumien muistelu edistää emotionaalista hyvinvointia ja tyytyväisyyttä elämään (Bohlmeijer, Roemer, Cujipers & Smit 2007, 296 – 298). Hyypä mainitsee, että erityisesti me-hengen on havaittu lisäävän hyvinvointia. Mukavien asioiden kokeminen, toisten auttaminen ja tukeminen sekä luottamus vuorovaikutussuhteissa parantavat immunitettia ja ovat siten vähentämässä jopa tulehdussairauksia. (Hyypä 2005, 22–23, 25.)

Muistelu rakentaa ryhmän identiteettiä eli tunnetta siitä, että millaisia me olemme. Edellytyksenä on, että tiettyyn yhteisöön kuuluneilla tai kuuluvilla on yhteiseksi ymmärrettyjä muistoja, joita halutaan pitää muistamisen arvoisina. (Miettunen 2014, 175

– 176.) Pohdin, että kyseessä ovat työfysioterapeuttien, kirjoitelman laatijoiden ja minunkin omat, eli meidän yhteiset työmuistot.

Aika ajoin meidän olisi hyvä miettiä, että mitä me omalta työltä odotamme, paljonko työlle annamme ja mitä meiltä työntekijöinä itseasiassa odotetaan. Tulisi myös pysähtyä pohtimaan, että mikä on organisaation ja sen henkilöstön päätehtävä; ydintehtävä. Jos se hämärtyy, vaarana on, että töissä aika ja huomio alkavat kiinnittyä väriin asioihin.

6.3 Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden arviointi

Tutkimukseen osallistuvan tulee saada tietoa, mistä tutkimuksessa on kysymys sekä siitä, että osallistuminen on vapaaehtoista. Nimettömyys ei aina toteudu. Vastaajiahan ei voisi lähestyä uusintapyynnöllä, ellei yhteystietoja olisi. Tulosten julkaisussa pitää noudattaa lupaamaansa: vastaajien henkilöllisyys on suojattava. (Eskola & Suoranta 2005, 56–57.) Tutkimuksen uskottavuus ja luotettavuus lisääntyvä, kun toimii yhteistyössä eri osapuolten kanssa. Hyvä tutkimus on hyödyksi tutkittaville ja sen pitäisi palvella heidän arkeaan. (Munter 1996, 73–74.)

Itsellenikin olivat yhteystiedot käytössä kohderyhmääni tavoittaessani. Sähköpostissa on usein nimi näkyvissä tai se on siitä pääteltävissä. Kirjoitelmapyyntöissäni kerroin opiskelupaikkani ja mitä tutkimukseni tulee käsittelemään. Korostin siinä ja puheluissani, että käsittelen kirjoitelmat anonymisti. Pyyntöni loppuun olin laittanut sekä työni ohjaajan että omat yhteystietoni, jos joku haluaisi lisätietoja. Työmuistoistaan minulle kirjoittaneet työfysioterapeutit olivat minulle äärimmäisen tärkeät yhteistyökumppanit: heiltä sain tutkimukseni aineiston.

Miten tutkimukseni mahdollisesti hyödyttää tutkittavia ja palvelee heidän arkeaan? Tutkimukseen osallistuneet kirjoitelmien laatijat ja muutkin tutkimukseen tutustuvat henkilöt voivat esimerkiksi samaistua näihin työmuistoihin, havaita kokeneensa samoja asioita ja tuntea yhteenkuuluvuutta.

Kirjoitelmiin päädyin, koska ajattelin että työmuiston kirjoittaja saa rauhassa palauttaa työmuistonsa mieleensä, voi ajan kanssa pohtia ja miettiä minkä muiston ja mitä siitä muistosta minulle kertoo. Muistot ovat hyvin henkilökohtaisia ja kenties intiimejäkin, joten voi olla, että kaikki eivät halua kertoa niistä ääneen esimerkiksi haastattelijalle. Kirjoitelmien laatijat saivat tehdä ne nyt ”kasvottomalle” tuntemattomalle tutkijalle. Toivottavasti se auttoi vapaammin kirjoittamaan työmuistoista.

Jyrki Pöysä toteaa, että kirjoittaessa muistelu on yksityistä, kirjoittaminen voidaan jakaa osiin, kirjoittaja voi päättää ajan ja paikan kirjoittamiselle sekä reflektoida ja muokata tekstiään. Kuvitteellinen vastaanottaja, tuleva tekstin lukija, tekee yhdessä kirjoittajan kanssa tekstistä sisäisesti dialogista. (Pöysä 2006, 229–230.)

Kirjoitelmien laatijat tekivät kirjoitelmansa minun olematta kirjoitusvaiheessaan läsnä. Sitäkin pidin tutkimuksen luotettavuutta lisäävänä tekijänä. Odotin kirjoitelmia mielenkiinnolla. Kirjoitelmapyynnössäni olin kertonut, että käsittelen kirjoitelmat luottamuksellisesti ja nimettöminä sekä siten, että kirjoitelman laatija ei ole tutkimuksessani tunnistettavissa. Kun sain kirjoitelmat, poistin niistä henkilöiden nimet ja asuinpaikkakunnat sekä muut mahdolliset tunnistetiedot.

Olen ollut työelämässä noin 30 vuotta ja minulla itsellenikin on monia työmuistoja. Tiedostin, että minulla on aiheestani ennakkokäsityksiä, koska olen työfysioterapeutti. Lisäksi lukemani tutkimuskirjallisuuden kautta ennakkokäsityksiä tuli väistämättä. Meillä kaikilla on historiamme: oma taustamme, arvomme, asenteemme ja käsityksemme asioista.

Eräs muistelijä kertoi kirjoitelmissaan, että kun olin soittanut ja pyytänyt häntä osallistumaan tutkimukseeni, hänelle oli heti tullut mieleensä eräs tietty työmuisto. Se oli hänen mukaansa ”kipeä”. Sain käsityksen, että minun puhelinsoittoni oli saanut tuon muiston nousemaan hänen mieleensä. Kirjoitelmien palautuspäivän mentyä viikkoja sitten umpeen eräs tutkimukseen pyytämäni henkilö ilmoitti, että olisi kyllä halunnut osallistua tutkimukseen, mutta elämäntilanteensa oli sillä hetkellä niin haastava, ettei hänellä ollut voimavaroja, eikä aikaa kirjoitelmaa laatia.

Ensin mainitussa tilanteessa henkilö lähetti minulle työmuistikirjoitelmansa ja kertoi siinä muistonsa. Hän halusi vapaaehtoisesti, huolimatta muiston herättämästä tunteesta, osallistua tutkimukseeni. Koin tämän luottamuksen osoituksena ja tärkeänä muistona muiden muistojen joukossa. Mietin, että mikään ei muutu ellei ole rohkeita, muistonsa jakavia, ihmisiä nostamassa työelämässä kehitettäviä asioita esille

Toisessa edellä kertomassani tapauksessa kiitin henkilöä tiedosta ja toivotin hänelle voimia selvittääkseen tilanteestaan. Pohdin, että ilmoittaja oli vastuuntuntoinen ja halusi siksi kertoa vastaamattomuutensa syyn. Eskola ja Suoranta (2005, 53) viittaavat A. Eskolaa (1984), joka muistuttaa että tutkimukseen vastaamattomuutta ei kannata luulla tekniseksi ongelmaksi vaan tutkijan tulee ymmärtää, että tutkittavalla voi olla perusteltu syy olla vastaamatta tai kieltäytyä koko tutkimuksesta.

Noissa molemmissa tapauksissa pohdin omaa rooliani tutkijana. Mietin myös työmuistoissa kuvattujen asioiden intiimiyttä. Tutkijan tulee arvioida tietoja hankkiessaan, että ovatko ne liian arkaluontoisia tutkimuksessa käytettäväksi, sillä ihmisten yksityisyyteen ei saa puuttua (Eskola & Suoranta 2005, 56).

Kun luin muistoja, mietin niiden kuvaustapaa. Työmuistot oli kuvattu hyvin tarkasti. Siitä tuli käsitys, että kertojat ovat olleet kyseisissä tilanteissa itse läsnä; eläneet kokemansa

tilanteet. Varmaa on työmuistojen laatijoiden työfysioterapeuttisuus, joten he voivat siksi kertoa työfysioterapeuttien työmuistoja. Pidän heidän työmuistojaan tässä tutkimuksessani aitoina. Merkitystä on muistojen todennäköisellä totuudella, esitetyllä ja uskotulla todella (ks. Miettunen 2014, 176.)

Tiedon tulkitseminen ja tuotto vaativat ajattelua ja tutkimuksessa tulkinnan pohjana on muun muassa tutkijan henkilökohtainen esiyymmärrys. Oma tulkinta pitää ”kirjoittaa auki” uskottavasti muille. He muistuttavat, että tulkintoja voi olla monenlaisia riippuen siitä kuka sen tekee. Jopa sama tutkija voi myöhemmin päätyä erilaisiin tulkintoihin aineistostaan. Tutkija ja maailma kun muuttuvat ajan saatossa, eikä lopullista totuutta tavoiteta. (Nivala & Mähkä 2012, 7–10.)

Aineiston analyysissä varoin tekemästä ylitulkintoja ja näkemästä muistoissa asioita mitä niissä ei ole. Tutkimuksessani työmuistokirjoitelmia on kahdeksan kappaletta. Määrä on suppea, joten laajoja yleistyksiä ei lopputuloksistani voi tehdä. Työfysioterapeuttien työmuistoja tulokset kuvaavat kuitenkin mielestäni hyvin. Kaikki kirjoitelmien laatijat olivat naisia – terveydenhuoltoala on naisvaltainen toimiala. Olisi ollut mukava saada kirjoitelmia myös miehiltä. Koen, että tältä osin tutkimukseni on hieman puutteellinen.

Noudatin tutkimuksessani hyvän tieteellisen käytännön periaatteita ja kunnioitin muita tutkijoita ja heidän ansioitaan. Rehellisyys, huolellisuus, tarkkuus, kunnioitus sekä asianmukaiset lähdeviitteet ovat osa hyvää tieteellistä käytäntöä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.)

7 POHDINTA

7.1. Muistojen merkitykset työhyvinvoinnille

Työmuistojen sisältöjen pohdinnassani käytän samaa jakoa kuin edellä eli, että mihin työfysioterapeuttien työmuistot liittyivät. Pohdinnoissani painottuu edelleen työhyvinvoinnin näkökulma.

Asiakastilanteiden muistoissa samastuin voimakkaasti työmuistokirjoitelmien laatijoihin. Olen ollut useita kertoja tilanteissa, joissa paljon sairastavaa työntekijää on esimiehensä taholta uhkailtu irtisanomisella. Olen kokenut ne tilanteet äärimmäisen ikäviksi ja tuntenut voimattomuutta hoitaa tilanne parhain päin. Näistä tilanteista selviytymiseen olisi ollut apua koulutuksesta.

Esimerkiksi Puhe-judo -koulutuksissa opetetaan haastavien vuorovaikutus- ja palvelutilanteiden hallintaa kuten esimerkiksi, että miten toimia kiihtyneiden ihmisten kanssa ammattimaisesti (Mielenrauha 2018). Työfysioterapeuttien tulisi aktiivisesti hakeutua tällaisiinkin koulutuksiin. Kun on työvälaineitä, miten haastavissa tilanteissa pitää toimia, tilanteita ei tarvitse enää jännittää ja pelätä ja siten oman työn hallinta ja työhyvinvointikin paranevat.

Työmuistoissa nousi esille, että työfysioterapeutti ja hänen työnsä tulee tuntea sekä asiakasyrityksissä että omalla työpaikallaan. Työfysioterapeutit ovat tähän asti olleet työterveyshuollossa asiantuntija-nimikkeellä. Tästä on seurannut se, että heidän vastaanotolleen on päässyt vain työterveyslääkärin tai -hoitajan suosituksesta. Suositus on myös tarvittu, jotta työfysioterapeutti on voinut mennä asiakasyritykseen työpaikkakäynnille. Se on lisäksi ollut edellytys sille, että Kela on korvannut työterveyshuollon korvaushakemusten perusteella asiakasyrityksille työfysioterapeutin tekemän työn.

Suomen Fysioterapialiitto yhdessä Työfysioterapeutit ry:n kanssa on jo monen vuoden ajan pyrkinyt kehittämään ja edistämään työfysioterapiaa. Sen tuloksena maassamme toteutettavaan Sosiaali- ja terveystieteiden (Sote-uudistus) liittyvään Kuntoutuksen uudistamiskomitean ehdotukseen on nyt kirjattu, että jatkossa työterveyshuollossa toimivat työfysioterapeutit nostettaisiin ammattihenkilöiksi työterveyslääkärien ja työterveyshoitajien rinnalle (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017, 51). Uudistuksen voimaantuloon on arveltu menevän reilu yksi vuosi.

Uudistuksen myötä edellä mainitun kaltaista lähetettä ei enää tarvita. Asiakas voisi itse, ilman välikäsiä, varata ajan työfysioterapeutin luokse. Tällainen byrokratian purku sujuvoittaisi huomattavasti työfysioterapeuttien työtä sekä asiakkaiden vastaanotolle pääsyä. Todennäköisesti uudistus lisäisi myös työfysioterapeuttien ammattitaidon käyttöä oman työterveysaseman sisälläkin. Tämän ansiosta moniammatillisuus lisääntyisi ja työfysioterapeutit pääsisivät paremmin mukaan työterveysyhteistyöhön. Mahdollista on, että uudistuksen myötä työfysioterapeutteja myös työllistyisi enemmän työterveyshuoltoon. Oheisesta uudistuksesta ja käytännön muutoksesta hyötyisivät siis monet tahot.

Työfysioterapeuttien tunnettuus on lisääntynyt sen kautta, että yhä useammilla työterveysasemilla on otettu käyttöön niin sanottu työfysioterapeutin suoravastaanotto. Tuki- ja liikuntaelinoireinen asiakas ohjataan tiettyjen kriteerien perusteella ensisijaisesti työfysioterapeutille, eikä työterveyslääkärille tai -hoitajalle. Yleensä tällöin asiakkaan hoitoon pääsy ja kontakti ammatti-ihmiseen nopeutuu ja hän saa heti yksilölliset kotiohjeet, joilla rohkaistuu alkaa itseä kuntouttaa. Näin asiakkaan työhön paluukin yleensä nopeutuu ja sairausloma jopa estyy tai lyhenee. Suoravastaanoton toteuttamiseen Suomen Fysioterapialiitto suosittaa tietyn täydennyskoulutuksen käymistä. Ammattiliitot suosittelevat tästä tehtäväsiirrosta maksettavan työfysioterapeutille korvausta.

Kaikki edellä mainitut asiat ovat omalta osaltaan nostamassa työfysioterapeuttien ja työfysioterapian arvostusta. Arvostuksen lisääntyminen lisäänee myös ammattiylpeyttä ja tuottanee työn iloa. Niillä kaikilla on myös merkitystä työfysioterapeuttien omaan työhyvinvointiin.

Johtamisen ja johtajan toiminnan ja käytöksen on monessa yhteydessä todettu olevan organisaatioissa isossa merkityksessä. Nämä asiat tulivat työmuistoissakin voimakkaasti esille. Usein työterveysaseman johtajana toimii lääkäri. Jo koulutuksessa tulee ottaa huomioon riittävä ja laadukas johtamisopetus. Muutama vuosi sitten lääkäreille aloitettiin erikoiskoulutus, jossa suuntaudutaan johtamiseen. Koulutuksen sisällössä kuvataan olevan teemoja muun muassa moniammatillisen työyhteisön johtamiseen, työssä jaksamisen tukemiseen ja työhyvinvointiin ja sen johtamiseen liittyen (Lääkäriliitto 2018).

Organisaatioissa hyvinvointijohtamisen tulee olla jonkun tahon käsissä. Osa yrityksistä on ottanut käyttöön tilinpäätöksissä myös niin sanotun henkilöstötilinpäätöksen. Siinä kuvataan yrityksen henkilöstön vointia muun muassa sairastavuuden ja eläköitymisten

aiheuttamia kuluja. Se osoittaa omalta osaltaan työhyvinvoinnin tason. Henkilöstötilinpäätösten laatimisen soisi laajentuvan yhä useampiin yrityksiin.

Työyhteisöissä tavoitteena on, että sen jokainen jäsen tuo oman työpanoksensa yhteisen päämäärän ja tavoitteen saavuttamiseksi. Ihmisten on tärkeää kokea työnsä merkitykselliseksi ja tärkeäksi, kaikkien työllä pitäisi olla tarkoitus. Mielestäni työhyvinvoinnin edistäminen työyhteisössä on kaikkien asia. Aika ajoin on hyvä miettiä, että miten itse toimii ja käyttäytyy työyhteisössään. Itseltään on syytä välillä kysyä: olisinko itse itseni työkaveri ja millainen sellainen olen?

Esimiestaitojen lisäksi muistan joskus puhutun alaistaidoista. Alaistaitoihin kuuluu se, että työtä tehdessämme toimimme rakentavasti kaikkia kohtaan ja teemme sitä työtä, mihin meidät on palkattu siis organisaation perustehtävän; ydintyön tekemiseen.

Koulutukseen ja työssä oppimiseen liittyvissä työmuistoissa tuli esille, että koulutukseen pääsyä arvostetaan. Sosiaali- ja terveysministeriön ohjeissa työterveyshuollon koulutuksiin liittyen suositellaan, että työfysioterapeutin tulee täydennyskouluttautua noin seitsemän päivää joka vuosi (Sosiaali- ja terveysministeriö 2004, 9). Tällä tavoin pyritään turvaamaan ammattitaito, osaaminen ja ajan tasalla pysyminen.

Tämä on vain suositus. Sen toteutuminen vaihtelee eri työpaikkojen välillä suuresti. Nykyisin muun muassa taloudellisista syistä johtuen koulutuksiin on voinut olla työpaikoilta vaikea päästä. Monet työfysioterapeuttien koulutukset ovat Etelä-Suomessa, joten osalla matkakustannukset ovat nostamassa koulutuskustannuksia.

Osaava organisaatio menestyy – kilpailukykyä edistetään kun koko työyhteisön tieto, taito ja osaaminen otetaan käyttöön. Osaamista pitää kehittää tietoisesti. Se on apuna, kun laajennutaan uutta kohti. (Kauppinen ym. 2013, 7.) Työntekijän oppiminen ja kasvu ovat hyvinvoinnin kannalta tärkeitä asioita (Schulte & Vainio 2010.) Olisi hyvä, että työntekijöiden osaamisen kehittäminen olisi suunnitelmallista ja pitkäjänteistä. Tarvittaessa uusiin ja yllättäviin tiedon tarpeisiin pitäisi pystyä järjestämään tai hankkimaan koulutusta ja kouluttautumista nopeastikin. Työhyvinvointia lisää se, että osaa ja hallitsee työnsä. Kun hallitsee oman työnsä, työhyvinvointikin lisääntyy.

Työfysioterapeutin oma työhyvinvointi

Työfysioterapeutti pyrkii toimenkuvansa mukaisesti omassa työssään lisäämään ja kehittämään asiakkaidensa eli asiakasyritysten ja heidän henkilöstönsä työhyvinvointia. Tutkimukseni kuluessa heräsi kysymys, että onko suutarin lapsilla kenkiä eli että onko työfysioterapeutin omaan työhyvinvointiin kiinnitetty tarpeeksi huomiota.

Työterveyshuollossa työskentelevien työterveyspalvelut voidaan ostaa ulkopuoliselta toimijalta tai järjestää ne omalla työterveysasemalla. Tuo toinen työterveystoimija voidaan kokea kilpailijaksi, eikä työterveysaseman rahoja haluta päästää oman talon ulkopuolella. Jos työterveyshuolto nimeää omalta työpaikaltaan henkilökunnalleen tietyn työterveyslääkärin ja työterveyshoitajan hoitamaan omaa henkilökuntaa herää kysymys, että toimitaanko silloin eettisesti oikein.

Itsensä hoidattaminen omalla työpaikalla ja omalla työkaverilla on erikoinen tapa toimia. Pohdin tällaisessa tilanteessa salassapidon, intimitetin ja yksityisyyden suojan toteutumista. Terveysthuoltoalan ammattiliitto Tehyn kannanoton mukaan kuvattu toiminta ei ole varsinaisesti laitonta, mutta kyseenalaista ja epäeettistä. Johtaako edellä

kuvattu siihen, että henkilökunta hakeutuu sairauksissaan omin kustannuksin vastaanotolle muualle. Tai siihen, että avun piiriin hakeutumista viivytellään mahdollisimman pitkälle ja terveystilanne sen vuoksi pääsee pahentumaan. Tämä ei missään tapauksessa ole työterveyshuollon alkuperäinen tavoite.

Työfysioterapeutin työ on vaativaa ihmissuhdetyötä ja omasta fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista on tärkeää pitää huoli. Työfysioterapeutin on tärkeää voida työssään hyvin. Tähän kuuluu yhtenä osa-alueena myös työhyvinvointi.

7.2 Työhyvinvoinnin kehittäminen ja työterveyshuolto

Työhyvinvointiin liittyvät asiat ovat isoissa yrityksissä yleensä hyvin hoidetut. Niille on nimetty omat asianhoitajat henkilöstöhallinnosta ja usein työhyvinvoinnin edistämiseksi on myös laadittu omat toimintamallit. Omassa työssäni työfysioterapeutina havaitsin, että isoissa organisaatioissa on laadittuna niin sanotut työhyvinvointisuunnitelmat. Niissä oli kuvattuna tärkeimmät työhyvinvointia edistävät asiat ja aktiivisimmat toimijat päivittivät näitä suunnitelmia vuosittain. Työterveyshuolto oli heille yleensä pitkäaikainen yhteistyökumppani.

Jo edellä käsittelemässäni Työelämä 2020 hankkeessa kuvatuissa niin sanotuissa edelläkävijätason yrityksissä työhyvinvoinnin ja terveyden kehittämisen tason nimetään olevan monella tapaa korkean. Näissä yrityksissä työhyvinvointi, -turvallisuus ja työkykyjohtaminen ovat luontevasti työpaikan strategiaan kuuluvia asioita. Heillä tuottavuuden ja työhyvinvoinnin kehittäminen kulkevat rinta rinnan ja heidän riskien hallinta- ja turvallisuuskulttuuri on edistyksellinen. Lisäksi mainitaan, että edelläkävijätason yrityksissä ylikuormittuminen estyy hyvän johtamisen ja työyhteisön tuen avulla. Työterveyshuolto nähdään yrityksen strategisena yhteistyökumppanina.

Työyhteisössä huomioidaan onnistuminen, ollaan tarmokkaita, uppoutuneita, sitoutuneita työhön ja näkyvästi innostuneita työstä sekä koetaan työn imua. (Työelämä 2020a.)

Olen havainnut työssäni, että työhyvinvointiin liittyvät asiat ovat isoissa yrityksissä yleensä hyvin hoidetut. Niille on nimetty omat asianhoitajat henkilöstöhallinnosta ja usein työhyvinvoinnin edistämiseksi on myös laadittu omat toimintamallit ja työhyvinvointisuunnitelmat. Niissä on kuvattuna tärkeimmät työhyvinvointia edistävät asiat ja aktiivisimmat toimijat päivittivät näitä suunnitelmia vuosittain. Työterveyshuolto on heille yleensä pitkäaikainen yhteistyökumppani.

Tietoisuuden lisääminen työterveyshuollosta ja sen palveluista on tärkeää. Jo yrityksen perustamisvaiheessa tätä tietoa olisi hyvä saada, esimerkiksi yritysneuvontaa tarjoavien tahojen tai kuntien ja kaupunkien elinvoimapalvelujen kautta. Työhyvinvoinnin edistäminen myös pienissä yrityksissä on tärkeää, koska niissä yhden henkilön työstä poissaolo näkyy ja vaikuttaa yleensä paljon voimakkaammin kuin isossa yrityksessä työskentelevän henkilön puuttuminen.

Työntekijöitä yritetään nykyään houkuttaa jatkamaan työntekoa ohi oman eläkeiän. Työterveyshuollon toimenpitein työntekijöiden työ- ja toimintakykyä pyritään tukemaan ja edistämään. Työuran jatkamiseen vaikuttavat esimerkiksi taloudelliset tekijät, sillä pitempään työskentelystä ansaitsee hieman paremman eläkkeen, kuin jos jäisi niin sanotussa normaalissa eläkeiässä pois töistä. Lisäksi siihen vaikuttavat henkilön terveys ja kuntoisuus sekä työmotivaatio.

Myös työhyvinvoinnilla voi olla vaikutusta työuran jatkamiseen. Jos työssään viihtyy ja voi hyvin ja työyhteisö on mukava, houkutus jatkaa työssäkäyntiä on suuri. Eläkkeelle siirtyminen on yksi ihmisen elämän käännekohdista; siirtymistä. Työurasta voi olla

joillakin vaikea luopua, joten ”yli-ikäisenä” työskentely antaa jatkoaikaa, pehmentää työelämästä pois siirtymistä.

Yhteiskunnan hyöty pidemmistä työurista ovat lisääntyvät verotulot. Hyvinvointivaltion ydin: koulutus, terveyden-, lasten- ja vanhustenhoito hoidetaan palkkatulojen veroilla. (Kauppinen ym. 2013, 12.) Siksikin on tärkeää, että työuraa jatkettaisiin nykyistä pitempään.

7.3 Työmuistot ja työhyvinvointi jatkotutkimuksen kohteena

Eri toimialojen työmuistoja on tutkittu, mutta koska toimialoja on suuri määrä, niissä riittäisi vielä tutkittavaa. Jatkotutkimuksen aiheena voisi myös esimerkiksi olla, että eroavatko miesten ja naisten työmuistot toisistaan ja jos eroavat niin millä tavoin. Työmuistoja voitaisiin kerätä ja tutkia työuran eri vaiheista: työuran alusta, keskivaiheilta ja lopusta.

Aikaisempia tutkimuksia -luvussa kerroin neljän tutkijan kehittäneen omat hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin mallit. Mallien toimivuus olisi hyvä testata esimerkiksi joidenkin pilottiyritysten kanssa. Tämäkin voisi olla jatkotutkimuksen aiheita. Työsuojelurahasto rahoittaa tutkimuksia ja kehittämistä, jotka parantavat työoloja ja edistävät työyhteisöjen toimintaa (Työsuojelurahasto).

Pohdin tutkimukseni aikana paljon, että miten voisimme eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden työmuistoja tutkimalla edistää työelämään tulossa ja työelämässä yhä olevien työntekijöiden työhyvinvointi, että heillä olisi eläkkeelle siirtyessään hyvä mieli työurasta ja mukavia työmuistoja kerrottavaksi.

Monenlaiset työelämään liittyvät asiat eri näkökulmista ovat olleet esillä julkisessa keskustelussa vuosikymmenten ajan – voisi jopa sanoa, että aina. Kokemukseni mukaan niistä myös keskustellaan vilkkaasti työpaikoilla ja niistä on meillä monia mielipiteitä. Kukapa meistä ei olisi ottanut kantaa esimerkiksi juuri työhyvinvointiin kuten työssä menestymiseen, työssä jaksamiseen, johtajan käytökseen tai hänen toimintatapoihinsa liittyviin asioihin.

Meneillään oleva sosiaali- ja terveydenhuoltoalan uudistus (Sote-uudistus) tuo mukanaan monia uudistuksia, muutoksia ja sitä myöden varmasti myös haasteita. Työhyvinvoinnin edistämisellä ja erityisesti osaavan johtamisen tiedoilla ja taidoilla on silloin todennäköisesti erittäin suuri merkitys. Olisi mukavaa, että tässä uudistuksessa mukana olleella henkilöstöllä olisi eläkkeelle jäätyään mieleenpainuvia mukavia työmuistoja muisteltavanaan.

Työhyvinvoinnin tutkiminen eri näkökulmista ei koskaan ole turhaa. Aina siitä on löydettävissä uusia näkökulmia ja uusia puolia tutkittavaksi. Niistä on aina myös jotakin opittavissa ja käytäntöön siirrettävissä. Eläkkeelle jääneiden työfysioterapeuttien työmuistojen tutkiminen työhyvinvoinnin kehyksessä on yksi näkökulmista. Koen, että tutkimukseni tuo omalta osaltaan lisätietoa sekä työmuistoista että työfysioterapeuteista ammattikuntana.

Kiitos kaikille niille henkilöille, jotka auttoivat minua löytämään eläkkeelle jääneitä työfysioterapeutteja. Iso kiitos eläkkeellä oleville kollegoilleni heidän lähettämistään työmuistokirjoitelmista. Jokaisella muistelijalla oli oma ainutlaatuinen työmuisto kerrottavanaan. Kiitän myös pro gradu -työni ohjaajaa professori Kirsti Lempiäistä.

Muistelijä E lähetti työmuistonsa mukana saatekirjeen, joka huokuu hyvään mieltä ja kannustusta. Tähän muistoon on hyvä päättää antoisa tutkimuksen teon prosessini.

No niin, tässä yksi tosikertomus. Mukavia, isoja projekteja tupsahteli mieleen pyyntöäsi mielessäni ajatellessani, mutta tämä oli yksi sellainen, jossa yhdessä työpaikan kanssa toteuttaen saimme paljon hyviä juttuja aikaan sekä erinomaista palautetta! Kaikki varmaan on jo muuttunut, kun tekniikat ja työvälineet ovat kehittyneet... ja tästähän alkaa olla jokseenkin 30 vuotta. Kaikkea hyvää ja onnistumisia! (Muistelijä E)

LÄHTEET

Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.

Arola, H. 2004. Työterveyshuolto – mitä se on ja mihin se pyrkii. Suomen Lääkärilehti 59, 4149 – 4152.

Bohlmeijer, E., Roemer, M., Cuijpers, P. & Smit, F. 2007. The effects of reminiscence on psychological well-being in older adults: A meta-analysis. Aging & Mental Health. 11 (3), 291– 300.

<<http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.ulapland.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=c18fc75d-6449-4c78-882b-fb1747f1b5ec%40sessionmgr102&vid=1&hid>> Luettu 23.3.2018.

Draaisma, D. 2011. Muistikirja. Ensimmäisistä muistoista unohtamisen usvaan. Suomentaja Sanna van Leeuwen. Jyväskylä: Atena.

Dufva, H. 2012. Eläkkeelle siirtymisen kynnyksellä. Eläkkeelle siirtymisilmiön monitasoinen tarkastelu. Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in Social Sciences and Business Studies No 35. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto.

<http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-0657-1/urn_isbn_978-952-61-0657-1.pdf> Luettu 23.11.2017.

Elo, A-L & Feldt, T. 2005. Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 311 – 361.

Eläketurvakeskus. 2017. Vuoden 2017 työeläkeuudistus.

<<http://www.etk.fi/elakejarjestelmat/elakejarjestelma-muutoksessa/lainmuutosten-taustoja/elakeuudistus-2017/#toggle-id-1>> Luettu 2.11.2017

Eriksson, T. 2017. Ikääntyvät työntekijät ja työhyvinvointi: 45 – 64 -vuotiaiden työssäjaksamiskokemuksia. Jyväskylä Studies in education, psychology and social research 585. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/54272/978-951-39-7096-3_vaitos16062017.pdf?sequence=1> Luettu 18.3.2018.

Eskola, J & Suoranta, J. 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Fingerroos, O., Naarminen, N. & Roitto, M. 2015. Äänekäs luokka. tehdastyöväen menneisyyden ja muistitiedon jäljillä. Työelämän tutkimus 13. Työelämän tutkimusyhdistys ry, 209–222.

Habermas, T. & Bluck, S. 2000. Getting a life: The emergence of life story in adolescence. Psychological Bulletin. 126, 748–769.

Hako, P. (toim.) 2008. Laboratoriotyön muistoja. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Huotelin, H. 1996. Menetelmällisiä lähtökohtia elämäkertatutkimukseen. Teoksessa Antikainen, A. & Huotelin, H. (toim.) Oppiminen ja elämänhistoria. Aikuiskasvatuksen 37.vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu Oy.

Husman, K. 2010. Suomalaisen työterveyshuollon kehitys. Teoksessa Martimo, K-P., Antti – Poika, M. & Uitti, J. (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 56–68.

Hytönen, K-M. 2014. Ei elämäni lomia mahtunut. Naisten muistelukerrontaa palkkatyöstä talvi- ja jatkosotien ja jälleenrakennuksen aikana. Kultaneito XIII. Suomen Kansantietouden Tutkijain Seura. Joensuu: Suomen Kansantietouden Tutkijain Seura.

Hyvärinen, M. 2014. Muisti, kertomus, kerronnallisuus. Teoksessa Hakkarainen, J., Hartimo, M., & Virta, J. (toim.) Muisti. Acta Philosophica Tamperensia. Vol. 6. Tampere: Tampere University Press, 15–29.

Hyyppä, M. 2005. Me-hengen mahti. Jyväskylä: PS-kustannus.

Jabe, M. & Kuusela, S. 2013. Hyvä paha valta. Helsinki: Talentum.

Jalonen, P. & Laaksonen, M. 2014. Moniammatillinen toimintatapa. Teoksessa Uitti, J. (toim.) Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Helsinki: Työterveyslaitos, 101–103.

Juvonen–Posti, P., Uitti, J., Kurppa, K., Viljamaa, M. & Martimo, K-P. 2014. Työterveysyhteistyö. Teoksessa Uitti, J. (toim.) Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Helsinki: Työterveyslaitos, 22 – 30.

Järvinen, P. 2014. Esimiestyö ongelmatilanteissa. Helsinki: Talentum.

Jääskeläinen, A. 2013. Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen osallistavilla menetelmillä: toimintatutkimus työhyvinvoinnin kehittämisprosesseista vanhus- ja vammaispalveluja tuottavissa työyhteisöissä Sallassa. Acta Electronica Universitatis Lapponiensis 117. Rovaniemi: Lapin yliopisto. <http://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61674/Jaaskelainen_actaE_117pdfA.pdf?sequence=8&isAllowed=y> Luettu 18.3.2018.

Kalakoski, V. 2014. Miksi muisti pettää? Muistin rajoitukset kognitiivisen psykologian näkökulmasta. Teoksessa Hakkarainen, J., Hartimo, M., & Virta, J. (toim.) Muisti. Acta Philosophica Tamperensia. Vol. 6. Tampere: Tampere University Press, 15–29.

Kalakoski, V., Laarni, J., Paavilainen, P., Kallio, M., Oksala, E & Penttilä, M. 2002. Persoonaa. Kognitiivinen psykologia. Helsinki: Edita.

Kalela, J. Muistitiedon näkökulma historiaan. 2006. Teoksessa Fingerroos, O., Haanpää, R., Heimo, A. & Peltonen, U–M. (toim.) Muistitietotutkimus. Metodologisia kysymyksiä. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 67 – 92.

Kallio, E-L., Hokkanen, L., Hietanen & Hänninen, M. 2015. Muistihäiriöt. Teoksessa Jehkonen, M., Saunamäki, T., Paavola, L. & Vilkki, J. (toim.) Kliininen neuropsykologia. Helsinki: Duodecim, 86–104.

Kanerva, S., Pasanen, A., Riekkinen, S. & Tuhkanen, T. 1998. Hyvä työterveyshoitajan työ. Hygieia. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.

Kauppinen, T., Mattila–Holappa, P., Perkiö–Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (toim.) 2013. Työ ja Terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos. <<https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyo-ja-terveys-suomessa-2012.pdf>> Luettu 8.3.2018.

Kela. 2017. Eläkkeelle. Eläketurva, asumisen tuki ja hoitotuki. Lyhyesti ja selkeästi. Kelan esite.

<http://www.kela.fi/documents/10180/0/Elakkeelle_esite_Kela.pdf/97e2d6c0-9520-41b7-99c4-87240a45b186> Luettu 12.4.2018.

Keskitalo–Foley, S., Komulainen, K. & Naskali, P. 2010. Risto Reipas riskinottaja. Koulutuspolitiikan tavoitteleva ihannekansalainen. Teoksessa Komulainen, K., Keskitalo–Foley, S., Korhonen, M. & Lappalainen, S. (toim.) Yrittäjäkasvatus hallintana. Tampere: Vastapaino, 37 – 71.

Kilkki, M. (toim.) 2006. Kotiapulaiset: muistoja sadan vuoden ajalta. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Korkiakangas, P. 1996. Muistoista rakentuva lapsuus. Agraarinen perintö lapsuuden työnteon ja leikkien muistelussa. Kansatieteellinen arkisto 42. Helsinki: Suomen Muinaismuistoyhdistys.

Korkiakangas, P. 2006. Etnologisia näkökulmia muistiin ja muisteluun. Teoksessa Fingerroos, O., Haanpää, R., Heimo, A. & Peltonen, U-M. (toim.) Muistitietotutkimus. Metodologisia kysymyksiä. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 120–144.

Laaksonen, M., Hakulinen, H., Michelsen, T. & Uitti, T. 2014. Asiakaslähtöisyys työterveyshuollossa. Teoksessa Uitti, J. (toim.) Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Helsinki: Työterveyslaitos, 76–80.

Lappalainen, K., Aminoff, M., Hakulinen, H., Hirvonen, M., Räsänen, K., Sauni, R & Stengård, J. 2016. Työterveyshuolto Suomessa vuonna 2015 ja kehitystrendi 2000–2015. Helsinki: Työterveyslaitos.
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131293/Ty%C3%B6terveyshuolto_Suomessa_vuonna_2015.pdf> Luettu 25.2.2018.

Lehtovuori, P. 2010. Muistin synty. Psykoterapia 29 (1), 20–37.
<<http://www.psykoterapia-lehti.fi/tekstit/lehtovuori110.htm>> Luettu 6.12.2017.

Luopajarvi, T. 2001a. Fysikaalisista hoidoista työkyvyn ylläpitoon. Teoksessa Kukkonen, R., Hanhinen, H., Ketola, R., Luopajarvi, T., Noronen, L. & Helminen, P. (toim.) Työfysioterapia. Yhteistyötä työ- ja toimintakyvyn hyväksi. Helsinki: Työterveyslaitos, 9–27.

Luopajarvi, T. 2001b. Teoriasta käytäntöön. Teoksessa Kukkonen, R., Hanhinen, H., Ketola, R., Luopajarvi, T., Noronen, L. & Helminen, P. (toim.) Työfysioterapia. Yhteistyötä työ- ja toimintakyvyn hyväksi. Helsinki: Työterveyslaitos, 28–32.

Lämsä, A-M. & Hautala, T. 2005. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Helsinki: Edita Prima Oy.

Lääkäriliitto. 2018. Erikoislääkärien johtamiskoulutus.

<<https://www.laakariliitto.fi/koulutus/erikoislaakarien-johtamiskoulutus/>> Luettu 5.4.2018

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

McAdams, D.P. 2013. The psychological self as actor, agent and author. *Perspectives on Psychological Science*, 8 (3), 272–295.

<<http://journals.sagepub.com.ezproxy.ulapland.fi/doi/pdf/10.1177/1745691612464657>> Luettu 12.3.2018.

McAdams, D.P. & McLean, K.C. 2013. Narrative Identity. *Current Directions Psychological Science* 22 (3), 233 – 238.

<<http://journals.sagepub.com.ezproxy.ulapland.fi/doi/pdf/10.1177/0963721413475622>> Luettu 12.3.2018.

Mielenrauha. 2018. Mielenrauha Koulutuspalvelut Oy.

<http://www.mielenrauha.com/palvelut/puhe-judo_1-5> Luettu 25.3.2018

Miettunen, K–M. 2014. Muistelu historian tutkimuksen haasteena ja mahdollisuutena. Teoksessa Hakkarainen, J., Hartimo, M. & Virta, J. (toim.) *Muisti. Acta Philosophica Tampicensia*. Vol. 6. Tampere: Tampere University Press, 167–177.

Muikku – Werner, P. 2012. *Ilkeilyn kahdet kasvot*. Tampere: Vastapaino.

Munter, H. 1996. Tutkijan ja tutkittavan yhteistyö: tutkimuksen avoimuus eettisenä kysymyksenä. Teoksessa Palmroth, A. & Nurmi, I. (toim.) *Alttiiksi asettumisen etiikka – laadullisen tutkimuksen eettisiä kysymyksiä*. JYY julkaisusarja n:o 38. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston ylioppilaskunta, 69–80.

Mäenpää – Moilanen, E. 2014. Ammatillinen pätevyys ja osaamisen varmistaminen. Teoksessa Uitti, J. (toim.) *Hyvä työterveyshuoltokäytäntö*. Helsinki: Työterveyslaitos, 270–273.

Mäkikyrö, A. 2017. ”Siellä jotenkin vallitsi sellainen me-henki ja ylpeys siitä että ollaan ammattilukiolaisia” – Rovaniemen ammattilukion oppilaiden mieleenpainuvimmat muistot opiskeluajaltaan. Kandidaatin tutkielma. Kasvatustieteiden tiedekunta. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Painamaton julkaisu.

Niiniluoto, I. 2014a. Muisti-kollokvion avaussanat. Teoksessa Hakkarainen, J., Hartimo, M., & Virta, J. (toim.) *Muisti. Acta Philosophica Tampicensia*. Vol. 6. Tampere: Tampere University Press, 11–14.

Niiniluoto, I. 2014b. Muistin logiikasta. Teoksessa Hakkarainen, J., Hartimo, M. & Virta, J. (toim.) *Muisti. Acta Philosophica Tampere*. Vol. 6. Tampere: Tampere University Press, 201–210.

Nivala, A. & Mähkä, R. 2012. Johdanto: lähde, menetelmä, tulkinta. Teoksessa Nivala A. & Mähkä, R. (toim.) *Tulkinnan polkuja. Kulttuurihistorian tutkimusmenetelmiä. Cultural History – Kulttuurihistoria 10*. Turku: Turun yliopisto, 7–21.

Nurmi, J-E., Ahonen, T., Lyytinen, H., Lyytinen, P., Pulkkinen, L. & I. Ruoppila. 2014. *Ihmisen psykologinen kehitys*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. *Työhyvinvointi tuloksentekijänä*. Helsinki: WSOYpro.

Paasivaara, L. 2012. Yksilöistä työyhteisöksi. Teoksessa Perttula, J. ja Syväjärvi, A. *Johtamisen psykologia. Ihmisten johtaminen muuttuvassa työelämässä*. Jyväskylä: PS-kustannus, 55–89.

Pals, J. L. 2006. Authoring a second chance in life: Emotion and transformational processing within narrative identity. *Research in Human Development*. 3, 101–120.
<<https://www-tandfonline-com.ezproxy.ulapland.fi/doi/pdf/10.1080/15427609.2006.9683364?needAccess=true>>L
uettu 18.3.2018.

Pasternack, A., Ruokonen, T. & Ståhls-Hindsberg, M. (toim.) 2006. Lääkäriyön muistoja: Läkärinmenen. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura ja Suomalainen Lääkärisseura Duodecim.

Pelkonen, R. 2003. Viisas oppii virheistään. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. 119 (4), 281 – 283. <<http://www.duodecimlehti.fi/lehti/2003/4/duo93416>> Luettu 10.3.2018.

Perhoniemi, R. 2015. Työstä saatava kiitos – Ajallinen muutos ja yhteys palkansaajien työtyytyväisyyteen 2000-luvun Suomessa. Työelämän tutkimus 13. Työelämän tutkimusyhdistys ry, 99–111.

Petrelius, P. 2005. Sukupuoli ja subjektiivisuus sosiaalityössä: tulkintoja naistyöntekijöiden muistoista. Jyväskylä Studies in education, psychology and social research 266. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Pihlström, S. 2014. Muisti ja kuolema. Teoksessa Hakkarainen, J., Hartimo, M., & Virta, J. (toim.) Muisti. Acta Philosophica Tamperensia. Vol. 6. Tampere: Tampere University Press, 221–228.

Pöysä, J. 2010. Lähiluku vaeltavana käsitteenä ja tieteidenvälisenä metodina. Teoksessa Pöysä, J., Järviluoma, H. & Vaskimo, S. (toim.) Vaeltavat metodit. Kultaneito VIII. Joensuu: Suomen Kansantietouden Tutkijain Seura, 331–360.

Pöysä, J. 2015. Lähiluvun tieto. Näkökulmia kirjoitetun muistelukerronnan tutkimukseen. Kultaneito XVII. Joensuu: Suomen Kansantietouden Tutkijain Seura.

Rauas–Huuhtanen, S. 2018. Työfysioterapeutit ry:n hallituksen jäsen vuodet 1995–1998 ja 2012–2017 sekä Työfysioterapeutti-lehden päätoimittaja vuodet 1997–2005. Haastattelu 9.2.2018.

Rautio, M. 2014. Eettinen toiminta työterveyshuollossa. Teoksessa Uitti, J. (toim.) Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Helsinki: Työterveyslaitos, 81–90.

Rossi, L. 2012. Muisti, muistot ja muistitietohistoria. Teoksessa Nivala A. & Mähkä, R. (toim.) Tulkinnan polkuja. Kulttuurihistorian tutkimusmenetelmiä. Cultural History – Kulttuurihistoria 10. Turku: Turun yliopisto, 49 – 81.

Rinne, R. 2011. Demokratia, koulutuksen kasautuvuus ja aikuiskoulutuspolitiikka. Teoksessa Rinne, R. & Jauhiainen, A. (toim.) Aikuiskasvatus ja demokratian haaste. Keuruu: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 12–45.

Saari, T. 2015. Psykologiset sopimukset ja organisaatioon sitoutuminen tietotyössä. Työelämän tutkimus 13. Työelämän tutkimusyhdistys ry, 146–150.

Sauni, R. 2014. Lainsäädäntö. Teoksessa Uitti, J. (toim.) Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Helsinki: Työterveyslaitos, 10–20.

Schacter, D.L. 2001. Muisti. Aivot, mieli, menneisyys. Suomentaneet Tommi Ingalsuo ja Maarika Toivonen. Helsinki: Terra Cognita Oy.

Schulte, P. & Vainio, H. 2010. Well-being at work – overview and perspective. Scandinavian Journal of Work, Environment and Health. 36, 422 – 429.
<http://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3076> Luettu 22.3.2018.

Sinisammal, J. 2011. Työhyvinvoinnin ja työympäristön kokonaisvaltainen kehittäminen – tuloksia osallistuvista tutkimus- ja kehittämisprojekteista sekä asiantuntijahaastatteluista. Acta Universitatis Ouluensis C Technica 409. Oulu: Oulun yliopisto. <<http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789514297076.pdf>> Luettu 18.3.2018

SKS. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. 2017a. Organisaatio. <<https://www.finlit.fi/fi/suomalaisen-kirjallisuuden-seura/organisaatio#.WhVlpXlx3IU>> Luettu 23.11.2017.

SKS. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. 2017b. Yhteistyöhankkeet. <<https://www.finlit.fi/fi/suomalaisen-kirjallisuuden-seura/yhteistyohankkeet#.WmhZ53mYPIV>> Luettu 21.1.2018.

Soininen, T. 2015. Työn vakaus suomalaisessa työelämän tutkimuksessa. Työelämän tutkimus 13. Työelämän tutkimusyhdistys ry, 231 – 238.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. <<http://stm.fi/tyohyvinvointi>> Luettu 9.3.2018.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2004. Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden pätevyys ja sosiaali- ja terveysministeriön ohjeet työterveyshuollon

täydennyskoulutuksesta. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2004: 10. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/113411/Opp200410.pdf>> Luettu 28.11.2017.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2011. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2011: 13. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72777/Julkk201113.pdf?sequence=1>> Luettu 7.3.2018.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2017. Kuntoutuksen uudistamiskomitean ehdotukset kuntoutusjärjestelmän uudistamiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2017: 41. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160273/RAP2017_41.pdf?sequence=2&isAllowed=y> Luettu 8.4.2018.

Suomen Fysioterapeutit. 2014a. Fysioterapia ammattina. <<https://www.suomenfysioterapeutit.fi/index.php/fysioterapia-ammattina>> Luettu 29.11.2017.

Suomen Fysioterapeutit. 2014b. Fysioterapeutin koulutus. <<https://www.suomenfysioterapeutit.fi/index.php/fysioterapeutin-koulutus>> Luettu 29.11.2017.

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Hygieia. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Syrjäpalo, P. & Laaka, P. 2007. Rautaiset vuodet. Rautaruukin eläkeläiset ry:n historia- ja muistelmateos vuosilta 1972–2007. Raahe: Rautaruukin eläkeläiset.

Syväjärvi, A. & Perttula, J. 2012. Aluksi. Teoksessa Perttula, J. ja Syväjärvi, A. Johtamisen psykologia. Ihmisten johtaminen muuttuvassa työelämässä. Jyväskylä: PS-kustannus, 9–15.

Syväjärvi, A. & Vakkala, H. 2012. Psykologinen johtamisorientaatio – positiivisuuden merkitys ihmisten johtamisessa. Teoksessa Perttula, J. ja Syväjärvi, A. Johtamisen psykologia. Ihmisten johtaminen muuttuvassa työelämässä. Jyväskylä: PS-kustannus, 195–226.

Säynjäkangas, O. (toim.) 2013. Pyörteistä voimaa – historiikki Kemijoesta. Luusuan kyläseura.

Tahvanainen, H. & Nirikko, J. (toim.) 2000. Hoitotyön muistot. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa.
<http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf> Luettu 11.1.2018.

Työelämä 2020a. Kehitä työpaikkasi työhyvinvointia ja terveyttä.
<http://www.tyoelama2020.fi/tietoa_hankkeesta/tyoelamastrategia/tyohyvinvointi_ja_terveys> Luettu 7.3.2018

Työelämä 2020b. Tietoa hankkeesta. Työ- ja elinkeinoministeriö.
<http://www.tyoelama2020.fi/tietoa_hankkeesta> Luettu 7.3.2018

Työelämä 2020c. Työelämästrategia. Työ- ja elinkeinoministeriö.
<http://www.tyoelama2020.fi/tietoa_hankkeesta/tyoelamastrategia> Luettu 7.3.2018

Työfysioterapeutit ry. 2017a. Koulutus. <<http://www.tyofysioterapeutit.fi/1740-2/>>
Luettu 1.10.2017.

Työfysioterapeutit ry. 2017b. Työfysioterapia ammattina.
<<http://www.tyofysioterapeutit.fi/tyofysioterapia-ammattina/>> Luettu 1.10.2017.

Työfysioterapeutit ry. 2017c. Työterveyshuollon asiantuntija – työfysioterapeutti.
http://www.tyofysioterapeutit.fi/wordpr/wp-content/uploads/2015/09/esite_fin.pdf >
Luettu 1.10.2017.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Suomen työelämä Euroopan paras vuonna 2020.
<<http://tem.fi/tyoelama-2020>> Luettu 7.3.2018.

Työsuojelurahasto. < <https://www.tsr.fi/tyosuojelurahasto>> Luettu 25.3.2018.

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. <<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>>
Luettu 8.3.2018.

Työturvallisuuskeskus. 2010. Hyvä käytös sallittu – epäasiallinen kohtelu kielletty.
<https://ttk.fi/files/4634/Hyva_kaytos_sallittu.pdf> Luettu 20.2.2018.

Uusitalo, H. 1998. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan.
Helsinki: WSOY.

Ukkonen, T. Menneisyyden tulkinta kertomalla. Muistelupuhe oman historian ja
kokemuskertomusten tutkimusprosessina. Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran
toimituksia 797. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

Valtioneuvosto. 2017. Valtion talousarvio 2018. Talousarvioesitys vuodelle 2018 on
annettu. <<http://valtioneuvosto.fi/budjetti-2018>> Luettu 8.3.2018.

Valtioneuvoston asetus 708/2013. Valtioneuvoston asetus hyvän
työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä
ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta.
<<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20130708>> Luettu 28.11.2017.

Varto, J. 1996. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Hygieia. Helsinki: Kirjayhtymä.

Liite 1 Kirjoitelmapyyntö

HEI ELÄKKEELLE JÄÄNYT TYÖFYSIOTERAPEUTTI

Opiskelen Lapin Yliopistossa Rovaniemellä kasvatustieteiden maisterin tutkintoa, johon sisältyy pro gradu -tutkielman laatiminen. Tutkin mm. että miten työmuistojen avulla voitaisiin kehittää työelämää. Tutkielmani kohderyhmäksi olen valinnut eläkkeelle jääneet työfysioterapeutit, joten tarvitsen apuasi tutkimustani varten.

Pyydän sinulta kirjoitelmaa: Mikä on työurasi ajalta mieleenpainuvien työmuistosi?

Kerro minulle kirjoitelmasi aluksi seuraavat asiat

- sukupuolesi, kauanko olet ollut eläkkeellä, mikä oli viimeinen työpaikkasi ennen eläkkeelle jäämistäsi (julkinen; valtio, kunta, liikelaitos vai yksityinen työnantaja tai muu mikä?)

Kirjoitelman sisältö:

- kuvaile, kerro kirjoitelmasi mieleenpainuvien työmuistosi
- liittykö muistosi esim. esimieheen, työkavereihin, potilaisiin/ asiakkaisiin johonkin tapahtumaan, tilanteeseen, muuhun asiaan – mihin?
- kerro/kuvaile tilanne mitä tapahtui ensiksi ja mitä sitten
- kerro, mitä tunteita tämä mieleenpainuvien työmuistosi: asia, tilanne, tapahtuma sinussa herätti; ja miksi se jäi mieleesi niin hyvin

Olisin erittäin kiitollinen, jos voisit palauttaa kirjoitelmasi minulle 10.12.17. mennessä. Palautus mieluiten sähköpostiini, myös postikirje on mahdollinen.

Kirjoitelmat käsittelen tutkielmassani luottamuksellisesti ja nimettöminä, eikä kirjoitelman laatija ole tutkielmassani tunnistettavissa. Tutkielmani on luettavissa alkuvuodesta 2018 Lapin yliopiston julkaisuarkisto Laudasta elektronisena versiona.

Lisätietoja ja kirjoitelman palautusosoite:

Anitta Mäkikyrö, Lapin Yliopisto kasvatustieteiden opiskelija, työfysioterapeutti

puh. 040 – 571 52 84, amakikyr@ulapland.fi

Postitse palauttaminen Anitta Mäkikyrö, Pujottelijantie 21, 96600 Rovaniemi

Työni ohjaaja Lapin yliopistossa on professori Kirsti Lempiäinen ja hänet tavoittaa tarvittaessa sähköpostitse: kirsti.lempiainen@ulapland.fi

KIITOS PALJON AVUSTASI !

Anitta Mäkikyrö

Liite 2 Pyyntö Työfysioterapeutit ry

Anitta Mäkikyrö

4.10.2017

kasvatustieteiden opiskelija Lapin Yliopisto,
työfysioterapeutti

Työfysioterapeutit ry hallitus/ puheenjohtaja Pia Hammaren-Luoso

PYYNTÖ

Opiskelen Lapin yliopistossa kasvatustieteiden tiedekunnassa maisterin tutkintoa, pääaineeni on aikuiskasvatus. Tutkintooni kuuluu pro gradu -tutkielman laatiminen. Tutkielmani aihe tulee käsittelemään eläkkeelle jääneiden työfysioterapeuttien muistoja työuraltaan.

Pyydän ystävällisesti Työfysioterapeutit ry:n hallituksen apua. Tarvitsen teiltä tietoa viime vuosina eläkkeelle jääneistä työfysioterapeuteista. Kun saisin tietooni eläkkeelle jääneiden työfysioterapeuttien nimiä, niin ottaisin heihin yhteyttä ja pyytäisin heitä osallistumaan tähän tutkielmaani. Osallistujien vastaukset käsittelem tutkielmassani luottamuksellisesti ja anonymisti; he eivät ole vastauksistaan tunnistettavissa.

Anitta Mäkikyrö

Pujottelijantie 21, 96600 Rovaniemi

040 5715284, amakikyr@ulapland.fi