



LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND

Ensihoitaja muutoksessa

Työntekijäkokemuksen muodostuminen ja johtamisen merkitys ensihoidossa

Juha Järvirova
Pro gradu -tutkielma
Hallintotiede, erityisesti johtamisen psykologia
Kevät 2026



Lapin yliopisto

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Ensihoitaja muutoksessa – Työntekijäkokemuksen muodostuminen ja johtamisen merkitys ensihoidossa

Juha Järvirova

Hallintotiede, erityisesti johtamisen psykologia

Pro gradu -tutkielma

49 sivua, 1 liite

2026

Tiivistelmä:

Sosiaali- ja terveystalouden (sote) jatkuva rakenteellinen murros asettaa uusia vaatimuksia henkilöstön veto- ja pitovoiman sekä työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on lisätä ymmärrystä ensihoidon palvelun työntekijäkokemuksesta ja sen muodostumisesta. Ensihoito voidaan nähdä sote-alan sisällä erityisenä "niche-yksikkönä", jonka toimintaympäristö ja johtamisjärjestelmä poikkeavat alan yleisistä piirteistä. Tutkimus etsii fenomenologisella tutkimusotteella vastauksia siihen, mistä työntekijäkokemus muodostuu ensihoito-organisaatiossa, jossa johtamista tarkastellaan implisiittisenä osana kokemuksellisen organisaation todellisuutta.

Analyysimenetelmänä on tulkitseva fenomenologinen analyysi (IPA). Menetelmän tavoitteena on ymmärtää yksilön kokemusmaailmaa ja merkityksenantoa fenomenologisesta näkökulmasta. Empiirinen aineisto kerättiin keväällä 2025 puolistrukturoiduilla yksilöhaastatteluluilla (n=8), joihin osallistui potilasrajapinnassa työskenteleviä ensihoitajia. Analyysiprosessin tuloksena muodostui viisi koko aineistoa kuvaavaa ryhmäkokemusteemaa (GET1 – GET5).

Ryhmäkokemusteemoiksi muodostuivat identiteetin ja kokemuksen ambivalenssi osana yhteisöä (GET1), joka esiintyi myös metateemana läpileikkaavasti, muutosten aiheuttamat tunnekokemukset (GET2), lähellä olevan johtajan merkitys (GET3), yksilönä organisaatiossa (GET4) sekä itsen toimijuus ja työn merkitys (GET5).

Tutkimuksen mukaan ensihoitajien työntekijäkokemus muodostuu kokemuksellisessa organisaatiossa vahvasti ammatillisen identiteetin ambivalenssin kautta ja on sidoksissa johtamissuhteen laatuun. Identiteetin ambivalenssi on merkittävä uusi havainto, jota ei ole aiemmin ensihoidon kontekstissa tunnustettu. Hallintotieteellisesti tulokset korostavat johtamisparadigman muutosta rakenteiden ja byrokratian suunnittelusta kohti ihmisten välistä vuorovaikutusta, jossa johtaminen näyttäytyy psykologisena vuorovaikutussuhteena.

Tulosten valossa vahvistamalla lähiesihenkilöiden roolia ja purkamalla "kuilua" työntekijöiden ja ylemmän johdon välillä voitaisiin edistää positiivisen työntekijäkokemuksen muodostumista. Työntekijäkokemuksen kehittäminen ensihoidossa vaatii organisaatiokohtaista ymmärrystä ja dialogista otetta, jolla tuetaan yksilön toimijuutta ja ammatillista autonomiaa muuttuvassa toimintaympäristössä.

Avainsanat: työntekijäkokemus, ensihoito, tulkitseva fenomenologinen analyysi, johtamisen psykologia, työhyvinvointi

Tutkielma ei sisällä muita kuin tekijän omia henkilötietoja

Sisällys

1	Johdanto	4
2	Työntekijäkokemus ja sen tutkiminen	6
2.1	Työntekijäkokemus ja johtamisen merkitys sote-alalla ja ensihoidossa	9
2.2	Fenomenologinen lähestymistapa työntekijäkokemukseen	10
2.3	Tulkitseva fenomenologinen analyysi (IPA)	11
2.4	Tutkimuksen filosofia ja epistemologia	12
3	Tutkimuksen toteutus ja analyysimenetelmä	15
3.1	Aineistonkeruu	15
3.2	Tutkimusetiikka ja tutkijan positio	17
4	Aineiston analyysi	19
5	Tulokset	26
5.1	Identiteetin ja kokemuksen ambivalenssi osana yhteisöä (GET1)	26
5.2	Muutosten aiheuttamat tunnekokemukset (GET2)	29
5.3	Lähellä olevan johtajan merkitys (GET3)	32
5.4	Yksilönä organisaatiossa (GET4)	36
5.5	Itsen toimijuus ja työn merkitys (GET5)	37
6	Pohdinta	42
	Lähteet	45
	Liite 1	50

1 Johdanto

Sosiaali- ja terveysalan (sote) käynnissä oleva murros ja hyvinvointialueiden paineet ovat tuoneet lisää haasteita alan henkilöstöjohtamiseen. Työhyvinvoinnin ja sote-alan veto- ja pitovoiman lisääminen on kansallisestikin kirjattu hallitusohjelmaan (Valtioneuvosto 2023). Tämän lisäksi Sosiaali- ja terveysministeriön hyvän työn ohjelman toimeenpanosuunnitelma (2023) tavoittelee tätä kirjoittaessa työhyvinvoinnin ja johtamisen parantamista sote-alalla erilaisilla hankkeilla. Näiden tavoitteiden saavuttaminen edellyttää syvällistä ymmärrystä sote-alan ammattilaisten työstä ja työympäristöstä.

Työelämän laadun ja edellä mainittujen asioiden kehittämisen yhtenä keskeisenä ajurina, ja osin jopa edellytyksenä, on tunnistettu työntekijäkokemuksen käsite (vrt. Pangallo ym. 2022; Nair ym. 2025). Työntekijäkokemuksen tutkimus ja käsitteellistäminen ovat lisääntyvässä määrin organisaatiotutkimuksen kohteena (esim. Batat 2022, 993-996), mutta sote-alan kontekstissa sen muodostumisesta tiedetään vielä melko rajallisesti.

Ensihoitoa on tutkittu organisaatiokontekstissa todella vähän, ja työntekijäkokemuksen osalta aihe on käytännössä koskematon. Myös kansallisessa valmiusorganisaatiokontekstissa näyttäisi tietokantahakujen perusteella olevan aiheen osalta tutkimusaukko. Ensihoito toimii muusta sote-alasta jokseenkin poikkeavalla tavalla sisältäen toiminnallisia yhtymäpintoja käytännössä kaikkiin turvallisuusviranomaisiin. Se erottuu sote-alan sisällä esimerkiksi toimintaympäristön, johtamisjärjestelmän ja henkilöstön pätevyysvaatimusten kautta, tehden siitä jopa niche-kaltaisen työyksikön suhteessa koko sote-alaan (esim. Sosiaali- ja terveysministeriö 2017).

Tutkimusaukon täyttäminen on organisaatioiden kokonaiskehittämisen kannalta olennaista, sillä mikäli ensihoidon työntekijäkokemuksen muodostumisessa on jotain oleellisia eroja muuhun sote-alaan verrattuna, yleisten sote-alan käytänteiden kopioiminen sellaisenaan olisi tehotonta ja ehkä jopa haitallista. Käänteisesti puolestaan, mikäli ensihoidon työntekijäkokemuksen muodostuminen noudattaisi yleisiä sote-alan piirteitä, voitaisiin tietoon pohjautuvassa organisaatiosuunnittelussa tukeutua sote-alan yleiseen tutkimuskirjallisuuteen.

Käsittelen tässä hallintotieteen, erityisesti johtamisen psykologian pro gradu -tutkielmassa työntekijäkokemusta fenomenologisesta näkökulmasta kokemuksellisen organisaation kautta. Kokemuksellisen organisaation käsitteen mukaan ihmisten kokema organisaatiotodellisuus

eroaa virallisesta todellisuudesta ja voi jäädä huomiotta, vaikka organisaation tieto voi syntyä ja säilyä juuri täällä (Tökkäri 2019). Kokemuksellisen organisaation määritelmä resonoi oivallisesti myös työntekijäkokemuksen tarkastelukontekstin kanssa (vrt. Batat 2022), mikä tuo työntekijäkokemusta lähemmäs johtamisen psykologian tutkimuskenttää tarjoten mahdollisesti lisänäkemystä vielä keskeneräisen käsitteen määrittelyyn. Fenomenologinen lähestymistapa tukee kokonaisvaltaisempaa käsitteen tarkastelua, sillä valtaosa aiheen tutkimuksesta on tehty määrällisin menetelmin ja lisätutkimuksen tarve on tunnistettu.

Tutkimuksen tarkoitus on lisätä ymmärrystä sote-alan, erityisesti ensihoitopalvelun, työntekijäkokemuksesta ja sen muodostumisesta sekä johtamisen merkityksestä suhteessa työntekijäkokemukseen. Tavoitteena on tuottaa tietoa työntekijäkokemuksesta sekä siitä, eroaako ensihoito-organisaatio työntekijäkokemus oleellisesti yleisestä sote-alan vastaavasta. Työntekijäkokemuksen kattavampi ymmärtäminen voi auttaa kehittämään organisaatioiden käytäntöjä ja johtamista siten, että alan veto- ja pitovoimaa voidaan kestävästi parantaa.

Tavoitteeseen pyrin etsimällä vastauksia seuraavaan tutkimuskysymykseen:

- Mistä työntekijäkokemus muodostuu ensihoito-organisaatiossa?

Tutkimuskysymyksen tarkastelu on aineistolähtöisesti työntekijöiden kokemassa todellisuudessa. Implisiittisenä oletuksena johtaminen sisältyy organisaatioon osana työntekijöiden kokemuksellista todellisuutta ja työntekijäkokemuksen muodostumista, minkä vuoksi tutkimuksessa johtamista ei tarkastella erillisenä ilmiönä. Taustaoletuksena on kokemuksellisen organisaation käsite ja ihmisten yksilölliset kokemukset. Fenomenologisen lähestymistavan mukaisesti tutkimusaineiston analyysi on tehty käyttäen tulkitsevaa fenomenologista analyysiä (IPA).

2 Työntekijäkokemus ja sen tutkiminen

Työntekijäkokemus (employee experience, EX / EMX) on nousussa oleva ja kasvava tutkimuksen kohde, jonka tutkimuskirjallisuuden kasvu ajoittuu vuosiin 2014-2016. Käsitteen synty on osaltaan yhdistettävissä asiakaskokemuksen tutkimukseen, ja aiheen tutkimus on keskittynyt kauppa- ja sosiaalitieteiden alalle. (Andrés-Reina ym. 2024.) Plaskoff (2017) yhdistää työntekijäkokemuksen kehityksen myös markkinoinnin kirjallisuudesta alkaneeseen muotoiluajatteluun (design thinking), mistä johdetussa EX-käsitteessä transaktionaalisen, ”perinteisen”, henkilöstöjohtamisen sijasta pyritään ymmärtämään työntekijöiden tarpeita ja työtä ”muotoillaan” siten, että työntekijäsuhde ja työympäristö kehittyvät nämä tarpeet huomioiden. Gustafsson ym. (2024) yhdistävät työntekijäkokemukseen liittyviksi käsitteiksi myös työn muotoilua ja / tai työn järjestelyä, joiden kautta työn muokkaaminen kultivoimaan mielekkäitä psykologisia tiloja, kuten merkityksellisyyttä ja motivaatiota, parantaisi työntekijäkokemusta ja sitä kautta organisaation toimintakykyä.

Grover & Chawla (2022) ovat määritelleet käsitettä työntekijän kaikkien kohtaamisten ja vuorovaikutusten summana, joihin vaikuttaa yksilölliset käsitykset yksilöistä ja organisaatiosta. Tämä ei ole mielestäni kaukana esimerkiksi markkinoinnin pohjoismaisen koulukunnan asiakaskokemuksen määrittelystä, missä vastaava ”summa” muodostetaan selkeistä ”kosketuspisteistä” palveluorganisaation kanssa (kts. esim. Grönroos 2009) ja esimerkiksi Mälkki (2025, 247) onkin edelleen käyttänyt ”kohtaamispiste” -termiä työntekijäkokemuksen muodostumisen havainnollistamiseen. Gustafsson ym. (2024) yhdistävät myös juuri Grönroosin alkuperäisen konseptin palvelusta kokemuksena tuotteen sijaan merkittävänä virstanpylväänä kokemuksen käsitteen noususta nykyiselle tasolleen ja käsitteen evoluution olleen asiakaskokemuksesta työntekijäkokemukseen.

Työntekijäkokemus (EX) on kuitenkin selkeästi erillään asiakaskokemuksesta (customer experience, CX), sillä vuorovaikutus työntekijään on lähtökohtaisesti pitkäkestoisempi kuin asiakkaaseen (Gustafsson ym. 2024). Alun perin henkilöstöjohtamisen työkaluna alkanut käsite onkin pyrkinyt kehittymään kohti strategista orientaatiota organisaatiokirjallisuudessa ja sen keskeiset kontaktipinnat muodostuvat työhyvinvoinnin, organisaatiomuutosten ja henkilöstöjohtamisen teemoihin (Andrés-Reina ym. 2024).

Työntekijäkokemuksen yhdistyminen juuri henkilöstöjohtamisen yhteyteen vahvistaa mielestäni henkilöstöjohtamiselta odotettua vaikutusta organisaation suorituskykyyn. Kesti ym. (2016) esittävät, että psykologinen hyvinvointi ja yleinen työntekijäkokemuksen kehittäminen tuottavat

lisäarvoa organisaatioon ja tietyillä henkilöstöjohtamisen käytännöillä on saavutettavissa positiivisia vaikutuksia muun muassa suorituskykyyn ja tuottavuuteen. Käytännöt eivät ole suoraan kopioitavissa organisaatiosta toiseen, vaan vaativat organisaatiokohtaisempaa ymmärrystä muun muassa kokemuksellisen organisaation kompleksisuudesta kyseisessä organisaatiossa (emt; Vartiainen ym. 2016).

Harlianto & Rudi (2023) käsittelivät työntekijäkokemusta kulttuurisen, fyysisen sekä teknologisen ympäristön kautta pohjaten mallinsa Morganin (2017) esittämään työntekijäkokemuksen osatekijöihin. Heidän tilastollisen tutkimuksensa perusteella kaikki työntekijäkokemuksen osatekijät eivät tuottaisi parempaa työntekijöiden suorituskykyä, vaan ainoastaan kulttuurinen ympäristö vaikuttaisi suorituskykyyn. Tämä on huomattava löydös, mikä tukee myös Kestin ym. (2016) väittämää käytänteiden kopioimisen tehottomuudesta ja toisaalta korostaa Vartiaisen ym. (2016) korostamaa kohdeorganisaation tuntemista. Laajemman työntekijäkokemuksen tarkastelukehikon avulla tulisiikin täten määrittää myös ensihoito-organisaation työntekijäkokemuksen muodostuminen. Myös Harlianto & Rudi (2023) totesivat lisätutkimuksen eri toimialoilta olevan tarpeen.

Siinä missä Grower & Chawla (2022) käyttävät enemmän positivistista ”summaa” työntekijäkokemuksen syntymisessä, Kesti ym. (2016) puolestaan puhuvat aineettomasta pääomasta, mikä on enemmän ihmisten välistä, sosiaalista ja / tai psykologista kapasiteettia tuottaa lisäarvoa kuin perinteisessä mielessä mielletty aineellinen pääoma. Batat (2022, 995-996) näkee työntekijäkokemuksen käsitteen rakentuneen kolmesta tulokulmasta: holistinen, vuorovaikutteinen ja liitännäispohjainen. Näistä holistinen näkökulma korostaa kaikkia elettyjä kokemuksia, joita työntekijä kohtaa organisaation jäsenenä olemisen aikana. Vuorovaikutteinen näkökulma painottaa työntekijän kokemia vuorovaikutustilanteita työn todellisuudessa. Liitännäispohjainen näkökulma katsoo työntekijäkokemuksen muodostuvan työelämässä muodostettujen käsitysten summasta.

Batat (2022) on edelleen luonnostellut työhyvinvointiin vaikuttavan työntekijäkokemuksen tarkastelukehikon, EMX frameworkin, koostuvan kolmesta yläkäsitteestä, joiden sisältö olisi merkittävää työhyvinvointia edistävälle työntekijäkokemuksen muodostumiselle. Yläkäsitteet mallissa ovat henkilökohtaiset, sosiaaliset ja kulttuuriset ulottuvuudet.

Työntekijäkokemus nähdään myös oleellisena ajurina muille, enemmän tutkituille, käsitteille, kuten työntekijän yleiselle hyvinvoinnille (Batat 2022), työhön sitoutumiselle (”engagement”) (Pangallo ym. 2022) tai työntekijän työpaikan vaihtoaikeille (Nair ym. 2025). Gustafsson ym. (2024) puolestaan huomauttavat, että vaikka esimerkiksi työtyytyväisyys tai työhön

sitoutuminen voisivatkin olla työntekijäkokemuksen seurauksia, eivät ne kykene saavuttamaan työntekijäkokemuksen kokonaisvaltaisuutta sellaisenaan. Pangallo ym. (2022) ja Batat (2022) molemmat korostavatkin työntekijäkokemuksen holistisuutta sekä suhdetta ympäristöön.

Työntekijäkokemuksesta käsitteenä voi todeta, että se on monitahoinen, kompleksinen ja ihmisten (työntekijöiden) käsitysten muovaama (Grover & Chawla 2022; Gustafsson ym. 2024) ja hyvän työntekijäkokemuksen nähdään johtavan muun muassa parempaan suoriutumiseen ja tehokkuuteen (emt; Kesti ym. 2016; Batat 2022). Käsitteen tarkastelu on tosin painottunut kvantitatiivisiin menetelmiin ja teorialähtöisiin, ennakkoon valituilla muuttujilla toteutettaviin ja teoriapohjaltaan hajanaisiin tutkimuksiin (kts. Mälkki 2025, 15-18). Gustafsson ym. (2024) korostavatkin koko käsitteen rajojen olevan häilyväisiä itse ihmisen ”normaaliin” kokemukseen ja holistisemman tutkimusotteen olevan tarpeen jatkossa.

Vaikka tutkimuskirjallisuus antaa viitteitä työntekijäkokemuksen muodostumisesta ja merkityksestä, suurin osa ei ota menetelmällisten valintojensa vuoksi huomioon riittävän hyvin yksilöä, yksilön situaatiota ja varsinaisen ytimen, kokemuksen, muodostumista, vaikka tuovatkin itse ilmiön kompleksisuutta esiin. Ennalta määritettyjen muuttujien kautta ilmiön tutkiminen voi tyypistää kokemuksen tarkastelun liian suppeaksi ja täten myös mahdolliset toimenpidesuosituksset liian yksinkertaistetuiksi.

Mälkki (2025) on tuonut työntekijäkokemusta lähemmäs kokonaisvaltaista avointa tarkastelua, verrattuna esimerkiksi Harlianto & Rudin (2023) ennalta määritettyjen muuttujien kautta tehtyyn tarkasteluun, hyödyntämällä fenomenologista lähestymistapaa. Hän toteaa, että työntekijäkokemus rakentuu yksilön erilaisista kokemuksista työkontekstissa ja tulkinta tapahtuu työntekijän tilanteen kautta useiden erilaisten tulkintaulottuvuuksien välityksellä (Mälkki 2025, 247-248).

Tämän valossa tarkempaa työntekijäkokemuksen tutkimusta mielestäni tarvitaan juuri fenomenologisesta näkökulmasta ja tarkennetulla ryhmätönnällä. Tutkimuskentälle tämän kaltainen näkökulma asettuisi lähemmäs Batatin (2022) mainitsemaa holistista näkökulmaa, mutta fenomenologisen näkökulman ottaminen antaa mielestäni vielä avoimemman mahdollisuuden kartoittaa itse käsitettäkin. Ennako-oletuksena tulokulman valinta juuri ensihoitopalvelun tutkimiselle on se, että ensihoitajat ryhmänä voidaan nähdä erottuvan sote-alan sisällä omaan niche -ryhmään ja ottaen huomioon sote-alan moninaisuuden, ei edellä esitetyn perusteella voida olettaa, että työntekijäkokemus olisi välttämättä yhdenmukainen eri aloilla tai edes sote-alan sisällä.

2.1 Työntekijäkokemus ja johtamisen merkitys sote-alalla ja ensihoidossa

Pangallo ym. (2022) ovat määritelleet työntekijäkokemuksen pääajureita terveydenhuollon kontekstissa. Heidän tilastollisen tarkastelunsa perusteella näitä ovat kunnioitus, työn strateginen kohdentaminen, työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen sekä kasvun ja kehittymisen mahdollisuudet. Itse työntekijäkokemuksen he näkevät muodostuvan suhteessa kulttuurisiin, teknologisiin ja fyysisiin työympäristöihin sekä työntekijöiden tulkinnallaan luomaan käsitykseen näistä ulottuvuuksista.

Pangallo ym. (2022) huomauttavat, että heidän käyttämänsä malli työntekijäkokemuksen tutkimiseen, he käyttivät vain ”EX framework” -termiä, on tehty alun perin muille aloille, kuin terveydenhoitoon. Vahvistaen myös omaa ennakkokäsitystäni alakohtaisemman määrittelyn tarpeesta, Pangallo ym. (2022) huomasivat, että terveydenhuollonkin kontekstissa lääkärit ja hoitajat kokivat työhön sitoutumisen ajureiden muodostuvan eri käsitteistä, mikä korostaa työntekijäkokemuksen holistisuutta ja yksilön – tai ryhmän – tilanteen merkitystä sen muodostumisessa.

Työntekijäkokemuksen tutkimus ensihoito-organisaation kontekstissa on olematonta. Ensihoitoon suunnattu tutkimus on keskittynyt työhyvinvoinnin käsitteeseen, mikä toki yleisen työntekijäkokemuksen käsitteen kehitys huomioon ottaen on luonnollista. Huomattavaa toki on, että Ojala ym. (2016) totesivat, että ensihoitajien työhyvinvointiaakaan ei ole tutkittu Suomessa ennen vuotta 2016. Työvoiminnan, minkä edeltäjänä työntekijäkokemusta pidetään, tutkimus yleensäkin on siis ensihoidon kontekstissa Suomessa tuore kohde, mutta sillä on hahmotettu olevan yhteyksiä muun muassa työ- ja potilasturvallisuuteen (Tikkanen ym. 2025).

Työhyvinvoinnista on tehty suomalaisessa ensihoitokontekstissa Ojalan ym. (2016) lisäksi esimerkiksi kirjallisuuskatsauksia (Gröhn & Metsälä 2025; Lahtela 2023; Impivaara 2017), esihenkilötyön ja hyvinvoinnin suhteeseen liittyvää kyselytutkimusta (Palokangas 2019) ja kvantitatiivista kyselyä (Björn 2021), joista valtaosa YAMK-tasoisesti. Näissä yleisesti on tunnistettu tarve keskittyä tutkimuksessakin positiivisten tekijöiden vahvistamiseen aiemman kuormitustekijöihin painottuneen fokuksen sijasta (Ojala ym. 2016; Impivaara 2017). Samoin jo pelkästään työhyvinvoinnin käsite on nähty laajaksi (esim. Impivaara 2017). Tikkanen ym. (2025, 34) ovat määritelleet hyvinvoinnin koostuvan psykologisista, fyysisistä, psykofyysisistä sekä sosiaalisista osatekijöistä, jotka yhdessä muodostavat pitkäkestoisen hyvinvoinnin tilan. Heidän määritelmästä onkin mielekästä laajentaa tutkimusta myös työntekijäkokemukseen,

ottaen lisäksi huomioon heidän tunnistamansa jatkotutkimuksen tarve lähestyä aihetta fenomenologisesta näkökulmasta kokonaisvaltaisemman kuvan saamiseksi (Tikkanen ym. 2025).

Ensihoitajien työhyvinvoinnin tutkimuksessa johtamisen ulottuvuutta on kuvattu pääsääntöisesti organisaatioon liittyvinä tekijöinä, kuten arvostuksena, viestintänä tai työn organisointiin liittyvänä, tai epäsuorasti työhön liittyvinä tekijöinä, kuten tehtynä tuntimääränä (Gröhn & Metsälä 2025). Lahtela (2023) puolestaan on kategorisoinut työhyvinvoinnin kehittämismenetelmiä organisaatiotasoiin, yksilölähtöisiin ja johtamislähtöisiin kategorioihin, mikä on jo tuonut käsitettä lähemmäs mielestäni tarvittavaa tarkastelua, ottaen huomioon muun muassa johtamisen ulottuvuuden. Johtamiseen liittyviä tekijöitä olivat esimerkiksi päivittäinen esihenkilötyö ja tuen sekä ammatillisen kehittymisen tukeminen (emt). Johtamisen merkitys työhyvinvoinnin muodostumiseen onkin tunnistettu (Ojala ym. 2016; Palokangas 2019), ja hyvä esimiestyö sekä toimivat suhteet muun muassa johtajiin onkin tunnistettu ensihoitajilla jo Ojalan ym. (2016) tutkimuksessa oleellisiksi, mutta huonosti toteutuviksi tekijöiksi.

Rautio & Tantarimäki (2025) ovat lähestyneet ensihoitoalan johtamista henkilöstöjohtamiseen soveltuvalla näkökulmalla. Heidän keskeisenä havaintonaan oli, että ensihoidon johtamisessa tulisi korostua tulevaisuudessa ihmislähtöisyys ja lähijohtajien rooli, ja ihmisläheiset johtamisarvot ovat arvostetumpia ominaisuuksia kuin ”vain” johtamisen osaaminen tai substanssiosaaminen. Johtamisen ulottuvuuteen nämä luovat yhdessä jo Ojalan ym. (2016) havainnoiman hyvän esimiestyön vaatimuksen ja toisaalta myös Gröhnin & Metsälän (2025) havainnoiman arvostuksen kanssa näkymää siihen, miten johtamisen laatu on yhteydessä työhyvinvointiin ja sitä kautta työntekijäkokemukseen. Samalla tämä luo käsitystä siitä, miksi johtaminen ei voi olla myöskään irrallaan työntekijäkokemuksen avoimestakaan tarkastelukehikosta.

2.2 Fenomenologinen lähestymistapa työntekijäkokemukseen

Ottaen huomioon työntekijäkokemuksen käsitteen keskeneräisyyden lisäksi se, että esimerkiksi hallintotieteetkään eivät ole pystyneet huomioimaan ihmistä organisaatioissa psykologisena olentona (Pietiläinen & Syväjärvi 2019), on perusteltua tuoda ihmistä lähemmäs tarkastelun kohdetta. Kokemuksellisen organisaation näkökulman omaksuminen tutkimuksen kohteeksi on askel juuri tähän suuntaan. Tökkäri (2019) kuvailee kokemuksellisen organisaation muodostuvan organisaation jäsenten kokemuksissa ja kanssakäymisessä, ja olevan ytimeltään

merkityksiä, joita yksilöt rakentavat organisaatiosta. Kokemuksen ymmärtäminen esimerkiksi johtamistyössä onkin tärkeää, sillä yksilöiden luodessa yhteisöjä, tämän yhteisön ja sen toiminnan taustalla vaikuttaa edelleen yksilöiden kokemukset, jotka ohjaavat käyttäytymistä ja reagoimista (Koskiniemi 2016; kts. myös Rauhala 2005).

Kokemuksen tutkimista varten puolestaan tarvitaan yksilöön keskittyvää tutkimusotetta, mihin fenomenologia tarjoaa oivallisen välineen. Fenomenologia itsessään on ”olemisen ja kokemuksen” tutkimusta, kuten Husserl on sen alun perin määritellyt, ja tavoitteena on päästä puhtaasti toisen ihmisen kokemukseen ”sisälle”. (Smith & Osborn 2015; Tökkäri 2018, 64-68.) Husserlin transsendentaalisen fenomenologian ajatuksena oli sulkeistaa konteksti ja tutkijan ennakkokäsitykset, jotta kokemus näyttäytyisi puhtaana, universaalina kokemuksena. Tämä tavoite edustaa edelleen kuvailevia fenomenologian muotoja. (Larkin & Thompson 2012.)

Fenomenologisen tarkastelun keskittyessä ihmiseen subjektina, se huomioi yhtenä ydinteemanaan myös yksilön sosiaalisen todellisuuden (Miettinen 2010, 151-152). Suhonen, Lunkka & Turkki (2016) hahmottavat työyhteisön (vrt. mainittu sosiaalinen todellisuus) muodostuvan yksilön ja yhteisön jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään etsien tarkoituksenmukaista yhdessä olemisen tilaansa. Lisäksi Koskiniemen (2016) mukaan yksilöiden kokemuksista voi löytää samankaltaisuutta, kun heidän elämäntilanteensa ovat lähellä toisiaan, esimerkkinä juuri terveydenhuollon työyhteisöt. Tämä tekee oletuksena ensihoitajista soveltuvan ryhmän kokemuksen tutkimiseen.

Huomioiden fenomenologian kehittyminen huomioimaan enemmän ihmisten tulkintaa ja merkityksenantoa naturalistisen tarkastelun ja yksikertaisten kausaaliteettien etsimisen vastavoimana (Miettinen 2010, 153-157), on työntekijäkokemuksen tarkastelussa tämä mielestäni myös looginen jatkumo lisätiedon tuottamiseksi. Analyysimenetelmäksi olen fenomenologian menetelmistä valinnut tulkitsevan fenomenologisen analyysin (IPA). IPA:n juuret ovat fenomenologiassa, sillä se keskittyy yksilön kokemukseen ja niiden yksityiskohtaiseen tarkasteluun ilman ennalta määritettyä hypoteesia (Smith & Osborn 2015). Yhdistääkseni fenomenologisen lähestymistavan työntekijäkokemuksen tutkimukseen, suunnittelin aineistonkeruun Batatin (2022) EMX frameworkin yläkäsitteitä sosiaalinen, henkilökohtainen ja kulttuurinen mukailen. Aineistonkeruun kuvaan tarkemmin luvussa 3.

2.3 Tulkitseva fenomenologinen analyysi (IPA)

IPA on kiinnostunut tavasta, jolla ihmiset tulkitsevat koettua maailmaansa ja antavat merkityksiä maailmassaan esiintyvälle tapahtumille. (Larkin & Thompson, 2012; Smith &

Osborn, 2015; Smith ym. 2009.) Erytisen hyödyllinen menetelmä on, kun halutaan tutkia kompleksisuutta, prosesseja tai löytää uutta (Smith & Osborn 2015) ja kun halutaan tutkia ilmiön tai kokemuksen yleistä olemusta useamman yksilön tasolla (Squires 2023).

IPA ei pyri transsendentaaliseen tietoon Husserlin tavalla, vaan tavallaan sanoutuu irti sen mahdollisuudestakin. Analyysimenetelmän juuret ovat Heideggerin filosofiassa, missä ihminen, niin tutkija kuin tutkittavakin, ymmärretään osana kokonaisuutta ja ympäröivää maailmaa. (Larkin ym. 2006; Larkin & Thompson 2012.) Kuten mm. Tökkäri (2018, 67-68) toteaa, husserlaisen täysin puhtaan kokemusmaailman tavoittaminen on tutkijalle mahdotonta sulkeistamisesta huolimatta, koska tutkija joutuu aina jollain tasolla tekemään tulkintoja. Tulkinta muodostuu väistämättömäksi, sillä tutkijalla on aina myös oma tajunta, joka ”esivirittää” tutkijan hänen oman situaationsa ja kokemushistoriansa kautta tilaan ja tilanteeseen. Näistä tajunnan perusteista ei siis pysty irtaantumaa täydellisesti. (kts. Rauhala 1996.)

Puhtaasti fenomenologiselle lähestymistavalle poikkeavasti IPA korostaakin tiedonkeruun dynaamista prosessia tutkijan ja tutkittavan välillä, minkä avulla pyritään syvemmälle tutkittavan maailmaan. Tämä ”syvemmälle pääseminen” edellyttää myös tutkijalta tiettyä esikäsitystä IPA:lla tutkittavasta aiheesta. (Smith & Osborn, 2015.) Fenomenologisia juuriaan IPA ei missään nimessä kiellä, vaan menetelmän vahvuus onkin juuri fenomenologian ja tulkinnan yhdistelmässä, missä tutkimus kykenee edelleen ”antamaan äänen” tutkittavien kokemuksille, mutta myös tuomaan kontekstia ilmiöille, joille kokemukset luovat merkityksiä (Larkin ym. 2006.) Tutkimuksen keskiössä ovat edelleen yksilö itsessään koko holistisena kokonaisuutenaan, yksilön kokemukset, ja merkityksen anto sekä kokemusmaailman ymmärtäminen kyseessä olevan yksilön näkökulmasta (Larkin & Thompson 2015; Smith & Osborn 2015). Larkin ym. (2006) suosittavatkin IPAn olevan käyttökelpoinen lähestymistapa sisällyttämään sekä fenomenologinen kuvaileva tiedonkeruu yksilön kokemuksesta, kuin myös kontekstuaalinen merkityksen tulkinta kyseisistä kokemuksista.

2.4 Tutkimuksen filosofia ja epistemologia

Filosofinen tausta tutkimusmenetelmälle on siis hermeneuttis-fenomenologinen, sillä tutkija tulkitsee aineistoa eikä pelkästään kuvaile sitä (Larkin & Thompson 2015; Smith & Osborn 2015; Tökkäri 2018). Menetelmä sitoutuu lähestymistapaan, jossa puheella ja kielellä on merkitystä, mutta kertoja (haastateltava tässä tapauksessa) ei välttämättä halua tai pysty ilmaisemaan

itseään siten, että kokemus välittyisi tutkijalle – tulkinta on siis välttämätöntä. (Smith & Osborn 2015; Tökkäri 2018.)

Fenomenologis-hermeneuttisen tutkimuksen tavoite on käsitteellistää kokemuksen merkitys ja tuoda tietoisuuteen se, mikä on ”häipynyt huomaamattomaksi” (Tuomi & Sarajärvi 2018). Tavallaan tämä tutkimusperinne voidaan nähdä siis ”hiljaisen tiedon” tuomiseksi koodattavaan muotoon eli tietoisuuteen – äänen antamiseksi, kuten esimerkiksi Larkin ym. (2006) IPA:n esittelevät.

Tuomi & Sarajärvi (2018) asettavat menetelmän osaksi hermeneuttista perinnettä, hermeneuttisen filosofian kategoriaan, jossa on tehty niin sanottu heideggeriläinen käänös ja suuntauduttu ”suhteessa olemisen” (alkuperäisellä kielellä ”dasein”, englanninkielisessä lähteessä ”there-being”) (kts. Larkin & Thompson 2011). Keskeistä tutkimuksessa on elämismaailma, ja hermeneuttinen ulottuvuus tulee mukaan tulkinnan tarpeen myötä. Hermeneutiikkaan kuuluvat olennaisena osana esiyymmärrys ja hermeneuttinen kehä. Näistä esiyymmärrys mahdollistaa tulkinnan, koska ymmärryksen pohjana on aiemmin ymmärretty. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Tämä esiyymmärryksen käsite on mielestäni yhdenmukainen Rauhalan (1996) tajunnan kokemushorisontin sekä tilanteen käsitteen kanssa, jotka muokkaavat yksilökohtaisia käsityksiä ja tulkintoja.

Itse tulkintaprosessi on Smith & Osbornin (2015) mukaan itse asiassa kaksoishermeuttinen: kun haastateltava yrittää tulkustaa (”make sense”) omaa kokemusmaailmaansa, tutkija yrittää tulkustaa haastateltavaa hänen tulkustessaan maailmaansa. Tökkäri (2018, 68) asettaakin tämän tulkinnallisuuden myötä IPA:n jopa lähemmäs joitain narratiivisia suuntauksia kuin kuvailevaa, husserlaisempaa fenomenologiaa.

Idiografia on hermeneuttisen ja fenomenologisen perinteen lisäksi olennainen pilari IPA:lle. IPA keskittyy yksilöön, yksittäiseen tapaukseen ja yksityiskohtaiseen tulkintaan yksilölle. Menetelmä ei kaihda yleistysten tekemistä, päinvastoin, mutta yleistyksiin edetään iteratiivisen, induktiivisen ja piinallisen (”painstakingly”, sic.) yksilökohtaisen aineiston tulkinnan kautta. (Larkin & Thompson 2015; Smith & Osborn 2015; Nizza ym. 2021.)

Enemmän tunnettu psykologinen tutkimussuuntaus on määrälliseen ja kokeelliseen tutkimukseen. IPA yhtyy sen tavoitteisiin ymmärtää miten ja mitä ihmiset ajattelevat, mutta menetelmät tavoitteen saavuttamiseen vain eroavat esimerkiksi määrällisistä menetelmistä. Samoin IPA voidaan nähdä lähempänä kognitiivista psykologiaa kuin esimerkiksi

behavioristista, sillä tutkimuksen keskiössä ovat ajatusprosessit, eivät niinkään käyttäytymismallit. (Smith & Osborn 2015.)

3 Tutkimuksen toteutus ja analyysimenetelmä

Tutkimuksen empiirisen aineiston keräämistä varten hain tutkimusluvan kohdeorganisaatiosta kevään 2025 aikana ja keräsin aineiston kevään 2025 aikana. Analyysi valmistui keväällä 2026. Aineistonkeruun menetelmänä käytin puolistrukturoituja yksilöhaastatteluja, jotka äänitin litterointia varten. Haastattelu toteutui henkilökohtaisesti tai teams-sovelluksen kautta etäyhteydellä. Haastateltavien rekrytointi tapahtui kohdeorganisaation kehittämiskoordinaattorin kautta ja perustui vapaaehtoisuuteen. Haastattelukutsu lähetettiin kaikille ensihoitopalvelun työntekijöille ja lopullinen haastateltavien määrä oli kahdeksan ensihoitajaa. Aineiston analysoin tulkitsevalla fenomenologisella analyysillä eli IPA:lla.

Haastateltavat olivat kaikki ensihoitajia, joilla oli työkokemusta yli viisi vuotta ja jotka työskentelivät ensihoitopalvelun perustehtävään lukeutuvassa potilastyössä haastattelun aikaan. Haastateltavien anonymiteetin säilyttämiseksi tunnistetietoja tai tehtävänimikkeitä en kerännyt enkä siten myöskään tässä raportissa esittele. Kohdeorganisaationa toimi Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen ensihoitopalvelu OYS ensihoito.

3.1 Aineistonkeruu

IPA-menetelmän parhaana aineistonkeruun muotona on yleisesti pidetty puolistrukturoitua haastattelua (Chapman & Smith 2002; Larkin ym. 2006). Smith & Osbornin (2015) mukaan suurin osa IPA-tutkimuksista toteutetaan juuri tällä tavoin. Teemahaastattelun eli puolistrukturoidun haastattelun ominaisuus on, että haastattelua voidaan kohdentaa ja syventää vastauksien mukaan – haastattelutilanne on siis dialogisempi luonteeltaan kuin esimerkiksi strukturoitu haastattelu (Sarajärvi & Tuomi 2018; Smith & Osborn 2015). Puolistrukturoituun haastatteluun valitaan teemat, mitä kysytään, etukäteen, tutkimuskysymyksen ja aiheen viitekehyksen perusteella. (Sarajärvi & Tuomi 2018.)

Strukturin haastattelurunkoon tein Batatin (2022) EMX frameworkin yläkäsitteitä sosiaalinen, henkilökohtainen ja kulttuurinen mukaillen, tavoitteena pitää kuitenkin kysymykset mahdollisimman avoimina analyysimenetelmän vaatimalla tavalla. Analyttisen näkökulman johtamiseen huomioiden liitin mukaan neljännen osan, jonka kysymykset koskivat johtamista. Kysymykset muotoilin käyttäen apuna esihenkilöille suunnattua työntekijäkokemuksen käsikirjaa (Kaihua ym. 2020). Puolistrukturoitu haastattelurunko kävi vielä vertaisarvioitavana pro gradu -seminaarissa, jossa esitettyjen kehitysehdotusten mukaisesti säädin kysymyksiä vielä avoimemmiksi.

Puolistrukturoitu haastattelu mahdollistaa tutkijan pääsyn syvemmälle haastateltavan psykologisen ja sosiaalisen maailman sisään, koska haastattelukysymykset ovat väljiä ja haastateltava voi viedä keskustelun suuntaan, mitä tutkija eli kysymyksenasettelija ei olisi osannut itse aavistaakaan. Toisin sanoen, verrattuna esimerkiksi täysin strukturoituun haastatteluun, haastattelu säilyy joustavampana ja mahdollistaa rikkaamman kokemuksen kuvailun. (Smith & Osborn 2015.)

Frith & Gleeson (2011) sanoittavat saman yksilön kautta: tutkija käsittelee haastateltavaa aktiivisena toimijana ja tämän toimijan ymmärtäminen vaatii dialogista ymmärrystä, jotta itse kokemusmaailmaan päästään käsiksi. Näin itse haastattelusta tulee dynaaminen yhteistoiminta, jossa toteutuu sekä kaksoishermeneuttinen tulkinta että yhteisen ymmärryksen (= tiedon) luominen.

Fenomenologisen filosofian mukaisesti myöskään objektiivisuus, positivistisessa mielessä ajateltuna, ei kuulu tiedonluontiin, vaan tieto tai ymmärrys syntyy vasta tutkijan ja haastateltavan vuorovaikutuksessa. (Frith & Gleeson 2011; kts. myös Larkin & Thompson 2015.) Sarajärven ja Tuomen (2018) esittelemä dialogisuus haastattelumenetelmänä viittaa myös tiedon rakentumiseen ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. He luokittelevat dialogin erilleen esimerkiksi fenomenologisesta (haastattelu-) metodista siten, että dialogisessa keskustelussa tutkijalla tulisi olla suora ja persoonallinen kosketus tarkasteltavaan ilmiöön, kun puolestaan fenomenologisessa vastaavassa ei tätä heidän mukaansa tarvita.

Tämän tutkimuksen kontekstissa ajattelen dialogisesta haastattelusta, että se on mahdotonta suorittaa ilman omien tulkintojen muodostamista jossain määrin jo haastattelun aikana, vaikka suoraa ja persoonallista kosketusta ilmiöön ei olisikaan. Kaikkien haastatteluun kykenevien yksilöiden kokemushistoriassa ja tilanteissa on jotain, johon uudetkin asiat ”sovitetaan” ja tulkitaan. Kuten Smith (2009, 63-64) esittää, hermeneuttisen kehän haastatteluvaiheessa ollaan enemmän haastateltavan maailmassa, mutta siellä voidaan ”navigoida” haastattelijan ohjaamaan suuntaan sen perusteella, mitä haastattelija tulkitsee oikeaksi suunnaksi. Näin olen en itse lähtisi erottamaan tämän tutkimuksen tulkintametodin suhteen fenomenologista ja dialogista haastattelua toisistaan, sillä fenomenologista haastatteluissa oli ymmärtävä kuuntelu, kokemuksen mahdollisimman puhdas ”vastaanotto”, paremman termin puuttuessa, ja samalla dialogiin kuuluva omien, olkoonkin olemattomien tai erilaatuisten, kokemusten kunnioittava esiin tuominen keskusteluun mukaan. Näin mielestäni Sarajärven ja Tuomen (2018) tekemä jako dialogisuuden ja fenomenologisuuden osalta on tässä kontekstissa turha,

joten käyttämäni haastattelutekniikkaa tässä tutkimuksessa käsitteellistän fenomenologiseksi dialogiksi.

3.2 Tutkimusetiikka ja tutkijan positio

Noudatin tutkimuksessani Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2020, 7-13) ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettisiä periaatteita sekä kohdeorganisaation tietosuojaperiaatteita sekä mahdollisia lisäohjeita ja velvoitteita. Lisävelvoitteita ei kohdeorganisaation osalta tullut tutkimussuunnitelman hyväksynnän jälkeen. Tutkimusta varten täytin kohdeorganisaation tietosuojaselosteen sekä vaikutustenarviointilomakkeen ja arvioin mahdolliset riskit kyseisen menettelyn kautta.

Tutkimukseen osallistuvien tunnistetietoja, kuten henkilötunnuksia tai koko nimiä, en kerännyt missään vaiheessa ja aineistosta hävitin kaiken tunnistukseen soveltuvan tiedon litterointivaiheessa. Tunnistetiedot eivät ole oleellisia tutkimuksen kannalta. Osallistuminen tutkimukseen perustui vapaaehtoisuuteen ja haastateltavilla oli oikeus kieltäytyä ja / tai keskeyttää osallistumisensa tutkimukseen missä vaiheessa tahansa.

Tutkijan asema haastateltaviin ja tutkimusaiheeseen nähden on merkityksellinen, sillä kyse on viime kädessä tieteen arvolähtökohdistista ja tutkimuksen objektiivisuudesta. Tutkijan tulee kyetä käsittelemään tutkittavien tarjoamaa tietoa vaikuttamatta siihen itse. Vaikka täydellinen objektiivisyys onkin mahdotonta, tulee mahdolliset omat asenteet pyrkiä poistamaan. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 24.)

Oman positioni tunnistin mahdolliseksi riskiksi, sillä olin tutkittavassa organisaatiossa töissä resurssipäällikkönä. Haastateltaviksi soveltuvat rajattiin siten, että henkilöt, joihin olin välittömässä esihenkilösuhteessa, eivät voineet tutkimussuunnitelman mukaisesti osallistua tutkimukseen. Samassa organisaatiossa työskentelevät henkilöt, joihin minulla ei ollut suoraa esihenkilösuhdetta, puolestaan pystyivät osallistumaan.

Tutkijan position säilyttääkseni olin opintovapaalla omasta virkatyöstäni tiedonkeruun aikana ja sitouduin tutkittavien anonymiteetin säilyttämiseen sekä luottamuksellisen haastattelun toteuttamiseen. Pyrin sulkeistamaan omat ennakkokäsitykseni aiheesta ja kunnioittamaan haastateltavien kokemuksia tutkimus- ja analyysimenetelmien vaatimalla tavalla. Kävin myös useita keskusteluja tutkielman ohjaajien ja vertaisten pro gradu -tutkijoiden kanssa seminaareissa tutkimuksen eettisyydestä ja omasta positiosta. Yleinen konsensus näissä keskusteluissa oli, että mahdolliset menetelmään liittyvät hyödyt, kuten kielen tulkinta ja

esiymmärrys aiheesta sekä kontekstista, ovat suuremmat kuin mahdolliset riskit, jotka olivat mielestäni hallittavissa huolellisella ennakoivalmistautumisella. Jälkikäteen arvioituna mielestäni tässä myös onnistuin, sillä onnistuin saamaan kattavan ja tulkinnallisesti rikkaan aineiston kerättyä, mikä toivottavasti näkyy myös jäljempänä tutkimusraporttia.

4 Aineiston analyysi

Aineiston analyysin toteutin Smith ym. (2009) mukaisen vaiheistuksen mukaisesti, huomioiden kuitenkin viimeisimmät päivitykset metodiin sen mukaan, mitä Smith ja Nizza esittävät American Psychology Associationin (2021) menetelmästä kertomalla videotallenteella. Aineiston analyysi sisältää useamman henkilön sisältävässä tutkimuksessa 6 vaihetta (Tökkäri 2018), jotka kuvaan seuraavaksi.

Ensimmäinen vaihe analyysissä on tekstiin tutustuminen litteraatteja toistuvasti lukemalla ja ”uppoutumalla” aineistoon. Tässä vaiheessa tutkijan tulisi pyrkiä välttämään kiirettä ja keskittyä yksityiskohtaiseen aineiston lukemiseen. (Smith ym. 2009, 82-89.) Smith & Osborn (2015) kehottavat tässä vaiheessa myös kommentoimaan alustavia huomioita tekstin yhteyteen marginaaleihin. Varsinaisia rajoituksia ei ole, mitä kommentoidaan, eikä merkityssuhteita rakenneta kuten tehtäisiin kuvailevissa metodeissa, vaan kaikki mikä kuulostaa tutkijasta mainitsemisen arvoiselta, voidaan kommentoida (Smith & Osborn 2015; Tökkäri 2018).

Tässä vaiheessa vietin huomattavan määrän aikaa jokaisen aineiston kohdalla. Aloitin kuuntelemalla jokaisen nauhoitteen läpi ja samalla tein viimeiset korjaukset, mikäli litteroinnissa oli vielä puutteita. Tämän jälkeen analysoin ainoastaan litteraatteja word-tiedostossa yksi kerrallaan tehden alustavan kommentoinnin word-ohjelman muistiinpano-työkalulla. Sen jälkeen siirsin tekstikatkelman muistiinpanoineen toiseen tiedostoon, missä tein kokemuksellisen kommentoinnin tekstin marginaaliin ja saatoin tässä vaiheessa vielä lisätä joitain alustavia kommentteja muistiinpanoihin.

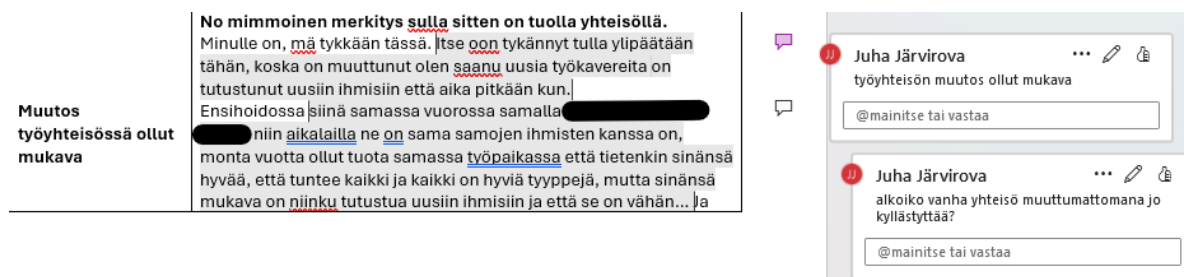
Alustavat kommentit olivat kysymyksiä aineistolle tai huomioita liittyen haastateltavan kertomaan tai kielelliseen kerronnan muutokseen, mikä yleisimmin oli vaihtelua ”me” ja ”minä” -muotojen välillä. Samaa tekstiä uudelleen lukiessani saatoin löytää vastauksen aiemmin kommentoimaani kysymykseen tai osasin yhdistää sen myöhemmin esiintyneeseen kuvailuun, mikä yhdisti lopulta nämä osat tekstistä seuraavissa analyysivaiheissa.

Toinen vaihe IPA-analyysissä on alustavien kokemusteemojen hahmottelu. Tämä vaihe kulkee hieman eri nimillä, uusin iteraatio ollen kokemuksellisten lausumien muodostaminen (APA 2021), vanhemmat muodot kuvaavat tätä teemoitteluksi (Smith 2009; Tökkäri 2018) tai nousevien teemojen muodostamiseksi (Smith & Osborn 2015). Käytän tämän vaiheen kuvailussa kokemuksellisten lausumien käsitettä, mikä näkyy myös taulukossa 1.

Riippumatta vaiheen nimestä, tässä vaiheessa etsitään jo hieman tutkijan kieltä lähempänä olevia kokemukseen pohjautuvia teemoja / lausumia, joita voidaan idiografisesti aineistosta nostaa esille, yleensä abstraktion avulla. Tässäkin vaiheessa luetaan vielä alkuperäistä tekstiä, mutta analyysi keskittyy enemmän aiemman vaiheen alustaviin kommentteihin, joita hyväksi käyttäen luodaan aineistosta kokemuksellisia lausumia (Smith & Osborn 2015; APA 2021.)

Osa haastatteluista sisälsi tiiviitä osia, joissa kokemuksellista sisältöä oli paljon ja näissä saatoinkin käyttää paljonkin aikaa muodostaakseni kokemuksellisia lausumia. Joissain tapauksissa jotkut henkilökohtaiset kokemusteematkin (PET) muodostuivat subsumptiolla näistä lausumista suoraan, kun taas yleisesti PET:t muodostuivat abstrahoinnin kautta.

Tässä vaiheessa saatoinkin useita kertoja yksittäisen haastattelun analyysin aikana palata vielä alustavien kommenttien tasolle ja tarkastamaan omaa tulkintaa ihan aineistotasolta, tehden kahden ensimmäisen vaiheen enemmän yhteen kietoutuneiksi verrattuna muihin analyysin vaiheisiin. Tulkinnessa hyödynsin usein kielellisiä muutoksia puheessa, kuten usein esiintynyttä vaihtelua ”minä” -muodosta passiiviin tai yleistykseen, kuten ”tuolla kentällä” tai ”ensihoitajat yleensä” viitteenä kokemuksen muuttumisesta tai sen kohdentumisesta. Kuva 1 näyttää, miten toteutin tätä käytännössä; vasemmalla marginaalissa on muodostamani kokemuksellinen lausuma ja oikealla näkyy muistiinpanotyökalulla tehdyt alustavat kommentoinnit ja kysymykset mitä aineistoa lukiessa on muodostunut.



Kuva 1. Kokemuksellisen lausuman muodostuminen tekstissä. (H3)

Kolmannessa vaiheessa etsitään aiemmin luotujen kokemuksellisten lausumien yhteyksiä ja yhdistetään niitä sopiviin yläkokemuksellisiin teemoihin tai klustereihin. Analyysi on edelleen tiukasti sidottuna aineistoon menetelmän iteratiivisuutta kunnioittaen. (Smith ym. 2009; Smith & Osborn 2015.) Käytin tämän vaiheen kuvaamiseen erillistä ”ylätason kokemuksellista teemaa” apuna yhdistämään näitä kokemuksellisten lausumien joukkoja, edustamaan

laatimaani ”klusteria” ennen seuraavaa vaihetta. Koin tämän itselleni hyödylliseksi aineiston koon vuoksi.

Kokemuksellisia lausuntoja klusteroidessani huomasin ajoittain palaavani vaiheistuksessa taaksepäin muokkaamaan varsinaista kokemuksellista lausumaa, jonka kävin uudelleen tulkitsemassa alkuperäisestä litteroidusta aineistosta asti. Tätä tapahtui joidenkin aineistojen kohdalla, ja osassa aineistoja kokemukselliset lausunnot muokkautuivat paremmin johonkin kokemusteemaan sopiviksi tällä tavoin, koska tulkintani kyseisestä tekstileikkeestä tai sen ympärillä olevasta kontekstista muuttui. Tämä ei ole tavatonta IPA-tutkimuksessa ja menetelmä itsessään sallii mainitun työstön sen liittyessä iteratiiviseen työskentelyyn ja varsinaiseen kaksoishermeneuttiseen tulkintaan (APA 2021; Smith & Osborn 2015, 42-45).

Kokemuksellisten lausumien klusterointia ja myöhemmin tapahtuvaa henkilökohtaisten kokemusteemojen tulkintaa varten siirsinkin kokemukselliset teemat vielä erilliseen excel-tiedostoon aineistokatkelmien kera, missä tein lopullisen kokemusteemojen ryhmittelyn aineistolle.

Neljännessä vaiheessa aineistosta muodostetaan henkilökohtaiset kokemusteemat (Personal Experiential Theme, PET). Nämä syntyvät suhteessa edellisen vaiheen klusterointeihin, joista henkilökohtaiset teemat ”syntyvät”. (Smith & Osborn 2015; Tökkäri 2018.) Tässä vaiheessa voi syntyä henkilökohtaisia kokemusteemoja, jotka eivät jatka matkaansa analyysin seuraaviin vaiheisiin, mikä kuuluu prosessiin – on huomattava, että neljännessä vaiheessa ollaan vielä yksilön kokemuksissa kiinni ja tulkitaan yksilöä, ei vielä yksilöiden välisiä yhteyksiä (Smith ym. 2009).

PET:t muodostuivat pääasiassa abstraktion kautta, mutta myös subsumptiolla muodostui esimerkiksi ”huoli valmiudesta” kokemusteema, mikä tuli jo suoraan kokemuksellisesta lausumasta esimerkiksi H6:n tapauksessa. Myös polarisaation kautta muodostui identiteettiin liittyviä kokemusteemoja, joiden kokemukselliset lausumat olivat ristiriitaisia keskenään. PET:t näyttäytyivät relationaalisina, suhteessa muihin ihmisiin kuten työkavereihin tai esihenkilöön. Joitain ajallisesti muodostuneita kokemuksia ilmeni, lähinnä suhteessa menneeseen aikaan.

Lopullisia PET:ja tuli 5-13 kappaletta. Datan rikkaus vaihteli suuresti, pisimmän aineiston ollessa 10 sivua pidempi kuin lyhimmän, mutta tämä ei näyttänyt olevan yhteydessä PET:ien lukumäärään. Osassa aineistoa syntyi myös monitulkintaisia kokemuksellisia lausumia, jotka yhdistyivät kahteen PET:aan sopiviksi, näissä tapauksissa tein itselleni merkinnän lausuman

monitulkintaisuudesta ja sovitiin ne asianmukaisesti kokemusteemoihin, mikä aiheutti sen, että sama aineisto-ote pystyi esiintymään monitulkintaisuutensa vuoksi kahdessa eri PET:ssä.

Autolla on väliä	Muodostettu identiteetti	Muutos muokkaa minua ja meitä	Työ palkitsee ja on tärkeää	Luotan päätöksiin ja ymmärrän perusteluja, haluaisin auttaa
Työvälineet arvostuksen väline	ryhmäidentiteetti	kollegiaalisuus	työn merkitys tulee potilaskohtaamisissa	tarve luottaa johtoon
Työvälineet arvostuksen väline	ryhmäidentiteetti	kollegiaalisuus	työn merkitys tulee potilaskohtaamisissa	päätösten perustelut tärkeitä
	itsenäinen toimija - asiantuntija	kollegiaalisuus	työn tärkeys ei muutu	päätösten perustelut tärkeitä
	itsenäinen toimija - asiantuntija	työyhteisön ikäluokkamuutos		odottaa johdolta tekoja
	Ärsyttää, kun muut eivät tee osaansa	työyhteisön ikäluokkamuutos		halu rakentaa yhteisöä
	Ärsyttää, kun muut eivät tee osaansa	Muuttuva identiteetti		halu rakentaa yhteisöä
	erillinen minä			halu rakentaa yhteisöä
	erillinen minä			työvuorosuunnittelu n rooli on tärkeä

Kuva 2. Esimerkki PET:n muodostumisesta ja niiden muodostamiseen käytetyt kokoavat kokemukselliset teemat (väreillä ei merkitystä). (H2)

Neljä ensimmäistä vaihetta toistetaan jokaiselle aineistolle vuorollaan, jonka jälkeen analysissä siirrytään viidenteen vaiheeseen. Viides vaihe käsittää kaikkien luotujen henkilökohtaisten kokemusteemojen (PET) välisten yhteyksien etsimisen ja niistä yhteisten ryhmäkokemusteemojen (GET) muodostamisen. Tässä vaiheessa kaikki PET:t eivät välttämättä tule huomioiduiksi – osa voi jäädä pois, mikäli ne eivät esiinny muiden PET:eissä tai ne eivät esiinny riittävän monella (Smith ym. 2009; Tökkäri 2018.)

Tässä vaiheessa ryhmäkokemusteemojen nimeäminen riippuu tutkimuskysymyksestä ja ne voivat olla abstraktimpia kuin alkuperäisissä, henkilökohtaisemmissa kokemusteemoissa. Suosituksena GET:n merkityksellisyydestä pidetään, että mikäli GET tulkitaan yli puolella haastatelluista, se on riittävän merkityksellinen ja soveltuu muodostettavaksi omaksi ryhmäkokemusteemakseen (Smith ym. 2009.)

Ryhmäkokemusteemoja muodostaessa työskentelin edelleen excel-tiedostossa siirrellen soluja taulukossa, kuten Smith ym. (2009) suosittavat siirtelemään paperinpalasia, etsien yhteyksiä ja yhdistäen erilaisia PET-luokkia keskenään. Ensimmäinen tulkintakierros paljasti neljä ryhmäkokemusteemaa, joista myöhemmin muodostui vielä analyysin viimeisessä vaiheessa viides. Kuudella kahdeksasta haastatellusta jäi henkilökohtaisia kokemusteemoja, jotka eivät yhdistyneet ryhmäkokemusteemoihin. Ryhmäkokemusteemat muodostuivat siten, että kaikki teemat esiintyivät jossain määrin kaikilla haastatelluilla.

Koska olin keskittynyt hyvin läheisesti yksilön kokemuksiin, eivät monetkaan PET:t muistuttaneet toisiaan suoralta nimeltään, vaan ryhmäkokemusteemoja muodostaessa palasin edelleen aineisto-otteeseen saakka katsoessani, seuraako ryhmäkokemusteema idiografista polkua aina yksilöön saakka. Tämän vaiheen tulkinta oli toki nopeampi, kuin aikaisemmat PET:ien muodostamiset, koska aineisto oli tullut jo hyvin tutuksi, mutta tarkkuutta se silti vaati. Kuva 3 näyttää, miten jaottelu meni GET:ihin.

GET 1	GET 2	GET 3	GET 4	GET 5
ammatti-identiteetti	Huoli työn ainutlaatuisuuden katoamisesta, vaikka se olisikin	Kenttäjohtajalla on vaikutusta työhöni	Pelko esihenkilötyön vähenemisestä	Haluan ja saan toteuttaa itseäni työtehtävissä
Edustan yhteisöäni ja jaan heidän tunteensa	Työn luonteen muutos pelottaa	Lähiesihenkilöni kuuluu päättää asioitani	tarve tulla huomioituksi yksilönä	Työni on tärkeää ja koen olevani siinä hyvä
erillinen minä	Ymmärrän tilanteen, missä olemme	kejoa "ei saa häiritä"	Yksilöllisyyden huomioiminen esihenkilön toimesta	Työ palkitsee ja on tärkeää
Muodostettu identiteetti	Huoli koko järjestelmästä	Kenttäjohtaja vaikuttaa käsitykseeni	Kohtaamisen merkitys	Pidän työstäni ja koen että riitän
Luottamus päätöksiin vaikka tuntuukin yhteisössä vaikealta	Kulttuuri muutoksessa	Luotan päätöksiin ja ymmärrän perusteluita, haluaisin auttaa	Työnantaja ei luota minuun enkä minä työnantajaan	Vapaa-ajan merkitys siviiliminulle tärkeä
Olen osa heimoa, joka hyväksyy minut	Huoli valmiudesta	Esihenkilön henkilö vaikuttaa		Koen työn poikkeuksetta tärkeäksi
Työminä	Muutokset ovat olleet hyvästä	Menneisyyden kokemus vaikuttaa tilanteeseen / esihenkilö		Itsensä toteuttaminen työn kautta
Työminään ei kotiasiat vaikuta, mutta työkuormitus voi tulla kotiin	Työn tekemisen kulttuuri muutoksessa	Fyysisesti lähellä olevilla johtajilla on merkitystä		Työni on tärkeää, mutta väkivaltaistuminen pelottaa
Yhteisö kuormittajana ja tukena - divergenssi	Huoli työn muuttumisesta sote-kentän muutoksissa	Luotan esihenkilöön, jonka näen		Minä aktiivisena tekijänä
Rakennettu identiteetti	Huoli valmiudesta	Ylin johto on vieraantunut		Minä lamautettuna
Työyhteisö tukee ja kuormittaa	Huolestunut soten muutosten vaikutuksista omaan työhön	Esihenkilön läsnäolo on tarpeellinen minulle		Potilastyö on tärkeää ja palkitsevaa
Erillinen minä	Muutos on järkyttänyt maailmaani ja koen negatiivisia tunteita	Esihenkilöni on puolellani, muita en tarvitse		Työ on tehtävä täsmällisesti ja potilaslähtöisesti
Kulttuurin muutos muuttaa minua		Esihenkilö edustaa meitä ja luotan häneen		Hallinnan tunne vähentynyt
Yhteisö kuormittaa ja kannattelee - divergenssiä		Kenttäjohtajan päätöksiä ymmärrän		Työ on merkityksellistä ja mahdollistaa itseni toteuttamisen
Meitä on moneksi ja se kuormittaa				
Minä toisissa				
Haluan pitää erillisen minän töiden ulkopuolella				
Maailman tulkinta menneiden kokemusten ja ryhmätunteiden kautta				
Ryhmäidentiteetti on vahva ja vain lähiyhteisön muodostama				

Kuva 3. Henkilökohtaiset kokemusteemat jaoteltuna ryhmäkokemusteemoihin

Taulukko 1 esittää analyysin etenemisen aina tekstikatkelmasta, josta tulkitsin kokemukselliset lausumat ja ylätasoinen kokemusteemat (emergent theme), edelleen henkilökohtaisiksi kokemusteemoiksi (PET). Taulukossa näkyy myös lopullinen, koko aineiston kautta muodostunut ryhmäkokemusteema (GET) ja oma apusarakkeeni, johon laitoin erillishuomioita itselleni muistiin, mikäli koin sen tarpeelliseksi. Erilliset huomioni olivat hyödyllisiä, kun ajoittain palasin takaisin uudelleen arvioimaan ylätasoinen kokemusteemaa tai kun muodostaessani ryhmäkokemusteemaa pystyin mielessäni palaamaan paremmin tulkitsemaani lausumaan, mitä vertasin ryhmäkokemusteemaan varmistaessani idiografisen kokemuksen säilymisen ”ehjänä” ylätasolle saakka.

S i v u	Aineisto-ote	Kokemuk selliset lausumat	Ylätason kokemuk sellinen teema	Henk. koht. kokemus- teema (PET)	Ryhmä- koke- mustee ma (GET)	erillisiä huomioi ta aineisto sta
3	se jotenkin oli tosi selkeä se semmoinen. Ryhmäjako ja esimies ja se koko kuvio oli tosi niin kun niin kun selkeä ja helppo ja oli niin kun helppo lähestyä vaikka niin kun --- meillä oli selkeät ryhmät ja niihin ryhmäyty ja näin, mutta tuota. [...] Toki varmaan niin kun ihmiset muuttuu ja niinku itsekin ihmisenä muuttunut, mutta että että jotenkin se tällä hetkellä se ehkä ei ole niin semmoista selkeätä	Kaipuu selkeään omaan ryhmään	Kaipaantentistä yhteisöä	Koen olevani yksinäinen muuttuneessa laumassa	Identiteetin ambivalenttiosana yhteisöä	
3	Ja tuota se että joku auto jätetään täyttämättä, niin näkyy sitten. Sitten tuota väkisellä tuolla kentällä ja tässä [poistettu] varsinkin ja se tietysti sitten aiheuttaa niin kun...	Huoli valmiudetta	Huoli valmiudetta	Huoli valmiudetta	Muutosten aiheuttamat tunnekokemukset	
4	Kentällä on semmoinen olo, että. Niin kun. Otetaan koko ajan jotain pois, mutta ei saa mitään tilalle...	(myös: yhteisön tunteet tarttuneet)	Yhteisön kokemuksesta tulee osa minua	Yhteisö kuormittaja ja kannattellee	Identiteetin ambivalenttiosana yhteisöä	kertojantuoto itsestä "kenttään" ja hetimitakaisin itse

Taulukko 1. Esimerkki aineiston analyysistä aineisto-otteesta ryhmäkokemusteemaan. (H6)

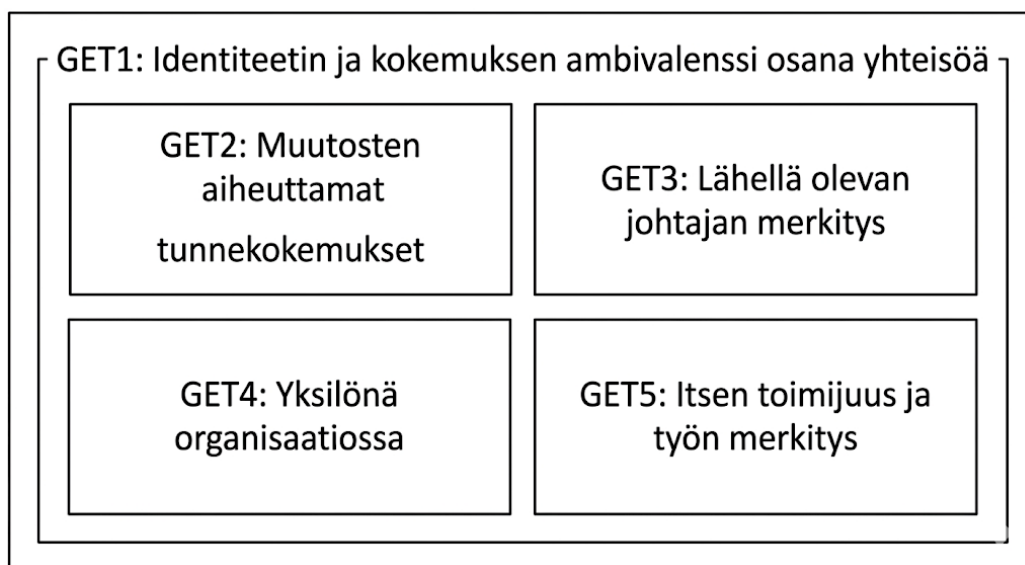
GET1 muodostui läpileikkaavaksi ryhmäkokemusteemaksi ja tästä tuli myös itselleni suurin yllätys tuloksista, sillä yhteisö ei muodostunut omaksi käsitteekseen vaan sulautui osaksi identiteetin ja kokemusten ambivalenttisuutta. Analyysin kaksoishermeneuttisuuden ja iteratiivisen prosessin tuloksena päädyin kuitenkin aineistolähtöisesti, omien ennakkokäsitysteni vastaisesti, tulkitsemaan ryhmäkokemusteeman otsikon mukaisesti. Monitulkintaisuutta oli joissain PET:issa, mutta pääsääntöisesti nämä kuuluivat GET1:een ja resonoivat sitä kautta muihin GET:ihin.

Viimeinen vaihe IPA-analyysissä on kirjoittaminen (Smith ym. 2009; Tökkäri 2018; Smith & Osborn 2015). Kirjoittaminen käsittää ryhmäkokemusteemojen kääntämisen narratiiviseen muotoon ja analyysi laajenee edelleen, kun ryhmäkokemusteemat selitetään ja nyansseja kuvataan. Kirjoittamista ja analyysiä ei täysin pysty erottamaan toisistaan, sillä analyysi yleensä laajenee vielä kirjoitusvaiheessa. Tämä liittyy menetelmän prosessiin ja on kuvaavaa kvalitatiivisen psykologian tutkimukselle (Smith ym. 2009; Smith & Osborn 2015.)

Kirjoittamisvaiheessa päädyin vielä tulkitsemaan aiemmin mainitun GET4:n omakseen, kun se vaikutti narratiiviseen muotoon muuttuessaan seisovan omillaan, irrallaan sen alkuperäisestä lähteestään GET3:sta. Kirjoittamisvaihe sekoittui tältä osin ryhmäkokemusteemoittelun kanssa yhteen. Lopullisen analyysin tulokset esitän seuraavaksi tulosluvussa.

5 Tulokset

Aineiston analyysin tuloksena muodostin viisi ryhmäkokemuksellista teemaa (GET1 – GET5), jotka muodostavat ensihoito-organisaation työntekijäkokemuksen. Ryhmäkokemusteemoiksi muodostin identiteetin ja kokemuksen ambivalenssi osana yhteisöä (GET1), muutosten aiheuttamat tunnekokemukset (GET2), lähellä olevan johtajan merkitys (GET3), yksilönä organisaatiossa (GET4) ja itsen toimijuus (GET5). Ryhmäkokemusteemoista GET1 toimii läpileikkaavana metateemana, kun taas GET2–GET5 kuvaavat kokemuksia muutoksesta, johtamisesta, yksilöllisyydestä ja toimijuudesta.



Kuva 4. Taulukko ryhmäkokemusteemoista

5.1 Identiteetin ja kokemuksen ambivalenssi osana yhteisöä (GET1)

Identiteettien ilmeneminen tuli esille kaikkien haastateltujen aineistoissa ja se esiintyi poikkeuksetta moninaisena. Yhteisön kielelliset kuvaukset olivat identiteettikuvauksia, kuten kuvaus omasta ”heimosta” tai ”minun vuorostani”, mitkä tulkitsin syvällisemmiksi kokemuksiksi, joiden juuret ovat lähempänä jaettua identiteettiä ja jaettuja kokemuksia, kuin pinnallisempaa yhteisöä.

Tästä ryhmäkokemusteemasta muodostui läpileikkaava ylätasoinen kokemusteema eli metakokemusteema (superordinate), sillä ambivalentin identiteetin tulkintakehys ja vaikutus yksilön tilanteeseen välittyy muissakin ryhmäkokemusteemoissa. Ambivalenssilla en viittaa tässä yhteen tai yksiselitteiseen ristiriitaan, vaan yksilön omaan, usein ristiriitaiseen, merkityksenantoon ja kokemusten tulkintaan, jota moderoi yksilön kokemat tai omaksumat

identiteetit. Samalla kuitenkin tämä ryhmäkokemusteema muodostui erilliseksi kokemusteemakseen eikä pelkästään moderaattoriksi suhteessa muihin kokemusteemoihin.

Ryhmäkokemusteeman sisällä havaitsin divergenssiä, sillä tunnekokemukset tähän liittyen olivat koko aineiston tasolla polarisoituneita; sekä positiivista että negatiivista tunnetta esiintyi samasta kokemuksesta, joskus jopa haastateltavan oman kerronnan aikaisen tolkkullistamisen aikana, kun haastateltavan narratiivi muuttui ”meistä” ”minuun”.

[*Puhuu passiivissa, yleistäen*] ...ei olisi vaikka pelastuslaitoksen aikaisia kokemuksia, niin ehkä se muutosmyönteisyys voisi olla niinku erilaista tai sen muutokseen sopeutuminen, että kyllähän niinku että kun on paljon kokenutta paljon monessa paikassa työskennellyttä ja nähnyt tätä ensihoidonkin kaarta niin siinä tulla sitten helposti se, että miten ennen oli kaikki paremmin. Itsekin ehkä välillä sorrun siihen. (H5)

Identiteetin muodostusta kuvattiin paitsi henkilökohtaisella tasolla erottamalla työrooli siviiliroolista tietoisesti tai osana ammatti-identiteettiä, myös käytännön elämäkokemuksen kautta opittuna tarpeena erottaa työasiat kotiasioista. Tämä ”työminän” erottaminen ”siviiliminästä” oli melko yhdenmukaisesti kuvattu aineistossa siltä osin, että kaikki näkivät työminän tärkeämmäksi erottaa, jopa ”irtikytkeä”, kun puolestaan siviiliminän puolella sallittiin työasioiden satunnainen ”vuotaminen”. Tätä kuvattiin esimerkiksi vaatekaappimetaforalla.

Ehkä tosiaan nyt kun on työuraa jo aika paljon niinku takana niin on oppinut jättää ne työasiat sinne työpaikalle, että ennen sorruin ehkä enempi siihen, että vapaa-ajalla niinku murehtii niitä työasioita tai jäin miettii ehkä jotakin keikkaa, mutta että nykyään ne osaa niinku jättää tai erotella selkeämmin, että työ työnä ja sitten vapaa-aika vapaa-aikana. (H5)

...mutta että niinku mulla se työminä on siellä aseman vaatekaapissa ja kun mä pistän työkamat päälle niin sitten se niin kun se työidentiteetti tulee varsinaisesti päälle. Eihän se identiteetti tietenkään katoa kokonaan siinä välissä ensihoitaja mä oon siltikin vaikka mä oon siviilivaatteet päällä, mutta tota mutta niin kun... (H1)

Ambivalenssia muodostui nimenomaan mainitun työroolin sisällä, missä työyhteisö koettiin sekä voimavarana että kuormitustekijänä riippuen kontekstista ja ympäristöstä.

...isossa [asemapaikka] sulla voi olla yksilönä vaikea tavallaan lähteä kautta poiketa siitä peruskaavasta kun yheksän muuta on sitä mieltä että tää on ihan paskaa ja yksi jos on

sitä mieltä että kyllä tää on ihan jees niin ethän sä kauheasti niinku semmoisia kannattajia sieltä saa, niin siinä on ehkä tämmöinen asetelma. (H2)

Mä koen, että jopa niin kuin meidän työporukka on niinku hitsautunut enemmän niin kuin yhteen niin kyllä se on niinku semmoinen niin suuri voimavara tässä hommassa... (H8)

Edellisen lisäksi identiteetin muodostumista kuvattiin usealla eri tavalla myös varsinaisen työroolin sisällä, osana työyhteisön jäsenenä olemista. Omaksutut identiteetit yhteisön sisällä tai jaettu identiteetti yhteisön tasolla näyttivät vaikuttavan haastateltavien tulkintaan omasta elämämaailmastaan. Yhteisön kokemuksien omaksumista ja / tai yhteisön edustajana toimimista tuli puheessa muun muassa analyysiluvussa mainittujen kielellisten tulkintojen kautta (kielellinen tulkinnan kohde kursivilla). Identiteetti ei vaikuttanut noudattavan työyhteisön virallista jakoa, vaan se vaikutti muodostuvat kokemuksellisen organisaation tasolla muilla tavoin, joista yleisin edustavuus oli ryhmäidentiteetin kautta.

...koska yleisesti ottaen *työntekijöillä* ehkä ei ole niin hyvät tuntemukset ollut tai ei, ei ollenkaan... Ole *ihmiset olleet* kovin tyytyväisiä näistä muutoksista, mutta... Niin... *Itse ajattelen* sillä lailla, että tekee sen päivän kerrallaan töitä. Ja sitten kun aamu koittaa niin lähtee kotiin ja eikä se nyt ole mitenkään niin suuri muutos sitten loppujen lopuksi kuitenkaan ollut, että on, olisi mitenkään syytä suhtautua negatiivisesti kuitenkaan. (H3)

Myöskään yhteisö itsessään ei näyttäytynyt yhtenäisesti kuvatululta. Ryhmäidentiteetti vaikutti useampitasoiselta tai jakautuneemmalta ja esiintyi suhteessa muihin ryhmiin, kuten muihin ensihoitajiin tai ylempään johtoon, varsinaisen organisaation sisällä.

Mutta se on vääryyttä, että meidät ajatetaan [asemapaikalta], jos on joskus ylimääräinen auto niin se ajatetaan jonnekin periferiaan ja näin, niin se on silkkää vääryyttä kyllä (naurua), että meillä ei saisi koskaan olla helpompaa vaan siinä kohtaa se laitetaan jonnekin [asemapaikka] nukkumaan se auto niin (naurua)... (H8)

Minusta on viety liian pitkälle semmoinen tuota että kaiken pitää olla niinku samanlaista kuin kaikkialla muualla. Koska eihän me olla samanlaisia meillä on aivan erilaiset nämä. Olosuhteet esimerkiksi. Niinku mä en ymmärrä, että miksi [paikkakunnalla] pitää olla semmoiset parit jotka mahtuu hyvin [paikkakunnalla] hissiin. (H7)

Vähän niinku sitä jopa johto toi niinku niin, että kun pohjoinen alue sitä ja eteläinen alue tätä ja niin edelleen. (H1)

Tämä ryhmäkokemusteema resonoi myös suhteessa muihin ryhmäkokemusteemoihin, kuten lähellä olevan johtajan merkitys, muutkokemukset ja yksilönä organisaatiossa -teemoihin. Johtamisen teemassa tämä näkyi selvimmin vain lähiesihenkilön kuulumisena kunkin omaksumaan ryhmäidentiteettiin. Yksilöllisyyden ja muutosten herättämien tunteiden osalta oli puolestaan havaittavissa ristiriitaa omien tarpeiden ja yhteisön koettujen tarpeiden huomioimisen välillä tai pelkoa työn tai yhteisön muuttumista nykyidentiteetin tunnusomaisiksi ymmärrettyjen ominaisuuksien osalta. Nämä tulkitsin osaltaan tässä kuvattuun identiteetin ambivalenssiin, vaikka ne esiintyivät myös erillisissä ryhmäkokemusteemoissa.

Yhteenvedona GET1:stä voi todeta, että ensihoitajien työntekijäkokemus muodostuu vahvasti identiteettien ympärille, jotka näyttävät ambivalentteina. Identiteetin rakentuminen perustuu jaettuun kokemukseen ja "me-he" -asetteluihin, mikä heijastuu yksilöiden tulkintoihin työn ja yhteisön muutoksista. Identiteetti työhön ja työyhteisöön liittyen on tunnettu kirjallisuudessa muun muassa sosiaalisen identiteetin käsitteen kautta (esim. Suhonen ym. 2016; Koskiniemi 2016) ja sen muuttuminen työ- ja vapaa-ajan välillä kuvataan esimerkiksi viritysvaikutuksena (Kahneman 2011). Yksilön kokema sosiaalisen identiteetin vahvuus voi vaikuttaa käyttäytymiseen ja käsitykseen itsestä (Koskiniemi 2016). Ericsson (2025) myös koskettaa aihetta eri kontekstissa, mutta ensihoitajaväestössä, ja hänkin tunnistaa identiteetin ja sosiaalistumisen merkityksen esimerkiksi ensihoitajien koherenssin tunteen kehittämisessä. Tässä esiin nousutta työidentiteetin sisäistä ambivalenssia ei ole kuitenkaan ensihoitajilla aiemmin havaittu.

5.2 Muutosten aiheuttamat tunnekokemukset (GET2)

GET1:n painottuessa ensihoitajan sisäisiin prosesseihin, GET2 kohdistaa katseen toimintaympäristön muutoksiin ja niistä muodostuviin tunnekokemuksiin. Muutokseen liittyvät kokemukset nousivat esille aineistosta ja ne esiintyivät koko aineiston tasolla suhteessa työhön ja koko sote-järjestelmään, toisaalta myös suhteessa omaan tai yhteisön kokemaan muutokseen. Huomattavin konvergenssi löytyi haastateltavien kokemasta huolesta, mikä kohdistui ensihoitopalveluun ja laajemmin koko järjestelmään. Divergenssiä puolestaan löytyi henkilökohtaisemmista merkityksenannoista, minkä kautta muutos koettiin omaan elämämaailmaan vaikuttavan sekä positiivisesti että negatiivisesti. Ristiriitaa haastateltujen omassa kokemuksen tulkinnassa esiintyi, kun henkilökohtainen merkityksenanto erosi yhteisön koetusta tunteesta, minkä tulkitsin johtuvan ambivalentin identiteetin moderoivasta

vaikutuksesta yksilön tilaan. Varsinaiset tunnekokemukset tässä ryhmäkokemuksessa olivat huoli, tyytyväisyys ja pelko.

Omaan työhön ja sote-järjestelmään kohdistetut merkitykset kuvattiin henkilökohtaisena huolena ensihoitovalmiudesta ja koko järjestelmän toimivuudesta muutosten seurauksena.

Etenkin kun nyt terveyskeskusverkostoa pienennetään koko ajan niin. Se niinku näkyy sitten yksiköiden tehtävämäärissä ja näkyy myös siinä, että kuinka paljon hätäkeskukseen tulee puheluita, jotka ännätään [jätetään välittämättä ensihoidolle].

(H1)

Ja tuota se että joku auto jätetään täyttämättä, niin näkyy sitten... tuota väkisellä tuolla kentällä ja tässä [”omalla” toiminta-alueella] varsinkin ja se tietysti sitten aiheuttaa niin kun... (H6)

Omaan työhön liittyvät muutokset tulkitsin myös osaksi pelkoa työn luonteen tai työkuulttuurin muuttumisesta. Näissä näkyvimmit esiintymät, mitkä tulivat erillisinä artefaktina tai metaforina kokemuksissa esille, olivat hälytysluonteinen työnkuva (työn luonne) sekä työn tekemisen kulttuuri sisältäen työvuorojen suunnittelun.

Joo siis vastatakseni tuohon kysymykseen selkeästi niin se, että muistettaisiin että meidän niin kun akuuttikäyttöön tarkoitetut ensihoitoyksiköt ovat juurikin niitä akuuttikäyttöön tarkoitettuja ensihoitoyksiköjä. Se, että akuuttitehtäviä on vähän, ei tarkoita sitä etteikö niihin pitäisi olla sitä valmiutta. (H1)

Aiemmin mainittu divergenssi löytyi suhteessa kulttuuriin, sillä vaikka kulttuuri oli merkityksellinen kaikille haastatetuille, oli siihen liittyvä kokemuslaatu / tunne hyvin erilainen aineistossa – joku koki muutoksen hyvänä ja joku koki sen jopa järkytyksenä.

Että itse kun aikaisemmin teki sitä 24 tunnin työvuoroa ja ajattelin, että sen parempaa systeemiä ei olekaan. Sitä 24 tuntia työtä 3 vapaata, mutta nyt en enää lähtisi itse siihen 24 tuntia töitä 3 vapaata työsystemiin. Kyllä tämän jälkeen kun on tähän tähän päivä-yö systeemiä tehnyt [aikamääre poistettu] niin joo... (H4)

Että sehän olisi aivan ihanaa, että jos se niinku asia [työvuorosuunnittelu] siellä pysyisi. Mut se on niinku. Kun se on niin iso asia. Siis se on yksi asia, mutta kun se on niin iso, niin se oikeasti järjestyttää tavallaan siellä... (H8)

Muutoksesta puhuttaessa aineistossa ilmeni vahvempaa tulkullistamista, kun kyse oli työhön liittyvistä käsityksistä. Tulkullistaminen ilmeni faktoihin perustuvana muutoksen hyväksyntänä tai sitä verrattiin ”ikuiseen tasapainotteluun” tehokkuuden ja valmiuden välillä.

No onhan se huolestuttavaa sinällään, että tosiaan... Että onko se merkki siitä, että niitä muita palveluita on sitten liian vähän? Toki se, että en mä näe sitä huonona, että ensihoitokin osallistuu niinku tähän tavallaan perusterveydenhuoltoonkin, että ennenhän se miellettiin enempi erikoissairaanhoidon niinku yksiköksi, mutta että... [puhuu välissä muusta, palaa aiheeseen myöhemmin] ...että kun ehkä sen työn pystyisi tekee joku muukin taho kotihoito tai kotisairaala tai kotisairaanhoido. Että onko heitä sitten niinku liian vähän? Ja onko esimerkiksi kiireettömiä palveluita liian vähän? (H5)

No toki tehtävämäärät on vähäisiä, mutta sitten kun siellä tulee niin sä saatat olla menossa aarne-tehtävälle [kiireellisin tehtäväluokka] 70 km päähän ja huonolla tuurilla niin sulla ei ole ensivastetta saatavilla. Että niinku... Tää on tietenkin se ikuinen tasapainottelu sen välillä, että mikä on niin kun kustannushyöty mut toisaalta... (H1)

Henkilökohtaisemmin koettu muutos puolestaan vaihteli enemmän paitsi tunnelaadultaan, myös siltä osin, mikä oli yksilölle juuri se de facto muutos, mille annettiin merkityksiä omassa kokemuksessa, korostaen henkilön tiluaation merkitystä kokemuksen tulkinnassa. Liittyen läpileikkaavaan identiteetin ambivalenssiin nämä henkilökohtaisemmat elämismaailman muutokset tulkitsin vaikuttavan yksilöiden kokemaan ryhmäidentiteettiin sekä sosiaalisella että ammatti-identiteetin tasolla. Esimerkiksi sukupuolijakauman muutoksen seurauksena on koettu ”nysväämisen” lisääntyneen, mikä ilmentää turhautumista ja kokemusta entisen kulttuurin menetyksestä ja uuden kulttuurin omaksumista.

Ehkä tää niinku nykyinen sukupolvi, niin sillä on niin erilainen suhtautuminen siihen ehkä yleisesti niinku työelämään että... [vaihtaa aihetta, jatkaa myöhemmin] Sitten siinä on semmoista tavallaan murrosristiriitaa niinku sukupolvien välillä (H2)

...että tää on niinku naisistunut tämä ala. Se on... On tavallaan muuttanut jonkun verran tätä luonnetta. Asioita niin kuin työpaikalla käsitellään ihan eri lailla. Naiset suhtautuu asioihin eri lailla. Ennen katsottiin paljon enempi asioita läpi sormien, mutta nykyäänhän se on semmoista nysväämistä. (H7)

Ammatti-identiteettiin tulkitsin vaikuttavan esimerkiksi käytettävissä olevan välineistön ja irrallisena esimerkkinä ryhmätunteen värittämisen tulkinnan tulevasta kalustomuutoksesta, mikä on jo vallitsevan tiluaation kautta koettu negatiiviseksi.

Toki hoitovälineistö meillä vaihtuu ja niistä on sitten saatu paljon niinku ennakkotietoa että ei toimi ja näin niin sitten se tympäsee, että jos niinku me joudutaan tekemään niinku huonoilla niinku välineillä sitten töitä. Mutta nämä asiathan sitten selviää kun ne laitteet tulee (H8)

Noen semmoista... mitään henkilökohtaisesti tärkeää muutosta, että ehkä nuo tuolta tuommoiset... [kuvailee muutosta tunnistettavasti] Toki monella on eri mielipide asiasta, mutta tämä on minun mielipide, parempaan suuntaan meni kun [tietojärjestelmän] käyttöön siirryttiin. (H4)

GET2:n perusteella muutokset herättävät ensihoitajissa voimakkaita tunteita, kuten huolta koko sote-järjestelmän toimivuudesta sekä pelkoa työn perusluonteen ja autonomian menettämisestä. Vaikka faktatason muutokset tolkullistetaan usein välttämättömyyksinä, ne koetaan elämismaailmassa syvästi vaikuttavina ja toisinaan järkyttävinä asioina. Buttlar ym. (2025) ovat kuvanneet tunteiden muodostumista muutostilanteiden jälkeen seurauksena kognitiivisesta dissonanssista, joka seuraa ennen muutosta tai päätöstä koettua ambivalenssia. Heidän mallissaan tunnekeskeinen muutoksen käsittely voi aiheuttaa pitkäänkin tunteisiin ”jäämistä”. Toisaalta tunteiden kokeminen on normaalia ihmisenä ja työntekijänä olemista (esim. Koskiniemi 2016).

5.3 Lähellä olevan johtajan merkitys (GET3)

Lähijohtamisen merkitys näkyy ja korostuu lähijohtajan kuuluessa GET1:n mukaan muodostuneeseen ryhmäidentiteettiin ja GET2:ssa kuvattuja muutoksia käsitellessä. Tässä GET:ssä johtamisen merkityksellisin taso esiintyi erittäin konvergentillä tavalla. Lähiesihenkilön rooli oli merkittävin paitsi yksilökohtaisilla kokemuksilla, myös identiteetin tasolla. Lähijohtaja koettiin kuuluvaksi omaan ryhmään ja heidän koettiin edustavan ryhmäidentiteettiä ja yksilöä. Myös kenttäjohtaja operatiivisena toimijana koettiin merkittäväksi johtamistasoksi, mutta yhtä vahvaa identiteettiä ei heille ”annettu” ja kenttäjohtaja koettiin vaihtelevammin suhteessa tunnekokemuksiin.

Selkeä erottelu lähijohtajan ja ylemmän johdon välillä oli tulkittavissa, mikä näkyi myös koetuissa vuorovaikutustilanteissa sekä tulkintahorisontissa. Eriytyneisyyttä kuvattiin perinteisen identifioinnin kautta kielellisesti ”me-he” -jaolla ja esimerkiksi kuvaamalla ”kuilu” ylemmän johdon ja työyhteisön välille.

Mutta mietin sitä kuilua siinä välillä, että olisiko jotakin keinoja millä voitaisiin esimerkiksi sitä niinku kuilua tuoda pienemmäksi. Että tavallaan sitä ensihoitajien ääntä niissä päätöksissä jotenkin pystyttäisi paremmin ottaa huomioon (H5)

Sieltä [ylemmältä johdolta] niin kun välillä on se punainen lanka hakusessa. Ja niin kun se on sinällään surullista, koska tota meillä on silleen kuitenkin hyvä työyhteisö jonka, joka niin kun... (H1)

Divergenssiä esiintyi johtajien tekemisten merkityksenannossa ja päätösten tulkullistamisessa haastateltujen elämismaailmassa. Tähän vaikutti vahvasti johtajan positio (lähi- vai ylempi johto) suhteessa haastatellun kokemaan identiteettiin siten, että ryhmään kuuluvien tai ryhmää lähempänä olevien tarkoitusperiä ei koettu negatiivisena tai niitä tulkullistettiin aktiivisemmin.

Tietysti sekin sitten, että pitäisi pystyä vähän olla siinä tietysti niin kun ylempien johdon välillä ja. Myöskin ensihoitajien niinku että miten sitten ollaan vähän niinku. Pysyä siinä välillä, että ei kumartaa mihinkään suuntaan, mutta ei myöskään pyllistää kumpaankaan suuntaan, että se ei ole helppo homma. (H5)

Vaikka jos joskus joku jää hoitamatta, niin mä oon valmis hyväksymään sen [lähi-] esihenkilöltä jos hän muuten on semmoinen lämmin ja helposti lähestyttävä ja että tietää, että hänelle voi omista asioista mennä puhumaan. (H3)

Toisaalta myös ylempien johdon toimintaa ymmärrettiin ja päätöksiä tulkullistettiin, mutta tämä tapahtui henkilökohtaisena pohdintana ja kielellisesti tulkittuna irrallisena ryhmäkokemuksista.

Että mä oon käsittänyt että me oltais vähän niinku tässä työkavereita eikä tuota niin tämmöistä tämmöinen homma, että jos ja kun määräyksethän on määräyksiä ja totta kai se esimiehenä joutuu niistä huomauttaa ettei sinne sen puolen mitään. (H7)

...rahahan ratkaisisi paljon asioita, että sitä talous vetää tiukille niin siviilit kun työpaikatkin että. Niihin ei sillä tavalla varmaan semmoista ratkaisua oo mitä voisi toteuttaa... [poistettu aiheeseen liittymätön kerronta] ...Ei sille oikein voi tehdä muuta kun kiirettä saa pois sillä että ihmisiä lisätään ja ihmisiä lisätään silleen että saadaan rahaa ja rahaa ei ole niin sehän on vähän niin kun. Vaikea tilanne ratkaista (H6)

Ryhmäidentiteetin kautta jaettuja kokemuksia esitettiin myös tähän kokemusteemaan liittyen ja henkilökohtaisen merkityksenannon ristiriitaa esiintyi sen myötä. Kielellinen tulkinta kursivilla.

Se vahvin tunne mikä siitä niinku aiheutuu *ensihoitajalle*... [kertomus kävi eri asiassa ja palautui tähän myöhemmin] ...*itsellä* niinku *ei ole* kummallakaan saralla niinku kynnystä päinvastoin niinku pidän senkin kyllä matalana. Mutta paikannan sen ilmiön tuolta, että *osa* jotenkin *kokee* että. Kenttäjohtajaa ei saisi häiritä tai niinku... Että siinä on pikkusen semmoinen... Pieni kynnys. *Joillakin* (H2)

Että se on niinku, *mä tiedän* että asiat ei ole aina niin yksinkertaisia ja niinku toki tämmöinen tää mitä sanoin on ehkä vähän populistinen vastaus sinällään näihin ongelmiin, mutta että niin kun se just että siihen hallinnollisen rakenteen niin kun muodostamisen ja kehittämiseen, niin olisi myös niinku hyvä ottaa huomioon se, miten *henkilöstö* näkee niinku asiat ja ja kuullaan niinku *henkilöstön* näkökulmia näihin niinku päivittäistoiminnan järjestämisiin, että miten niinku *heidän mielestä* se olisi järkevää, koska sillä saadaan niinku myöskin sitä työhön sitoutuneisuutta ja... (H1)

Lähijohtajilla koettiin myös olevan liian vähän valtaa ja vaikutusmahdollisuuksia suhteessa haastateltavien ideaaliin, jonka tulkitsin liittyvän osin identiteettiin ja lähijohtajan edustavuuteen suhteessa ryhmään. Samalla kielellinen kerronta lähiesihenkilöiden vallan lisäämisestä oli samankaltaista kuin haastateltavien ryhmäkokemusten kerronta, vahvistaen tulkintaa esihenkilön kuulumisesta ”meihin”. Lähijohtajan merkitystä myös korosti joidenkin esittämä pelko lähiesihenkilötyön vähenemisestä tulevaisuudessa tai vertailu menneisyydessä koettuun ”parempaan”.

Sitten tosiaan se osastonhoitajan rooli, että sillähän ei niinku ole semmoista hallinnollista valtaa oikein päättää mistään, että sehän on enempi meidän niinku meidän... Lähiesihenkilö. Kuuntelee meidän murheita ja huolia siinä ja koittaa niihin vastata, mutta että mistäänhän hän ei oikeastaan itse saa varmaankaan päättää. Ja sitten tosiaan se päätöksenteko menee aika sinne tai ylemmälle taholle että... (H5)

Esimies saisi olla esimies niin kuin se on ollut ennen. Elikkä esimiehen kanssa sovitaan työvuorohommat ja vuoronvaihtohommat ja tota. Sen kanssa sovitaan lomat ja muut musta se se ois niinku semmosta oikeaa esimiestyötä. Nythän se, [nimi poistettu] on lähinnä semmoinen... Mä ihmettelen, että miten se jaksaa olla tuommainen, kumileimasin jolla ei oikeastaan käytännössä mitään. Mitään tota semmoista oikeastaan valtaa... että minusta se pitäisi niinku palauttaa niinku... (H7)

Johtajista kenttäjohtaja koettiin eri tavalla kuin lähiesihenkilö. Vaikka kenttäjohtajien päätöksiä tolkullistettiin aktiivisemmin kuin esimerkiksi ylemmän johdon päätöksiä, koettiin

johtamistoiminnan tasalaatuisuus kuormittavaksi tai jopa turhauttavaksi oman työn kannalta. Toisaalta vuorovaikutus aina tavoitettavissa olevaan kenttäjohtajaan nähtiin olevan merkityksellinen, mutta divergenssiä esiintyi kokemuslaaduissa, riippuen koetun vuorovaikutuksen laadusta.

Se on kiva olla töissä silloin kun tietää että siellä on kenttäjohtaja joka oikeasti on kiinnostunut, miten meillä siellä kentällä menee ja haluaa niin kuin auttaa meitä siinä työnteossa ja niin kuin aktiivisesti hoitaa oman tonttinsa (H3)

No muutamat kenttäjohtajat tietää, että jos ne on siellä niin tietää että [alueen kuvaus poistettu], että kenttäjohto pitää niistä huolta, mutta osa tehtävi... tai osa öistä sitten kun tietyt kenttäjohtajat on, niin tietää että se on herran haltuun, että siellä varmaan otetaan sikeitä. (H8)

Johtamisen käytännöistä menetelmät tai prosessit eivät itsessään näyttäneet koko aineiston tasolla siten, että niistä olisi tullut ryhmäkokemusteemaa, vaan ne yhdistyivät haastateltujen kokemuksissa vuorovaikutukseen. Esimerkiksi viestinnän kehittäminen tai kaluston kunto esiintyivät henkilökohtaisissa kokemusteemoissa joillain, mutta ne olivat korkeintaan yhteydessä tähän ryhmäkokemusteemaan.

Eihän sitä työyhteisön dynamiikkaa voida haistella minkään teamsin välityksellä. Että kyllähän se niinku konkreettisesti pitäisi olla siellä paikalla. Tietysti meillä osastonhoitajat onkin kyllä paikalla, mutta. Ehkä siinä ne tärkeimmät. (H5)

Lähiesihenkilö koetaan GET3:n mukaisesti osaksi omaa ryhmää ja ”meitä”, kun taas ylempi johto näyttää vieraantuneena ja kuilun takana olevana ”heinä”. Johtaminen ei näydy työntekijöille hallinnollisina käytäntöinä, vaan psykologisena vuorovaikutussuhteena, jossa korostuvat luottamus ja edustavuus. Esihenkilötyön tärkeys on linjassa esimerkiksi Ojalan ym. (2016) löydöksiin, uutena havaintona nousi ylemmän johdon ja osaltaan myös kenttäjohtajan rooli ensihoitajan elämismaailmassa. Johtamisen kokemukset ja koko GET3:n määritelmä on lähellä esimerkiksi Suhosen ym. (2016) kuvaamaa vuorovaikutusjohtamista, mikä korostaa johtajan tietoisuutta yksilöiden erilaisesta tavasta viestiä ja ymmärtää viestejä kokemusmaailmansa kautta. Toisaalta suhde johtamiseen ja lähijohtajan valtaan kuvautuu myös Reicher ym. (2018) kuvaaman identiteetti johtamisen kaltaisena, missä johtajan on edustettava ryhmän nykyistä identiteettiä, mutta myös vietävä ryhmää kohti tulevaa ja samalla pystyttävä vaikuttamaan ryhmän etujen edistämiseen.

5.4 Yksilönä organisaatiossa (GET4)

Ryhmäkokemusteema kuvaa sitä, miten yksilöt sijoittavat itsensä suhteessa sekä viralliseen organisaatioon että kokemukselliseen organisaatioon. Aineistosta tulkitsin yksinäisyyttä yhteisön sisällä, hukkumista massaan ja huolta yksilöllisyyden toteutumisesta suhteessa ryhmän tai työn tarpeisiin. Siinä missä edeltävät GET:t ovat näyttäneet suhteissa ympäristöön ja yhteisöön, GET4 lähentyy yksilöä itseään. Yksilön paikka esiintyi edelleen suhteessa ryhmään ja johtamiseen, mutta myös omiin henkilökohtaisiin tarpeisiin ja odotuksiin.

Yksilöllisyyden kokemukset muodostuivat henkilökohtaisissa kohtaamisissa ja näille annetuissa merkityksissä, joista osa yhdistyi menneisyyden kokemuksista suoraan nykyiseen tulkintahorisonttiin. Divergenssiä esiintyi mainitussa yksilön – ryhmän tarpeiden tulkinnassa, missä henkilökohtainen merkityksenanto saattoi erota koetusta yhteisön ideaalista. Ryhmäkokemusteemaan liittyvät merkitykset tulivatkin kohtaamisen kokemuksista tai käänteisesti niiden puutteesta.

Johtamiseen liittyvät kohtaamiset, joilla oli henkilökohtainen merkitys, eivät tulleet tietystä viiteryhmästä, vaan ne muodostuivat suhteessa kaikkiin johtamistasoihin – lähiesihenkilöstä ylimpään johtoon. Samassa myöskään kokemus ei ollut aineistossa yhdenmukainen vaan vaihteli yksilöittäin, mikä viittaa henkilökohtaisempaan tulkintaan kuin muissa kokemuksissa. Kuulluksi tuleminen tai arvostava kohtaaminen koettiin positiivisena, kun taas epäasiallisena koettu käytös negatiivisena. Johtajalta saatu palaute tai ylipäätään läsnäolo olivat myös osa yksilöllisyyden kokemusta.

ja sitten mä soitin ylemmälle taholle ja mä sain sieltä ihan todella niin kun helpon vastaanoton. Että oli tosi helppo puhua ihan niin kun ja sitä mä kaipaen ehkä että se ei ole semmoista niin kauhean virallista ja semmoista... (H6)

...että joskus aikaisemmin, niin erityisesti yhdellä kenttäjohtajalla oli semmoinen tapa, että jos sä sille mitään ehdotit, niin [esittää suoran lainauksen] ”keskity sinä ajamaan sitä kyytiä, minä hoidan tämän ajattelun”. (H1)

Yksilöllinen oleminen osana työyhteisöä liittyi kokemukselliseen organisaatioon enemmän kuin esimerkiksi johtamiseen liittyvä yksilöllisyys. Divergenssiä esiintyi haastateltavan tolkkulistaessa maailmaansa suhteessa itsen ja yhteisön ristiriitaisiin vaatimuksiin. Yksinäisyyttä esiintyi myös suhteessa yhteisöön.

...vaikka ne yksilöt muodostaa työyhteisön ja työyhteisön jutut täytyy olla niinku samoissa raameissa, mutta niissä raameissa pystyisi huomioimaan sen niinku yksittäisen henkilön siellä taustalla ja mitkä hänellä on... (H2)

Se on tärkeätä, että jokaisen kuuluu kuulua johonkin ja olla tärkeä jollekin ja se just se, että tai joku sanoo sulle huomenta ja kysyy vaikka että miten menee tai se, että se ei tarvitse edes olla semmoinen että se vaatii siihen vastausta vaan niinku että se on semmoinen että joku osoittaa kiinnostusta siitä... (H6)

Tässä GET4:ssä näyttäytyy yksilön ja yhteisön välinen jännite tavalla, joka kehittyy kaiken aikaa, ja missä yksilö jää enemmän taustalle silti kokien tarvetta tulla nähdyksi ja kohdatuksi arvostavasti. Tämä on kuvaavaa juuri GET1:n moderoiman yhteisen sosiaalisen identiteetin luoman primaariryhmän kautta (Reicher ym. 2018). Yksilön ja yhteisön välinen jännite on toisaalta myös normaali osa työyhteisöjä (Suhonen ym. 2016). Ensihoitajakontekstissa tätä täytyy tulkita suhteessa Ojalan ym. (2016) löydökseen, missä ensihoitajien keskinäinen auttaminen ja tukeminen eivät toteutuneet kaikkien mielestä hyvin, mikä voisi viitata jännitteen olleen olemassa jo aiemmin.

5.5 Itsen toimijuus ja työn merkitys (GET5)

Viimeinen ryhmäkokemusteema palauttaa katseen ensihoitotyön ytimeen siirtäen fokusta vieläkin enemmän yksilöön. GET5 kuvaa ensihoitajien henkilökohtaisia kokemuksia työn merkityksestä, autonomiasta ja hallinnasta, asettaen vastakkain organisaatiotasolla koetun toimijuuden puutteen ja potilastyöstä kumpuavan vahvan autonomian. Kokemukset eivät sijoitu ensisijaisesti ryhmään tai johtamiseen vaan yksilön omaan elämismaailmaan, vaikka osa kokemuksista olikin monitulkintaisia.

Tämän GET5:n toimijuudella viitataan yksilön kokemukseen sekä oman työn hallinnasta että organisaation jäsenenä toimimisesta. Osana itsen toimijuutta työ koettiin poikkeuksetta tärkeäksi ja merkitykselliseksi ja työn kohdistuminen potilaaseen erittäin kiitolliseksi. Osana elämismaailmaa tuli esille myös henkilökohtaisia, työstä irrallisia, merkityksiä, mikä poikkesi muista ryhmäkokemusteemoista ja laajensi tarkastelua myös henkilökohtaiselle tasolle, syvemmälle koettua itseä.

Työn hallinta, siinä kehittyminen ja osaltaan myös ylpeys työn jäljestä muodostivat merkityksiä haastateltavien kertomuksissa. Toisaalta esille nousi myös kyynistymistä ja toimijuuden

lamaantumista, mitkä tulkitsin käänteisesti muun muassa edellä mainittujen mahdollisuuksien koettuun puuttumiseen tai niiden vähenemiseen suhteessa aiempaan ja / tai yksilön odotuksiin.

Työn tärkeydestä kysyttäessä oli täysin konvergentti kokemus kaikilla haastatelluilla, että työ on tärkeää ja se ei voi muuttua. Osa saattoi jopa havaittavasti hämmentyä kysymyksestä ”mitä pitäisi muuttua, jotta työn tärkeys muuttuisi”, mikä viittaa vahvaan implisiittiseen motivaatioon ja merkityksen kokemiseen.

Että jos sitä johonkin suuntaan muutettaisiin, että meillä ei olisi mahdollisuutta siihen, niin silloin se menettäisi koko työ niinku täysin merkityksensä. Jos ei me pystyttäisi sitä niinku...Että en, en tiedä kyllä vaikea sanoa, että miten se muuttuisi että se ei olisi... En en kokisi sitä enää tärkeäksi, että se ihan pitäis tässä terminoida koko työ. Sitten tästä taas en tiedä miten se nyt tästä vielä tärkeämmäksi... (H4)

En kai mä halua muuttaa sitä niin päin että se ei olisi tärkeätä. (naurua) (H2)

Henkilökohtaisimman ryhmäkokemusteeman sisällä oli myös työn linkittyminen omaan ”siviiliminän” elämismaailmaan ja tässä suhteessa työ nähtiin mahdollistajana muulle elämälle lähinnä pitkien vapaiden kautta.

Meidän työvuororytmi kun se on tuo 24 tuntia töitä sitten on nykyään 3 - 5 vapaata niin kyllähän tää nyt on mahdollistaa monia asioita että justiin niinku sen vapaa-ajan ja työn yhteensovittaminen niinku on aika mutkatonta ja sitten justiin näitä täysin vapaita päiviä kun on niin mahdollistaa, esimerkiksi [henkilökohtaista - poistettu] paremmin. (H5)

Henkilökohtainen kompetenssi koettiin korkeaksi ja työn kuormitus sopivaksi. Nämä myös kerrottiin avoimesti ja yllpeästi, mikä viittaisi korkeaan itsepystyvyyteen. Kuvaavaa kompetenssin kokemuksille oli myös se, että kun yksittäisiä työtehtäviä kuvattiin, kuvaukset olivat usein yksityiskohtaisia ja tunnistettavia, minkä vuoksi aineisto-otteita ei ole sisällytetty juuri tähän liittyen. Ensihoitajan työn itsenäisyys koettiin pääsääntöisesti voimavarana ja itsensä toteuttamisen suhteen positiivisena.

Siis kyllähän niinku ensihoitajan työ, mä näen sen siinä niin paljon sitä semmoista vapautta mitä taas sairaalan puolella sulla ei ole sairaanhoitajan roolissa. Sairaalan puolella sä oot niin kiinni siinä, lääkärin niinku määräyksissä ja niin kuin siinä että siellä on huomattavasti tiukempi... Että meillä ensihoidon puolella kun on nämä hoito-ohjeet niin niiden sisällä on kuitenkin liikkumavaraa ja harkinnanvaraa niinku ensihoitajalla

huomattavasti enemmän ja pystyy tekemään niitä omia ratkaisuja ja niinku päätöksiä (H1)

Työn kuormituksen kokemukset, kun niitä ilmaistiin, yhdistyivät suhteessa menneisiin kokemuksiin, mikä ankkuroi tulkintahorisonttia vertaamaan ajoittain myös muita sote-alan työyksiköitä.

...se työkuormitus on niinku erittäin kohtuullista keskimäärin, että saa tehdä työt rauhassa ja on vaan yksi potilas kerrallaan pääsääntöisesti ja sillai... Niin ei voi sanoa, ei voi ikipäivänä verrata mihinkään muuhun hoitoalan työpaikkaan kyllä. Ei sillä lailla oo niinku kauheen työstressi tuu vuoroissa tai mitä oli monesti [poistettu kuvaus] kova riittämättömyden tunne että miten kerkeää kaiken tekemään ja hoitaa asiat (H3)

Toimijuuteen liittyi myös negatiivisista tunnekokemuksista kyynisyyttä, minkä tulkitsin johtuvan suurelta osin menetetyin toimijuuden kokemuksista. Myös epäluottamusta esiintyi. Nämä kokemukset esiintyivät suhteessa nykyiseen ympäristöön mutta myös suhteessa menneisyyteen, riippuen haastateltavasta. Negatiivisia tunnekokemuksia tulkitsin osittain toistuvista kielellisistä huomioista haastateltavan kerronnassa, osittain tämä myös ilmaistiin suoraan.

[eri yhteyksien sivulauseista:] ...koska se on niin semmoinen, minkä on hyväksynyt jo kauan sitten että asiat on näin... / ...vaikka pidän sitä täysin mahdottomana, että se muuttuisi koska niinku tää on hoitoala... / ...koska itsellä ei ole niinku minkäänlaisia vaikutusmahdollisuuksia semmoiseen... (H3)

Kyllähän meilläkin, onhan siellä tällä meidän terävimmällä johdolla tuota niin on... Monesti niinku tehdään kyselyjä että miten pitäisi asioita tehdä, mutta ei niillä ole mitään merkitystä mitä vastauksia siellä on. Ihan sama vastaako vaiko eikö. Tämmöinen kokemus itellä. (H7)

Että. Siellä kai ne pyörittää sitä omaa rulettia. Omaa kenttäänsä, eipä siihen paljon itse puutu kun aina sanotaan että ei saa puuttua niin ei puututa sitten... (H8)

Ammatillinen kehittyminen osana toimijuutta ja ylpeys nykyisestä osaamisesta näyttäytyi erilaiselta haastateltavakohtaisesti. Asiat, joissa koettiin henkilökohtaista kehittymisen tarvetta, vaihtelivat, samoin kuin aiheet, joista tulkitsin ammattiympäristön kumpuavan, mikä kertoo yksilökohtaisesta merkityksenannosta työn sisällä. Osaltaan tulkitsin yksityiskohdat myös metaforiksi kompetenssin kuvaamiseksi suhteessa muuhun yhteisöön, tai eri ryhmään yhteisön

sisällä – metaforina näissä käytettiin muun muassa ”osa” [viittaamaan muihin] tai ”nuorisolaiset”.

No siis kaluston tarkastus on niinku semmoinen, että siinäkin näkee erilaisia toimintatapoja, että osa on huolellisempia. Osa ei. Minä kuulun siihen, että katselee sitten aika tarkkaan sen auton aamulla. Sitten mä tiedän että millä pelimerkeillä mä lähden sitä vuoroa eteenpäin viemään. Tää on varmasti semmoinen niinku rutiini mistä mä en luovu enkä neuvottele... [aihe vaihtuu, tarkentava kysymys myöhemmin aiheesta] ...joo, kyllähän se ärsyttää, että jos se ei ole autoa täydennetty (H5)

Nykyään näyttää, että nämä nuorisolaiset niin ne jättää läjän siihen vaan siihen parien päälle. Ko sen joutuu joka tapauksessa seuraavalle asiakkaalle sen lakanan siihen levittää. Tämmöisiä nyt on aina joskus. Että se nyt olis ko se kerta sitte vielä ko ite jatkaa sitä työvuoroa, niin sitten sen tietää että miten se... (H7)

Työ itsessään koettiin pääsääntöisesti positiivisena ja työn sisältö vastasi henkilökohtaisia tarpeita. Kukaan ei kokenut itse työtä negatiivisesti ja tätä tulkintaa vahvisti joidenkin kokema pelko työn muuttumisesta geneerisempään hoitotyöhön tai ensihoitotyön luonteen muutoksesta. Nämä kokemukset olivat isolta osin monitulkintaisia, ja liittyivät myös esimerkiksi GET1:een ja GET2:een.

Ja tavallaan se, että säästöhommat ei näkyisi koskaan niinku itsessään siinä potilaan hoitamisessa. Että en halua koskaan miettiä sitä, että voinko tippaa laittaa tai muuta, että toivon että semmoisiin asioihin ei. Ei koskaan mennä ja näin. (H8)

Niin. En mä siihen [työhön] niin kun haluais muutosta niinku sillä tavalla, että se vaikka se ympäristö siinä muuttuu niin et se perusajatus siellä niin kun pysyisi samana. (H6)

GET5:n perusteella työ koetaan poikkeuksetta merkitykselliseksi, ja korkea ammatillinen autonomia potilastyössä toimii tärkeänä vastapainona organisaatiotason voimattomuuden tunteille. Toimijuus kytkeytyy potilastyössä vahvaan itsepystyvyyteen ja työn hallintaan, vaikka organisaation jäsenenä siihen voi liittyä myös kyynistymistä, jos yksilö kokee vaikutusmahdollisuuksiensa puuttuvan.

Yksilön tasolla toimijuus ja esimerkiksi voimaantuminen on yhteydessä minäpystyvyyteen tai toimintakyvyn saavuttamiseen. Toimijuus nähdään osana työhön ja sen tavoitteisiin sitoutumista. Toimijuuden kokemukseen voidaan yhdistää muun muassa sisäinen motivaatio työn haasteellisuuden ja sen autonomian kautta ja nämä toimivat myös motivaation ajureina

paremmin kuin ulkoiset kannusteet. (Suhonen ym. 2016.) Jo Ojala ym. (2016) kiinnittivät huomiota ensihoitajien työhön vaikuttamismahdollisuuksien lisäämiseen ja kehittymismahdollisuuksiin, jotka toteutuivat heikosti. Koivisto ym. (2021) havaitsivat samojen tekijöiden vaikutuksen motivaatioon sairaanhoitajilla.

6 Pohdinta

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli lisätä ymmärrystä ensihoitopalvelun työntekijäkokemuksesta, sen muodostumisesta sekä johtamisen merkityksestä tässä prosessissa. Tulokset osoittavat, että ensihoidon työntekijäkokemus on monitasoinen ja psykologinen ilmiö, joka rakentuu enemmänkin suhteissa muodostuvista merkityksistä kuin virallisen organisaation muodoista. Keskeinen havainto on kokemuksellisen organisaation ensisijaisuus kokemuksen rakentumisessa: työntekijäkokemus ei ole hallinnollinen lopputulos tai monimuuttujamallin ”jos-niin” edellytys, vaan jatkuvassa vuorovaikutuksessa muodostuva, koettu todellisuus.

Tutkimuksen keskeisin löydös liittyy identiteetin ja kokemuksen ambivalenssiin osana yhteisöä (GET1). Ensihoidon työyhteisö näyttäyty tulosten valossa samanaikaisesti sekä merkittävänä psykologisena voimavarana että kuormitustekijänä. Samalla tämä luo merkittävän jännitteen ensihoitajan identiteetin ja ensihoitajan toimijuuden välille. Tämä jännite nähdään muodostuvan, kun GET1, GET2 ja GET5 kietoutuvat toisiinsa paljastaen työssä koetun paradoksin, missä ensihoitaja kokee vahvaa ammatillista toimijuutta ja merkitystä potilastyöstä, mutta voi olla voimaton toimija organisaation jäsenenä. Se nostaa myös esille mielestäni oleellisen kysymyksen; onko yksilö toimija vai kohde? Asetelma on itsessään polarisoitunut ja voi osaltaan vahvistaa identiteetin ambivalenssia. Tämä jännite voi välittyä osaltaan GET2:ssa kuvattuihin tunnekokemuksiin ja pelkoon perustuvan muutoksesta.

GET1:n kuvaama identiteetin merkitys asettaa myös tarkastelun kohteeksi ehdolle työyhteisön ja jopa yksilöt itsessään, kun sitä tarkastellaan yhdessä esimerkiksi Ericssonin (2025) havaintoihin, missä ensihoitotyön vaatimukset ja voimavarat muodostuvat suhteessa muuhunkin kuin suoraan potilastyöhön – tässä tutkielmassa raotettuun kokemukselliseen todellisuuteen eli elämismailmaan. Samalla voi olla aiheellista kysyä samalla tavalla, kuin Rautio & Tantarimäki (2025) ovat kysyneet – voidaanko ihan kaikkiin ongelmiin vaikuttaa *vain* johtamisella? Ainakin työntekijäkokemuksen kontekstissa johtaminen ei ole suurin tai jopa edes oleellisin ulottuvuus, mistä ensihoitajan kokemukset kumpuavat. Tämän osalta jatkotutkimuksiin olisi kaista niin sanotusti vapaa.

Johtamisen osalta tulokset korostavat johtamisen siirtymää hallinnollisista rakenteista kohti psykologista vuorovaikutussuhdetta, mikä näkyy GET3:n ja GET4:n kautta. Lähijohtaja, kuten osastonhoitaja tai kenttäjohtaja, asemoituu työntekijöiden kokemuksissa osaksi ”meitä”, kun taas ylempi johto nähdään vieraantuneena ja kuilun takana olevana ”heinä”.

Työntekijäkokemuksen kannalta merkityksellisintä ei näyttäisi olevan se, mitä johtamisen käytäntöjä virallisesti noudatetaan, vaan miten yksilö tulee kohdatuksi ja kuulluksi suuressa organisaatiossa. Arvostava kohtaaminen ja dialogisuus nousevatkin aineistossa ensisijaisiksi johtamisen "käytännöiksi", jotka muodostavat työntekijäkokemuksen omalta osaltaan.

Ensihoitokontekstissa jo Ojalan ym. (2016) havainto ensihoitajien vaikutusmahdollisuuksien puutteesta näyttäisi olevan edelleen tämänkin tutkimuksen valossa ajankohtainen, mutta heidän havaitsemansa esimiestyön heikkous ei näytä olevan ennallaan vaan parantunut. Työn mielekkyys ja merkitys ensihoitajalle näyttävät edelleenkin korkeilta. Raution & Tantarimäen (2025) havaintoihin ensihoidon johtamisen suunnasta tulokset resonoivat erittäin hyvin vahvistaen käsitystä johtamisen paradigmatuoksesta myös tällä vähemmän tutkitulla ensihoidon suunnalla. Yleisesti ottaen voi kuitenkin todeta, että ensihoito- tai valmiusorganisaatiokontekstissa työntekijäkokemus vaatisi ehdottomasti lisää tutkimusta.

Tutkimuksen tulokset haastavat staattisia malleja työntekijäkokemuksen muodostumisesta, mutta samalla korostavat holistisen tarkastelun tärkeyttä. Verrattuna esimerkiksi Batatin (2022) EMX-viitekehysten ennalta määritettyihin ulottuvuuksiin, IPA-analyysi paljasti, etteivät henkilökohtaiset, sosiaaliset ja kulttuuriset osatekijät ole ensihoidossa toisistaan irrallisia, vaan ne kietoutuvat toisiinsa. Identiteetin ambivalenssin kautta koettu todellisuus puolestaan osoittaa, että työntekijäkokemusta voidaan tutkia myös kysymällä "kuka minä olen", eikä vaikkapa "mitä minä teen", jolloin "kosketuspisteeksi" supistettu organisaatiokäytänteiden suunnittelu voi olla riittämätön lähestymistapa aiheeseen. Tämä tukee Gustafssonin ym. (2024) näkemystä siitä, että työntekijäkokemus ylittää perinteiset työasenteisiin tai työtyytyväisyyteen liittyvät käsitteet ja lähestyy laajempaa inhimillisen kokemuksen tarkastelua.

Tulosten valossa ensihoidon työntekijäkokemuksen kehittäminen vaatii organisaatioilta panostusta lähijohtamiseen ja ylemmän johdon ja ensihoitajan välisen "kuilun" purkamiseen. Myös ensihoitajien osallistaminen organisaatiotasolla voisi vähentää riskiä toimijuuden koettuun menetykseen varsinaisen potilastyön ulkopuolella. Laajemmassa sote-alan murroksessa nähtäväksi jää, pystyvätkö organisaatiot löytämään keinoja vahvistaa osallisuuden kokemuksia.

Metodologisesti IPA osoittautui oikeaksi valinnaksi lähestyä aihetta tässä kontekstissa. Mielestäni avoimen fenomenologinen lähestyminen aiheeseen toi tutkimuskenttään uutta ymmärrystä ensihoitajien työntekijäkokemuksen muodostumisesta. Tutkimuksen rajoitteena on kuitenkin sen kohdistuminen vain yhteen hyvinvointialueeseen, mikä tekee identiteetin ambivalenssista, ja työntekijäkokemuksesta yleensä, mahdollisesti organisaatiokohtaisen

löydöksen. Jatkotutkimus valtakunnallisella tasolla ja pitkittäisasetelmalla olisi tarpeen, jotta ymmärrettäisiin, miten työntekijäkokemus muodostuu ensihoitoalalla yleisesti ja miten se kehittyy sote-alan murroksen jatkuessa.

Palaan myös omaan aiempaan huomiooni, missä totesin työntekijäkokemuksen vaativan tutkimusta tarkemmilla tai rajatumilla ryhmätannoilla. Tämä tutkimus antaa äänen ennemminkin tietystä jaetussa tilanteessa oleville ensihoitajille, jotka eivät näyttäyty edes organisaation sisällä homogeenisenä joukkona. Identiteettien kautta koettu työelämä voidaan nähdä yhtä aikaa sekä uhkana että mahdollisuutena, mitä pitäisi todellakin kartoittaa tarkemmin, sillä se voi vaatia erilaista lähestymistä organisaatiokontekstissa, missä työyhteisön moninaiset identiteetit voivat altistaa työyhteisön mahdollisesti kognitiiviselle dissonanssille ja haastaa muutostilanteita.

Mielenkiintoisena huomiona mainittakoon, että jo 2010-luvulla on kuvattu ensihoidossa koetun suurien organisaatiomuutoksia, jotka nähtiin haastaneen ensihoitajien työhyvinvointia sekä lisänsä johtamiseen sekä vuorovaikutukseen kohdistuneita odotuksia (Ojala ym. 2016). Tasan kymmenen vuotta mainittujen havaintojen jälkeen haasteet ovat ennallaan, organisaatiomuutokset ovat ajankohtaisia edelleen ja ihmisten ja yhteisöjen ymmärtäminen sekä yhteen toimiminen edelleen ajankohtaista. Tämä tutkielma on tarkastellut ensihoitajan kompleksista maailmaa yhdestä, vaikkakin tuoreesta, näkökulmasta ja antanut osaltaan lisää ymmärrystä työntekijäkokemukseen. Toivottavasti aiheen kartoitus jatkuu ensihoito- ja valmiusorganisaatioidenkin tasolla.

Lähteet

American Psychological Association. (2021). *Essentials of Interpretative Phenomenological Analysis* [Video]. YouTube. <https://youtu.be/5YM8Xxs8ucA>

Andrés-Reina, M.-P., Díaz-Muñoz, R., & Rodríguez-Fernández, M. (2024). Employee experience: A comprehensive science mapping analysis. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 1–25. <https://doi.org/10.31637/epsir-2024-398>

Batat, W. (2022). The employee experience (EMX) framework for well-being: An agenda for the future. *Employee Relations*, 44(5), 993–1013. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2022-0133>

Björn, R. (2021). *Ensihoitohenkilöstön työhyvinvointi pelastuslaitoksella* [YAMK opinnäytetyö, Metropolia Ammattikorkeakoulu].

Buttlar, B., Pauer, S., & van Harreveld, F. (2025). The model of ambivalent choice and dissonant commitment: An integration of dissonance and ambivalence frameworks. *European Review of Social Psychology*, 36(1), 195–237. <https://doi.org/10.1080/10463283.2024.2373547>

Chapman, E., & Smith, J. A. (2002). Interpretative phenomenological analysis and the new genetics. *Journal of Health Psychology*, 7(2), 125–130. <https://doi.org/10.1177/1359105302007002397>

Ericsson, C. R. (2025). *Morning always comes: Exploring Finnish paramedic professionals' resilience resources* [Väitöskirja, Helsingin yliopisto]. Dissertations Universitatis Helsingiensis, 41/2025.

Frith, H., & Gleeson, K. (2011). Qualitative data collection: Asking the right questions. Teoksessa D. Harper & A. R. Thompson (toim.), *Qualitative research methods in mental health and psychotherapy: A guide for students and practitioners* (s. 55–67). John Wiley & Sons.

Grover, A., & Chawla, G. (2022). Antecedents of employee experience: A systematic review of literature. *Management Dynamics*, 22(2), 90–100. <https://doi.org/10.57198/2583-4932.1309>

Gröhn, E., & Metsälä, E. (2025). Ensihoitajien työhyvinvointi -systemoitu katsaus. *TUTKIVA HOITOTYÖ*, 23(3/4), 57-77.

Grönroos, C. (2009). *Palvelujen johtaminen ja markkinointi*. Talentum Media.

Gustafsson, A., Caruelle, D., & Bowen, D. E. (2024). Customer experience (CX), employee experience (EX) and human experience (HX): Introductions, interactions and interdisciplinary implications. *Journal of Service Management*, 35(3), 333–356. <https://doi.org/10.1108/JOSM-02-2024-0072>

Harlianto, J., & Rudi. (2023). Promote employee experience for higher employee performance. *International Journal of Professional Business Review*, 8(3), e0827. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i3.827>

Impivaara, J. (2017). *Ensihoitajien työhyvinvointi – kirjallisuuskatsaus* [YAMK opinnäytetyö, Metropolia Ammattikorkeakoulu].

Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Penguin Books.

Kaihua, H., Kemi, J., Tapaninen, M., & Vähäkuopus, M. (2020). *Positiivinen työntekijäkokemus: Opas esimiehille*. Lapin ammattikorkeakoulu.

Kesti, M., Leinonen, J., & Syväjärvi, A. (2016). A multidisciplinary critical approach to measure and analyze human capital productivity. Teoksessa M. Russ (toim.), *Quantitative multidisciplinary approaches in human capital and asset management* (s. 1–22). IGI Global.

Koivisto, J.-M., Multisilta, J., & Haavisto, E. (2021). Surgical nurses' experiences with intrinsic work motivation: A focus on autonomy, competence and relatedness. *Hoitotiede*, 33(2), 102–111.

Koskiniemi, A. (2016). Autenttisuuden ja kokemusten merkitys johtamisessa. Teoksessa A. Syväjärvi & V. Pietiläinen (toim.), *Inhimillinen ja tehokas sosiaali- ja terveystoiminta* (s. 63–102). Tampere University Press.

Lahtela, M. (2023). *Ensihoitajien työhyvinvoinnin kehittäminen ja siihen yhteydessä olevat tekijät* [YAMK opinnäytetyö, Metropolia Ammattikorkeakoulu].

Larkin, M., & Thompson, A. (2011). Interpretative phenomenological analysis in mental health and psychotherapy research. Teoksessa D. Harper & A. R. Thompson (toim.), *Qualitative research methods in mental health and psychotherapy: A guide for students and practitioners* (s. 101–116). John Wiley & Sons.

Larkin, M., Watts, S., & Clifton, E. (2006). Giving voice and making sense in interpretative phenomenological analysis. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 102–120. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp062oa>

- Miettinen, T. (2010). Fenomenologia ja sosiaalisen todellisuuden rakentuminen. Teoksessa Miettinen T., Pulkkinen S. & Taipale J. (toim.), *Fenomenologian ydinkysymyksiä* (s.151-167). Gaudeamus Helsinki University Press.
- Morgan, J. (2017). *The employee experience advantage: How to win the war for talent by giving employees the workspaces they want, the tools they need, and a culture they can celebrate*. John Wiley & Sons.
- Nair, S., Hawaldar, A., & Kumar, A. (2025). Employee experience, well-being and turnover intentions in the workplace. *International Journal of Organizational Analysis*, 33(8), 2287–2306. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2024-4567>
- Nizza, I. E., Farr, J., & Smith, J. A. (2021). Achieving excellence in interpretative phenomenological analysis (IPA): Four markers of high quality. *Qualitative Research in Psychology*, 18(3), 369–386. <https://doi.org/10.1080/14780887.2020.1854404>
- Pangallo, A., Atwell, T., Roe, K., & Boissy, A. (2022). Understanding modern drivers of the employee experience in healthcare. *Patient Experience Journal*, 9(2), 46–61. <https://doi.org/10.35680/2372-0247.1710>
- Pietiläinen, V. & Syväjärvi, A. (2019). Johtamisen psykologia – kohti tulevaa. Teoksessa A. Syväjärvi & V. Pietiläinen (toim.), *Johtamisen psykologia* (s. 15–38). PS-kustannus.
- Rauhala, L. (1996). *Tajunnan itsepuolustus*. Yliopistopaino.
- Rauhala, L. (2014). *Ihmiskäsitys ihmistyössä*. Gaudeamus. (Alkuperäinen teos julkaistu 2005).
- Rautio, K., & Tantarimäki, M. (2025). *Ensihoitoalan johtaminen tulevaisuudessa – Kuinka luoda ensihoidon työyhteisöstä sitoutunut ja tyytyväinen?* Oulun ammattikorkeakoulu.
- Reicher, S. D., Haslam, S. A., & Platow, M. J. (2018). Shared social identity in leadership. *Current Opinion in Psychology*, 23, 129–133. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2018.02.006>
- Saaranen-Kauppinen, A., & Puusniekka, A. (2009). *KvaliMOTV – menetelmäopetuksen tietovaranto*. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.
- Singh, R., Chaudhuri, S., Sihag, P., & Shuck, B. (2023). Unpacking generation Y's engagement using employee experience as the lens: An integrative literature review. *Human Resource Development International*, 26(5), 548–576. <https://doi.org/10.1080/13678868.2023.2170210>

Smith, J. A. & Osborn M. (2015). Interpretative Phenomenological Analysis. Teoksessa Smith, J. A. (2015). *Qualitative psychology: A practical guide to research methods* (3. painos). SAGE.

Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative phenomenological analysis: Theory, method and research*. SAGE.

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2017). *Sosiaali- ja terveysministeriön asetus ensihoitopalvelusta: Muistio 23.8.2017* (STM as/ensihoitopalvelusta PM 2).

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2024). *Toimeenpanosuunnitelma 2024–2027: Sosiaali- ja terveystalouden sekä pelastusalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2024:11.

Squires, V. (2023). Interpretative phenomenological analysis. Teoksessa J. M. Okoko, S. Tunison & K. D. Walker (toim.), *Varieties of qualitative research methods: Selected contextual perspectives* (s. 269–274). Springer Nature.

Suhonen, M., Lunkka, N., & Turkki, L. (2016). Yksilöistä työyhteistöksi. Teoksessa A. Syväjärvi & V. Pietiläinen (toim.), *Inhimillinen ja tehokas sosiaali- ja terveysjohtaminen* (s. 227–268). Tampere University Press.

Tikkanen, V., Kääriäinen, M., & Roivainen, P. (2025). The effect of ambulance clinicians' well-being on occupational and patient safety in prehospital emergency medical services: A scoping review. *Emergency and Critical Care Medicine*, 5(1).

Tökkäri, V. (2018). Fenomenologisen, hermeneuttisfenomenologisen ja narratiivisen kokemuksen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa J. Toikkanen & I. A. Virtanen (toim.), *Kokemuksen tutkimus VI* (s. 64–84). Lapland University Press.

Tökkäri, V. (2019). Johtajuus kokemuksellisessa organisaatiossa. Teoksessa A. Syväjärvi & V. Pietiläinen (toim.), *Johtamisen psykologia* (s. 15–38). PS-kustannus.

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

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2020). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019.

Valtioneuvosto. (2023). *Vahva ja välittävä Suomi: Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma*. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:58.

Vartiainen, P., Raisio, H., & Lundström, N. (2016). Kompleksisuuden johtaminen – kohti uutta ymmärrystä. Teoksessa A. Syväjärvi & V. Pietiläinen (toim.), *Inhimillinen ja tehokas sosiaali- ja terveysjohtaminen* (s. 227–268). Tampere University Press.

Liite 1

Puolistrukturoidun haastattelun runko

Personal:

Kerro, mikä sai sinut alun perin hakeutumaan alallesi ja työpaikkaasi

Kuvaile työtäsi ja mahdollisia muutoksia siinä

Miltä muutos on tuntunut

Mitkä asiat töissä ovat sinulle tärkeitä

Mitä haluaisit työssäsi pitää nykyisellään, miksi

Mitä haluaisit työssäsi muuttaa, miksi

Miten tärkeäksi koet työsi

Mikä voisi muuttaa käsityksesi työsi tärkeydestä

Millä tavoin muu kuin työelämä vaikuttaa työssä viihtymiseen

Social:

Kuvaile / kerro työyhteisöstäsi

Millainen merkitys sinulle on tällä yhteisöllä

Kuvaile itseäsi töissä (työyhteisössä), millainen työkaveri olet

Millä tavalla saat palautetta työkavereiltasi

Mistä asioista saat palautetta

Cultural:

Kerro sinulle tärkeistä käytännöistä tai rutiineista töissä (virallisia tai epävirallisia, hyviä tai huonoja)

Miksi ne ovat tärkeitä sinulle

Millainen merkitys työvälineillä on sinun työn tekemiseesi

Johtaminen:

Kerro johtamisesta / esihenkilötyöstä työpaikallasi (millaisena koet esihenkilötyön)

Millainen johtaminen on sinulle tärkeää

Kerro, miten operatiivinen johtaminen vaikuttaa sinun työssä viihtymiseen (= kenttäjohto, päivystävä vuoro-esihenkilö)