

PIENYRITTÄJIEN OSAAMINEN – SUUNNITELMALLIS- TA KEHITTÄMISTÄKÖ?

Sikke Leinikki

2013

TIIVISTELMÄ

Tässä työssä tarkastellaan fysioterapeuttien työmarkkina-asemaa käsitel-
leen tutkimuksen sekä taide- ja kulttuurialan itsensä työllistävien pilottikou-
lutuksen kokemusten avulla pienyrittäjien ammatillisen osaamisen kehittä-
mistä. Tavoitteena on selvittää, miten ja millainen koulutus voi tukea pien-
yrittäjän ammatissa kehittymistä sekä luoda tällainen koulutus osaksi TJS
Opintokeskuksen koulutustarjontaa.

Kyselytutkimuksen osalta opinnäytetyön tutkimusaineisto on Suomen Fy-
sioterapeutit - Finlands Fysioterapeuter ry:n jäsenkysely (N=483) sekä kah-
deksan teemahaastattelua. Tämän aineiston analyysin keskeisenä tavoite-
teena on tarkastella, mitkä ovat fysioterapeutin kokemat toimijuuden rajat
ja kuvata pienyrittäjien kokemusten moniulotteisuutta. Erityisesti keskity-
tään tarkastelemaan, miten pienyrittäjä-fysioterapeutti kehittää ammatillis-
ta osaamistaan.

Koulutuspilotti toteutettiin 9.5.2012. Siitä tehtiin sähköinen arviointikysely
ja koulutusta arvioivat sen suunnitteluun osallistuneet. Etenkin kyselyn
avoimia vastauksia käytettiin koulutuksen kehittämisen pohjana.

Tässä työssä käytetään keskeisenä käsitteenä toimijuuden käsitettä. Amma-
tissa kehittymistä lähestytään sosiokonstruktivistisen oppimiskäsityksen nä-
kökulmasta ja oppiminen nähdään osallistumisen prosessina.

Analyysin tuloksena todetaan, että vastuu ammatillisen osaamisen kehittä-
misestä on siirtynyt työnantajalta pienyrittäjälle itselleen. Vastuun siirtyessä
pienyrittäjille myös osaamisen kehittäminen muuttuu ja kehittämiselle tär-
keät verkostot täytyy rakentaa uudelleen.

Koulutuspilotin ja tutkimuksen yhteisen kehittämistyön tuloksena toteute-
taan 22.11.2012 uusi koulutus. Lisäksi ehdotetaan, että työn teettämisen
tapojen muuttuessa myös osaamisen kehittämisen kustannuksista, vastuis-
ta ja mahdollisuuksista on keskusteltava nykyistä perusteellisemmin.

Jatkotutkimuksia tarvitaan siitä, millaisia verkostoja pienyrittäjät tarvitsevat
ja miten näiden verkostojen rakentamista voitaisiin oppilaitosten, ammatti-
liitojen, yrittäjäkeskusten ja muiden yrittäjäpalveluiden tai yrittäjäyhdistys-
ten avulla tukea.

Avainsanat: Osaamisen kehittäminen, pienyrittäjä, toimijuus, verkostot

Sivut: 26 s. + liitteet 8 s.

SISÄLLYS

1.	Johdanto	1
2.	Tutkimuskysymys.....	2
	2.1 Aineisto ja menetelmät	3
3.	Fysioterapeutit työmarkkinoilla	4
	3.1 Vastaajien sukupuoli, asuinpaikka ja ikä.....	4
	3.2 Ammattiryhmä ja toimiala	4
	3.3 Osaamisen kehittäminen jakaantuu	5
	3.4 Työtahti muovaa toimijuuden rajoja	6
	3.5 Käsiyö ja hoidettavat tehtävät.....	7
	3.6 Taloudellinen toimijuus ja osaaminen	8
	3.7 Yhteistyöverkostot, oppiminen ja toimijuus.....	9
	3.8 Asiakkaan palveleminen ja toiminnan eettisyys.....	14
4	Oma idea – itsensä työllistävien koulutuskokeilu	15
	4.1 Koulutuksen eteneminen.....	15
	4.2 Koulutus palaute.....	16
5.	Tutkimuksen etiikka ja luotettavuus	17
	5.1 Etiikasta.....	17
	5.2 Tutkimuksen luotettavuus	18
6.	Yhteenvedo ja pohdinta	18
	6.1 Mitä voisi tehdä	19
	LÄHTEET	21

LIITTEET

1	Kyselylomake.
2	Haastattelujen kysymysrunko

1. JOHDANTO

Suomalaiset työelämän tutkijat esittävät, että työelämä on vaatimuksiltaan armottomampi ja ristiriitaisempi kuin aikaisemmin. Esimerkiksi Jussi Vähämäki (2003) toteaa, että työ ja työsuoritukset ovat muuttuneet siten, että työstä on tullut rajatonta ja loputonta, persoonaan perustuvaa virtuositeettia eikä työstä välttämättä jää pysyvää jälkeä. Työ on muuttunut niin paljon, että on perusteltua puhua uudesta työstä (Jakonen, Peltokoski ja Virtanen, 2006). Raija Julkusen (2008,11) mielestä ”työ tärähtää suoraan henkilöön”.

Tutkimuksen taustalla on käsitys työn teettämisen tapojen muuttumisesta. Nyt työtä tehdään ja teetetään tavoilla, joiden vuoksi työn epävarmuus koskettaa yhä enemmän niitä korkeasti koulutettuja, jotka työskentelevät aikaisemmin pysyvän uran taanneilla aloilla (Palanko-Laaka 2005,59; Lehto ym. 2006). Nykytyö on epävarmaa kaikilla sektoreilla eikä koulutus takaa pysyvää työpaikkaa. Samaan aikaan myös itsensä työllistäjien määrä on kasvanut rajusti, heitä on arvioitu Suomessa olevan 160 000 henkilöä. Tilastokeskus määrittää, että näistä itsensä työllistäjistä 17 % jää alle köyhyysrajan (Tilastokeskus 2008).

Työelämän tutkijat ovat melko yksimielisiä siitä, että työ Suomessa on keski-luokkaistunut ja työ on muuttunut aiempaa vaativammaksi ja monipuolisemmaksi (mm. Julkunen 2008, 10). Suomalaisten koulutusaste on noussut ja terveydenhuoltoalalla toimivien määrä kasvanut (Lehto ja Sutela 2008). Esimerkiksi Pärnänen ja Sutela (2009) kiteyttävät suomalaisessa työelämässä kielteisen muutoksen kokonaan siihen, että työn epävarmuus on lisääntynyt ja työn vaatimukset kasvaneet. Lisäksi esimerkiksi Lehto ja Sutela (2008) toteavat, että Suomessa monet kielteiset työolojen kehitystrendit ovat liittyneet julkiseen sektoriin ja siellä erityisesti kuntatyöhön.

Työ on työntekijän kannalta erityisen epävarmaa, kun työnantaja teettää työtä muussa kuin toistaiseksi voimassa olevassa kokoaikaisessa työsuhteessa, esimerkiksi alihankintana, vuokratyönä, määrä- tai osa-aikaisena työsuhteena. Työn teettämisen tapojen muutokset puhuttavat laajalti suomalaisia työelämän tutkijoita (mm. Siltala 2004, Suoranta 2009, Julkunen 2008, Järvensivu 2009) ja esimerkiksi Anne Kovalainen (2010, 103) kaipaa tarkennuksia siihen, kehen työstä ja millä aikavälillä puhutaan. Työn teettämisen muuttuneiden tapojen on katsottu koskettavan esimerkiksi toimittajia, luovan työn tekijöitä ja fysioterapeutteja. Kovalainen kysyy myös, miten pitää tulkita se, kun hoiva-alan ammattilainen irtisanoutuu virkasuhteestaan, perustaa yrityksen ja tekee muutoksen seurauksena pidempää työpäivää, lyhemmillä lomilla ja maksaa itse ammatillisen lisäkoulutuksensa, mutta hän on ratkaisunsa tyytyväinen (Kovalainen 2010,105).

Fysioterapeutit toimivat terveydenhuollon kentällä, joka on viime vuosina ollut muuttunut suuresti muun muassa kuntien palvelurakenteen uudistamiseen ja palveluiden saatavuuden varmistamiseen tähtäävien Paras -hankkeiden myötä (Stenvall, Syväjärvi ja Vakkala 2008, Stenvall 2009) ja kentälle ilmaantuneiden monikansallisten toimijoiden myötä. Työelämän rakenteellisten muutosten lisäksi terveydenhuoltoa muokkaavat palvelutarpeiden sekä kulutustottumusten muutokset, kun väestö ikääntyy (Pekkarinen 2011). Nämä muutokset yhdessä ja palkkatyöpaikkojen vähäisyyden, koulutuksen luoman ylitarjonnan ja julkisen sektorin supistusten kanssa (Kovalainen 2010, 112) tuottavat terveydenhuollon alalla siirtymää palkka-

työstä yrittäjyyteen. Siksi tämän kyselytutkimuksen perusteena on oletus siitä, että kielteiset muutokset kohdistuvat fysioterapeutteihin ja että tämän ryhmän tilanne työmarkkinoilla heijastelee myös muiden työntekijäryhmien, erityisesti luovilla aloilla toimivien tilannetta.

Fysioterapeuttien työmarkkinatilanteeseen keskittyvää tutkittua tietoa ei ole aiemmin ollut saatavilla, mutta Suomen Fysioterapeuttien liiton asiantuntijoiden saaman palautteen perustella oletettiin, että koulutusmäärien kasvun myös erityisesti tuntityöt ovat yleistyneet merkittävästi, samoin pienyrittäjänä toimiminen. Siksi nähtiin tarpeellisenä selvittää, mikä on fysioterapeuttien asema työmarkkinoilla ja millaisina pienyrittäjänä toimivan fysioterapeutit kokevat ammatillisen toimijuutensa ehdot. Näihin asioihin keskitytään luvussa kolme.

Oma kiinnostukseni kohdistui erityisesti pienyrittäjien osaamisen kehittämiseen. Esimerkiksi Hakkarainen esittää, että huippuosaamisen saavuttamiseen tarvitaan pitkäaikaiseen osallistumiseen pohjautuvaa pääsyä asiantuntijakulttuureihin, joihin juuri tämän alan tai asian merkityksellinen tieto on kasautunut (Hakkarainen 2000, 94). Lähtöajatuksena tässä työssä on, että yksin toimiville pienyrittäjille pääsy ammattilaisten verkostoon voi olla satumanvaraista. Toisaalta pienyrittäjällä voi olla useita yhteisöjä, jolloin vuorovaikutuksen intensiivisyys voi kärsiä. Selvitän pilottikoulutuksen avulla, voisiko koulutuksessa muodostua oppiva verkosto, joka voisi tarjota keinon kehittää juuri pienyrittäjien osaamista. Pohdin, millainen on koulutusohjelma, joka kannustaa pienyrittäjiä luomaan oma, oman erityisosaamisen kanalta merkityksellinen osaamisen kehittämisen yhteisö. Tätä tarkastelen erityisesti luvussa neljä.

Luvussa viisi pohdin tutkimuksen luotettavuutta ja tutkimusetiikkaa.

Luvussa kuusi vedän tutkimusaineistoa käsitelleet luvut yhteen.

2. TUTKIMUSKYSYMYS

Opinnäytetyön lähtökohtana on käsitys, siitä, että kansalaisten osaamisen avulla voidaan nostaa työn tuottavuutta ja pidentää työuria. Tässä tutkimuksessa pohditaan, miten oppiminen ja työ vuorottelevat pienyrittäjän, erityisesti fysioterapeuttien elämässä ja millä ehdoilla pienyrittäjinä toimivat fysioterapeutit huolehtivat osaamisensa säilymisestä.

Mahdollisuus kehittyä ja oppia työssä vaikuttaa keskeisesti työhyvinvointiin ja henkilön kokemukseen asemastaan työmarkkinoilla. Tuoreessa tilastotutkimuksessa (Kauhanen, Nätti ja Miettinen, 2012) on myös todettu, että työsuhteen luonne vaikuttaa koulutukseen osallistumiseen: vähiten työnantajan maksamiin koulutuksiin osallistuvat vastentahtoisesti osa- ja määräaikaista työtä tekevät palkansaajat ja eniten pysyvää kokoaikatyötä tekevät palkansaajat. Kiinnostavaa onkin selvittää, miten itsensä työllistävä fysioterapeutti kouluttautuu ja mitä hän kouluttautumisestaan ajattelee.

Keskeisenä käsitteenä käytän toimijuuden käsitettä. Toimijuudella tarkoitan sitä, että yksilö tai ryhmä irrottautuu annetusta tilanteesta ja tarttuu määrätietoisesti asioihin vaikuttamiseen ja siihen, millaiseksi hänen tulevaisuutensa muodostuu. Yksilöltä siis edellytetään tahtoa ja kykyä säädellä omaa

toimintaansa. Toimijuus valottaa ihmisten taloudellisia, kulttuurisia ja sosiaalisia paikkoja sekä oman elämän rakentamiseen liittyviä käsityksiä, kokemuksia ja tunteita. Toimijuuden tunteeseen liittyy yksilön käsityksiä omista mahdollisuuksistaan tehdä päätöksiä sekä näkemyksiä näiden päätösten tekemisestä rajoituksista ja huolta omasta toimijuudesta. (Gordon 2005,115). Yrittäjillä toimijuuteen ja yrittäjän menestymiseen liittyy myös kyky oppia virheistään (Saraswathy 2008)

Työelämän muutokset osaltaan vaikuttavat työntekijän ja tässä tutkimuksessa pienyrittäjän kokemukseen omista toimijan mahdollisuuksistaan ja tässä tarkastelen sitä, millaisia rajoja pienyrittäjät toiminnalleen piirtävät.

2.1 AINEISTO JA MENETELMÄT

Suomen Fysioterapeuttien ensimmäinen jäsenkysely toteutettiin 2011 vuoden joulukuussa. Kysymykset laadittiin TJS Opintokeskuksen ja Suomen Fysioterapeuttien liiton yhteistyönä ja se toteutettiin osana ESR-rahoitettua Unelmia uudesta työstä -hanketta. Unelmia uudesta työstä hankkeen yhtenä tavoitteena on tuottaa uutta tietoa epävarmassa työsuhteessa työskentelevien tilanteesta ja esimerkiksi itsensä työllistävien osaamisen kehittämiseen ja sosiaaliturvaan liittyvistä ongelmista.

Kysely toteutettiin sähköisenä SurveyPal -kyselynä. Tieto kyselystä lähti jäsenille sähköpostilla joulukuun alussa 2011, ja vastausaikaa oli 16.12.2011 saakka.

Kyselyyn vastasi 483 fysioterapeuttia Suomen Fysioterapeutit - Finlands Fysioterapeuter ry:n noin 8000 jäsenestä, joten vastausprosentti jäi noin kuuteen. Näin tulosten yleistettävyyden on kyseenalainen. Aineisto on kuitenkin määrällisesti melko laaja (N=483), joten tulokset antavat viitteitä fysioterapeuttien nykyisestä tilanteesta työmarkkinoilla. Sähköisen kyselyn tuloksia tarkasteltiin erilaisten suodatusten avulla.

Kyselyn jatkoksi tarjottiin mahdollisuutta haastatteluun. Mahdollisuudesta kerrottiin sekä kyselylomakkeessa että Suomen Fysioterapeuttien liiton verkkosivuilla, etusivulla. Haastateltavaksi ilmoittautui yhdeksän henkilöä ja heihin otettiin yhteyttä joko puhelimitse tai sähköpostilla. Kaikki haastateltavaksi tarjoutuneet olivat suorittaneet vähintään fysioterapeutin ammattikorkeakoulututkinnon ja lisäksi erikoistuneet johonkin fysioterapian erityisalaan ja toimivat pienyrittäjinä. Yksi haastateltava vetäytyi ennen haastattelua työtilanteensa muuttumisen vuoksi

Aluksi haastattelin yhden haastateltavan kasvokkain ja nauhoitin tämän haastattelun. Yksi haastattelu tehtiin kahvilassa ilman nauhuria. Muut haastattelut tehtiin puhelimitse. Yksi haastattelu nauhoitettiin, toinen haastattelu kirjattiin ja kirjaus toimitettiin haastateltavalle tarkistettavaksi, kuusi haastattelua toteutettiin puhelimitse ja niiden kirjaukset toimitettiin haastatelluille tarkastettavaksi. Haastattelut olivat teemahaastatteluja ja ne kestivät vajaan tunnin. Teemahaastattelujen kysymysrunko on liitteenä 2.

Analysoin haastattelut toistuvan luennan avulla ja etsin eroja ja yhtäläisyyksiä haastattelujen välillä (mm. Eskola ja Suoranta 1998). Ensimmäisellä luku- ja kuuntelu kerralla hahmotin yleiskuvaa aineistosta. Toisella kerralla tarkastelin haastattelujen sisältöjä. Kolmannella kerralla etsin tarkemmin analysoitavaksi toistuvia teemoja sekä luokittelin ura-ankkureita eli uraa ohjaa-

via valintoja (Schein 1990). Katsoin myös, missä kohdin puhe käsittelee toimijuuden ehtoihin liittyviä teemoja. Tätä opinnäytettä kirjoittaessani linkitin kirjallisuuden avulla tutkimuksen yhteiskunnalliseen ja kasvatustieteelliseen kehykseen.

Toinen osa opinnäytetyön aineistoa on Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry:n ja Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry:n kanssa järjestetty koulutuspilotti. Koulutuksen nimenä oli 'Oma idea' ja se toteutettiin 9.5.2012. Koulutusta arvioivat kaikki sen suunnitteluun osallistuneet ja siitä järjestettiin arviointipalaveri 6.9.2012. Koulutuksesta kerättiin osallistujapalaute sähköisen kyselylomakkeen avulla ja etenkin avoimia vastauksia käytettiin koulutuksen arvioinnin ja kehittämisen pohjana.

3. FYSIOTERAPEUTIT TYÖMARKKINOILLA

Tässä luvussa kuvaan Suomen Fysioterapeuttien kyselyyn vastanneita fysioterapeutteja sekä vastaajien tilannetta työmarkkinoilla.

3.1 VASTAAJIEN SUKUPUOLI, ASUINPAIKKA JA IKÄ

Vastanneista 416 oli naisia (87 %) ja miehiä 64 (13 %).

Vastaajien asuinpaikka jakautui seuraavasti: Forssan seudulta tuli 4 vastaajaa, Hämeenlinnasta 8, Joensuusta 9, Jyväskylästä 62, Kajaanista 6, Kemistä 4, Kokkolasta 4, Kotkasta 4, Kouvolasta 5, Kuopiosta 14, Lahdesta 12, Lappeenrannan ja Savonlinnan seudulta 19, Mikkelistä 14, Oulusta 24, Pieksämäeltä 6, pääkaupunkiseudulta 119, Porista 15, Rovaniemeltä 14, Seinäjoelta 23, Tampereelta 35, Turusta 57, Vaasasta 3 ja Ylivieskasta yksi vastaaja. Kotiseutu on määritelty Itellan postinumeroluokittelujärjestelmän perusteella.

Vastaajat jaettiin maakuntaluokitusta käyttäen ryhmiin. Maakunnat olivat 01 Uusimaa, 02 Varsinais-Suomi, 04 Satakunta, 05 Kanta-Häme, 06 Pirkanmaa, 07 Päijät-Häme, 08, Kymenlaakso, 09 Etelä-Karjala, 10 Etelä-Savo, 11 Pohjois-Savo, 12 Pohjois-Karjala, 13 Keski-Suomi, 14 Etelä-Pohjanmaa, 15 Pohjanmaa, 16 Pohjois-Pohjanmaa, 18 Kainuu, 19 Lappi ja 21 Ahvenanmaa.

Vastaajista yli puolet (53,8 %) oli 25 - 34 vuotiaita, seuraavaksi eniten oli 35–44 vuotiaita (17,2 %) ja sitten alle 45–54-vuotiaita (15,5 %). Alle 25-vuotiaita oli 7,5%, 55–64 vuotiaita oli 5,6 % ja yli 65-vuotiaita 0,4%.

3.2 AMMATTIRYHMÄ JA TOIMIALA

Ammattiryhmää kysyttäessä valtaosa eli 371 (78 %) vastaajaa kertoi olevansa työntekijä. Asiantuntijoita tai ylempiä toimihenkilöitä oli 24, johtavassa asemassa toimi 16, itsenäisenä ammatinharjoittajana työskenteli 31 vastaajaa ja luvanvaraisena palveluntuottajana 15. Muuhun ammattiryhmään määritteli kuuluvansa 20 vastaajaa.

Jokin muu kohtaa tarkennettiin seuraavasti: kaksi toimi fysioterapian opettajana, yksi tutkijana, kaksi työskenteli lähiesimiehenä (osastonhoitaja). Muita tarkennuksia oli: fysioterapeutti, tietosuojavastaava, tietojärjestelmäasiantuntija, kaksi vastaajaa oli sekä työntekijä että ammatinharjoittaja,

työttömänä oli kolme vastaajaa, yksi oli kotiäiti, yksi projektikoordinaattori, äitiyslomalla kolme ja yksi heistä kotihoidontuella kotona, kaksi opiskeli, yksi oli osin työkyvyttömyyseläkkeellä ja osin henkilökohtaisena avustajana, yksi toimi apulaisosastonhoitajana.

3.2.1 Työsuhdetyypit

Sähköisen kyselyn perusteella toistaiseksi voimassa oleva työsuhde näyttäisi edelleen olevan niukasti yleisin työn teettämisen muoto fysioterapia-alalla: 56 % vastaajista työskenteli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa. Itsenäisenä ammatinharjoittajana toimi hiukan useampi (6 %) kuin määräaikaisessa työsuhhteessa (4 %). Työttömänä oli 8 vastaajaa eli 1,8 %. Fysioterapian alalla työn teettämisen tavat ja työsuhteiden muodot eroavat siten selvästi muiden alojen työsuhteiden muodoista. Kaikilla aloilla yhteensä 76 % suomalaisista työskenteli kokoaikaisessa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa (Pärnänen ja Sutela 2009, 166). Voidaan todeta, että fysioterapeuttien asema työmarkkinoilla on muita aloja epävakaampi.

Toimijuuden tunteen kannalta on tärkeää, että henkilö tuntee tulevaisuuden mahdollisuutensa myös ikävien muutosten kohdatessa. Siksi kysyimme, mikä on vastaajan tilanne mahdollisen työttömyysjakson aikana. Tähän kysymykseen 65 % vastasi, että he saavat ansiosidonnaista päivärahaa. Peruspäivärahan varaan uskoi jäävänsä 4 % ja 4 % totesi, että ei täytä palkansaajan ehtoa eikä siten saa työttömyyspäivärahaa. Vastaajista peräti 123 vastaajaa eli lähes 27 % ei osannut sanoa, mikä heidän tilanteensa olisi, mikäli he jäisivät työttömäksi.

Suurin osa (47 %) kyselyyn vastanneista fysioterapeuteista sijoittui tulotasoltaan ryhmään 25 000 - 40 000, toiseksi eniten vastaajia ansaitsi vuodessa 10 000 - 25 000 euroa. Näiden ryhmien ala- ja yläpuolelle sijoittui vain muutama vastaaja, mutta alle kymmentuhatta vuodessa ansaitsevista oli 9,7 % pienyrittäjiä.

Tulevaisuutta koskevaan kysymykseen vastanneista lähes puolet (48,7 %) odotti, että viiden vuoden kuluttua työskentelee toistaiseksi voimassa olevassa kokoaikaisessa työsuhhteessa ja 5,1 % ennakoiki kouluttautuneensa uudelle alalle.

Fysioterapeuttien liiton jäseneksi ryhdytään ennen kaikkea, koska halutaan kuulua ammattikuntaan: 45 % kertoi tämän syyksi kuulua liittoon. Lähes yhtä tärkeäksi jäsenyyden motiiviksi vastaajat sanoivat ammatillisen tiedon saamisen, tämä oli tärkein syy 42 % vastaajista. Fysioterapian ala on nopeasti kehittyvä ja liiton jäsenyys tarjoaa edullisen tavan saada uutta tietoa. On kuitenkin mielenkiintoista, että ammatillisen tiedon saaminen on näin keskeinen syy kuulua ammattiliittoon. Perinteisesti ammatillisen tiedon päivittämistä on pidetty työnantajan tehtävänä. Ehkä tämä muutos kertookin työssäoppimisen vaikeuksista työn teettämisen tapojen muuttuessa, koska yhä suurempi osa ammatillisesta oppimisesta liukuu vapaa-ajalle (Järvensivu ja Koski 2008).

3.3 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN JAKAANTUU

Työpoliittisessa aikakauskirjassa tutkijat toteavat, että osaamisen kehittämiseen tähtäävään koulutukseen osallistuminen on yleistynyt, mutta jakaantunut: pysyvässä kokoaikatyötä tekevät osallistuvat 1,5 – 1,6 -

kertaisesti koulutuksiin verrattuna vastentahtoisesti osa- ja määräaikaista työtä tekeviin (Kauhanen, Nätti ja Miettinen 2012,52).

Sähköisen kyselyn perusteella hiukan yli puolet (54 %) fysioterapeuttien kyselyyn vastanneista sai työantajaltaan mahdollisuuden kehittää osaamistaan vähintään kolme päivää vuodessa. Vapaa-aikanaan kouluttautui 13 % vastanneista. 13 % ilmoitti, että heillä ei ole säännöllistä mahdollisuutta kouluttautua. Vastaajista 7 % seurasi alan kehitystä kirjallisuuden avulla, 4 % kouluttautui omalla ajalla, mutta työnantaja maksoi kulut ja 9 % katsoi kehittävänsä osaamistaan jotenkin muuten.

Pienyrittäjinä toimivista fysioterapeuteista lähes 60 prosenttia kouluttautui vapaa-ajallaan vähintään kolme päivää vuodessa, yhtä suuri osa työsuhteessa työskentelevistä kouluttautui saman määrän. Lähes 10 % pienyrittäjistä kertoi, että heillä ei ole säännöllistä mahdollisuutta kouluttautumiseen, mutta työsuhteessa olevista vaille säännöllistä kouluttautumismahdollisuutta jäi lähes 14 % vastaajista. Pienyrittäjistä 90,3 % maksoi koulutuksen kulut itse, palkansaajista 20,5 %. Vaikka koulutukseen osallistutaan jotakuinkin yhtä innokkaasti, kulut jakaantuvat varsin selkeästi ja tämä koetaan epäoikeudenmukaisena.

Naishaastateltava 8: "En tarkoita että yrittäjällä pitäisi olla samat edut kuin palkansaajalla, vaan mahdollisuus vaikkapa osin omalla kustannuksella osallistua samankaltaisiin kuntouttaviin ja voimia ylläpitäviin toimiin kuin palkansaajalla. Haluja varmaan olisi hoitaa itse itseään mutta käy liian kalliiksi, ei yrittäjä voi kaikkia kuluja siirtää hintoihin, kun sitten käy liian kalliiksi."

3.4 TYÖTAHTI MUOVAA TOIMIJUUDEN RAJOJA

Haastattelemani fysioterapeutit kuvaavat toimijuutensa mahdollisuuksia ja rajoituksia työssään vertaamalla työtahtiaan yksityisen ja julkisen puolen alan toimijoihin. Kuvaukset yksityispuolen "kamalasta" työtahdista ja julkisen puolen "paremmasta" aikataulusta rakentavat pienyrittäjä-fysioterapeutille toimijuuden rajat. Kuvauksista muodostuu käsitys siitä, millainen on pienyrittäjän työtahti. Työtahti asettuu ääripäiden välimaastoon, mutta on itselle sopiva. Vaikka pienyrittäjät korostavat vapauttaan päättää työtahdista, he toisaalta nostavat asiakkaan edun ajoittain omansa edelle: osa tekee ajoittain ilmaista työtä, osa ottaa vastaan enemmän asiakkaita kuin haluaisi ja tinkii esimerkiksi omista lomistaan. Jäsenkyselyssä pienyrittäjät kuvasivat omia mahdollisuuksia työtahdin määrittämisessä huumorin avulla. Yksi vastaaja määritteli työaikavapaudeksi sen, että: "saa tehdä ensin 8 tuntia töitä ja sitten illalla 2-4 tuntia paperitöitä. Haastatteluissa huumori jäi taka-alalle. Ironia on kuitenkin keino löytää itsenäinen asema suhteessa toiminnan kontekstiin (Vähämäki 1998,143). Ajankäytön päätösvallan määrittämisestä huumorin avulla voidaan pitää tapana kohdata työelämän paineita ja se voi toimia ammatillisena suojakilpenä ja vastarinnan resurssina (Filander 2000,73). Haastatteluissa vastarintaa esitettiin huumorin sijaan kritisoimalla sitä, miten paljon esimerkiksi Kela varaa aikaa pakollisiin hallinnollisiin töihin, tähän palaan myöhemmin.

Anu-Hanna Anttila on esittänyt, että työn teettämisen ja tekemisen muodolla on merkitystä aikapolitiikan kannalta (2010,128). Myös haastattelemani fysioterapeutit totesivat, että työsuhteessa työntekijä voi vakaammin

suunnitella esimerkiksi lomiaan. Kuitenkin he totesivat pienyrittäjänä olevansa aiempaa vapaampia ja voivansa helpommin suunnitella ajankäyttöään. Tämä ristiriita voisi selittyä sillä, että isompia suunnitelmia kuten vuosiloman pitämistä, on vaikea suunnitella, mutta arkisia asioiden hoitoja kuten esimerkiksi lasten harrastuskuljetusten järjestämisiä on helppo ottaa huomioon oman aikataulun suunnittelemisessa, kun ajankäytöstään vastaa vain itselleen.

Naishaastateltava 1: "Palkkatöissä ahdistuu, kun on jollekin tilivelvollinen. Verenpaineet nousee. Vaikeinta on oman tahdon pitäminen, olen liian kiltti ja annan periksi. On vaikea sanoa ei."

Pienyrittäjänä toimivan fysioterapeutin toimijuuden rajat sidotaan tässä paitsi työtahtiin myös itsenäisyyteen ja toimijan luonteeseen. Toimijuus näytetään minän ja toimintaympäristön vuoropuheluna, jossa ympäristön (asiakkaiden) vaatimukset ja toimijan oma tahto kamppailevat päätösvallasta tasaveroisina ilman direktio-oikeutta käyttävää työnantajaa.

3.5 KÄSITYÖ JA HOIDETTAVAT TEHTÄVÄT

Haastateltavat kuvaavat työtään käsityöksi, jonka oppii vain tekemällä.

Naishaastateltava 1: "Peruskoulutus ei anna tarpeeksi eväitä yrittäjänä toimimiseen. Tämä on sillä tavalla käsityötä, että sen oppii vain työssä."

Naishaastateltava 2: "Ylipäätään olen pettynyt siihen tasoon, millä ammattikorkeakoulussa opetetaan kädentaitoja. [pätäkä poistettu] On pakko jatko-opiskella."

Työelämän tutkijat ovat esittäneet, että nykytyön muutos on korostanut tiedon merkitystä ja teknologian osuutta työssä (mm. Blom, Melin ja Pyöriä 2001) ja työn osaamisvaatimukset ovat muuttuneet. Esimerkiksi hoitotyössä vaaditaan muun muassa muutoksen ja stressin hallintaa sekä motivaatio-osaamista, kansainvälisyyttä, monitieteistä tietoperustaa, tutkimus- ja kehittämisosaaamista sekä kehittymisosaaamista, viestintä- ja yhteistyöosaamista, hoitotyön eettistä osaamista ja terveyden edistämisen sekä hoitotyön kliinistä osaamista (Tuomi 2008). Haastattelemani fysioterapeutit kuitenkin kokevat käsityötaidon työnsä keskeisimmäksi osa-alueeksi ja esimerkiksi hallinnollisen työn fysioterapeutit määrittelevät välttämättömäksi osaksi työtä. Hallinnollisiin töihin liittyy myös kysymys siitä, kuka päättää työtahdistusta ja työn sisällöistä.

Naishaastateltava 8: "Työn vaatima byrokratia on lisääntynyt aivan valtavasti varsinkin Kelan osalta. Olen kuullut, että jotkut palveluntuottajat ovat lopettaneet kokonaan Kelan kanssa toimimisen, koska paperityötä on niin paljon."

Mieshaastateltava 1: "Monessa paikassa yksityisellä puolella työntekijälle budjetoidaan paperitöihin tunti kahdessa viikossa. Asiakaskohdattaiset merkinnät ja laskutukset ajanvarauksineen pitäisi mahdollistaa asiakkaan varaamaan fysioterapiatuntiin."

Pienyrittäjät toteavat, että viranomaisten ja muiden yhteistyökumppaneiden valta ulottuu työn tekemisen tapoihin ja työn sisältöihin saakka. Viran-

omaiset ja yhteistyökumppanit vaativat erilaisia selvityksiä, raporteja ja lomakkeita kuten lääkärin läheteiden käsittelyä, mutta hoitopalvelun tuottavalle pienyrittäjälle maksetaan lähinnä fysioterapeutin käsin tekemästä hoitotyöstä. Työn teettäminen on muuttunut näin siten, että työssä maksetaan täsmälleen tilatusta työstä. Pienyrittäjän oletetaan hinnoittelevan työnsä siten, että hoitotyön kate riittää myös tuottamattoman hallinnollisen työn hoitoon, lomien pitoon, eläketurvasta huolehtimiseen ja osaamisen ylläpitoon. Taustaoletuksena on, että asiakaan - ei yhteiskunnan - kuuluu maksaa hoitonsa tuottamat kulut. Toisaalta haastateltavat pitävät tätä mahdollisena. Ristiriita palvelun maksajien tosiasiallisen toiminnan ja heidän asenteidensa välillä rajaa voimakkaasti pienyrittäjän toimijan mahdollisuuksia.

3.6 TALOUDELLINEN TOIMIJUUS JA OSAAMINEN

Taloudellisen toimeentulon pienyrittäjä-fysioterapeutit katsovat vakiintuvat ajan myötä: alussa on tiukkaa ja asiakaskunnan rakentaminen vie aikaa. Pienyrittäjät katsovat, että alkutaipaleen ailahtelevat tulot tasaantuvat ja asiakaskunnan vakiinnuttua yrittäjyys tarjoaa paremmat tulot kuin palkkatyössä työskentely.

Naishaastateltava 1: "Taloudellinen turva riippuu monesta tekijästä. Palkkatyössä oli turvallisempaa, vaikka palkka oli pienempi. Tiesi aina, milloin tulee."

Naishaastateltava 2 "Työn rasittavin puoli on se, että ei ole säännöllistä kuukausipalkkaa, vaan on taloudellisia heilahteluja."

Naishaastateltava 3 "Taloudellinen tilanne on parantunut erittäin paljon."

Haastateltavat kuvaavat, että taloudellinen epävarmuus pakottaa laajentamaan osaamistaan. Vaikka oman osaamisen kehittäminen koetaan myös työssä jaksamisen keinona, jatkuva kouluttautuminen esitetään ulkoisena pakkona. Kouluttautuminen esitetään toimijuutta rajoittavana, koska se rajoittaa omaehtoisten talous- ja ajankäyttövalintojen tekemistä.

Naishaastateltava 4: "On melkoista itsensä kiusaamista se, että kehittää kaiken vapaa-aikansa itseään ja ammatillista osaamistaan."

Perinteisesti työnantajan on ajateltu tarjoavan työtehtävän edellyttämän lisäkoulutuksen. Kun työntekijä ryhtyy itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi eli yrittäjäksi, siirtyvät myös osaamisen ylläpitoon liittyvät vastuut hänelle. Yrittämisen yleistyessä on samaan aikaan tietointensiivisyys lisääntynyt terveydenhuollossa. Esimerkiksi Sirpa Mertala (2009, 114) epäilee, että terveydenhuollon asiantuntijoiden ei ole mahdollista sekä hoitaa omaa erityistehtäväänsä että tehdä syvällistä ja monitasoista yhteistyötä eri tahojen kanssa.

Osaamisen kehittäminen voikin olla myös yksilön tapa laajentaa keinovalikoimaa, jolla pärjätä moniammatillisessa toimintaympäristössä ja yhä haastavampien asiakkaiden kanssa. Näin kouluttautuminen on kaksiteräinen miekka: se rajoittaa toimijuutta siten, että se vie vapaa-aikaa ja tuottaa kuluja, mutta myös tarjoaa mahdollisuuksia ammatillisen toimijuuden laajentamiseen. Pienyrittäjänä toimivien fysioterapeuttien osalta näyttää siltä, et-

tä he ovat valmiita käyttämään vapaa-aikaa ja omia varojaan erityistehtävän hoitamisen edellyttämän koulutuksen hankkimiseen, mutta esittävät tämän epäkohtana, joka pitää ratkaista toisin. He kaipaavat ammatillisen kehittymisen tukea ja aitoja toimijan mahdollisuuksia myös oppimisen saralla.

3.7 YHTEISTYÖVERKOSTOT, OPPIMINEN JA TOIMIJUUS

Lukemalla tutkimusaineistoa ja luokittelemalla haastateltavien ja kyselylomakkeiden vapaita vastauksia etsin pienyrittäjinä toimivien fysioterapeuttien ura-ankkureita. Luokitteluperusteena käytin Scheinin (1990) ura-ankkureita. Ura-ankkurit ohjaavat työuraa, ja vaikuttavat työelämässä olevien työviihtyvyyteen, motivaatioon ja sitoutumiseen. Schein olettaa, että yksilöllä on yksi ura-ankkuri ylitse muiden. Ura-ankkuri ohjaa valintoja, mutta sen löytyminen voi viedä oman aikansa. Schein esitti alun perin viisi ura-ankkuria ja häntä mukaillen jaoin kuvatut ura-ankkurit seuraaviin luokkiin:

1. Asiantuntijuus. Painopiste on oman erikoisasiantuntijuuden kehittämisessä, tavoitteena tulla yhä paremmaksi omalla alueellaan.
2. Johtajuus. Yleisjohdon tehtävät. Vaatii analyyttistä pätevyyttä, ihmisten ja ryhmien välisiin suhteisiin liittyvää pätevyyttä sekä emotionaalista pätevyyttä.
3. Itsenäisyys. Halutaan tehdä asiat omalla tavalla. Tärkeää on riippumattomuuden säilyttäminen.
4. Turvallisuus. Suuntaudutaan isompiin organisaatioihin, jotta voidaan ennustaa tulevaisuuden työnäkymiä.
5. Palvelu. Suuntaudutaan työhön liittyviin arvoihin kuin työssä tarvittaviin taitoihin. Esimerkkeinä ovat auttamisammatit, kuten opettaja ja lääkäri.
6. Haasteellisuus. Halu voittaa muita ja ylittää esteitä.
7. Yrittäjyys. Henkilöllä on tarve luoda uutta liiketoimintaa kehittämällä tuotteita tai palveluja ja organisaatiota. Vaatii riskinottokykyä.
8. Elämäntyyli. Pyritään tasapainottamaan työ, perhe ja vapaa-aika
9. Maantieteellinen turvallisuus, tärkeää on pysyä jollakin alueella tai paikalla

Koska haastatteleman fysioterapeutit olivat korkeasti koulutettuja, kaikki vastaajat pitivät asiantuntijuuden kehittämistä tärkeänä. Myös palvelu tai auttamisen halu tuli esiin lähes kaikissa vastauksissa. Näitä ei mielestäni kuitenkaan voinut pitää juuri yrittäjyyteen kannustaneina ura-ankkureina ja jatkoin luokittelua. Monet vastaukset pystyin luokittelemaan sekä itsenäisyyden että yrittäjyyden tavoitteluksi. Jaottelua tarkemmin pohtiessani huomasin, että yrittäjyys nähtiin luontevana jatkumona sille, että halutaan toimia oman ammattietikan mukaisesti ja itsenäisesti. Yrittäjyys kuvattiin seurauksena tästä itsenäisen toiminnan ura-ankkurista. Pienyrittäjä-fysioterapeuttien ura-ankkurina voikin näin pitää sitä, että he tekevät työtä, johon uskovat ja tekevät sitä tavalla, jonka voivat hyväksyä. Tämän ankkuroivan valinnan teon jälkeen he näkevät yrittäjänä toimimisessa mahdolli-

suuksia ja rajoituksia, mutta he asemoivat itsensä valinnan tehneiksi itsenäisiksi ammattilaisiksi, ja kuvaavat valintansa seurauksia. He kuitenkin nostavat esiin työssäoppimisen ongelman: yksin yrittävältä puuttuu yhteisö, joka tukisi käytännön oppimista työssä. Toisaalta varsinainen työaika kuluu työtehtävien teossa ja uuden oppiminen siirtyy vapaa-ajalle. Siksi he kaipaavat oppimisen verkostoja, ja kuvaavat toimijuutensa ehtoja myös ammatillisen yhteistyön avulla. Ammatillinen yhteistyö nähdään toimintaa helpottavana asiana sekä kirjanpidollisissa, markkinointiin että itse fysioterapi-an erikoisalaan liittyvissä asioissa.

Naishaastateltava 5: Asiat selviää aina puhumalla. Minulla on muutama ystävö-kollega-yrittäjä, joiden kanssa pystyy puhumaan. Ja oikein vaikeat tapaukset ohjaan takaisin lääkäriin.

Ammatinharjoittajuus on tarjonnut joillekin haastateltaville aiempaa palkkatyöntekijää paremman kollegiaalisen verkoston. Verkosto on tärkeä myös osaamisen kehittämisessä.

Naishaastateltava 3: Aikaisemmin olin työssä yksin, nyt saan kollegiaalista tukea.

Naishaastateltava 1: Toinen toisiltaan saadaan ammatilliseen kehittymiseen tukea.

Jouni Suominen (2011) tutki väitöskirjassaan oppimista ja organisaation kehittämistä. Hänen tavoitteensa oli selvittää, miten johtaminen vaikuttaa oppimiseen ja miten oppimista olisi johdettava, jotta toimijat voimaantuisivat ja sitoutuisivat organisaation tavoitteisiin ja päämääriin. Suominen selvitti myös oppimisen johtamista ja yrittäjyyden edistämistä. Suominen näkee yhteisen reflektoinnin (reflektoinnilla tarkoitetaan tässä asioiden katsomista etäältä ja arvioimista opittua kokemuksia vasten (Jokinen 2005) oppimisen tärkeänä osana. Suominen esittää, että yhden tai kahden hengen pienyritykset ovat liian pieniä, jotta niissä voitaisiin jakaa työtä rationaalisesti, oppia ja pitää työ luovan ja innovatiivisen toiminnan kannalta riittävän väljänä. Suominen näkee ratkaisuna verkostoitumisen sekä yrittäjien kouluttamisen oppimiseen liittyvistä asioista. (Suominen 2011, 141, 142). Myös muut tutkimukset (mm. Sarasvathy 2008) nostavat esiin yrittäjän menestymisen osatekijänä verkostomaisen toimintatavat, halun ja kyvyn tehdä kokeiluja sekä oppia niistä.

Luotettava ammatillinen verkosto on monen kyselyyn vastanneen fysioterapeutin tavoite. Verkostolla on sekä käytännöllisiä että eettisiä tavoitteita.

Naishaastateltava 8: "Luoda ammatillista verkostoa, jotta voisi palkata sijaisia tarvittaessa."

Kollegiaalinen tuki ja sijaisten tarve saattavat joissakin tilanteissa jäädä taka-alalle. Kun jokin suuri toimija kilpailuttaa fysioterapiapalveluita, yksin tai muutaman fysioterapeutin voimin toimivat ammatinharjoittajat jäävät usein isompien jalkoihin. Tällaisessa tilanteessa osa ammatinharjoittajista näkee yhteistoiminnassa mahdollisuuden haastaa suuret toimijat.

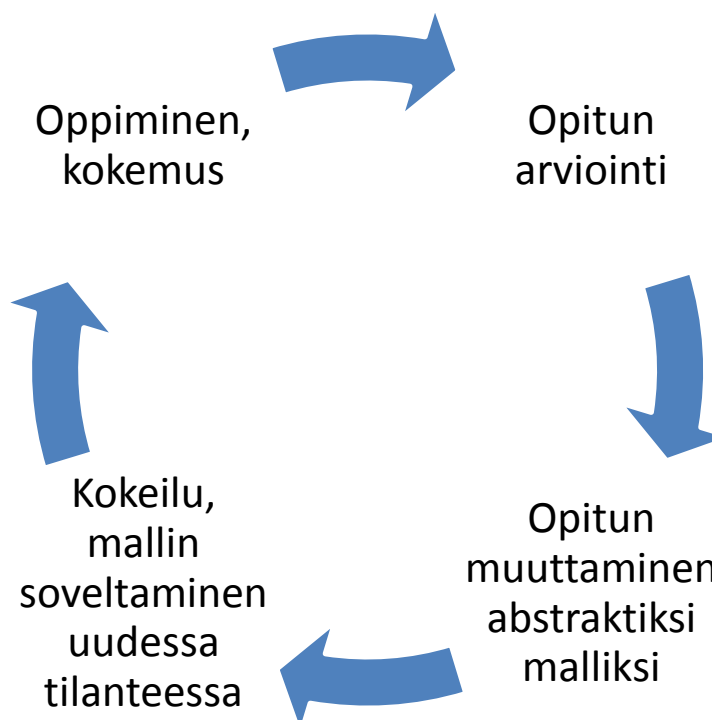
Naishaastateltava 1: "Pitäisi päästä kilpailusta yhteistyöhön."

Ammatinharjoittajana toimivat fysioterapeutit näkevät ammatillisen verkoston keinona kasvattaa oman toimijuuden tilaa. Verkoston avulla he yllä-

pitävät osaamista, vähentävät kuormittumista työssä ja luovat konkreettisen tukiverkoston, jossa voivat sijaistaa toinen toisiaan. Ammatinharjoittajat rakentavat tarvitsemansa yhteistyöverkostot osittain myös osana yrityksen markkinointia.

Ammatillisen verkoston luomisessa haastateltavat sanovat toivovansa ammattiliiton apua. Tulkitseen, että pienyrittäjät kaipaavat johtajaa luomaan verkostoa ja ohjaamaan yhteistä oppimista. Sosiokonstruktivistisia oppimisprosesseja varten tarvitaan yhteisö, joka arvioi toimintaansa ja toimii itseään uudistaen. Yhteisöllä tulisi olla yhteiset käsitykset ja sopimukset kehittämistyön ja uudistamisen kohteesta sekä siitä, miten tätä uudistamista tehdään.

Tätä uudistamista voidaan tarkastella oppimiskehien avulla. Oppimiskehääjattelua ovat kehittäneet monet tutkijat: Tässä Beairsto ja Ruohotien Mezirowin kriittiseen reflektioon perustuva kolmikehäinen oppimisen malli, jossa oppija toimii itseuudistavasti ja luo uusia prosesseja kehittääkseen uusia mentaalisia malleja. Oppijana voi olla myös yhteisö.

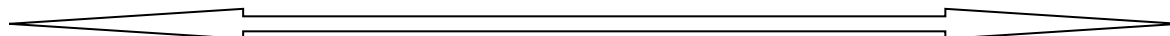
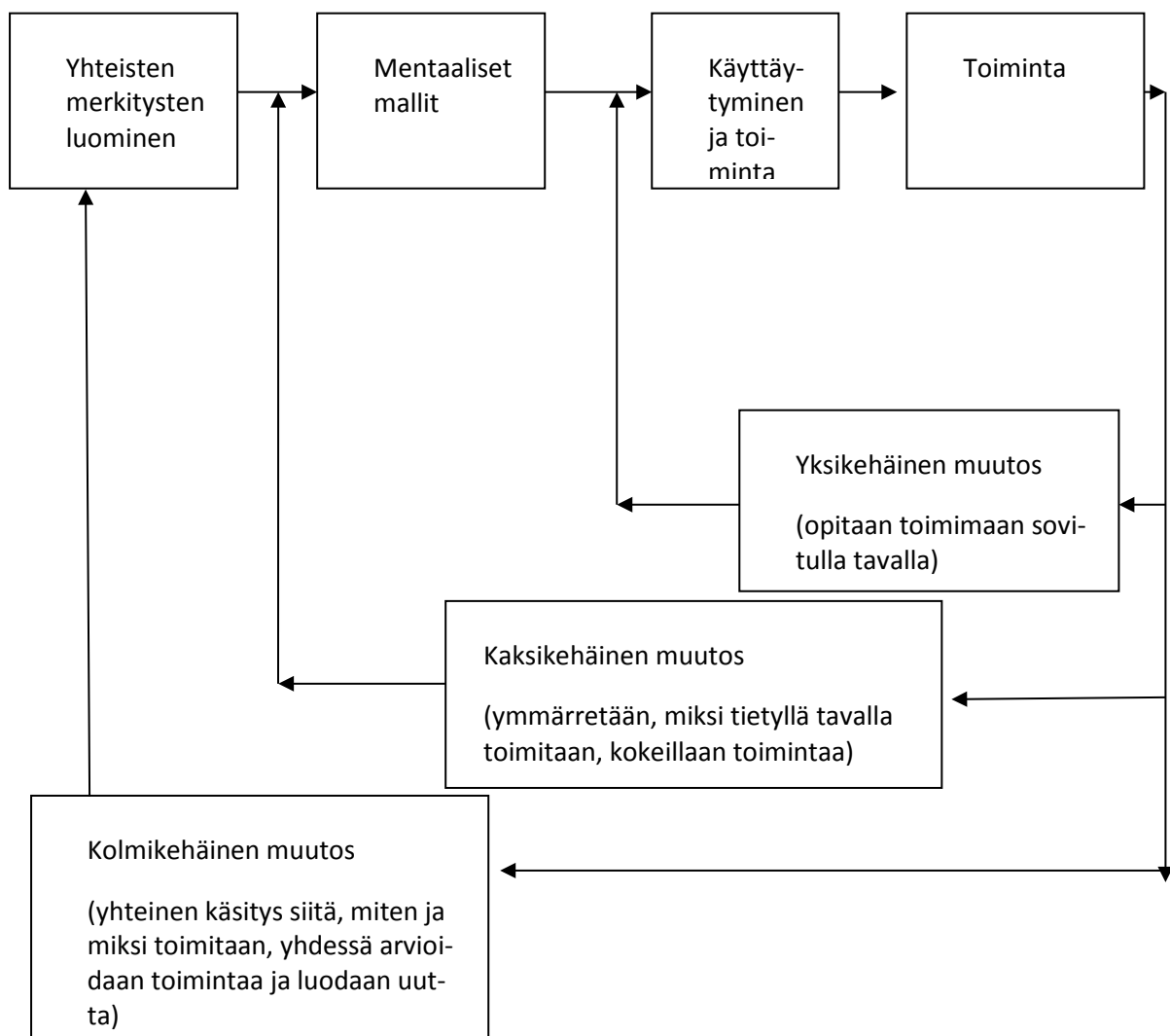


Yllä kuvatussa Kolbin mallissa oppimisen neljä vaihetta ovat: asioiden konkreettinen kokeminen, harkitseva arviointi, abstrakti käsitteellistäminen ja osallistuva kokeilu (Kolb 1984, 40; Vanhala ym. 2002, 249). Oppiminen lähtee halusta oppia kokemuksista.

Kehiä voi olla useita: yksikehäisessä mallissa tiedonintressin on tekninen ja käytös muuttuu, kaksikehäisessä tiedonintressi on käytännöllinen ja mentaaliset mallit muuttuvat, kolmikehäisessä tiedonintressi on emansipatorinen ja siinä merkitysrakenteisiin liittyvät uskomukset muuttuvat. Tätä tavoitellaan sosiokonstruktivistisessa oppimisessa ja silloin, kun organisaatio haluaa luoda yhteisen käsityksen perustehtävästä. Kehäoppiminen ja oppimi-

sen yhteys johtamiseen esitetään seuraavassa kaaviossa. Suominen esittää, että yksikehäisessä oppimisessa ihmiset pitävät toimintatapoja itsestään selvinä ja vain käyttäytyminen muuttuu. Kaksikehäisessä oppimisessa toiminnalle luodaan uusia pelisääntöjä ja normeja ja kolmikehäisessä oppimisessa yksilön ajattelua ohjaavat merkitysrakenteet muuttuvat. (Suominen 2011, 84-85). Yksin tai kaksin yrittävältä nämä mahdollisuudet yhteiseen toiminnan tarkasteluun usein puuttuvat eikä oppimisessa useinkaan edetä kolmannelle kehälle saakka.

Tässä esitetään, että oppimisen kolmikehäistä muotoa voidaan ajatella voimaantumisen tasona, johon liittyy vaihtoehtoisten näkökulmien ja vuorovaikutusmahdollisuuksien tarkastelu pienyrittäjä-fysioterapeutit asettaisivat ammattiliitolle.



Ihmisten ja osaamisen johtaminen

Toimintojen johtaminen

Kaaviossa on mukailtu Jouni Suomisen (2011) väitöskirjassaan esittämää kaaviota

Jos suomalaisen yrittäjän peruseetos on se, että yksin on selvittävä ja toiset yrittäjät nähdään kilpailijoina, on luotava koulutus rakenne, jossa tätä ajattelua ja toimintaa ohjaavaa merkitysrakennetta voidaan muuttaa. Merkitysrakenteella tarkoitan tietorakennetta, jonka pohjalta yksilö jäsentää ja tulkitsee havaintojaan (Tynjälä 1999, 41). Tämä rakenne ohjaa toimintaa, ajattelua ja oppimista. Merkitysrakenteesta on vaikea tulla tietoiseksi ilman ohjaavaa tekijää, työpaikoilla johtajaa ja pientyöpaikoilla esimerkiksi haastateltavien ehdottamaa verkostoa, jolla on ulkopuolinen ohjaaja. Tämän suuntaisen toiveen yksi haastateltava esittikin.

Naishaastateltava 8. "Liitto voisi perustaa yrittäjähdistyksen ja liiton yrittäjähdyshenkilö voisi olla enemmänkin tukena. Kuntoutusta ja säännöllistä koulutusta voisi olla, vaikka joka kuukauden ensimmäinen maanantai jotain koulutusta ajankohtaisista aiheista."

Verkoston rakentamisen ongelmaksi voi muodostua se, että toimiakseen tehokkaana, suhteellisen pitkäjännitteisenä ja määrätietoisena verkostona, pitäisi sillä on yhteinen toiminnan päämäärä, vaikkapa uuden tiedon luominen. Mistä löytyisi verkostolle vetäjä, joka auttaisi yrittäjien verkostoa luomaan tämän päämäärän?

3.8 ASIAKKAAN PALVELEMINEN JA TOIMINNAN EETTISYYS

Haastateltavien mielestä fysioterapeutin työssä on palkitsevinta se, että asiakas kehittyy tai saa välineitä oman ongelmansa ratkaisemiseksi. Auttamisen ilon ohella asiakkaiden kiitos palkitsee. Tämä halu auttaa on ollut osalle haastateltavista myös alalle hakeutumisen takana.

Eniten haastateltuja fysioterapeutteja kuormittaa kipujen ja särkyjen kohtaaminen ja oman työn aliarvostus. Ammatinharjoittajia kuormittavat myös tulojen epäsäännöllisyys ja se, että sijaista on vaikea saada esimerkiksi sairastumisen yllättäessä tai lomien ajaksi. Työn mielekkyys ja työn kuormittavuus ovat kumpuavat molemmat asiakkaan hoitoa kaipaavasta pulmasta.

Tuomi (2008) totesi tutkimuksessaan, että yksi hoitotyön osaamisvaatimus on työhön liittyvien eettisten kysymysten hallinta. Näyttäisi siltä, että työn teettämisen tavan muuttumisen myötä myös eettisten kysymysten ratkaiseminen siirretään työn tekijälle.

Mieshaastateltava 1. "Eettisyyden ei tarvitse olla ristiriidassa yrittäjänä toimimisen kanssa. Entisessä työpaikassa tämä eettisyyden puute oli yksi poistoyöntävä tekijä, mutta nyt voi yrittäjänä toimia oman etiikan mukaan ja voi olla rehellinen itselle ja asiakkaalle."

Naishaastateltava 4: "Eettisyyden ja yrittäjänä toimimisen välillä on ristiriita. Tavallaan on tehtävä voittoa, mutta asiakkaan avun tarve on itselle todella tärkeä. Yritän aina sumplia niin, ettei hoito tule asiakkaalle kalliiksi."

Ammatinharjoittajat korostavat eroavansa voittoa tavoittelevista suurista yhtiöistä: heidän tarkoituksensa ei ole tahkota rahaa vaan tarjota tuotteita ja palveluita taloudellisesti kestäväällä tavalla. Tämä kuitenkin vaatii sekä ammatillista osaamista että ymmärrystä yrittäjän toimimiseen liittyvistä asioista

4 OMA IDEA – ITSENSÄ TYÖLLISTÄVIEN KOULUTUS- KOKOILU

Muuttuneet työn teettämisen tavat vaikuttavat voimakkaasti osaamisen kehittämiseen. Kun työtä teetetään muussa kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, muuttuu osaamisen kehittämisen osalta valta päättää ja vaatia osaamisen kehittämistä ja vastuu siitä, että osaamista kehitetään. Myös osaamisvaatimukset muuttuvat, yksinyrittäjältä vaaditaan esimerkiksi tekijänoikeuksien tuntemusta ja verkostoitumisen taitoja substanssiosaamisen ylläpidon ohella. Lisäksi mahdollisuudet yhteisölliseen osaamisen reflektointiin ja osaamisen syventämiseen sen avulla saattavat joko kadota tai muuttua. Esimerkiksi fysioterapeuttien tutkimus osoitti, että itsensä työllistävät pienyrittäjät kaipaavat osaamisen kehittämiselleen tukea ja verkostoa. TJS Opintokeskus on myös muussa koulutustoiminnassaan tunnistanut yksin yrittävien koulutustarpeen. Koulutusta kaivataan sekä siinä vaiheessa, kun yritystä mietitään, että silloin, kun yritys on jo muutaman vuoden toiminut. Koulutusta kaivataan paitsi osaamisen kehittämiseen myös työhyvinvoinnin ylläpitoon.

Keväällä 2012 suunnittelin kahden järjestön edustajien kanssa koulutuskonknaisuuden, jossa tavoitteena oli selvittää itsensä työllistäjinä toimivien pienyrittäjien haasteita sekä etsiä niihin ratkaisuja. Järjestöt edustava aloja, joilla itsensä työllistäviä toimijoita on paljon ja ne olivat Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry ja Suomen Toimintaterapeuttiliito ry. Lisäksi aloilla työskennellään fysioterapeuttien kanssa osittain samoilla sosiaali- ja terveyspalvelujen kentillä. Koulutuspilotti järjestettiin 9. toukokuuta 2012 Kiasman koulutustilassa.

4.1 KOULUTUKSEN ETENEMINEN

Koulutuksen aluksi kiinnitettiin osallistujien ajatukset kuvatehtävän avulla päivän aiheeseen. Jokainen valitsi kuvan, jonka avulla hän kertoi omasta uravaiheestaan.

Tämän jälkeen käsiteltiin Scheinin (1990) ura-ankkurit ja sitten siirryttiin pohtimaan osallistujien haasteita yrittäjäksi ryhtymisessä. Kun haasteet oli ratkaistu, siirryttiin analysoimaan toimintaympäristöä. Seuraavaksi pohdittiin, mikä auttaa jaksamaan työssä ja mitä osaamista kullakin on. Määrittelimme yhdessä, mitä osaaminen on ja miten sen saa näkyviin yritystoiminnassa tai ansioluettelossa. Koulutuksen käytännöllistä antia etsittiin tehtävällä, jossa pohdittiin, mitä yrittäjän kannattaa tehdä itse ja mitä teettää muilla. Lopuksi osallistujia kehoitettiin tehtävän avulla suunnittelemaan oman osaamisen kehittämistä. Tehtävässä osallistujat kirjasivat taulukkoon, mikä olen työssäni, mitä työni minulle merkitsee, tunnenko hallitsevani työni, mihin kuulun työssäni eli mitkä ovat ammatilliset verkostoni. Tämän jälkeen osallistujat kirjasivat jokaiseen kohtaan, mikä kussakin kohdassa on hyvin, mitä haasteita on ja miten haasteet ratkaistaan. Lopuksi oli tarkoitus ehtiä vielä ajankäytön haasteisiin, mutta aika loppui kesken.

Kysymys	Mitä hyvää	Mitä haasteita	Ratkaisuni
Mikä olen työssäni?			
Työni merkitys itselleni?			
Tunnenko hallitsevani työni			
Ammatilliset verkostoni			

Taulukkotehtävän tavoite oli edistää pienyrittäjän oman osaamisen johtamista tarjoamalla selkeä oman tilanteen reflektoinnin väline.

4.2 KOULUTUSPALAUTE

Koulutukseen osallistuneilta pyydettiin palautetta sähköisen palautelomakkeen avulla. Koulutuspalautteessa oltiin varsin tyytyväisiä asiasisältöön sekä koulutustilaan. Näkemyksen koulutukset hyödyllisyydestä kuitenkin jakautuivat: yksi näki koulutuksen ajan tuhlauksena ja osa piti sitä erittäin hyödyllisenä. Avoin palaute oli sekin kovin ristiriitaista. Yhden mielestä:

”oli kannustavaa huomata, että muut miettivät juuri samoja asioita kuin itse päässään pyörittelee.”

Toinen

”Sai vertaistukea, huomasi että muut painivat pitkälti samojen ongelmien parissa kuin itsekkin.”

Kolmas kuitenkin totesi, että

”En kokenut saavani koulutuksesta juurikaan hyötyä. Mitään uutta yrittämiseen liittyen sisällöissä ei ollut, työssä jaksamista ei käsitelty ollenkaan.”

Lisäksi palautteissa esitettiin toiveita tulevista koulutuksista:

”Enempi olisin toivonut vinkkejä siihen miten toimia kun haluaa perustaa esim. toiminimen, mutta toisaalta sain tukea ja vinkkejä siihen, mihin minun kannattaa olla yhteydessä ja mistä tarvittavaa tietoa voin hakea. Koulutuksessa aika paljon keskityttiin siihen omaan liikeideaan, jonka koen jo itselläni olevan aika selkeä.”

4.3 Palautteen käsittely

Kokoonnumme järjestäjien eli Taide ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry:n, Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry:n ja TJS Opintokeskuksen edustajien kanssa 6.9.2012 pohtimaan, mistä palautteen suuri hajonta kertoi. Tutustuimme etukäteen palautteeseen ja kertosimme koulutuksen sisältöä. Tässä analyysissä tulimme siihen tulokseen, että koulutuksen kohderyhmäksi oli suunniteltu yrittäjäksi ryhtyvät, mutta koulutukseen oli tullut myös

yrittäjänä jo toimivia. Tämä kertoo siitä, että markkinointia pitää kohdentaa edelleen, mutta toisaalta myös siitä, että yrittäjillä on koulutus- ja verkostoitumistarve.

Sovimme palaverissamme uuden koulutuksen järjestämisestä 22.11.2012 sopivalla paikkakunnalla, jossa toimii runsaasti luovien alojen pienyrittäjiä. Sovimme myös, että tämä koulutus suunnitellaan yrittäjäksi aikoville. Palautteen pohjalta laadimme koulutukseen tietopaketin siitä, millaisia palveluita yrittäjille on. Näitä esitellään varsinaisen yhteisen koulutuksen jälkeen kyselytunnilla tarkemmin ja koulutuksen aikana lyhyellä infolla. Lisäksi esittelemme yhden konkreettisen esimerkin yrittäjästä. Koska verkostoitumista pidettiin tärkeänä, mutta ryhmätöihin katsottiin menevän liiaksi aikaa, rajaamme koulutuksen osallistuvien määräksi 20 henkilöä. Koulutuksen keskona pidämme edelleen neljä tuntia ja aloitamme koulutuksen kello 14. Koulutusosuus jatkuu kello 18 asti, tämän jälkeen on kyselytunti, ja viinitarjoilu. Mikäli osallistujat haluavat, kokoamme heistä mentorointiryhmiä, jotka jatkavat kouluttajan johdolla työskentelyä. Näistä ryhmistä on tavoitteena muodostaa käytännön yhteisöjä, jotka kehittävät omaa osaamistaan johdonmukaisesti (Hakkarainen 2000, 88–89). Mentorointiryhmät päättävät itse, mitä ja miten he oppivat. Sekä koulutus että mentorointiryhmän perustaminen ovat osallistujille ilmaisia. Koulutuksesta pyydetään sähköinen palaute osallistujilta. Lisäksi nyt kuvatun koulutuksen kokemuksia arvioitiin yhdessä suunnittelijoiden kesken joulukuussa. Arvioinnin tuloksena koulutusta kehitettiin ja uusi koulutus sai paremman arviot osallistujilta. Osallistujat eivät tosin vielä muodostaneet kiinteää ryhmää, mutta verkostoituvat ja pitivät koulutuksen ilmapiiriä erittäin kannustavana ja jaksamista tukevana.

5. TUTKIMUKSEN ETIIKKA JA LUOTETTAVUUS

Myös hankkeessa tehdyn tutkimuksen etiikkaa ja luotettavuutta on syytä pohtia, koska EU-rahoitettujen hankkeiden tuotokset on tarkoitettu julkiseksi. Siksi tämäkin tutkimus julkaistaan TJS Opintokeskuksen verkkosivuilla.

5.1 ETIIKASTA

Ajattelen, että työntekijät itse ovat työelämänsä ja selviytymisensä asiantuntijoita (Maffesoli 1996) ja lähtökohtani oli kunnioittaa ja antaa tilaa haastateltaville. En halunnut lähestyä ammatinharjoittajuutta ongelmana, joka pitää ratkaista vaan tilanteena, jota haluan ymmärtää paremmin. Tutkimukseni eettinen lähtökohta on halu tutkimuksen keinoin avata työelämän yhden ilmiön moniulotteisuutta.

Tutkimuksen eri vaiheissa olen noudattanut ihmistieteille asetettuja eettisiä vaatimuksia (Hallamaa, Lötjönen, Sorvali ja Launis 2006). Tavoittelin kyselytutkimukseen vastaajia ja haastateltavia Suomen Fysioterapeutit - Finlands Fysioterapeuter ry:n Internet -sivujen ja tuttavien avulla. Näin halusin varmistaa, että vastaaminen on vapaaehtoista ja haastateltavat hakeutuvat vapaaehtoisesti haastateltavaksi.

Kerroin haastateltaville, että tutkimuksesta kirjoitettavissa julkaisuissa piilotan haastateltavien henkilöllisyyden. Lähetin puhelimesta haastatelluille kir-

jaukseni tarkistettavaksi. Tämä tarjosi haastateltaville tilaisuuden korjata sanomisiaan.

Varmistaakseni, että haastatteluja käytetään haastateltavien kanssa sovitulla tavalla, olen nimennyt haastateltavat uudelleen (Kuula 2006, 125).

Tutkimuksen teon subjektiivisuudesta olen pyrkinyt avaamaan esittelemällä tarvittaessa tekijät, jotka ovat vaikuttaneet tapaan tuottaa ja käsitellä haastatteluaineistoa (Ronkainen 1999,23).

Koulutuspilotin kysely tehtiin tavalla, joka estää vastaajien henkilöitymisen, näin kyselyn käsittelijät eivät voineet tunnistaa vastaajaa. Koulutuksen eettisyyteen kuuluu myös koulutuksen saavutettavuus ja osallistumismahdollisuuksien tarjoaminen tapapuolisesti koko kohderyhmälle. Koulusta järjestettiin paikassa, johon on helppo tulla julkisilla liikennevälineillä ja joka on esteetön. Lisäksi koulutus oli osallistujille ilmainen ja osallistujille tarjottiin välipala ja matkakulut kauempaa tuleville korvattiin, näin hinta ei muodostunut esteeksi. Koulutuksesta tiedotettiin järjestöjen jäsenille sekä niiden verkkosivuilla että sähköpostin avulla. Sähköposti lähetettiin hyvissä ajoin (kaksi kuukautta) ennen koulutusta.

5.2 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS

Alasuutari (1999,38) toteaa, että laadullisessa tutkimuksessa ”kaikki luotettavina pidetyt ja selvitettävään kuvioon tai mysteeriin kuuluvaksi katsotut asiat tulee kyetä selvittämään siten, että ne eivät ole ristiriidassa esitetyn tulkinnan kanssa.” Hän (1999,131) toteaa myös, tutkijan tulee kyetä sanomaan tutkimusaiheesta jotain koko aineistoon pätevää.

Olen työn tutkimuksellisessa osassa tarkastellut fysioterapeuttien tilannetta työmarkkinoilla sekä erityisesti pienyrittäjinä toimivien fysioterapeuttien ammatillisen osaamisen kehittämistä ja ylläpitoa. Koska tutkimus tarjoaa uutta tietoa juuri tämän ryhmä tilanteesta, tutkimusta voidaan pitää luotettavana.

Koulutuspilotin osalta luotettavuutta tärkeämpää on pohtia koulutuksen merkittävyyttä, osuvuutta kohderyhmän tarpeisiin ja toteutuksen onnistumista. Näitä kysymyksiä selvitettiin kyselyn avulla ja vastausten perusteella koulutuksen kehittämistä jatketaan.

6. YHTEENVETO JA POHDINTA

Fysioterapeuttien työn teettämisen tavan muutos saattaa olla lievästi liioiteltu väite. Edelleen työtä teetetään toistaiseksi voimassa olevissa kokonaisissa työsuhteissa melko yleisesti. Kuitenkin suomalaisen yhteiskunnan rakennemuutos näkyy fysioterapeuttien työssä ja työn järjestämisessä. Aiemmin julkiselle sektorille keskittynyt terveyden ja sairaudenhoito on rakenteellisesti muuttunut (esim. Alasuutari 2006). Tämän tutkimuksen valossa voi sanoa, että myös hoitotyötä voidaan teettää tavoilla, jotka siirtävät yrittäjäriskin työnantajalta työn tekijälle ja jotka ohittavat hoitotyön eettiset vaatimukset. Nämä työn teettämisen muuttuneet tavat osaltaan työntävät fysioterapeutteja pienyrittäjiksi. Näin pienyrittäjyys on paitsi työnantajien toteuttaman työn teettämisen tapojen muuttumisen tuotos myös työnteki-

jän valitsema keino kasvattaa omaa ammatillisen toimijuuden tilaansa. Pienyrittäjyys on aktiivinen kannanotto työelämän kohtuuttomaksi koettuja vaatimuksia vastaan, koska yrittäjänä toimimisen myötä fysioterapeutti voi kasvattaa mahdollisuuksiaan omiin eettisten ja ajankäyttöisten valintojen tekemiseen.

Tutkimuksen keskeisin tulos on, että fysioterapeutit kaipaavat nykyistä parempia mahdollisuuksia ammatillisen osaamisen ylläpitoon. He kaipaavat koulutusta, taloudellista tukea koulutuksiin osallistumiseen sekä koulutusta tukevia, johdettuja verkostoja.

6.1 MITÄ VOISI TEHDÄ

Anu Järvensivu (2010) määrittelee pienyrittäjäksi ryhtymisen pärjäämisstrategiaksi, koska pienyrittäjät noudattavat suurelta osin kapitalistisen voitontavoittelun logiikkaa. Jotta pienyrittäjien tavoite eettisemmin toimivasta terveydenhuollosta ja työelämästä toteutuisi ja muuttaisi yhteiskunnallisesti työn järjestämisen tapoja laajemmin, palvelujen tilaajien olisi tarjottava pienille toimijoille mahdollisuus palvelusopimuksiin. Lisäksi asiakkaiden oli valittava näkyvästi markkinoidun terveydenhuollon toimijan sijaan pieni ja yksityinen toimija, jossa omistajan voiton maksimointi ei ole toiminnan keskeisin tavoite. Nämä muutokset vaativat asenteiden muuttumista yleisen, yhteiskunnallisella tasolla. Asenteiden muuttamiseksi pienyrittäjät voisivat liittoutua suurten vaikuttajajärjestöjen, kuten työmarkkinajärjestöjen kanssa.

Kun työn teettämisen ja tekemisen tavat muuttuvat, myös osaamisvaatimukset muuttuvat. Järvensivu ja Alasoini (2012) pitävät työn keskeisimpänä muutoksena sitä, että työtä tehdään entistä yksilöllisemmin ajan, paikan ja yhteisön suhteen. Tällöin työntekijän pitää luoda omista osaamisistaan yksilöllinen yhdistelmä, hänen on osattava verkostoitua itselleen merkittäviin osaamisyyhteisöihin, ja osattava tehdä yksilöllisiä sopimuksia työstään ja sen korvauksista. Lisäksi on hallittava digitaalinen vuorovaikutus ja kyettävä tarkastelemaan yhteisöjään ja itseään kriittisesti reflektoiden. Miten tällaista osaamista voi rakentaa, tai opettaa? Miten työilmapiiri muuttuu ja miten esimerkiksi ristiriitoja ratkotaan, jos yhteisöt vaihtuvat koko ajan: miten käy sosioemotionaalisten taitojen tai sitoutumisoosaamisen?

Yksin yrittävien osaamisen kehittämistä tukevan ja johtavan ammatillisen verkoston luomiseen ja tukemiseen voi suunnitella koulutusta eri tahojen yhteistyönä. Tehtäviä voisi jakaa siten, että alueelliset työ- ja elinkeinoveranomaiset huolehtisivat yrittäjyyden hallinnollisen puolen verkostoista ja ammattiliitot yhdessä kyseisen alan oppilaitosten kanssa ammatillisen osaamisen verkostoista. Tämä onnistuisi esimerkiksi rakentamalla alumni- tai mentoriverkostoja, luomalla sähköisiä e-mentorointivälineitä ja oman osaamisen johtamisen välineitä. Osaltaan hahmotellun kaltaista koulutusta etsitään myös TJS Opintokeskuksen sekä Taide- ja kulttuurialan ja Toimintaterapeuttien liiton koulutusprojektin avulla. Koulutusprojektin osalta kehittäminen jatkuu syksyllä 2012 Tampereella. Mikäli koulutuspalautte on riittävän hyvää, voidaan koulutuksia järjestää keväällä 2013 lisää pääkaupunkiseudulla ja mahdollisesti jonkin muun maakunnan keskuskaupungissa. E-mentorointia varten kehitettävien välineiden luomista lähdemme tutkimaan yhteistyössä HUMAK ammattikorkeakoulun kanssa heidän hankkeessaan.

Olisi kuitenkin tärkeää, että koulutuspoliittisella tasolla pohdittaisiin toimia, joille pienyrittäjille voitaisiin luoda alueellisia oppimisverkostoja esimerkiksi oppilaitosten, yrittäjäjärjestöjen, ammattiliittojen ja alueellisten elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten yhteistyönä. Mallina voisi käyttää mm. Aalto yliopiston yrittäjäverkostoa. Tällainen alueellinen yhteistyöverkosto varmistettaisi, että pienyrittäjän osaamisen kehittämistä pohdittaisiin monipuolisesti työntekijän, työnantajan, oppilaitoksen ja viranomaisten näkökulmista. Monilla näkökulmilla varmistettaisiin myös se, että osaaminen nähdään tulevaisuuden rakentamisena: mikäli jokin osapuoli jää yksin pohtimaan yksilön osaamista, hän saattaa painottaa hankittua osaamista ja näkökulma tulevaan saattaa kaventua. Tämä riski uhkaa mielestäni erityisesti työntekijän näkökulmaan painottuvaa tarkastelua. Toinen riski on, että yksilön osaamisessa painotetaan puutteita ja nähdään ne yksilön henkilökohtaisina ongelmina. Tämä uhka mielestäni realisoituu silloin, kun osaamista tarkastellaan lähinnä työnantajan näkökulmasta. Kolmas uhka voi olla se, että oppilaitos tarkastelee osaamista lähinnä omien tutkintovaatimustensa näkökulmasta ja lähtökohtana oleva oppijan näkökulma jää toissijaiseksi.

Osaamisen suunnitelmallisen kehittämisen ongelmaan haetaan ratkaisua tälläkin hetkellä monissa Euroopan Unionin sosiaalirahaston rahoittamissa hankkeissa ympäri Suomea. Taustaorganisaatiot ja rahoituksen myöntämisperusteet voivat kuitenkin ohjata toimintaa enkä ole varma, tuleeko ongelma käsiteltyä aidosti ongelmalähtöisesti. Tämä taustaorganisaation toimintaa ohjaava vaikutus havainnollistuu myös tässä opinnäytetyössä: TJS Opintokeskus on Akavan ja STTK:n koulutus ja kehittämisorganisaatio, joka toimii Opetusministeriön vapaan sivistystyön rahoituksella. Taustaorganisaatiomme vaikuttivat sekä tutkimusosion että koulutuspilottin kohderyhmän valintaan ja koulutuksen toteuttamistapaan.

LÄHTEET

- Alasuutari, P. (2006) Suunnittelutaloudesta kilpailutalouteen: miten muutos oli ideologisesti mahdollinen. Teoksessa Heiskala, R. ja Luhtakallio, E. (toim.) Uusi jako. Miten suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta. Gaudeamus. Helsinki
- Anttila, A. (2010) Työn ja elämän yhteensovittaminen? Aikapoliitikassa työmuodolla on väliä. Teoksessa Anttila, A. ja Suoranta, A. Pärjäämisen ajat – horjuvat työt. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura. Helsinki
- Anttila, A. ja Suoranta, A. (2007) Pärjäämisen ajat – horjuvat työt. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura. Helsinki
- Blom, R., Melin, H. ja Pyöriä, P. (2001) Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Gaudeamus, Helsinki
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1999) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino. Tampere
- Filander, K. (2000): Kehittämistyö murroksessa. Sitoutuminen, sopeutuminen ja vastarinta julkisella sektorilla 1990-luvulla. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Tampere
- Gordon, T. (2005) Toimijuuden käsitteen dilemmoja. Teoksessa Meurman-Solin, A. ja Pyysalo, I. (toim.) Ihmistieteet tänään. Helsingin tutkijakollegiumin julkaisuja. Gaudeamus. Helsinki
- Hakkarainen, K. (2000) Oppiminen osallistumisen prosessina. Aikuiskasvatus 2/20. 84-98
- Hallamaa, J., Lötjönen, S., Sorvali, I. ja Launis, V. (2006) Etiikkaa ihmistieteille. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. Helsinki
- Heiskala, R. & Luhtakallio E.(toim.) (2007) Uusi jako. Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta. Gaudeamus. Helsinki
- Jakonen, M., Peltokoski, J. & Virtanen, A. (toim.) (2006) Uuden työn sanakirja. Tutkijaliitto. Helsinki
- Jokinen, E. (2005) Aikuisen arki. Gaudeamus. Helsinki
- Julkunen, . (2008) Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Vastapaino. Tampere
- Järvensivu, A. ja Koski P (2008) Työssä oppimista ja oppimistyötä. Aikuiskasvatus 1/2008, 25–34
- Järvensivu, A. (2010) Tapaus työelämä ja voiko sitä muuttaa. Tampere University Press. Tampere
- Järvensivu A. ja Alasoini T. (2012) Mitä työelämän muutoksen tulevaisuussuuntautunut tutkimus voisi olla. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2012. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki
- Kauhanen, M., Nätti, J. ja Miettinen, J. (2012) Vastentahtoinen määrä- ja osa-aikainen työ sekä koulutukseen osallistuminen. Työpoliittinen aikakauskirja1/2012. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki
- Kinnunen, M. & Autto, J. (toim.) (2009) Tänään töissä. Sosiologisia näkökulmia työhön. Lapin Yliopistokustannus. Rovaniemi

- Kovalainen, A. (2010) Työsuhteista toimeksiannoiksi. Työn teettämisen muuttuvat tavat. Teoksessa Suoranta; A. ja Anttila, A. (toim.) Yksin sovittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka. Vastapaino. Tampere
- Lehto, Anna-Maija (2006) Työpaineet ja kiirekokemukset. Teoksessa Lehto, Anna-Maija, Sutela, Hanna ja Miettinen, Arto (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Helsinki
- Lehto, A-M. ja Sutela, H. (2006) Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2003. Tilastokeskus. Helsinki.
- Lehto, A-M ja Sutela, H. (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008, Tilastokeskus. Helsinki
- Lehto, A:M., Lyly-Yrjänäinen, M. ja Sutela H. (2005) Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus. Työministeriö. Helsinki
- Lehto, A-M., Sutela, H. ja Miettinen, A. (toim.) (2006) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus. Helsinki
- Mertala, S. (2009) Terveydenhuollon kompleksiset työympäristöt. Artikkeliteoksessa Kinnunen, M. ja & Autto, J. (toim.) Tänäpäin töissä. Sosiologisia näkökulmia työhön. Lapin Yliopistokustannus, Rovaniemi
- Palanko-Laaka, K. (2005) Määräaikaisen työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet. Työministeriö. Helsinki
- Pekkarinen, S. (2011) *Innovations of ageing and societal transition - Dynamics of change of the socio-technical regime of ageing*. Acta Universitatis Lappeenrantaensis -tutkimussarjassa numero 423, Lappeenranta teknillinen yliopisto. Lappeenranta
- Pärnänen, A. ja Okkonen K. (toim.) (2009) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Tilastokeskus. Helsinki
- Pärnänen, A. ja Sutela H. (2009) Tyypillisestä epätyypilliseen? Muutokset erilaisissa työsuhteissa neljänä vuosikymmenenä. Teoksessa Pärnänen, A. ja Okkonen K. (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Tilastokeskus. Helsinki
- Ronkainen, S. (1999) Ajan ja paikan merkitsemät. Subjektiviteetti, tieto ja toimijuus. Gaudeamus. Helsinki
- Sarasvathy S. D. (2008) *Effecutation elements of entrepreneurial expertise*, MPG Books. Bodmin, Cornwall
- Schein, E. H. (1990) *Career anchors: Discovering your real values*. Jossey-Bass/Pfeiffer, San Francisco
- Siltala, J. (2004) Työelämän huonontumisen lyhyt historia: muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Otava. Helsinki
- Stenvall J., Majonen K., Syväjärvi A., Vakkala H., Selin A. (2011) Mees rompeines siihen . Henkilöstövoimavarojen hallinta ja muutoksen johtaminen kuntafuusiossa. Acta nro191. Suomen kuntaliitto. Helsinki
- Stenvall J., Syväjärvi A., Vakkala H. (2008) Kun romppeet ovat paikoillaan Onnistunut kuntafuusio – pehmeä vai kova henkilöstövoimavarojen johtaminen. Acta nro 204. Suomen Kuntaliitto. Helsinki

Suominen, J. (2011) Koti oppivaa organisaatiota. Konstruktiivien muodostaminen johtamisen ja oppimisen välisistä riippuvuussuhteista. Turku: Turun kauppakorkeakoulu

Suoranta, A. ja Anttila, A. (toim.) (2010) Yksin sovittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka. Vastapaino. Tampere

Tuomi, S. (2008) Sairaanhoidajan ammatillinen osaaminen lasten hoitotyössä. Nurse's Professional Competence in Pediatric Nursing. Kuopion Yliopisto. Kuopio

Vähämäki, J. (2003) Kuhnurien kerho. Vanhan työn paheista uuden työn hyveiksi. Tutkijaliitto. Helsinki

KYSELYLOMAKE

Kyselyn aluksi muutamia yleisiä kysymyksiä. Kyselylomake on laadittu niin, että vastaajaa ei voida tunnistaa.

1. Sukupuoli

- Nainen
- Mies

2. Ikä

- alle 25 vuotta
- 25 - 34 uotta
- 35 - 44 vuotta
- 45 - 54 vuotta
- 55 - 65 vuotta
- yli 65 vuotta

3. Työpaikkasi postinumero

4. Mihin ammattiryhmään alla olevista vaihtoehtoista kuulut?

- Työntekijä
- Asiantuntija tai ylempi toimihenkilö
- Johtavassa asemassa oleva
- Itsenäinen ammatinharjoittaja
- Luvanvarainen palveluntuottaja (laitoksen omistaja)

-
- Jokin muu, mikä

5. Mikä on sen organisaation toimiala, jossa työskentelet?

- Yksityinen terveydenhuolto
- Julkinen terveydenhuolto
- Työskentely kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa muissa kuin terveydenhuollon tehtävissä
- Työskentely valtion palveluksessa
- Työskentely yliopiston tai korkeakoulun palveluksessa
- Olen työtön
- Muut palvelut liike-elämälle
- Hyvinvointipalvelut
- Jokin muu, mikä

6. Mitkä ovat vuosittaiset bruttotulosi?

- alle 10 000 euroa vuodessa
- 10 000 - 25 000 euroa vuodessa
- yli 25 000 - 40 000 euroa vuodessa
- yli 40 000 - 60 000 euroa vuodessa
- yli 60 000 euroa vuodessa

7. Mikä on koulutuksesi?

- Opistotaso
 - Ammattikorkeakoulu
 - Yliopisto tai korkeakoulu
 - Tutkijakoulutus
- 

● Jokin muu, mikä

8. Millä fysioterapian erikoisalueella työskentelet pääasiallisesti

- Gerontologis- Geriatrinen fysioterapia
- Psykofyysinen fysioterapia
- Eläinfysioterapia
- Sydän- ja hengityselinten fysioterapia
- Apuvälinepalvelut
- Kouluttaja, tutkija
- Esimies, johtaja
- Lasten fysioterapia
- Tuki- ja liikuntaelämistön fysioterapia
- Aikuisten neurologinen fysioterapia
- Kansanterveystyön fysioterapia
- Työfysioterapia
- Muu, mikä

9. Mikä seuraavista vaihtoehdoista kuvaa tämän hetkistä työtilannettasi parhaiten?

- Työskentelen toistaiseksi voimassa olevassa, kokoaikaisessa työsuhteessa (vähintään 30 tuntia viikossa)
- Työskentelen toistaiseksi voimassaolevassa tuntityösuhteessa
- Työskentelen osa-aikaisessa työsuhteessa (alle 30 tuntia viikossa)
- Olen juuri saanut lomautus tai irtisanomisilmoituksen
- Olen kokonaan työtön
- Olen lomautettu

- Olen työvoimapoliittisessa koulutuksessa
- Hoidan kotitaloutta
- Olen varusmies- tai siviilipalveluksessa
- Olen vanhempainvapaalla
- Olen henkilöstöpalveluyrityksen palveluksessa
- Toimin itsenäisenä ammatinharjoittajana
- Toimin luvanvaraisena palveluntuottajana
- Jokin muu, mikä

10. Millaiset mahdollisuudet sinulla on kehittää osaamistasi?

- Työnantajani tarjoaa mahdollisuuden työaikana vähintään 3 täydennyskoulutuspäivään vuodessa
- Kouluttaudun vapaa-aikanani vähintään 3 päivää vuodessa
- Seuraan alani kehitystä lähinnä kirjallisuuden avulla
- Minulla ei ole säännöllistä mahdollisuutta täydennyskoulutukseen
- Kouluttaudun omalla ajallani, mutta työnantajani maksaa kulut
- Jokin muu, mikä

11. Kuka maksaa täydennyskoulutuksen kustannukset?

- Työnantaja
- Maksan itse
- Joku muu, mikä

12. Mikä on tilanteesi mahdollisen lomautus- tai työttömyysjakson aikana?

- Saan ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa (kokonaista tai soviteltua)

-
- Saan peruspäivärahaa
 - En täytä palkansaajan ehtoa enkä saa työttömyyspäivärahaa
 - Saan työmarkkinatukea, koska en ole enää oikeutettu peruspäivärahaan tai ansiosidonnaiseen päivärahaan (500 päivän enimmäisaika on täyttynyt)
 - En saa työmarkkinatukea puolison tulojen takia
 - En osaa sanoa

Seuraavassa on muutamia työttömänä oleville tarkoitettuja kysymyksiä. Muiden ei tarvitse vastata kysymyksiin 13 - 14.

13. Kuinka kauan olet ollut työttömänä


- Alle 1 kuukausi
- 1 - 3 kuukautta
- yli 3 - 6 kuukautta
- yli 6 - 12 kuukautta
- yli 1 vuosi, mutta alle 500 päivää
- Yli 500 päivää

14. Opiskeletko työttömyysjakson aikana?

- Kyllä, tutkintoon johtavia opintoja samalla alalla
- Kyllä, ammattitaidon ylläpitoa muissa kuin tutkintoon johtavissa opinnoissa
- Opiskelen uudelle alalle tutkintoon johtavassa koulutuksessa
- En

Seuraavassa on muutamia määräaikaisessa työsuhteessa työskenteleville tarkoitettuja kysymyksiä. Muiden ei tarvitse vastata kysymyksiin 15 - 20

15. Mikä vaihtoehtoista kuvaa määräaikaista työsuhdetasi parhaiten?



-
- Olen sijainen
 - Olen työvoimaa vuokraavan henkilöstöpalveluyrityksen palveluksessa
 - Olen työllistämisvaroin palkattuna
 - Tulen työhön kutsuttaessa
 - Olen oppisopimussuhteessa
 - Olen muuten määräajaksi sovitussa työsuhteessa (mm. projekti)
 - En osaa sanoa


16. Onko työnantajasi perustellut sinulle työsuhteesi määräaikaisuuden?

- Kyllä, suullisesti
- Kyllä, kirjallisesti
- Ei

17. Mikä on nykyisen määräaikaisen työsuhteesi pituus kuukausina

- alle 1 kk
- 1 - 3 kk
- yli 3- 6 kk
- yli 6 -9 kk
- yli 9 - 12 kk
- yli 12 kk

18. Kun nykyinen työsuhteesi päättyy, arveletko, että (valitse sopiva vaihtoehto)

- Määräaikaista työsuhdetta jatketaan samassa työpaikassa
 - Solmin vakinaisen työsuhteen samaan työpaikkaan
 - Aloitan uuden työn muualla
- 

-
- Jään työttömäksi
 - Ryhdyn yrittäjäksi
 - En vielä tiedä, mitä tapahtuu
 - En tiedä

19. Oletko vaihtanut työpaikkaa viimeisen kolmen vuoden aikana?

- Kyllä
- En
- Jos kyllä, montako kertaa

20. Kuinka monta kuukautta olet kokoaikaisessa työssä vuonna 2011

- 1 kk
- 2 kk
- 3 kk
- 4 kk
- 5 kk
- 6 kk
- 7 kk
- 8 kk
- 9 kk
- 10 kk
- 11 kk
- 12 kk

Kysymykset 21. - 29. on tarkoitettu ammatinharjoittajille, muiden tai tarvitse näihin vastata.

21. Toimitko päätoimisena, itsenäisenä ammatinharjoittajana?

- Kyllä
- En

22. Jos olet sivutoiminen ammatinharjoittaja, paljonko käytät viikossa työaikaasi päätyöhön tai opiskeluun ja paljonko ammatinharjoittajana toimimiseen

- Toimin ammatinharjoittajana (lisää tuntimäärä)
- Työskentelen työnantajan palveluksessa (lisää tuntimäärä)

23. Milloin aloitit ammatinharjoittajana? Kirjoita tähän vuosiluku.

24. Mikä oli pääasiallinen perusteesi ryhtyä toimimaan ammatinharjoittajana?

- Halusin itse päättää työajoini
- Ammatinharjoittajana toimiminen tarjosi mahdollisuuden kasvattaa tuloja
- Aikaisempi työnantajani vaati siirtymään ammatinharjoittajaksi
- Minulle tarjoutui tilaisuus siirtyä ammatinharjoittajaksi toisen terveystalouden tarjoavan yrityksen alihankkijana
- Työsuhteessa tehtävää työtä ei ollut tarjolla
- Jokin muu, mikä

25. Miten löydät asiakkaat?

- Pääasiassa terveystalouden tarjoavan yrityksen varausjärjestelmän kautta
- Pääasiassa omien ja asiakkaiden verkostojen avulla
- Markkinoin palvelujani aktiivisesti mediassa mm. lehdissä, internetissä ja sosiaalisessa mediassa
- Maineeni ja asiakaskuntani on vakiintunut, joten en juurikaan markkinoi

● Jotenkin muuten, miten

26. Kuvaa ammatillinen verkostosi. Keiden kanssa teet säännöllistä ammatillista yhteistyötä.

27. Millaisia etuja ammatinharjoittajana toimiminen mielestäsi tarjoaa? Luettele kolme etuutta.

28. Mitä haittaa sinulle on ammatinharjoittajana toimimisesta? Kerro yksi tai useampi haittapuoli.

29. Oletko halukas osallistumaan ammatinharjoittajien toimintaa tarkentavaan haastattelututkimukseen?

Jos olet, lähetä sähköpostiosoitteesi TJS Opintokeskuksen kehittämisasiantuntijalle Sikke Leinikille, osoite on: sikke.leinikki@tjs-opintokeskus.fi

Lopuksi muutamia tulevaisuutta ja Suomen Fysioterapeuttien jäsenyyttä koskevia kysymyksiä.

30. Kuinka näet työurasi jatkon, mitä teet viiden vuoden kuluttua?

- Työskentelen toistaiseksi voimassa olevassa kokoaikaisessa työsuhteessa
- Työskentelen toistaiseksi voimassa olevassa osa-aikaisessa työsuhteessa
- Työskentelen määräaikaisessa työsuhteessa kokoaikaisesti
- Työskentelen määräaikaisessa työsuhteessa osa-aikaisesti
- Toimin ammatinharjoittajana
- Toimin osittain ammatinharjoittajana ja työskentelen samaan aikaan toistaiseksi voimassa olevassa kokoaikaisessa työsuhteessa
- Toimin osittain ammatinharjoittajana ja työskentelen samaan aikaan toistaiseksi voimassa olevassa osa-aikaisessa työsuhteessa

-
- Toimin osittain ammatinharjoittajana ja työskentelen samaan aikaan määräaikaisessa, kokoaikaisessa työsuhteessa
 - Toimin osittain ammatinharjoittajana ja työskentelen samaan aikaan määräaikaisessa, osa-aikaisessa työsuhteessa
 - Toimin laitoksen omistajana
 - Olen kokonaan lomautettu tai työtön
 - Olen vanhempainvapaalla
 - Hankin lisäkoulutusta omalta alalta; mitä
 - Olen kouluttautunut toiselle alalle
 - Olen eläkkeellä
 - Jokin muu, mikä

31. Oletko Suomen Fysioterapeuttien jäsen

- Kyllä
- En

32. Mistä kuulit mahdollisuudesta liittyä Suomen Fysioterapeutteihin?

- Luin Internetistä
- Kuulin työpaikalla työkaverilta
- Kuulin tuttavalta tai opiskelukaverilta
- Sain esitteen
- TV:stä
- Radiosta
- Muualta, mistä

33. Mikä on tärkein syyksi kuulua Fysioterapeuttien liittoon?

- Edullinen jäsenmaksu

-
- Ammattikuntaan kuuluminen
 - Ammatillisen tiedon saaminen
 - Hyvä jäsenpalvelu
 - Jäsenetuvakuutukset
 - Muut jäsenedut
 - Mahdollisuus henkilökohtaiseen neuvontaan
 - Jokin muu syy, mikä

34. Jäikö jotain sanomatta? Voit antaa palautetta Suomen Fysioterapeuteille tai kommentoida tätä kyselyä.

Haastattelukysymykset

1. Mikä on koulutustaustasi?
2. Kuvaatko työhistoriaasi?
3. Miten päädyit ammatinharjoittajaksi tai oikeastaan pienyrittäjäksi?
4. Kerrotko, mitä tavoitteita sinulla on työssäsi?
5. Millaisena näet tulevaisuutesi
6. Mitkä ovat työsi huippuhetkiä, mitä syvimpiä alhoja?
7. Millainen on työsi tuoma taloudellinen turva?
8. Mistä saat tukea työhösi?
9. Miten paljon aikaa käytät työn vaatimaan byrokratiaan ja asiakkaiden hankkimiseen eli markkinointiin?
10. Mitä ammattiliiton tai yhteiskunnan pitäisi tehdä itsensä työllistäjien tilanteen parantamiseksi?
11. Miten työn eettisyys vaikuttaa yrittäjänä toimimiseen?
12. Muuta, mitä haluat kertoa?