



Vaasan yliopisto  
UNIVERSITY OF VAASA

Sandra Papinaho-Rajala

## **Hoitoalan arvostus julkisessa keskustelussa**

Sosiaalisen median puhujapositiot Ylen verkkokeskusteluissa

Johtamisen akateeminen yksikkö  
Sosiaali- ja terveyshallintotiede  
Pro gradu -tutkielma

Vaasa 2024

---

**VAASAN YLIOPISTO****Johtamisen akateeminen yksikkö**

<b>Tekijä:</b>	Sandra Papinaho-Rajala		
<b>Tutkielman nimi:</b>	Hoitoalan arvostus julkisessa keskustelussa : Sosiaalisen median puhujapositiot Ylen verkkokeskusteluissa		
<b>Tutkinto:</b>	Hallintotieteiden maisteri		
<b>Oppiaine:</b>	Sosiaali- ja terveyshallintotiede		
<b>Työn ohjaaja:</b>	Harri Jalonen		
<b>Valmistumisvuosi:</b>	2024	<b>Sivumäärä:</b>	126

---

**TIIVISTELMÄ:**

Tutkielman taustalla vaikuttaa terveydenhuollon globaali henkilöstöpula. Uusia työntekijöitä tarvitaan kiireesti, ja kuitenkin heitä jatkuvasti poistuu alalta. Hoitoalan heikkoa työtilannetta tarkastellaan tässä tutkielmassa veto- ja pitovoimatekijöiden avulla. Ne kuvastavat asioita, jotka tekevät hoitoalasta houkuttelevan, ja valottavat sitä, mikä saa työntekijät pysymään alalla. Hoitoalan arvostuksen puute näkyy heikossa puuttumisessa alan vetovoimatekijöihin sekä hoitoalasta käytävässä julkisessa keskustelussa. Tutkielman tarkoituksena on tarkastella hoitoalan nykytilanteen ja sen arvostuksen ilmenemistä sosiaalisen median keskusteluissa sekä keskustelujen vaikutusta yleiseen käsitykseen alasta. Hoitoalan vetovoimatekijöiden koetaan heijastavan alan todellisia arvoja sekä yhteiskunnallista arvostusta. Tutkielmassa perehdytään siihen, kuinka sosiaalinen media voi vahvistaa tai vääristää hoitoalan arvostusta ja vaikuttaa näin alan veto- ja pitovoimaan.

Tutkielman teoriaosuudessa tarkastellaan hoitoalan nykyistä tilannetta ja sosiaalisen median roolia osana yhteiskunnallisia keskusteluja. Tutkielman empiirinen aineisto koostui hoitoalaa käsittelevien Yleisradion verkkosivuilla vuosien 2022–2023 aikana julkaistujen artikkeleiden (n=90) kommentteista (n=1248). Aineiston analysointia ohjasi laadullinen sisällönanalyysi. Keskusteluiden kommentteista tarkasteltiin arvostuksen ilmenemistä retoristen keinojen sekä tunneilmausten perusteella, sekä sitä miten keskustelijat oikeuttivat arvojaan ja toimintaansa.

Tämän tutkielman tulokset osoittavat, että hoitoalan nykytilanne näyttäytyy julkisessa keskustelussa moniulotteisena. Keskusteluun sisältyy laaja kirjo mielipiteitä, ja keskusteluilmapiiri on kahtiajakautunut. Suurin osa keskustelijoista jakoi mielikuvan, joka aiempien tutkimusten perusteella vastasi hoitoalan todellista tilannetta. Käydyissä keskusteluissa ilmapiiri oli pääasiassa negatiivisesti sävyttynyt. Tämä johtui osittain siitä, että keskusteluissa korostettiin pääasiassa hoitoalan haasteita ja ongelmia, kuten hoitohenkilöstön arvostuksen puutetta, työolosuhteiden vaikeuksia ja palkkauksen epäkohtia. Nämä teemat heijastivat laajempaa huolta ja epävarmuutta hoitoalan arvostuksen nykytilasta.

Tutkielman tulosten perusteella on todettavissa, että sosiaalinen media voi heijasta ja muokata käsityksiä hoitoalan arvostuksesta. Erityisesti negatiiviset tunteet ja niiden ilmenemismuodot sosiaalisessa mediassa vaikuttavat siten olennaisesti siihen, millaisia strategioita hoitoalan organisaatioiden ja ammattilaisten tulisi kehittää vastatakseen julkiseen keskusteluun. Näiden strategioiden avulla olisi ehkä mahdollista tasapainottaa julkista keskustelua ja edistää realistisemmän kuvan välittymistä hoitoalasta, mikä voisi parantaa alan vetovoimaa sekä tukea hoitajien ammatillista arvostusta ja hyvinvointia.

---

**AVAINSANAT:** Arvostus, sosiaali- ja terveydenhuolto, hoitoala, vetovoima, pitovoima, sosiaalinen media, puhujapositio, affektiivinen

## Sisällys

1	Johdanto	6
1.1	Tutkielman tausta ja tavoitteet	7
1.2	Tutkielman rakenne	10
2	Arvostuksen rooli sosiaalisessa vuorovaikutuksessa	13
2.1	Arvon ja arvostuksen väliset yhteydet ja eroavaisuudet	13
2.2	Arvostuksen oikeuttaminen: Kuinka selitämme arvomme muille	16
2.3	Sosiaalista vuorovaikutusta ohjaavat arvomaailmat	18
3	Hoitoalan arvot ohjaamassa keskustelua	23
3.1	Veto- ja pitovoima hoitoalan arvon lähteenä	23
3.2	Arvostus hoitoalan organisaatiossa	25
3.3	Määritteleekö palkitseminen hoitoalan arvostuksen	28
3.4	Työn kuormittavuus työntekijöiden ja organisaatioiden arvoriitana	30
3.5	Johtamisen arvomaailmat jarruna hoitoalan vetovoimalle	31
3.6	Hoitoalan maineen vaikutus alan arvostukseen	32
4	Viestinnän tunteelliset ulottuvuudet arvostuksen muodostumisessa	34
4.1	Sosiaalinen media tunteiden näyttämönä	35
4.2	Tunteiden todentaminen osana keskusteluiden tulkintaa	37
4.2.1	Tahmaiset keskustelut osana viestinnän intensiteettiä	40
4.3	Tunteiden ja retoriikan kiistämätön suhde osana mielipiteen muodostamista	42
5	Arvostuksen muodostuminen julkisessa keskustelussa	45
5.1	Sosiaalinen media mielipiteiden taistelutantereena	45
5.2	Hoitoalan arvonluonti sosiaalisen median kontekstissa	48
6	Tutkimuskohteesta analyysiin	50
6.1	Aineisto ja sen valintaa ohjaavat näkökulmat	50
6.2	Sisällönanalyysi menetelmänä aineiston jaottelussa	52
6.3	Kvantifiointi apuna arvojen todentamisessa	53
6.4	Arvojen ymmärtäminen puhujapositioiden avulla	54
6.4.1	Puhujaposition viestintää ohjaavat argumentaatiostrategiat	55

6.5	Tunteet ohjaamassa aineiston tulkintaa	58
6.6	Aineiston käsittely	59
7	Aineiston analyysi	63
7.1	Puhujapositiot Ylen verkkokeskustelussa	63
7.1.1	Puhujapositio: Puolustaja	64
7.1.2	Puhujapositio: Kannustaja	68
7.1.3	Puhujapositio: Ratkaisija	71
7.1.4	Puhujapositio: Toivoton	74
7.1.5	Puhujapositio: Epäilijä	77
7.1.6	Puhujapositio: Syyllistäjä	79
7.1.7	Puhujapositio: Kyllästynyt	82
7.2	Tulosten yhteenveto	85
8	Pohdinta ja johtopäätökset	89
8.1	Tulosten pohdinta	89
8.1.1	Miten hoitoalan nykytilanne näyttäytyy julkisessa keskustelussa	89
8.1.2	Sosiaalisen median rooli hoitoalan arvostuksen muovaajana	95
8.2	Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset	98
8.3	Tutkielman luotettavuus	100
8.4	Jatkotutkimusehdotukset	102
	Lähteet	103
	Liitteet	121
	Liite 1. Väitteen esittäjään liittyvät retoriset keinot (mukaillen Jokinen, 2016, s. 277–279)	121
	Liite 2. Esitettyyn argumenttiin liittyvät retoriset keinot (mukaillen Jokinen, 2016, s. 279–292)	122
	Liite 3. Muut retoriset keinot (mukaillen Jokinen, 2016, s. 292–294)	124
	Liite 4. Esimerkki aineiston käsittelyssä käytetystä Excel-taulukosta	125

**Kuviot**

Kuvio 1.	Arvostuksen muodostuminen sosiaalisen median kontekstissa	48
Kuvio 2.	Puhujaposition muodostuminen analyysin tuloksena	58
Kuvio 3.	Vetovoimatekijöiden esiintyminen aineistossa kvantifioinnin tuloksena	64
Kuvio 4.	Puhujapositioneissa ilmentyvät arvomaailmat ja vetovoimatekijät	86
Kuvio 5.	Puhujapositioneiden suhtautuminen hoitoalaan Circumplex-tunnekartan avulla (mukaillen Posner ja muut, 2005; Jalonen, 2016, s. 35)	96

**Taulukot**

Taulukko 1.	Kommenttien jaottelu tunnesävyjen mukaan	60
Taulukko 2.	Keskustelijoiden käyttämät retoriset keinot ja tunneilmaisut	61

## 1 Johdanto

Kaikkialla maailmassa eri terveydenhuoltojärjestelmät kohtaavat kasvavia haasteita hoitotyöntekijöiden riittävydessä. Maailman terveysjärjestö WHO suosittelee, että maailmassa olisi vuoteen 2030 mennessä yhdeksän miljoonaa sairaanhoitajaa ja kättilää enemmän kuin nyt (WHO, 2020.) Vastaavasti Suomen hallitus on arvioinut, että Suomi tarvitsee 30 000 uutta hoitajaa samassa aikataulussa (HE 4/2020 vp). Koronapandemia ei ole helpottanut tilannetta, vaan on päinvastoin lisännyt hoitohenkilöstön halukkuutta vaihtaa alaa (Jo ja muut, 2021, s. 654). Hoitotyöntekijöiden alanvaihtoaikheet ovat olleet korkealla jo ennen koronapandemiaa, esimerkiksi 75 prosenttia lähi- ja perushoitajista oli harkinnut alalta poistumista jo ennen pandemian alkua (Erkkilä, 2020).

Miten lisätä hoitotyön pitovoimaa ja millä keinoilla alasta saadaan jälleen vetovoimainen, ovat kysymyksiä, joita pohditaan niin päättäjien, ammattiyhdistysten kuin myös kansalaisten keskuudessa (Olakivi ja muut, 2021, s. 142). Vetovoimalla tarkoitetaan organisaation kykyä houkutella uusia työntekijöitä ja pitovoimalla sen kykyä säilyttää nykyiset työntekijät (Meretoja & Koponen, 2008; Malmelin & Hakala, 2012). Vetovoimaisessa organisaatiossa hoitotyön tulokset ovat parempia, työntekijöiden vaihtuvuus on vähäisempää ja työtyytyväisyys korkeampaa (Meretoja & Koponen, 2008, s. 9–10; Torppa, 2018, s. 222). Yhteiskunnallisella tasolla nämä tekijät ovat avainasemassa, kun pyritään turvaamaan riittävä määrä hoitohenkilöstöä vastaamaan kasvaviin hoidontarpeisiin (Olakivi ja muut, 2021, 142). Monet tutkimukset ovat käsitelleet hoitotyön vetovoimaan ja pysyvyyteen vaikuttavia tekijöitä, ja niiden perusteella on selvää, ettei olemassa ole yksittäistä ratkaisua näihin haasteisiin. Keskeisimmiksi kehityskohteiksi on tunnistettu riittämätön palkkataso, kuormittavat työolosuhteet, johtaminen, puutteellinen arvostus ja rajoitetut urakehitysmahdollisuudet (esim. Coco & Roos, 2020; Abeer ja muut, 2021; Ring ja Kaarakainen, 2023). Tutkimusten ohella kansalliset hankkeet, kuten Työterveyslaitoksen "Hyvä Veto" -hanke, ovat pyrkineet parantamaan hoitohenkilöstön saatavuutta ja alan houkuttelevuutta (Koivisto ja muut, 2023).

Hoitoalan tulevaisuutta horjuttaa lisäksi se, että uudet sukupolvet ovat vähitellen syrjäyttämässä aiempia sukupolvia työelämästä. Kevan (2020) mukaan hoitoalalta on jäämässä seuraavan 10 vuoden aikana vanhuuseläkkeelle 29 000 hoitoalan työntekijää ja työkyvyttömyyseläkkeelle 14 000 työntekijää. Pitkään on jo tiedostettu, että vanhemmat hoitajat arvioivat työtyytyväisyytensä paremmaksi kuin nuoremmat hoitajat (Sihvola ja muut, 2023, s. 5). Nuorempien sukupolvien arvot poikkeavat vanhempien työntekijöiden arvoista, mikä saattaa selittää nuorempien hoitajien alanvaihtohalukkuutta (ks. Goessling, 2017). Vanhempien työntekijöiden arvot ovat mahdollisesti olleet paremmin soviteltavissa hoitoalan hierarkkiseen ja perinteitä kunnioittavaan johtamismalliin (ks. Ring ja Kaarakainen, 2023, s. 17). Vanhempi sukupolvi on arvostanut tehokkuutta, työntekoa ja asemaa, samalla kun he ovat ajatelleet, että heidän tulee sopeutua organisaatioiden arvoihin ja tavoitteisiin. Vastaavasti nuoret arvostavat vapaa-aikaansa enemmän kuin työtä ja silloinkin nuorille on tärkeää tulla työelämässä kohdelluksi arvokkaina, eikä vain organisaation aineellisena omaisuutena. (Goessling, 2017, s. 9–11.) Sukupolvien arvojen tutkiminen ei kuitenkaan ole aivan näin yksinkertaista ja ongelmattonta. Francen ja Robertsin (2015, s. 216) mukaan yhteiskunnan tulisi ottaa huomioon taloudellisten, sosiaalisten, kulttuurillisten ja poliittisten olosuhteiden vaikutukset, jotta voimme ymmärtää nuorten elämää sekä heidän valintojensa taustoja. Kuitenkin on todettava, että nuoremmat sukupolvet tulevat asettamaan hoitoalaa kohtaan uudenlaisia odotuksia ja arvoja, joiden ymmärtäminen on avainasemassa, kun pyritään muokkaamaan hoitoalaa houkuttelevammaksi ja tyydyttävämmäksi työympäristöksi (ks. Francen ja Roberts, 2015; Goessling, 2017; Coco ja Roos, 2020).

## **1.1 Tutkielman tausta ja tavoitteet**

Hoitoalan saama julkinen huomio on herättänyt kiinnostusta tutkia hoitoalan arvostuksen ja sen puutteen vaikutusta hoitoalan veto- ja pitovoimaan. Arvostuksen osuus hoitoalan tutkimuksissa näyttää saaneen hyvin vähän jalansijaa, vaikka arvostuksen merkityksestä keskustellaan vilkkaasti julkisilla alustoilla. Tämä herätti

kiinnostuksen lähteä tarkastelemaan hoitoalan arvostusta, sillä vetovoima- ja pitovoimatekijät voidaan nähdä arvon lähteinä, jotka heijastavat alan todellisia arvoja sekä yhteiskunnallista arvostusta (ks. Jalonen ja Mäkelä, 2020, s. 18–19). Tutkimuksissa on tullut esille, että hoitotyöntekijät kokevat, ettei heidän ammattiaan arvosteta riittävästi johtajien, päättäjien ja kansalaisten taholta, mikä heijastaa puutteellista puuttumista alan vetovoimatekijöihin (esim. Koskinen ja muut, 2013; Ten Hoeve ja muut, 2013; Rodríguez-Pérez ja muut, 2022). Tutkimuksien mukaan sairaanhoitajan ammattikuvaa leimaa edelleen sen historiallinen konteksti ja mediassa luotu mielikuva, jossa sairaanhoitajat nähdään vain lääkäreiden apulaisina. Tämä negatiivinen ja vääristynyt mielikuva ei ainoastaan vaikuta sairaanhoitajan oman ammatti-identiteetin kehittymiseen, vaan myös yleiseen käsitykseen hoitotyöstä yhteiskunnassa. (esim. Ten Hoeve ja muut, 2013; López-Verdugo ja muut, 2021; Rodríguez-Pérez ja muut, 2022; Salminen-Tuomaala ja Herttuala, 2023.)

Tämä hoitoalan negatiivinen julkisuuskuva onkin toiminut yhtenä tämän tutkielman innoittajana. Myös hyvinvointialueiden johtajisto on esittänyt huolensa hoitoalan negatiivisesta julkisuuskuvasta (Miettinen, 2024; Pulkkinen, 2024). Kirjoittajan omakohtaisen kokemuksen mukaan hoitoalalla hoitajat kyllä tunnistavat alan haasteet ja työn kuormittavuuden, mutta samalla he kokevat, etteivät alaan liitetyt negatiiviset kuvaukset aina vastaa todellista työympäristöä. On tavallista kuulla keskusteluja siitä, kuinka kommenttipalstoilla ja sosiaalisessa mediassa hoitoalaa on jälleen arvosteltu, vaikka alalla on myös paljon myönteisiä ja palkitsevia elementtejä, jotka jäävät julkisessa keskustelussa vähemmälle huomiolle. Samanlaisia näkökulmia on tuotu esille myös useissa tutkimuksissa (esim. Coco ja Roos, 2020, s. 20; Erkkilä, 2018, s. 29–31). Jalonen (2016, s. 41) tuo esille, että ihmisillä on taipumus kiinnittää enemmän huomiota negatiivisiin kuin positiivisiin kommentteihin, mikä osaltaan saattaa lisätä ihmisten negatiivista suhtautumista käsiteltäviin asioihin. Lisäksi eri keskustelualustoilla jaetaan paljon väärää sekä negatiivista informaatiota hoitoalasta, mikä voi heijastua kielteisesti hoitotyöntekijöihin ja näin ollen luo riskin heikentää alan arvostusta (Ventola, 2012, s. 496; Chaudhri ja muut, 2021, s. 128).

Hoitajat voivat myös omalla käytöksellään vahvistaa negatiivisia mielikuvia hoitoalasta. Haon ja Gaon (2017, s. 2) mukaan sairaanhoitajien huono käytös sosiaalisessa mediassa voi heijastaa heidän arvostustaan potilaita kohtaan, mikä vahingoittaa sairaanhoitajien ammattikuvaa. Ten Hoeve ja muut (2013, s. 304) ovatkin pohtineet sitä, kuinka hoitajien negatiivinen suhtautuminen omaa alaansa kohtaan välittyy julkisessa keskustelussa. Salmisen-Tuomaalan ja Herttualan (2023, s. 8) mukaan sairaanhoitajaopiskelijat kokevat, että sairaanhoitajien omat negatiiviset asenteet ovat osasyllisiä alan arvostuksen heikkouteen. Tässä kontekstissa Lin ja muiden (2022, s. 6) sekä Salminen-Tuomaalan ja Herttualan (2022, 289–290) havainnot ovat merkittäviä, sillä heidän mukaansa sairaanhoitajaopiskelijat suhtautuvat hoitoalaan oman kokemuksensa perusteella, eivätkä anna julkisen keskustelun vaikuttaa siihen. Tutkijat ehdottavatkin, että hoitoalan mainetta tulisi julkisesti puolustaa ja sen voivat tehdä vain sairaanhoitajat itse, sillä heidän oma näkemyksensä poikkeaa merkittävästi julkisesta mielikuvasta (Ten Hoeve ja muut, 2013, s. 304; Li ja muut, 2022, s. 6; Salminen-Tuomaala ja Herttuala, 2023, s. 8).

Chaudhri ja muut (2021, s. 126) toteavat, että sosiaalisen median vaikutusta hoitoalan arvostukseen on tutkittu varsin vähän erityisesti siitä näkökulmasta, miten se vaikuttaa hoitoalan maineeseen. Tutkimuksille olisi tarvetta, sillä jo tehdyissä tutkimuksissa on huomattu, että sosiaalinen media vaikuttaa nuorempiin sukupolviin ja muokkaa heidän käsityksiään ja odotuksiaan työelämästä (ks. Ten Hoeve ja muut, 2013; Li ja muut, 2022; Salminen-Tuomaala ja Herttuala, 2023). Sosiaalisen median sekä muiden keskustelualustojen rooli on tässä yhteydessä keskeinen, sillä se ei ainoastaan välitä tietoa, vaan myös muokkaa ja ohjaa julkista keskustelua, mikä voi vahvistaa tai heikentää hoitoalan arvostusta. Vaikka arvostuksen muodostuminen sosiaalisessa mediassa on hetkellistä ja haurasta (Isotalus, 2020, s. 182), tulisi sen vaikutusta hoitoalan silti tutkia ja kehittää systemaattisesti, koska hoitoala on usein mainettaan parempi työpaikka ja ansaitsee saada arvostusta (esim. Ten Hoeve ja muut, 2013; Li ja muut, 2020; Kivimäki, 2022; Salminen-Tuomaala ja Herttuala, 2023).

Näistä lähtökohdista tutkielman keskeiset kysymykset ovat seuraavat:

1. Miten sosiaalisen median keskusteluissa argumentoidaan hoitoalan veto- ja pitovoimaa?
2. Kuinka hoitoalan arvostus välittyy sosiaalisessa mediassa ja miten sosiaalisen media muokkaa käsityksiä hoitoalasta?

Tutkielman tavoitteena on selvittää, kuinka sosiaalisen median keskustelut heijastavat hoitoalan todellisuutta verrattuna aiempaan tutkimustietoon hoitoalan todellisesta tilanteesta ja alan veto- ja pitovoimaongelmista. Tähän saadaan vastaus tarkastelemalla keskustelijoiden argumentaatioita Yleisradion (jatkossa Yle) verkkosivuilla hoitoalaa koskevissa verkkokeskusteluissa vuosien 2022–2023 aikana. Aineisto koostui 90 hoitoalaa käsittelevästä artikkelista, joissa oli 1248 aineostoon sopivaa kommenttia. Samalla tutkielman aineisto auttaa ymmärtämään, miten hoitoalan arvostus ilmenee sosiaalisen median keskusteluissa ja miten nämä keskustelut vaikuttavat yleiseen käsitykseen hoitoalasta. Tutkielmassa tarkastellaan erityisesti sitä, miten sosiaalinen media voi sekä vahvistaa että vääristää käsityksiä hoitoalan todellisesta arvostuksesta. Nämä tarkastelunäkökulmat luovat mahdollisuuden arvioida, kuinka keskusteluissa muodostuneet arvokäsitykset voivat muovata ihmisten mielikuvia hoitoalan todellisuudesta. Tämä voisi mahdollisesti antaa uusia näkökulmia siihen, kuinka hoitoalaa tulisi tulevaisuudessa kehittää, ja näin ollen vaikuttaa alalle hakeutuvien ja siellä pysyvien henkilöiden käsityksiin ja odotuksiin hoitoalasta.

## **1.2 Tutkielman rakenne**

Tämä tutkielma koostuu kahdeksasta pääluvusta. Johdannossa esitellään tutkielman aihe sekä aiheenvalintaa ohjaavat päämäärät. Tutkielman teoreettisen viitekehyksen tarkoituksena on rakentaa ymmärrys siitä, mistä tekijöistä hoitoalan arvostus muodostuu. Täten arvostuksen ilmentymistä on mahdollista tarkastella ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta, joka ilmenee aineistona olevasta verkkokeskustelusta.

Teoreettinen viitekehys rakentaa pala palalta ymmärryksen siitä, kuinka keskustelijat muotoilevat arvostusta heijastavan argumentaationsa.

Teoreettinen viitekehys alkaa toisessa luvusta, jossa keskitytään arvostuksen rooliin yhteiskunnallisena ilmiönä ja määritellään käsitteet arvo, arvot sekä arvostus. Näiden käsitteiden määrittely on olennainen, sillä ne muodostavat perustan ymmärtää, kuinka arvostus kytkeytyy ihmisen perustarpeeseen tuntee kuuluvansa johonkin ja olla hyväksytyt osa yhteisöä. Tässä luvussa hyödynnetään Luc Boltanskin ja Laurent Thévenot'n *oikeuttamisteoriaa* (justification theory), jotta on mahdollista ymmärtää, miten arvot muodostuvat ja miten niitä käytetään toimintamme oikeuttamiseen vuorovaikutustilanteissa. Kolmannessa luvussa syvennytään hoitoalan vetovoima- ja pitovoimatekijöiden tarkasteluun niin hoitoalan organisaatioiden kuin myös arvostuksen näkökulmasta. Luvussa tarkastellaan, miten nämä tekijät toimivat hoitoalan arvon lähteinä ja vaikuttavat sekä alalle hakeutumiseen että alalla pysymiseen. Vetovoima- ja pitovoimatekijät konkretisoivat niitä arvoja, joita alalla arvostetaan, ja niiden ymmärtäminen auttaa hahmottamaan, miten hoitoalan arvot ohjaavat keskustelua. Neljännessä luvussa keskitytään sosiaalisen median käyttöön viestinnässä ja argumentaation välineenä. Tässä luvussa hyödynnetään Sarah Ahmedin affektiteoriaa (affective economies) tarkasteltaessa, kuinka sosiaalinen media tarjoaa ainutlaatuisen kontekstin tunteiden näyttämiseksi ja affektien ilmentymiseksi, mikä on keskeistä vuorovaikutusprosessissa. Lisäksi luvussa tarkastellaan, kuinka tunteet ja retoriikka ovat osana tätä arvostusta ilmentävää argumentaatiota. Viimeisessä eli viidennessä teoriaosuudessa pohditaan sosiaalisen median roolia hoitoalan arvostuksen muodostumisessa. Luvussa esitetään näkökulma siitä, kuinka sosiaalinen media luo kontekstin hoitoalan arvostuksen tarkasteluun, ja millainen rooli sillä on osana yhteiskunnallista keskustelua. Tämä luku toimii teoriaosan yhteenvetona ja vastaa kysymykseen siitä, kuinka hoitoalan arvostusta on mahdollista tarkastella sosiaalisen median kontekstissa.

Kuudes ja seitsemäs luku muodostavat tämän tutkielman empiirisen osuuden. Kuudennessa luvussa kuvataan tutkielman laadullisen tutkimusotteen metodologisia valintoja ja aineiston valintaprosessia. Ylen verkkokeskustelun tulkitseminen osaksi sosiaalista mediaa perustuu sen kykyyn tarjota vuorovaikutteinen alusta, jossa käyttäjät voivat vapaasti osallistua keskusteluun ja jakaa mielipiteitään. Lisäksi Yle on sisällyttänyt yhä enemmän sosiaalisen median vuorovaikutteisia elementtejä osaksi toimintaansa, ja siksi sitä käsitellään tutkielmassa osana sosiaalisen median laajaa kenttää. Tutkielmassa sisällönanalyysi toimi väljänä teoreettisena viitekehyksenä, joka ohjasi aineiston käsittelyä keskittyen erityisesti hoitoalan vetovoimatekijöihin ja keskustelijoiden argumentaatiostrategioihin. Analyysin avulla pyritään ymmärtämään, miten keskustelijat oikeuttavat arvojaan ja toimintaansa. Seitsemännessä luvussa esitellään tutkielman keskeisimmät tulokset, kuten tunnistetut hoitoalan vetovoimatekijät ja arvostusta ilmentävät puhujapositiot. Luvussa syvennytään siihen, miten nämä seitsemän puhujapositiota heijastavat hoitoalan arvostusta ja keskustelukulttuuria sosiaalisessa mediassa. Viimeinen luku eli johtopäätökset pitää sisällään pohdinnan, tutkielman luotettavuuden arvioinnin ja jatkotutkimusehdotukset. Tutkielman lopussa on vielä lähdeluettelo ja liitteet.

## **2 Arvostuksen rooli sosiaalisessa vuorovaikutuksessa**

Arvostus kietoutuu ihmisen perustarpeeseen tuntee kuuluvansa johonkin ja olla hyväksytyt osa yhteisöä. Arvostus on oleellinen osa sosiaalista vuorovaikutusta, sillä me ihmiset olemme luonnostamme sosiaalisia olentoja, jotka välittävät siitä mitä muut meistä ajattelevat. (Brennan, 2008, s. 23.) Arvostuksessa kyse ei ole pelkästään yksilöiden välisestä vuorovaikutuksesta, vaan kyse on laajemmasta yhteiskunnallisesta ilmiöstä. Arvostus ei ole muuttumatonta, vaan se muokkautuu jatkuvasti uudelleen esimerkiksi sosiaalisen median alustoilla. Nämä alustat tarjoavat uusia areenoita, joissa arvostus voi ilmetä ja kehittyä heijastaen ja vaikuttaen samalla yhteiskunnallisiin arvoihin ja normeihin. (Helander ja muut, 2020, s. 428–429.)

Tämän luvun pääteemana on perehtyä siihen, kuinka arvostus muodostuu ja kuinka me vuorovaikutustilanteissa perustelemme arvojamme. Luvussa hyödynnetään Luc Boltanskin ja Laurent Thévenot'n (1991) oikeuttamisteoriaa, joka avaa näkymiä siihen, miten arvot muodostuvat ja miten niitä käytetään toiminnan oikeuttamiseen vuorovaikutustilanteissa. Luvussa arvoja ei nähdä pelkästään yksilöllisinä ominaisuuksina tai yhteisöllisinä tavoitteita, vaan ne nähdään osana sosiaalisia prosesseja, jotka vaikuttavat tapaamme ymmärtää maailmaa ja toimia siinä.

### **2.1 Arvon ja arvostuksen väliset yhteydet ja eroavaisuudet**

Arvostus on reaktio siihen, mitä yhteiskunta pitää arvokkaana (Brennan, 2008, s. 27). Jalonen ja Mäkelä (2020, s. 18–22) näkevätkin, ettei mikään ole arvokasta sellaisenaan vaan se tulee tehdä arvokkaaksi. Tällöin arvo on ominaisuus tai merkitys, joka annetaan henkilölle, idealle tai esineelle. Arvostus taas on subjektiivista arviointia tähän annettuun arvoon, joka voi ilmetä esimerkiksi ihailuna tai kunnioituksena. Tämä asetelma nostaa esille tärkeän eron arvon ja arvostuksen välillä, jota ovat pohtineet lukuisat eri tutkijat (esim. Boltanski & Thévenot 1991; Brennan, 2008; Helkama, 2015; Jalonen ja muut,

2020). Arvo, arvot ja arvostus ovat sukulaiskäsitteitä, joilla on kaikilla oma merkityksensä (Purjo, 2014, s. 43; Jalonen ja Mäkelä, 2020, s. 21).

Purjo (2014, s. 43) mukailee Raili Kaupin näkemystä, jonka mukaan *arvo* on jokaiselle yksilölle merkityksellinen ja tärkeä pelkästään siksi, että hän on ihminen. Arvoilla pyritään selittämään yksilöiden asenteiden ja käyttäytymisen taustalla motivoivia perusteita (Schwartz, 2015, s. 65). Kielitoimiston sanakirjan (2024) määritelmä vastaa Schwartzin (2015, s. 65) käsitystä arvosta. Sen mukaan arvo on jotain mitä pidetään merkityksellisenä, tärkeänä, hyvänä ja arvokkaana. Tässä yhteydessä arvot voivat olla yksittäisiä ominaisuuksia tai piirteitä, joita arvostetaan ja pidetään toivottavina päämäärinä. Helkama (2015, s. 8) sekä Brennan (2008, s. 27) esimerkiksi luettelevat arvoina vapauden, tasa-arvon, ahkeruuden, kohteliaisuuden ja rohkeuden. Perinteisesti arvoa on tarkasteltu myös taloudellisesta näkökulmasta, jolloin arvolla kuvataan jonkin asian rahallista arvoa (Sorsa & Jalonen, 2020, s. 35). Kuuselan ja Jalosen (2020, s. 75) mukaan arvolla tavoitellaan jonkin tarpeemme tyydyttämistä. Heidän näkemyksessään asiat saavat arvonsa, koska haluamme niitä. Schwartz (2015, s. 65–55) muistuttaa, etteivät kaikki ihmiset koe arvoja samalla tavalla. Se mikä on erittäin tärkeää yhdelle ihmiselle, voi olla merkityksetöntä toiselle.

Kun puhutaan arvoista monikossa, viitataan useimmiten joukkoon periaatteita, jotka ohjaavat käyttäytymistä sitä kohti mitä pidetään yhteiskunnassa hyväksyttynä (Jalonen ja Mäkelä (2020, s. 21). Shalom H. Schwartz (2015, s. 67) kuvasi *arvot* vuonna 1992 esittämässään arvoteoriassa universaaleina, sillä ne perustuivat ihmisten olemassaolon keskeisiin vaatimuksiin, jotka kumpuavat ihmisten biologisista ja sosiaalisista tarpeista sekä tarpeesta taata oma sekä ryhmän selviytyminen ja hyvinvointi. Arvot ovatkin tällöin toimintaamme ohjaavia normeja, jotka ovat muodostuneet ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Ihmiset ilmaisevat niiden avulla millaisia asioita heidän mielestään tulisi tavoitella niiden itsensä vuoksi ja miten ihmisten tuli käyttäytyä toisiaan kohtaan. (Helkaman, 2015, s. 8–9.) Helkaman (2015, s. 9) mukaan arvot heijastuvat yhteiskunnan laeissa ja kulttuureissa. Inglehartin (1971; 2008) tutkimuksissa arvot kuvastavat niiden

taustalla vaikuttavaa kulttuurihistoriallista kontekstia. Hän on todennut, että sukupolvien välillä arvot muuttuvat, koska nuorempien kokemukset poikkeavat vanhempien sukupolvien kokemuksista. Tämä muutos ei ole enää ollut länsimaissa niin voimakasta kuin aiemmin, sillä sukupolvien väliset syntymäolosuhteet ovat tasapainottuneet (Inglehart, 2008, s. 132, 145.) Inglehartin (1971; 2008) tutkimuksien tulokset tukevat jossain määrin Francen ja Robertsin (2015, s. 226–227) esittämää huolta ja kritiikkiä nykyaikaisesta sukupolvitutkimuksesta, jossa on tapana teoretisoida liian yksiulotteisesti sitä, miten sosiaaliset muutokset vaikuttavat nuorten kokemuksiin yhteiskunnasta. Heidän näkemyksensä mukaan nuorten elämää muokkaavat monet eri makro- ja mikrotason prosessit, joissa korostuvat monet eri taloudelliset, poliittiset ja kulttuuriset tekijät, jotka vaikuttavat nuorten arvoihin ja asenteisiin. Heidän mielestään nuorten mielipiteisiin vaikuttavat sosiaaliset muutokset on nähtävä osana laajempaa kokonaisuutta.

Useissa lähteissä arvoja sekä yksittäistä arvoa käsitellään yhtenä ja samana (esim. Syrjäpalo, 2006; Purjo, 2014). Esimerkiksi hoitoalan ammattilaisten toimintaa ohjaavat alan eettiset ohjeet, jotka sisältävät muun muassa ihmisarvon ja tasa-arvon kunnioittamisen (Nevala ja muut, 2019). Näiden ohjeiden voidaan nähdä edustavan sekä yksittäisiä arvoja että yleisempiä arvoperiaatteita. Ne ovat arvo, koska niiden voidaan nähdä kuvaavan yksittäisiä ihanteellisia ominaisuuksia, joita pidetään tavoiteltavina. Samanaikaisesti ne voidaan nähdä arvoina, koska ne muodostavat ikään kuin normatiivisen kehyksen, joka ohjaa käytännön toimintaa ja päätöksentekoa. (ks. Helkama, 2015, s. 8)

*Arvostus* on universaali tarve, joka muodostaa perustan sosiaaliselle elämälle. Ihmiset pyrkivät toimimaan tavalla, joka lisää heidän positiivista arvostustaan toisten silmissä, samalla välttämällä toimintaa, joka saattaisi lisätä heidän häpeän kokemustaan. Arvostuksen saavuttaminen ja halveksunnan välttäminen toimivat voimakkaina motivaattoreina, jotka ohjaavat useimpien ihmisten käyttäytymistä. (Brennan, 2008, s. 23; Jalonen; 2020, s. 87.) Purjon (2014, s. 43) mukaan arvostus vaikuttaa siihen, miten

suhtaudumme asioihin, toisiin ihmisiin sekä erilaisiin ilmiöihin. Syrjäpalo (2006, s. 31) täsmentää tätä ajatusta todetessaan, että ”Arvo on toiminnan päämäärä, mutta arvostus on henkilön käsitys tästä päämäärästä ja sen ominaisuuksista.” Arvostus on hänen mukaansa riippuvaista ihmisen tunteista, haluista ja toiveista, ja se voi vaihdella ajankohdan ja tilanteen mukaan.

Ihmisen perustavanlaatuinen halu tulla nähdyksi, kuulluksi ja arvostetuksi luo pohjan yhteisen toiminnan oikeuttamiselle ja hyväksymiselle. Ihmiset eivät halua tulla vain arvostetuiksi, vaan heidän on myös koettava yhteinen toiminta arvokkaaksi ja kyettävä osoittamaan sen tuottama yhteinen hyvä muille. Kuvitellaan tilanne, jossa työyhteisö haluaa perustaa yhteisen virkistymishetken työpaikan ilmapiirin parantamiseksi. Heidän suunnitellessaan virkistäytymishetkeä heidän täytyy sopia yhteisistä tavoitteista ja toimintaa ohjaavista arvoista, kuten työyhteisön yhteenkuuluvuuden lisääminen, sekä vähentää työn kuormittavuudesta aiheutuvaa stressiä. Kun työntekijät alkavat kokea toiminnan kannattavaksi, se ei pelkästään vähennä stressiä yksilötasolla vaan kuvastaa työyhteisön kykyä luoda yhteistä hyvää. Yhteinen hyvä edellyttää, että jaamme saman arvoperustan ja kykenemme hahmottamaan ja selventämään näitä arvoja, jolloin voimme osoittaa toiminnan arvokkaaksi. Tätä arvostamiseen liittyvää prosessia kutsutaan oikeuttamiseksi. (ks. Kork ja Sorsa, 2020, s. 57.)

## **2.2 Arvostuksen oikeuttaminen: Kuinka selitämme arvomme muille**

Arvon ja arvostamistutkimuksen juuret ulottuvat aina 1700-luvun taloudelliseen maailmankuvaan. Tuolloin arvo määriteltiin pääasiassa tuotteiden rahallisena arvona. Samanaikaisesti heräsi kysymyksiä siitä, mitä syvällisempiä merkityksiä tuotteiden rahallinen arvo voi kuvastaa. (Sorsa ja Jalonen, 2020, s. 40.) Myöhemmin arvostamistutkimuksen eri näkökulmat ovat hajaantuneet ja näiden näkökulmien välisten ristiriitojen sekä ongelmien ratkaisemiseen tarttuivat Boltanski ja Thévenot. Heidän oikeuttamisteoriansa lähtökohtana oli uudistaa yhteiskuntatieteitä rakentamalla keskusteluyhteyttä sosiologian ja poliittisen filosofian välille (Kauppinen, 2015, s. 316).

Heidän teoriansa nähtiin ottavan irtiottu erityisesti Pierre Bourdieun kriittiseen sosiologiaan, sillä Boltanski hänen entisenä oppilaanaan edusti pragmaattista sosiologiaa. Kauppisen (2015, s. 319) mukaan Boltanski ja Thévenot kritisoivat kriittistä sosiologiaa siitä, että se ei kykene tunnistamaan tavallisten ihmisten arvoja, mahdollisuuksia ja kykyä ymmärtää itseensä kohdistuvaa yhteiskunnallista vallankäyttöä. Kriittinen sosiologia aliarvioi näiden ihmisten kykyä esittää kriittisiä argumentteja ja osallistua yhteiskunnalliseen keskusteluun. Tässä tutkielmassa hyödynnetään Luc Boltanskin ja Laurent Thévenot'n (1991) pääteoksesta *De la justification. Les Economies de la Grandeur* (1991) tehtyä englanninkielistä käännöstä *On Justification: Economies of Worth* (2006).

Lonkilan ja muiden (2021, s. 272) mukaan oikeuttamisteoria ei pyri luomaan yleispätevää yhteiskuntateoriaa tai normatiivista käsitystä oikeudenmukaisuudesta. Boltanskin ja Thévenot'n (2006, s. 37–38) oikeuttamisteorian pyrkimyksenä on keskittyä ihmisten arkielämässä ilmeneviin tavallisiin tilanteisiin, joissa syntyy kiistoja. Heidän mukaansa oikeuttamisteorian tarkoituksena on vaikuttaa yhteiskunnassa vallitsevaan sosiaaliseen sekä moraaliseen järjestykseen. Kork ja Sorsa (2020, 58) tiivistävät Boltanskin ja Thévenot'n oikeuttamisteorian napakasti. Heidän mukaansa teoriassa korostetaan arvojen sosiaalista ulottuvuutta, erilaisten arvoperustojen ja tavoitteiden välisiä ristiriitoja, kiistoja ja yhteentörmäyksiä sekä yhteisen hyvän jakamiseen liittyviä moninaisia merkityksiä. Boltanskin ja Thévenot'n teorian voidaan siis nähdä luovan kehyksen sille, mitä olemme valmiita tekemään, jotta pääsemme keskustelussa yksimielisyyteen.

Lonkilan ja muiden (2021, s. 272) mukaan Boltanskin ja Thévenot'n teoriassaan ihmisillä on jaettuja arvoja, jotka luovat tilannekohtaisia moraalisia järjestyksiä, joita kutsutaan *arvomaailmoiksi* (order of worth). Arvomaailmoista käytetään suomen kielellä useita käännöksiä, kuten "valtapiirit" ja "oikeuttamisen maailmat" (Malmelin, 2011, s. 57). Tässä tutkielmassa käytetään termiä arvomaailmat Malmelin (2011) käännöksen mukaisesti. Sorsan (2018, s. 7) mukaan Boltanskin ja Thévenot'n kuvaamat arvomaailmat

määrittelevät yleisesti hyväksytyt ja vakiintuneet tavat, joilla yhteiskunnassa tunnustetaan ja arvostetaan erilaisia arvoja. Arvomaailmoilla pyritään kuvaamaan niitä tilanteita, joissa yksilöt tai ryhmät pyrkivät oikeuttamaan tiettyjä toimintatapoja, päätöksiä tai uskomuksia. Boltanski ja Thévenot (2006) kuvaavat oikeuttamisteoriassaan kuusi erilaista arvomaailmaa: inspiraation, maineen, kansalaisuuden, kodin, teollisuuden ja markkinoiden maailmat, jotka kuvaavat sitä mihin perustuen ja miten kollektiiviset toimijat voivat oikeuttaa toimintaansa (Kork ja Sorsa, 2020, s. 58). Boltanski ja Thévenot, (2006, s. 148–149) näkevät, että jokainen arvomaailma nojaa historiallisesti erilaisiin klassisiin poliittisiin filosofioihin. Näitä filosofioita voidaan kutsua arvomaailmojen juuriteksteiksi (Luhtakallio ja Ylä-Anttila, 2011, s. 36). Boltanskin ja Thévenot'n (2006, s. 148–149) mukaan nämä historialliset filosofiat ovat ajan saatossa muokanneet ihmisten käsityksiä oikeudenmukaisuudesta ja muodostuneet osaksi heidän arkielämänsä keskusteluita.

### **2.3 Sosiaalista vuorovaikutusta ohjaavat arvomaailmat**

Vuorovaikutuksen digitalisoiduttua arvomaailmoja on lähdetty soveltamaan myös julkisten keskusteluiden tarkasteluun kuten Luhtakallio ja Ylä-Anttila (2011) ovat tehneet. Heidän mukaansa arvomaailmat ovat oikeuttamiskeskustelun ”kulttuurillinen työkalupakki”. Työkalut ovat kaikkien toimijoiden käytettävissä, vaikka kaikki eivät tunnista tai tunnusta samoja käsityksiä yhteisestä hyvästä, joihin ihminen vetoaa argumentoidessaan tietystä maailmasta käsin. Heidän mielestään arvomaailmoilla pyritään hahmottamaan niitä kognitiivis-moraalisia taustaoletuksia, joihin toimijat ristiriitatilanteissa turvautuvat. (Luhtakallio ja Ylä-Anttila, 2011, s. 37.)

Malmelin (2011, s. 65–66) mukaan arvomaailmat perustuvat yksilön ja hänen ympäristönsä väliseen suhteeseen ja tarjoavat keinoja moraalisten jännitteiden tarkasteluun. Sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ihmiset pyrkivät jatkuvasti perustelemaan mielipiteitään ja toimintaansa. Tällöin osapuolet perustelevat näkemyksiään vetoamalla yhteisiin arvoihin ja periaatteisiin, jotka näkevät itse

merkityksellisinä – merkityksellisyydestä molemmat osapuolet ovat yhtä mieltä. Jos osapuolet eivät tunnista toistensa arvostamia periaatteita, voi tästä seurata väärinymmärryksiä. (Boltanski ja Thévenot, 2006, s. 25; Lonkila ja muut, 2021, s. 272.) Väärinymmärrykset tapahtuvat, kun ihmiset pyrkivät vetoamaan toisiinsa perusteluilla, jotka ovat eri arvomaailmoista. Tällöin ihmiset tuomitsevat toisen käsityksen yhteisestä hyvästä, jos se ei vastaa omia käsityksiä. Väärinymmärryksiä voi syntyä myös saman maailman sisällä, jos osapuolet ovat yhtä mieltä oikeuttamisen kriteereistä, mutta eri mieltä niiden täyttymisestä. (Luhtakallio ja Ylä-Anttila, 2011, s. 38.)

Boltanskin ja Thévenot'n, (2006) kuin myös Luhtakallion ja Ylä-Anttilan (2011, s. 37) mukaan arvomaailmojen lukumäärä ja luonne voivat muuttua ajan kuluessa mukautuen yhteiskunnan muutoksiin. Esimerkiksi Lafayet ja Thévenot (1993) ovat laajentaneet alkuperäisiä arvomaailmoja lisäämällä joukkoon ekologisen maailman. Arvomaailmoissa arvon mittaaminen voi perustua erilaisiin tekijöihin, kuten kunniaan, pätevyYTEEN, rahaan, tuottavuuteen tai onneen (Kauppinen, 2015, s. 325; Kork ja Sorsa, 2020, s. 59). Arvomaailmoja joudutaan usein myös yhdistelemään, jolloin puhutaan kompromissista. Kompromissin tarkoituksena on luoda hetkellinen tai keinotekoinen yhteys kahden toisilleen vastakkaisen ”yhteisen hyvän” välille. (Malmelin, 2011, s. 83.) Boltanski ja Thévenot' (2006, s. 279) näkevät, että kompromissit ovat välttämättömiä, kun pyritään sopeutumaan jatkuvasti muuttuvaan yhteiskuntaan. Seuraavaksi kuvataan tutkielman kannalta oleelliset Boltanskin ja Thévenot'n (1991) luomat alkuperäiset kuusi arvomaailmaa.

*Inspiraation maailman* (world of inspiration) näkemys perustuu Augustinuksen *Jumalan valtioon*. Boltanski ja Thévenot (2006, s. 83–85) näkevät insipiraation maailmassa ylväyden keskeisenä arvon lähteenä. Ylväys voi esiintyä pyhyiden kokemuksena, intohimona tai taiteellisena omistautuneisuutena. Ylväys välittyy erityisesti tunteiden kautta. Kork ja Sorsa (2020, s. 61) näkevätkin, että inspiraation maailmassa tavoitteena on vedota tunteisiin ja vahvistaa uskoa. Ihmiset liittyvät yhteen ja kokevat asioiden tekemisen yhdessä arvokkaaksi, koska tällöin heillä on mahdollisuus kokea hetkellistä

ihailua, hurmosta ja uutuuden kokemusta. Boltanskin ja Thévenot'n (1999, s. 370.) mukaan inspiraation maailmassa arvot voidaan nähdä henkilöityneenä esimerkiksi taiteilijoihin. Taiteilija voi nauttia maineesta ja taloudellisista saavutuksista, mutta nämä eivät ole itse arvon lähde, joka kumpuaa taiteilijan arvostuksesta omaa työtään kohtaan riippumatta muiden mielipiteistä.

*Maineen maailmassa* (world of renown) tunnettavuus ja arvostus ovat keskeisimpiä arvon lähteitä. Maineen maailma perustuu Thomas Hobbesin *Leviathaniin*. (Boltanski ja Thévenot, 1999, s. 370.) Arvo perustuu maineen maailmassa toisten ihmisten mielipiteisiin. Asiasta tulee arvokas, jos mahdollisimman moni antaa asialle tunnustusta. Maineen maailmassa arvokkaita voivat olla brändit, media, julkisuuden henkilöt, mielipidejohtajat ja tavaramerkit. Henkilön arvo määräytyy lähes yksinomaan tämän tunnettavuuden perusteella, se ei riipu hänen taidoistaan tai asiantuntemuksestaan (Boltanski ja Thévenot, 2006, s. 179). Arvokasta on siis se mistä puhutaan ja kuinka paljon, jolloin asiasta tulee kuuluisa ja sen maine vahvistuu. Esimerkiksi sosiaalisessa mediassa "trendaavat" henkilöt, tuotteet ja brändit kuvaavat hyvin arvostuksen maailmaa. Niistä puhutaan, niitä jaetaan ja niitä halutaan myös kokea (ks. Kork ja Sorsa, 2020, s. 63).

*Kansalaisuuden maailma* (civic world) perustuu Jean-Jacques Rousseuan Yhteiskuntasopimukseen (Boltanski ja Thévenot, 2006, s. 185). Kansalaisuuden maailmassa arvo rakentuu, kun ihmiset uhraavat omista eduistaan yhteisen hyvän vuoksi ja toimivat sen mukaan. Ihmisten ajaessa vain omia etujaan heidät voidaan nähdä pieninä ja arvottomina. Yhteisönä ja ryhmänä heissä on voimaa, merkitystä ja arvostusta, kun he taistelevat yhteisen edun nimissä. Tämän vuoksi kansalaisuuden maailmassa arvokkaana nähdään ammattiliitot ja julkisen yhteisön edustajat eli yhteisöt, jotka tuovat ihmiset yhteen. (Boltanski ja Thévenot, 1999, s. 371–372.)

*Kodin maailman* (domestic world) arvot perustuvat perhe- ja ihmissuhteiden ympärille, jolloin perinteet ja hierarkiat muodostavat uskollisuutta ja lojaaliutta ilmentävän

arvoperustan (Boltanski ja Thévenot, 2006, s. 207–208; Kork ja Sorsa, 2020, s. 65). Teoria perustuu Jacques Bénigne Bossuet'n teksteihin. Boltanskin ja Thévenot'n (2006, s. 207–208) mukaan kodin maailma tulee nähdä myös kodin ulkopuolella. Kodin maailma ulottuu ennen kaikkia ihmissuhteisiin kuten ystävyYTEEN ja perhe-elämään, mutta myös monipuolisiin laajoihin kokonaisuuksiin, kuten yhteisöihin ja instituutioihin. Arvokas henkilö voi heidän mukaansa olla kodin tai yhteisön hierarkian korkein jäsen, joka nauttii yhteisönsä arvostusta. Kork ja Sorsa (2020, s. 65) kuvaavat, että kodin maailmassa arvo määräytyy sosiaalisissa suhteissa ja tilanteissa, joissa voidaan osoittaa oma asema toisille tai muistuttaa sen arvosta. Heidän mukaansa arvokas sosiaalinen toiminta liittyykin riippuvuuteen muista. Tämän vuoksi toiminnassa arvostetaan läheisyyttä, luotettavuutta sekä perinteiden jakamista.

*Markkinoiden maailma* (market world) on rakennettu Adam Smithin teoksen *Kansojen varallisuuden* näkökulmasta. Markkinoiden maailmassa arvoa todennetaan rahana tai sen kautta. Markkinoiden maailman olennaisena arvoperustana on halu, ja se ohjaa ihmisten käyttäytymistä hankkia itselleen hyödykkeitä, joita muillakin on. Kilpailu hyödykkeistä lisää niiden rahallista arvoa. (Boltanski ja Thévenot, 1999, s. 372.) Kork ja Sorsa (2020, s. 66) muistuttavat arvon aikajänteen lyhydestä. Arvo säilyy vain niin kauan, kun ihmiset osoittavat siihen kiinnostusta. Arvokkaana toimintana nähdään kaikki mikä edistää materiaalisen hyvän kerryttämistä. Arvokkaita henkilöitä ovat he, joilla on eniten omaisuutta ja menestystä. (Boltanski ja Thévenot, 1999, s. 372.)

*Teollisuuden maailmassa* (industrial world) tärkeintä on tehokkuus, ja siihen tähtäävä toiminta sekä tieteellinen asiantuntemus. Teollisuuden maailman arvojärjestystä on laadittu Henri de Saint-Simonin näkemysten kautta. Teollisuuden maailmassa arvostusta nauttivat henkilöt ovat asiantuntijoita kuten insinöörejä. Näiden henkilöiden ominaisuuksia kuvaavia sanoja voidaan käyttää myös arvokkaiden asioiden määrittelyyn, kuten tehokkuus, luotettava, toimiva. Teollista maailmaa ei tule kuitenkaan nähdä vain teollisessa kontekstissa sillä sen arvot ylettyvät laajalle yhteiskunnalliselle kentälle. (Boltanski ja Thévenot, 1999, s. 373; Boltanski ja Thévenot,

2016, s. 203–207.) Korkin ja Sorsan (2020, s. 67–68) mukaan teollisen maailman arvon aikajänne on tulevaisuus. He kuvaavat, että arvon luonti edellyttää tehokkuuden ja asiantuntijuuden lisäksi uudistumiskykyä, tuloksellisuuden mittaamista sekä jatkuvia investointeja, jotta voidaan saavuttaa uudet tavoitteet. Päämääränä on taata jatkuva kehitys ja kasvu.

### 3 Hoitoalan arvot ohjaamassa keskustelua

Hoitoalan vetovoimaa käsittelevissä keskusteluissa on virinnyt ajatus siitä voisiko alan yhteiskunnallinen arvostus olla yhtenä tekijänä, joka vähentää hoitoalan vetovoimaa (esim. Ten Hoeve ja muut, 2013; Rodríguez-Pérez ja muut, 2022). Tästä syystä seuraavissa luvuissa syvennytään tarkastelemaan hoitoalan veto- ja pitovoimaan vaikuttavia tekijöitä. Pyrkimyksenä on tunnistaa, miksi hoitotyö houkuttelee tai karkottaa työntekijöitä. Erityisen mielenkiinnon kohteena on tarkastella miten hoitoalan arvot ohjaavat keskustelua sekä organisaatioiden että työntekijöiden näkökulmasta, ja kuinka nämä arvot vaikuttavat hoitoalan veto- ja pitovoimaan. Jalonen ja Mäkelä (2020, s. 18) osoittavat ettei mikään ole arvokasta sellaisenaan, vaan se tulee tehdä arvokkaaksi. Tässä tapauksessa hoitotyön vetovoimatekijät nähdäänkin arvon lähteinä. Vetovoimaan vaikuttavat tekijät kuten johtaminen, työnkuormittavuus tai palkka eivät itsessään ole arvoja, vaan ne ovat arvon lähteitä tai ilmentymiä, jotka heijastavat ihmisten taustalla vallitsevia arvoja. Toinen voi kokea palkan kuvastavan tehokkuutta, toiselle se tarkoittaa tasa-arvoa. Tämän vuoksi tutkielmassa tarkastellaan hoitoalan veto- ja pitovoimaan vaikuttavia tekijöitä osana arvonluontia.

#### 3.1 Veto- ja pitovoima hoitoalan arvon lähteenä

*Vetovoimasta (employee attractive)* puhuttaessa mieleemme tulee Newtonin vetovoimanlaki painovoimasta eli gravitaatiosta, jossa kaksi massaa vetää toisiaan puoleensa (Karttunen, 2004). Sitähän vetovoima yksinkertaisimmillaan on, mitä tahansa voimaa, joka vetää kappaleita toisiaan kohti, kuten maa meitä (Malmelin & Hakala, 2012, s. 10). Vetovoima on kuitenkin paljon muutakin, ja siksi sitä on tarkasteltu monipuolisesti eri tieteenaloilla. Berthonin ja muiden (2005, s. 155) mukaan vetovoimasta keskustellaan niin johtamisen, psykologian, viestinnän kuin markkinoinninkin näkökulmasta. Babikova ja muut (2019, s. 7) kuvaavat vetovoimaa tekijänä, joka tekee asiasta kiinnostavan, houkuttelevan tai vetovoimaisen ulkopuolisten näkökulmasta. Hoitoalan kontekstissa vetovoimasta puhutaan, kun tarkoitetaan tekijöitä, jotka tekevät hoitoalasta

houkuttelevan niin alalle harkitsevien opiskelijoiden, nykyisten työntekijöiden kuin yhteiskunnankin silmissä. Vetovoimaa ei voi olla ilman pitovoimaa (*employee retention*), eli sitä millä työntekijät saadaan pysymään alalla sekä sitoutumaan työhönsä. (esim. Berthon ja muut, 2005; Hyytiäinen ja muut, 2015.)

Kossivin ja muiden (2016, s. 261) mukaan pitovoima kertoo, mitkä tekijät saavat työntekijät viihtymään ja pysymään organisaatiossa. Se kertoo myös heidän tyytyväisyydestään. Siinä missä vetovoima kertoo ulospäin näkyvistä tekijöistä, pitovoima kuvaa taas asioita, jotka tapahtuvat sisällä päin. Pitovoiman voidaan yksinkertaisesti ajatella kuvaavan työntekijöiden lähtöherkkyyttä organisaatiosta (ks. Huhta ja Myllyntaus, 2015; Kossivi ja muut, 2016; s. 261–261; Viitala, 2021). Hyytiäisen ja kumppaneiden mukaan (2015, s. 215) työhön sitoutuneisuus pitää sisällään myös ammattiin sitoutumisen. Sitoutuminen on kuitenkin monisyisempi ilmiö ja siksi sitoutumista ei pystytä lisäämään ilman että se määritellään tarkemmin. On mietittävä mitä sitoutumiseen vaikuttavat tekijät ovat ja miten ne näkyvät työntekijän arjessa, ja lopuksi pyritään selvittämään, mikä saisi työntekijän sitoutumaan paremmin. (Huhta & Myllyntaus, 2021, s. 85.) Viitalan (2021, s. 39) mukaan sitoutuminen voidaan jaotella kahteen osaan, tunneperäiseen ja välineelliseen. Tunneperäistä sitoutumista voidaan kuvailla työntekijöiden emotionaaliseksi riippuvuudeksi, samaistumiseksi ja osallistumiseksi organisaatiossa (Hyytiäinen ja muut, 2015, s. 215). Tunneperäisellä sitoutumisella on positiiviset vaikutukset sekä työntekijälle että organisaatiolle (Viitala, 2021, s. 39). Sillä on koettu olevan yhteys niin työn tuloksiin kuin osallistumiseen, suorituskykyyn ja työyhteisötaitoihin (Hyytiäinen ja muut, 2015, s. 215). Työntekijä kokee, että työllä on hänelle jokin muukin merkitys kuin palkka, asema tai joku muu välineellinen hyöty (Viitala, 2021, s. 39).

Seuraavissa luvuissa käsitellään hoitoalan vetovoimaan vaikuttavia veto- ja pitovoimatekijöitä. Luvuista ilmenee, kuinka työntekijöiden tyytymättömyys hoitoalan vetovoimatekijöihin vaikuttaa merkittävästi heidän sitoutumiseensa alaan. Tämän vuoksi tutkielmassa tarkastellaan veto- ja pitovoimaa yhtenä kokonaisuutena. Jatkossa

tutkielmassa käytetään termiä *vetovoima* viittaamaan sekä vetovoimaan että pitovoimaan. Terveydenhuoltoalan yritykset, niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla, vaikuttavat merkittävästi vetovoimatekijöihin, ja siksi niitä tarkastellaan osana hoitoalan vetovoimaa. Tutkielmassa terveydenhuollon työnantajia kuvataan yhteisellä nimittäjällä organisaatio, riippumatta siitä, ovatko ne yksityisiä vai julkisia terveydenhuollon palveluntarjoajia.

### 3.2 Arvostus hoitoalan organisaatiossa

Buchelt ja muut (2021, s. 2) tarkastelevat terveydenhuollon vetovoiman lisäämistä *työnantajamielikuvan* (employer brand) näkökulmasta. Työnantajanmielikuvan juuret ulottuvat 1990-luvulle, kun Tim Amber ja Simon Barrow (1996) ottivat termin käyttöön henkilöstöhallinnon sanakirjassa ja lähtivät kehittämään sitä (Backhaus, 2017, s. 193). Työnantajamielikuva kuvaa yrityksen identiteettiä ja mainetta työnantajana, ja siihen sisältyvät yrityksen arvot, kulttuuri, käytännöt ja lupaukset työntekijöilleen sekä potentiaalisille työnhakijoille. Sen tarkoituksena on houkutella, sitouttaa ja motivoida työntekijöitä sekä erottautua kilpailijoista työnantajana (Berthon ja muut, 2005, s. 153–154; Backhaus, 2017, s. 193). Vaikka työnantajamielikuva ei ole käsitteenä uusi on sitä Bejtkovskýn ja Copcan (2020, s. 96) sekä Heiden ja muiden (2024, s. 72) mukaan tutkittu sekä kehitetty terveydenhuollon näkökulmasta melko niukasti. Osasyynä tähän voi olla, että henkilöstöressurssien puutteeseen on havahduttu vasta liian myöhään (Buchelt ja muut, 2021, s. 2; Heide ja muut, 2024, s. 72). Onkin pohdittava, onko tämä myöhästyminen ja kehityksen puute osaltaan voinut vaikuttaa hoitoalan nykyisiin ongelmiin.

Berthonin ja muiden (2005, s. 167–168) mukaan työnantajamielikuvaan kiinnitettiin huomiota paljon myöhemmin kuin perinteiseen brändiajatteluun, jossa yritystä, sen tuotteita ja palveluita mainostettiin asiakkaille sekä sidosryhmille. Heidän mukaansa työntekijät ovat keskeisessä roolissa tämän ulosnäkyvän brändin rakennusprosessissa. Työnantajamielikuvan ja ulkoisen brändin yhdistäminen on kuitenkin haastavaa, sillä

jokainen osa-alue toimii erilaisten normien ja arvojen puitteissa (Berthon ja muut, 2005, s. 167–168; Backhaus, 2017, s. 197). Työntekijöiden käyttäytyminen voi joko vahvistaa brändin arvoja tai heikentää mainostettujen viestien uskottavuutta, mikäli työntekijöiden ja työnantajien arvomaailmat eivät kohtaa (Berthon ja muut, 2005, s. 153.) Tämä ristiriita on tunnistettu jo hoitoalalla, missä hoitoalan organisaatioita on alettu kehittää teollisuuden ja markkinoiden arvomaailmojen mukaan, samalla kun hierarkian alimmalla portaalla olevat työntekijöiden työtä ohjaavat eettiset arvot jäävät saavuttamatta (Ring ja muut, 2024, s. 6). Työntekijöiden on vaikeaa elää organisaation brändin mukaan, jos organisaatio riistää heiltä oikeudet ja estää pyrkimykset luoda osallistavaa ja kehittyvää työntekijäkulttuuria. Siksi on tärkeää, että työntekijöiden arvot ja käyttäytyminen ovat linjassa yrityksen ulosnäkyvien arvojen kanssa. (Backhaus, 2017, s. 197.)

Toiminta, joka koetaan arvokkaaksi, saa työntekijät sitoutumaan (Berthon ja muut, 2005, s. 153; Sorsa & Jalonen, 2020, s. 36). Yhteisten arvojen hyväksytyksi tuleminen edellyttää niiden omaksumista ja sisäistämistä vuorovaikutuksessa sekä altistumista yhteisön vaikutteille (Jalonen ja Mäkelä, 2020, s. 22). Työnantajamielikuvan tavoitteena voitaisiinkin nähdä molemminpuolisen arvostuksen kehittyminen työnantajan ja työntekijän välille, jolloin voidaan puhua myös työnantajan sekä työntekijän välisestä psykologisesta sopimuksesta. Psykologisella sopimuksella tarkoitetaan virallisen työsopimuksen rinnalle muodostuvaa sanatonta sopimusta, joka perustuu työntekijän käsitykseen organisaation ja työntekijän välisistä molemminpuolisista velvoitteista sekä siihen liittyvistä odotuksista ja sitoumuksista. (Ring ja Kaarakainen, 2023, s. 8.) Jalosen ja Mäkelän (2020, s. 21) mukaan arvostuksen haaliminen ei itsessään voi olla organisaation perimmäinen tavoite, mutta se on hyödyllistä. Arvostus edistää organisaation kykyä luoda arvoa asiakkailleen, työntekijöilleen ja muille sidosryhmille. Heidän mielestään arvostuksen tavoittelu on rationaalista, sillä kyse on prosessista, jossa luodaan arvoa, mutta myös jaetaan arvoja.

Työnantajamielikuva vaikuttaa merkittävästi hoitoalan vetovoimaan. Malmelin ja Hakala (2012, s. 11) toteavat, että jokaisella organisaatiolla on omat tunnuspiirteensä ja vahvuutensa, jotka tekevät siitä houkuttelevan työpaikan. Vetovoimaisessa organisaatiossa työntekijä tuntee tulleen kuulluksi, hänen osaamistaan arvostetaan ja hänellä on mahdollisuus kehittyä. Yksi organisaation keskeisistä vetovoimatekijöistä on kyky rekrytoida ja saada työntekijät sitoutumaan työhönsä (Meretoja & Koponen, 2008, s. 9–10). Työllä on merkittävä rooli ihmisen aikuisiässä, kun pohditaan elämän mielekkyyttä. Jokaisella työntekijällä on omat motiivinsa tehdä työtä, mutta usein työntekijä haluaa työn, joka vastaa hänen omia tarkoitusperiään (Malmelin & Hakala, 2012, s. 16). Salmisen ja Tuomaalan (2023, s. 17) tutkimuksessa Suomalaiset sairaanhoitajat kokivat hoitoalan vetovoimaisena, jos työ on merkityksellistä ja arvostettua, ja siitä maksetaan kohtuullinen korvaus. Koska työntekijä viettää lähes kolmasosan elämästään työpaikalla, työnantajan velvollisuutena on luoda mahdollisimman suotuisat työolosuhteet työntekijän tarkoituksellisuuden ja mielekkyyden kokemuksille, sekä tarjota kannustimia muun muassa aineellisten ja rahallisten etujen lisäksi (Malmelin & Hakala, 2012, s. 14; Huhta & Myllyntaus, 2021, s. 77). Jo vuonna 1983 Yhdysvalloissa alettiin kiinnittää huomiota tekijöihin, joiden nykypäivänä voidaan ajatella sopivan työnantajamielikuvan ja organisaation vetovoiman kehittämiseen (Torppa, 2018, s. 221.)

Menestyvän terveydenhuollon organisaation päätehtävä on saada aikaan hyviä hoitotuloksia. Hoidon laatuun vaikuttavia osatekijöitä ovat työntekijöiden työtyytyväisyys ja pysyvyys, ammatillinen kehittyminen sekä moniammatillinen yhteistyö. (Partanen ja muut, 2008, s. 70.) Yhdysvalloissa alkunsa saanut Magneettisairaala-status (Magnet Hospital) on American Nurses Credentialing Centerin (ANCC) myöntämä tunnustus erinomaisista hoidon tuloksista ja hoitotyöstä. Magneettisairaalamalli on ainoa tutkittuun tietoon perustuva laatujärjestelmä terveydenhuollossa, ja tunnustus myönnetään neljäksi vuodeksi kerrallaan. (Torppa, 2018, s. 221.) Malli on rantautunut useampaan maahan ja esimerkiksi Suomessa Helsingin yliopistollisen sairaalan syöpäkeskukselle on myönnetty Magneettisairaala-

tunnustus vuonna 2024. Syöpäkeskus on Pohjoismaiden ensimmäisen tunnustuksen saanut sairaala. (HUS, 2024.) Magneettisairaalamallin keskiössä ovat potilaan hoidon hyvät tulokset, potilasturvallisuus ja työntekijöiden työtyytyväisyys. Magneettisairaalamalli on laatujärjestelmä, jossa keskitytään seuraaviin vetovoimatekijöihin: johtaminen, joka kannustaa, valmentaa, inspiroi ja haastaa työntekijöitä löytämään ja kehittämään omia vahvuuksiaan samalla kun johtaja itse myös kehittyy, voimaannuttavat rakenteet, laadukas ammatillinen toiminta, uusi tieto, innovaatiot ja parannukset sekä tulokset. Magneettisairaala-statuksen saaneet sairaalat on saavuttaneet erinomaiset hoitotyön tulokset hoidon laadussa, potilasturvallisuudessa, hoitohenkilöstön tyytyväisyydessä ja pysyvyydessä. (Torppa, 2018, s. 222.)

### **3.3 Määritteleekö palkitseminen hoitoalan arvostuksen**

Viitalan ja Jylhän (2019, s. 229) mukaan palkitsemisen tulisi lähtökohtaisesti olla kannustavaa ja oikeudenmukaista. Palkitsemisen avulla pystytään houkuttelemaan alalle uusia työntekijöitä ja pidetään kiinni nykyisistä (Hakonen & Nylander, 2015, s. 8). Usein ajatellaan, että palkitsemisella tarkoitetaan vain työstä rahana saatavaa palkkaa. Palkitseminen voi kuitenkin olla myös aineetonta, eli työympäristöön, työn sisältöön, työssä kehittymiseen ja palautteeseen liittyviä asioita (Ylikorkala & Sweins, 2015, s. 16). Palkitseminen lisää työn vetovoimaa lisäämällä työtyytyväisyyttä, sekä auttaa jaksamaan paremmin työssä ja kohottaa työnantajan julkista mainetta (Seitovirta ja muut, 2013, s. 279).

Useiden tutkimusten mukaan hoitotyön yksi merkittävimpiä vetovoimaa heikentäviä tekijöitä on palkkaus (Suhonen ja muut, 2012, s. 28; Helander ja muut, 2019, s. 184; Abeer ja muut, 2021, s. 254). Eurooppalaisen tutkimuksen mukaan yli viidennes hoitohenkilökunnasta oli tyytymättömiä työnsä alhaiseen palkkatasoon (Aiken ja muut, 2013, s. 143). Eri arvomaailmat riitelevät siinä, millä perusteilla hoitoalan palkkatasoa perustellaan yhteiskunnallisessa keskustelussa. Kansalaisuuden maailmasta käsin

oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa tavoittelevat hoitajat kokevat, että palkkaus on työn vaativuuteen nähden riittämätön (Helander ja muut, 2019, s. 184; Coco & Roos, 2020, s. 20; Ring ja Kaarakainen, 2023, s. 17). Jalonen ja Mäkelä (2020, s. 23) tuovat esille, ettei ammattikunnan arvostus aina realisoidu taloudellisena arvona. Hoitotyöntekijät kokevat, ettei alan arvostus näyttäyty hoitoalan palkkauksessa, vaikka tuoreessa Suomen kuvalehden ammattien arvostus tutkimuksessa erilaiset hoitaja-ammattit sijoittuvat yhä arvostetuimpien ammattien joukkoon. Sairaanhoidajia arvostetaan tutkimuksen mukaan jopa enemmän kuin monia lääkäreitä, silti hoitajien ja lääkäreiden palkkatasoissa on iso ero (Lappalainen, 2024). Seitovirran ja muiden (2013, s. 287–289) tutkimuksessa sairaanhoidajia palkitsi rahallisten palkkioiden lisäksi erilaiset edut, työn ja vapaa-ajan tasapainon tukeminen, työhön sisältyvät tekijät sekä ammatillisen kehittymisen ja kasvun mahdollisuudet.

Hoitoalan palkkausongelmaan liittyy myös konkreettisesti hoitoalan vähäinen urakehitysmahdollisuus, jonka seurauksena omalla työpanoksellaan ei voi vaikuttaa palkkaukseen, koska etenemismahdollisuuksia on vähäisesti (esim. Aiken ja muut, 2013; Flinkman & Salanterä, 2014; Kol ja muut, 2017; Helander ja muut, 2019). Tämä on arvostuksen tavoittelun kannalta ristiriitaista, sillä osaamisen tunnistaminen ja mahdollisuus urakehitykseen ovat merkittäviä tekijöitä hoitajien motivoimisessa ja rekrytoimisessa (Meretoja ja Koponen, 2008, s. 14). Ristiriidat arvomaailmoissa näkyvät myös hoitajien ammattitaidon väheksymisenä, sillä heikkojen uralla etenemismahdollisuuksien lisäksi osa hoitajista koki hoitotyön tarjoavan liian vähäisiä haasteita ja kehitysmahdollisuuksia (Flinkman ja muut, 2010, s. 1432–1433). Duvallin ja Randall Andrewsin (2010, s. 315–316) mukaan hoitoalalla johtotason tehtäviin etenemisen sijaan tärkeämpää olisi kehittää omaa ammattitaitoa ja kouluttautua asiantuntijatehtäviin. Hoitajat arvostavat omaa ammattiaan ja toivovat saavansa työskennellä koulutustaan vastaavassa työssä. (Flinkman ja muut, 2010, s. 1432–1433). Erityisesti vanhushoitotyössä hoitajan toimenkuvaan on sisällytetty avustavan hoito- ja tukihenkilöstön tehtäviä kuten siivousta, ruoanlaittoa ja pyykkihuoltoa (Olakivi ja muut, 2021, s. 151).

### 3.4 Työn kuormittavuus työntekijöiden ja organisaatioiden arvoristiriitana

Hoitotyön riittämättömät henkilöstöresurssit ja työn kuormittavuus ovat yleisesti tiedostettuja ongelmia, jotka heikentävät koko hoitoalan vetovoimaisuutta merkittävästi (Merikanto, 2021). Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen kyselyn mukaan 97 prosenttia ympärivuorokautista hoivaa tarjoavista yksiköistä kärsi ainakin ajoittaisista rekrytointiongelmista (Kehusmaa & Alastalo, 2021, s. 4). Työn koettu kuormittavuus heijastaa hoitoalalla vallitsevaa arvoristiriitaa organisaatioiden ja työntekijöiden arvomaailmojen välillä. Aikenin ja muiden (2013, s. 151) mukaan sairaanhoitajilla on halu saada olla ylpeä työstään ja tehdä työnsä hyvin. Erkkilän (2018, s. 21, 33) sekä Ringin ja muiden (2024, s. 6) tutkimuksien mukaan hoitohenkilökunnalle ei anneta mahdollisuuksia vastata asiakkaiden kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista suunnitellusti. Eettisten ongelmien vuoksi hoitajat eivät halua työskennellä organisaatiossa, jossa tarjotaan laadultaan huonoa hoitoa. (Flinkman & Salanterä, 2014, s. 1053; Ring ja muut, 2024, s. 6.) Työntekijät kokevat työnsä kuormittavammaksi, mikäli heille ei anneta mahdollisuutta tarjota hyvää hoitoa (Hayes ja muut, 2012 s. 889; Aiken ja muut, 2013, s. 151–152; Coco & Roos, 2020, s. 21). Ring ja muut (2024, s. 2) kokevat, että hoitoalan arvoristiriitaan on johtanut sen kehittäminen markkinalähtöisesti. Markkinoiden maailmaan nojaavat arvot tavoittelevat voittoa, mutta samaan aikaan työntekijät joutuvat kohtamaan eettisen taakan, kun he eivät pysty toimimaan työssään ammattietiikkansa mukaan (Ring ja muut, 2024, s. 6).

Liiallinen työkuormitus johtaa lopulta stressiin, loppuun palamiseen ja työtyytyväisyyden laskuun (Kol ja muut, 2017, s. 6–8). Hayesin ja muiden (2012, s. 889) tutkimuksessa todettiin, että työtyytymättömyys ja suuri hoitajien vaihtuvuus ovat korkeimmillaan niissä sairaaloissa, joissa hoidetaan suurta potilasmäärää riittämättömillä resursseilla. Olakiven ja muiden (2021, s. 151) mukaan nuoret hoitajat sitoutuvat entistä huonommin vanhustyöhön. Tutkijat pohtivat onko juuri vanhustyön kuormittavuuden kasvu saanut nuoret hoitajat harkitsemaan tulevia työuriaan entistä vakavammin. Hayesin ja muiden (2012, s. 889) tutkimuksessa taas todettiin, ettei pelkkä työn kuormittavuus ole ainoa

alan vaihdon syy. Hoitajien vaihtuvuus oli todennäköisempää, jos työn kuormittavuus yhdistettiin alhaiseen työnhallintaan ja tuen ja muiden resurssien puutteeseen. Muissa tutkimuksissa on havaittu, että hoitajat ovat riittämättömän perehdytyksen takia joutuneet ottamaan liikaa vastuuta osaamiseensa nähden, jolloin tästä aiheutuu liikaa henkistä stressiä, mikä altistaa hoitajien vaihtuvuudelle (Duvall & Randall Andrews, 2012, s. 315–316; Brook ja muut, 2019, s. 57; Olakivi ja muut, 2021, s. 151).

### **3.5 Johtamisen arvomaailmat jarruna hoitoalan vetovoimalle**

Viimeaikaisten tutkimusten perusteella hoitotyön johtamisen puutteet ovat yksi merkittävimmistä hoitoalan vetovoimaan vaikuttavista tekijöistä (esim. Stenman ja muut, 2015; Choi ja Kim, 2019; Olakivi ja muut, 2021; Ring ja muut, 2024). Hoitoalan johtaminen muodostuu perinteisesti teollisen maailman suoriteorientoituneesta sekä kodin maailman hierarkkisesta arvomaailmasta, jossa johtaminen tapahtuu ylhäältä alaspäin (Ring ja Kaarakainen, 2023, s. 17). Heikko johtajuus hoitotyössä on myös yhdistetty hoitotyön kuormittavuuden kokemuksiin ja sen on havaittu altistavan työuupumukselle (Backman ja muut, 2017, s. 1553). Hoitajien arvot kumpuavat kansalaisuuden arvomaailmasta ja he toivovat, että lähijohtaja ottaisi heidät mukaan päätöksentekoon ja kuuntelisi heidän huoliaan ja toiveitaan, jotta päätöksenteko ja työntekijöiden kohtelu olisi oikeudenmukaista ja tasa-arvoista (ks. Aiken ja muut, 2013, s. 143; Stenman ja muut, 2015, s. 39–40; Erkkilä, 2018, s. 33; Lee ja muut, 2018, s. 61–62; Olakivi ja muut, 2021, s. 151; Hoitajat kokevat, että johtajat laiminlyövät heidän tarpeensa ja ammatillisen osaamisensa samalla kun väheksyvät heidän tuen tarpeitaan (Ring ja Kaarakainen, 2023, s. 17). Korealaisessa tutkimuksessa hoitajat kokivat autonomian ja itsensä johtamisen lisäävän työtyytyväisyyttä ja hoitotyön tuloksia (Choi & Kim, 2019, s. 1670–1671). Leen ja muiden (2018, s. 61–62) mukaan oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen kohtelu kohentaa myönteisen työilmapiirin kehittymistä.

Työilmapiiri heijastaa organisaation kulttuuria, jota voidaan pitää organisaation arvopohjan ilmentymänä. *Organisaatiokulttuuri*-käsitteen luoja Edgar Scheinin mukaan

se ilmentää organisaation vakiintuneita tapoja, normeja, arvoja, pelisääntöjä, ilmapiiriä, jaettua osaamista, ajattelutapoja sekä mielikuvia (Huhtala ja Laakso, 2007, s. 14.) Organisaatiokulttuuri on ikään kuin epävirallisesti yhteisymmärryksessä hyväksytyt käytöstavat organisaation sisällä (Saukkonen ja muut, 2019, s. 89). Organisaation arvopohjaa heijastaa myös Ringin ja Kaarakaisen (2023, s. 8) mukaan psykologinen sopimus työntekijän ja organisaation välillä. Työpaikan ilmapiiri on organisaatiokulttuurin sekä psykologisen sopimuksen ilmentymä ja seuraus. Työilmapiiri on tunteiden pelikenttä, sillä se on ihmisten kokemus, siitä minkälaista organisaatiossa on työskennellä. Työilmapiiri vaikuttaa merkittävästi työtyytyväisyyteen, motivaatioon, yhteistyön sujumiseen ja tiedon siirtoon. Nämä kaikki seikat vaikuttavat oleellisesti työn tuloksiin ja organisaation vetovoimaan (Saukkonen ja muut, 2019, s. 88; Viitala 2021, s. 41.)

### **3.6 Hoitoalan maineen vaikutus alan arvostukseen**

Aiemmin on jo sivuttu maineen ja arvostuksen välistä suhdetta. Suhteen tarkastelu tulee merkittävämmäksi, kun pohditaan hoitoalan maineen vaikutusta sen vetovoimaan. Jalosen (2020, s. 92) mukaan maine syntyy ihmisten subjektiivisista arvioista ja on keskeinen, joskin näkymätön osa organisaation menestystä ja aineetonta pääomaa. Backhausin (2017, s. 195) mukaan organisaation maine on yhdistetty sen vetovoimaan vuonna 2003, jolloin tutkimuksissa havaittiin, että organisaation korkeat mainearvot lisäsivät sen vetovoimaa. Tämä on huomattu myös hoitoalan tutkimuksissa, joissa työn ulkopuolinen arvostus lisäsi hoitajien pysyvyyttä (Meretoja & Koponen, 2008, s. 13). Jalosen (2020, s. 92–93) mukaan arvostus on käsitteenä mainetta ja brändiä laajempi. Hänen mukaansa arvostuksen avulla on mahdollista kuvata mitä moninaisempia inhimillisen toiminnan osa-alueita. Maineen maailman kautta nähtävä markkinointiviestintä sekä brändin rakentaminen voivat olla keinoja lisätä mainetta, mutta pohjimmiltaan tämä voi olla turhaa, sillä lopulta organisaatioita arvioidaan sen perusteella millaista arvostusta niissä työskentelevät hoitajat osoittavat asukkailleen. (ks. Jalonen, 2020, s. 92–93.)

Hoitoalan tulisi olla sellainen, että työntekijät voivat kokea ylpeyttä omasta ammatistaan ja työpaikastaan. Myönteinen julkisuus ja ulkopuolinen arvostus edistävät ylpeyden tunnetta (Malmelin & Hakala 2012, s. 140.) Hyvämaineisessa organisaatiossa työskenteleminen kannustaa työntekijöitä suosittelemaan työnantajaansa myös muille (Huhta & Myllyntaus, 2021, s. 14). Maine vaikuttaa myös laajemmin kuin pelkästään yksittäiseen organisaation. Rytkösen (2018, s. 166) sekä Koskisen ja muiden (2013, s. 305) tutkimuksissa hoitajat kokivat, että vanhustyön arvostus koettiin heikoksi kunnan virkamiesten ja poliitikkojen keskuudessa, ja tämä osaltaan on johtanut siihen, että vanhustyön kiinnostus nuorten keskuudessa heikkenee. Tämän takia hoitoalan maineen vaikutusta on tarkasteltu erityisesti nuorten näkökulmasta. Opiskelijat vastasivat Flinkmanin ja Salanterän (2014, s. 1054) tutkimuksessa, että he valitsivat hoitoalan, koska työtilanne on varma, vaikka alan maine onkin huono. Hoitoalan työvoimapula vaikuttaa myös siihen, että opiskelijat kokivat, että alalle on helppo päästä.

Ten Hoeven ja muiden (2013, s. 304) mielestä media on luonut vuosikymmenien ajan sairaanhoitajan ammatista harhaanjohtavia mielikuvia, joiden perusteella ammattia arvostetaan hoitajien hyveiden eikä taitojen perusteella. Sairaanhoitajien koulutus ja tutkimusosaaminen on kehittynyt huomattavasti, mutta samaan aikaan yhteiskunnan kuva sairaanhoitajan ammatista ei ole muuttunut. Sairaanhoitajan ammatin arvostukseen vaikuttaa ammatin historiallinen konteksti, jossa sairaanhoitaja nähdään hellänä, kärsivällisenä ja pyyteettömänä lääkärin palvelijattarena (Ten Hoeve ja muut, 2013, s. 296; López-Verdugo ja muut, 2021; Rodríguez-Pérez ja muut, 2022, s. 15–16). Sairaanhoitajien mielipiteitä ei oteta huomioon poliittisessa päätöksenteossa, mikä osittain johtuu tästä vanhentuneesta ammattikuvasta ja sairaanhoitajan riippuvaisesta suhteesta lääkärin ammattiin. Sairaanhoitaja nähdään lääkäriin verrattuna kouluttautumattomana, johtamiseen kykenemättömänä ammattina, joissa on vähän vastuuta, autonomiaa sekä päätöksentekokykyä (Rodríguez-Pérez ja muut, 2022, s. 15–16).

## 4 Viestinnän tunteelliset ulottuvuudet arvostuksen muodostumisessa

Tässä luvussa luodaan katse siihen, kuinka ihmiset viestivät verkossa, sillä sosiaalinen media on noussut keskeiseksi osaksi arkipäiväämme. Sosiaalinen media mahdollistaa ennennäkemättömän vapauden jakaa omia kokemuksia ja ajatuksia ilman suurempia rajoitteita (Isotalus, 2021, s. 459). Samalla se luo ainutlaatuisen kontekstin tunteiden näyttämiseksi sanallisessa muodossa (Jalonen, 2017, s. 69). Vuosituhannen vaihteessa alkanut kertomusbuumi on korostanut tämän tunteisiin vetoavan tarinankerronnan merkitystä viestinnässä. Sosiaalinen media on ollut tässä keskeisessä roolissa tarjoten alustan, jossa kaikkien äänet sekä tunteet kuuluvat. (Saresma, 2020, s. 202; Park ja muut, 2021, s. 282.) Sosiaalinen media saattaa olla osasyllinen siihen miksi affektien ilmentymistä on alettu tutkia viestinnässä. Tieteen termipankki (2022) kuvaa affektia voimakkaana ruumiillisena tai mielen tunnevaikutuksena, joka ilmenee jollain tavalla puhujan käyttämässä kielessä. Suoranaisesti suomen kielessä ei ole vastinetta englanninkieliselle käsitteelle *affect*, joten siihen viitataan tyypillisimmin sanalla affekti (Salmela, 2017, s. 32.)

Keskustelijoiden käyttämien argumentaatiostrategioiden ymmärtäminen on välttämätöntä, kun tarkastellaan ihmisten välistä vuorovaikutusta, sillä ne ovat oleellinen osa niitä keinoja, joilla ihmiset ilmaisevat ja muodostavat mielipiteitään jostain asiasta. Tunteet ja retoriikka eivät ainoastaan rikasta keskustelua, vaan ne ovat keskeisiä osia, joiden avulla voidaan tekstistä tulkita keskustelijoiden arvostuksen ja oikeuttamisen tapoja. Seuraavissa luvuissa tarkastellaan tapoja, joilla tunteita sekä retorisia keinoja on mahdollista todentaa ihmisten välisestä viestinnästä.

#### 4.1 Sosiaalinen media tunteiden näyttämönä

Jalosen ja Heinosen (2016, s. 178) mukaan sosiaalisesta mediasta on tullut tunteiden näyttämö. Siellä on lupa tuntea, siellä vihataan, tykätään, kannustetaan ja kadehditaan ylilyöntejä välttämättä. Vaikka keskustelu tapahtuu verkossa, se ei ole tunnedynamiikaltaan köyhempää tai vähemmän intensiivistä kuin kasvokkain tapahtuvassa viestinnässä (Paasonen, 2014, s. 28). Erityisesti ihmisiä vetävät puoleensa äärimmäiset moraaliset ja emotionaaliset keskustelut (Arora ja muut, 2022, s. 13). Joissain tapauksissa tunteita ilmaistaan verkossa enemmän kuin kasvokkain käytävässä keskustelussa, ja sen seurauksena ihmisille on tullut tavaksi jakaa siellä heille itselleen tärkeitä kokemuksia (ks. Paasonen, 2014; Jalonen, 2017; Karttunen, 2020). Epätavalliset, hauskat, jännittävät, epätoivoiset tapahtumat ovat kertomisen arvoisia, sillä ne ovat aiheuttaneet kertojalle itselleen raivoa, närkästystä, iloa, pelkoa tai muita vahvoja tunteita (Karttunen, 2020, s. 58–59). Sosiaalista mediaa leimaakin sen luoma huomiotalous, jonka osana on tarinankerronta. Tarinoiden ensisijaisena tarkoituksena on vangita yhteisön huomio, mutta huomion tavoittelemisen voi kummuta paljon syvällisemmistä päämääristä. (Mäkelä, ja muut 2020, s. 21–25.) Smithin (2008, s. 24) ja Brennanin (2008, s. 22) mukaan huomion hakeminen voi pohjimmaltaan kertoa ihmisten sisäisestä tarpeesta tulla arvostetuksi.

Sosiaalisessa mediassa tarinan kertojina voivat olla yritykset, poliitikot, somevaikuttajat sekä tavalliset kansalaiset. Jokaisella on kuitenkin sama tarkoitusperä, saada huomiota omalle tarinalleen. (Mäkelä, ja muut 2020, s. 23–25; Park ja muut, 2021, s. 282.) Mallikelpoisimmat tarinat ovat tyypillisesti voimakkaita yksilökertomuksia, jotka sisältävät samastuttavia yksityiskohtia ja herättävät voimakkaita tunteita (Mäkelä 2020, s. 24). Kertomuksien yhtenä tarkoituksena on herättää keskustelua moraalisista kysymyksistä. Kertojat tavoittelevat yksimielisyyttä siitä mikä on oikein ja mikä väärin. Sosiaalisessa mediassa tämä voi saada aikaan turhaa mustavalkoisuutta, kun kielteiset tunteet alkavat ohjata keskustelua (Karttunen, 2020 s. 63). Jalonen (2016, s. 41) kuvaakin, että ihmisillä on taipumus kiinnittää huomiota asioihin, jotka herättävät enemmän negatiivisia kuin positiivisia tunteita. Tätä kutsutaan hänen mukaansa negatiiviseksi

vinoumaksi. Huomiotalouden osana voidaan monesti nähdä erilaisten negatiivisten tarinoiden kirjo.

Jalosen ja Heinosen mukaan (2016, s. 193) ihmiset jakavat negatiivisia tunteita monista syistä. He jaottelevat nämä kuitenkin kolmeen tekijään; *itsekkäät syyt*, *epäitsekkäät syyt* sekä *hyödyllisyys*. Itsekkäissä syissä keskustelija tavoittelee omaa etuaan, hän helpottaa ahdistustaan tai hakee hyvitystä kokemalle vääryydelle. Tällöin ihminen voi jakaa omalla sosiaalisen median tilillään eläväisen kertomuksensa siitä, kuinka joutui odottamaan ensiavussa yli kolme tuntia saadakseen hoitoa. Tämän tarinan jakamisen motiivina on herättää sympatiaa ja ymmärrystä muilta käyttäjiltä, samalla kun pyritään saamaan kompensatiota organisaatiolta. Epäitsekkäistä syissä keskustelija uskoo oman negatiivisen tarinansa jakamisen hyödyttävän kanssaihmiä. Tällöin pettynyt ihminen jakaa kokemuksensa varoittaakseen muita. Hyödyllisyyteen keskittyvissä syissä keskustelija jakaa negatiivisen kokemuksen suoraan yritykselle, koska toivoo heidän parantavan toimintaansa palautteen perusteella. (Jalonen ja Heinonen, 2016, s. 193–194.)

Tutkimusten mukaan empatiakykymme heikkenee verkossa tapahtuvassa viestinnässä, sillä kasvokkain tapahtuvassa kommunikaatiossa toisten ihmiset tunteet tarttuvat meihin ja vaikuttavat tapaamme kommunikoida (ks. Carrier ja muut, 2015, s. 47; Grondin ja muut, 2019, s. 12). Empatian puute voikin olla yksi syy siihen, miksi sosiaalinen media saattaa lisätä negatiivisten tunteiden ilmaisua. Jalosen ja Heinosen (2016, s. 195, 204) mukaan negatiivisilla tunteilla on taipumus tarttua verkossa samaan tapaan kuin kasvokkain tapahtuvassa viestinnässä, ja lisäksi niitä jaetaan enemmän, sillä se on helpompaa kuin kasvokkaisviestinnässä. Muun muassa näiden näkökulmien vuoksi affektiteoriaa on alettu soveltaa tarkasteltaessa sosiaalisen median keskusteluita, vaikka varsinaisesti keskusteluista ei ole mahdollista tutkia osallistujien affekteja tai emootioita. Keskusteluista kuitenkin tarkkaillaan niiden tekstillisiä esityksiä ja viestien välisiä yhteyksiä. (Paasonen, 2014, s. 25.)

## 4.2 Tunteiden todentaminen osana keskusteluiden tulkintaa

Ajattelemattaankin jokainen meistä on päivittäin tekemisissä affektien kanssa, ja meillä on mahdollisuus tarkastella niiden ilmentymistä omassa mielessämme ja kehossamme. Esimerkiksi ollessamme vihaisia, häpeissämme tai vaikka iloisia, tunnetta tai tuntemusta voi olla vaikea kuvailla toiselle, vaikka osaamme nimetä sen kielellisesti. Samat tunteet voivat eri tilanteissa, eri syistä tuntua kehossamme sykkeen nousuna, hengityksen kiihtymisenä tai hikoiluna. Joskus näiden kehollisten reaktioiden syytä on vaikea tunnistaa tai pukea sanoiksi. Tätä monimutkaista mielen ja kehon vuorovaikutusta, jossa vaikutetaan ja tullaan vaikutetuksi, voidaan kutsua affektiksi. (ks. Tomkins, 2008; Wetherell 2012; Ahmed 2018). Vaikka asia voidaan yksinkertaisimmillaan kuvata näin, affektin käsite on kuitenkin hyvin monimutkainen, sillä sitä käsitellään eri tieteenaloilla eri tavoin (Helle, 2013, s. 8).

Affektin osuuteen viestinnässä on viime vuosikymmenien aikana kiinnitetty entistä enemmän huomiota. Tätä käännekohtaa on kutsuttu kansainvälisesti ”affetiiviseksi käännteeksi” (esim. Kivimäki, ja muut, 2010; Salmela 2017). Affetiivinen käänne on monien eri tieteenalojen uudemman 1990- luvun puolivälistä alkaneen kehityksen tulosta, vaikka affetiivisuuden juuret ulottuvat pidemmälle (Salmela, 2017, s. 32–33). Kivimäen ja muiden (2010, s. 2) mukaan tunnetutkimuksessa tehdään usein käsitteellinen jako affekteihin ja emootioihin. Gorton (2007, s. 334) kuvaa eron johtuvan siitä, että emootioissa tunnereaktiota tarkastellaan sosiaalisesta ja kulttuurillisesta näkökulmasta. Affektissa näkökulma on taas vahvasti biologinen ja fysiologinen. Emootioiden nähdään tarvitsevan aina kohteen, toisin kuin affektin. Salmelan (2017, s. 34) mukaan affektiteorian ja emootiotutkimuksen suhdetta on pääosin leimannut yhteiselo ilman merkittävää vuorovaikutusta. Osasyynä tähän voi olla se, että affektiteoria on ristiriitainen, koska se koostuu useammasta eri affektikäsitteestä.

Ensimmäinen tulkinta perustuu Silvia Tomkinsin (1911–1991) affektiteoriaan, jossa affektit ymmärretään ihmisen synnynäisten kehollisten viestien perimmäisiksi motiiveiksi (Salmela 2016, s. 34). Tomkinsin (2008) affektiteoriassa näkyy hänen

taustansa sosiologina. Hänen mukaansa ihminen ei ole koko elämänsä aikana vapaa affekteista. Hän on muun muassa tarkastellut affektien ilmentymistä vastasyntyneiden kasvoilta. Hänen perusajatuksensa on, että kiihoke laukaisee meissä affektin, joka näkyy reaktionä. Tomkins (2008, s. 619, 627–627) jaottelee näitä biologisia perusafekteja mietona ja vahvana tunneparina; tuska–ahdistus, viha–raivo, pelko–kauhu, häpeä–nöyryytys, kiinnostus–jännittyneisyys, nauttiminen–ilo ja yllättyminen–pelästyminen. Näiden lisäksi Tomkins jaottelee kaksi yksittäistä affektia: inhon ja halveksunnan.

Toinen näkemys perustuu Gilles Deleuzen (1632–1677) tulkintaan Benedict de Spinozan metafysiikasta. Deleuzen mukaan affekti ei ole henkilökohtainen tunne, vaan se on tuleamista, toimintaa ja muutosta (Taira, 2007, s. 50; Rinne ja muut, 2020, s. 9). Affektisuudessa on hänen teoriassaan kyse ihmisten kyvystä vaikuttua ja vaikuttaa johonkin (Helle, 2013, s. 8; Rinne ja muut, 2020, s. 9). Deleuzen teoriaan nojaten Brian Massumi on tarkentanut affektin tarkoittavan ruumiillisesti koettua intensiteettiä tai voimaa, jonka subjektiivinen, kognitiivinen, sosiaalinen sekä kielellinen ilmaus on tunne eli *emootio* (Rinne ja muut 2020, s. 9). Jaon ei kuitenkaan tarvitse olla näin kahtiajakautunut. Esimerkiksi Margaret Wetherell (2012) ja Sarah Ahmed (2004) eivät erottele affekteja ja emootioita toisistaan. Tutkijoiden näkökulmista löytyy sekä yhteneväisyyttä että eroja. Molemmat tutkijat antavat kuitenkin modernin tavan tutkia affektinteoriaa nykypäivänä.

Wetherell (2012) tarkastelee teoksessaan *Affect and Emotion* kriittisesti nykyisiä affektiteorioita rakentaen samalla omaa näkemystään. Hän pyrkii kehittämään affektiteoriaa hyödyntäen diskurssitutkimusta, kuvaillen affektia pitkäkestoiseksi inhimilliseksi tunteeksi, joka muovautuu historiallisten kokemusten, sosiaalisten suhteiden ja kulttuuristen ilmiöiden kautta. (Wetherell, 2012, s. 4, 12–14.) Wetherell (2012, s. 159) lähestyy affektiteoriaa *affektiivisen käytännön* näkökulmasta, jossa affekti ymmärretään osaksi psykologista toimintaa, erityisesti tilanteissa, joissa keho on voimakkaasti läsnä. Hän korostaa affektien kehollista ja sanallista ilmaisua sekä niiden roolia suhteiden muodostumisessa subjektien ja objektien välillä. Wetherellin

näkökulmaa on myös kritisoitu liian kapea-alaiseksi, sillä hänen näkökulmassaan affektit typistyvät ihmisten toiminnan tarkasteluvälineiksi (Venäläinen, 2017, s. 83). Venäläisen (2017, s. 83) mukaan tämä raja ei vastaa affektitutkimuksen pyrkimyksiä irrottautua ihmiskeskeisyyden tuottamista hierarkkisista eronteista inhimillisen ja ei-inhimillisen välillä. Kolehmainen (2014, s. 185–186) moittii Wetherelin (2012) tapaa ohittaa sosiologian ja sukupuolentutkimuksen alueella tehty uraauurtava affektitutkimus, vaikka hänen mielestään itse teos onkin arvokas lisä affektitutkimuksen kentälle.

Tässä tutkielmassa affektia tarkastellaan erityisesti Sarah Ahmedin näkemyksen kautta. Tutkielmassa käytetään hänen 2004 julkaistun pääteoksensa suomenkielistä käännöstä *Tunteiden kulttuuripolitiikka* (2018). Ahmed (2018, s. 20–22) ei koe tunteita vain yksilön sisäisinä psykologisina tiloina. Hän kehittää affektiteoriaa esittämällä ajatuksen tunteiden kiertokulusta: tunteet liikkuvat ihmisten välillä, vaikuttamalla yhteisöjen ilmapiiriin ja kommunikaation laatuun. Hänen mukaansa tunnetta ei tule nähdä aina samalla tavalla välittyvänä. Me emme kaikki koe samoja tunteita samoissa tilanteissa. Tämä luo ilmapiiriin jännitettä, joka johtuu hänen mukaansa kommunikaation epäonnistumisesta. Koska jaetut tunteet eivät ole Ahmedin (2018, s. 22) mukaan samojen tunteiden tuntemista tai yhteistä tunnetta, hän kokee, ettei itse tunne kierrä vaan sen kohteet (objekti). Affektit voidaan kuvata vuorovaikutuksellisina kohtaamisina sekä toimijoiden välisinä suhteina, jossa tekstit, kuvat ja ajatukset välittyvät ja kehot koskettavat toisia kehoja ja saattavat pakottaa ne liikkeelle (Ahmed, 2018, s. 13–14). Näissä keskusteluissa affekti toimii kuin pääoma, jonka arvo kasvaa, kun se kiertää sosiaalisissa suhteissa ja tilanteissa. Tätä Ahmed kuvaa myös *affektiiviseksi arvoksi*. (Ahmed, 2018, s. 18–19, 20–23.)

Ahmedin (2018, s. 14–18) näkökulma sopii tähän tutkielmaan, sillä se valottaa, kuinka tunteet ja affektit eivät ole erillisiä, vaan ne kietoutuvat yhteen ja vaikuttavat toisiinsa. Ne voidaan nähdä kehollisina tuntemuksina, jotka eivät vain ole meissä vaan ne myös tapahtuvat meille, ja ne saattavat ilmentyä oman historiamme ja vuorovaikutustilanteen seurauksena. Ahmedin (2018, s. 17–18) mukaan meille on muotoutunut kulttuurisen

historian ja narratiivien perusteella erilaisia affekteja joistain asioista ja tilanteista. Esimerkiksi kohdatessamme käärmeen (objekti) tilanne saattaa synnyttää pelon affektin, vaikka tilanteessa ei itsessään ole mitään pelottavaa. Käsityksemme käärmeestä on muotoutunut opittujen käsityksien kautta ja siihen on tarrautunut pelon affekti, vaikka kohtaamista ei olisi vielä edes tapahtunut. Vertaus auttaa myös ymmärtämään objektin merkitystä Ahmedin teoriassa. Tunteet ovat aina suhteellisia: niihin kuuluu reaktioita ja suhteita kohti objektia tai objektista pois päin. (Ahmed, 2018, s. 18.)

#### **4.2.1 Tahmaiset keskustelut osana viestinnän intensiteettiä**

Miksi yhteiskunnallisia muutoksia on niin vaikea saavuttaa? Mikä aiheuttaa sen, etteivät jotkin asiat muutu, vaikka kuinka yritämme. Ahmed (2008, s. 24, 117–118) käsittelee näitä merkittäviä yhteiskunnallisia kysymyksiä *tahmaisuu*den käsitteen avulla. Tahmaisuuudella hän kuvaa sitä, kuinka jotkin kohteet muuttuvat affektiivisesti tahmeiksi kulttuurisissa keskusteluissa, koska niihin liitetään tunteita kuten pelkoa tai häpeää. Koistinen ja muut (2020, s. 3, 5) kuvaavat, kuinka esimerkiksi maahanmuuttajista keskusteltaessa käytetään uhkaavaa retoriikkaa, jolloin heistä voidaan puhua ”maahan vyöryvä

na tulvana”. Tällöin tulviin liittyvät uhkakuvat ja tunteet tarttuvat maahanmuuttajiin ja synnyttää meissä saman pelkoreaktion. Koistinen ja muut (2020) ovatkin omassa tutkimuksessaan huomanneet, että tahmeiden käsitteiden käyttö on toimiva retorinen keino, jonka avulla voidaan välittää arvoja ja asenteita.

Ahmedin (2018, s. 18–19) mukaan kohteen kiertäessä se muuttuu tahmaiseksi toisten kohteiden kanssa käytävän vuorovaikutuksen seurauksena. Mitä tahmaisempi kohteesta tulee, sitä voimakkaammin affekti siihen tarttuu. Tunteet tulevat tuotetuksi juuri tämän liikkuvuuden seurauksena, joka auttaa ymmärtämään tunteiden sosiaalisuutta (Rinne ja muut, 2020, s. 11). Tahmaisuuutta voidaan ajatella myös vertauskuvallisesti tahmeana purkkana, joka leviää käsiin ja saa kaiken muun tarttumaan itseensä. Alun perin tahmaisuuus ei ole purkan ominaisuus, mutta se muuttuu tahmaiseksi kosketuksista. Ahmedin (2018, s. 120) mukaan tahmaisuuus on aina liitoksissa objektin historiaan, sillä

sen pintaa katsoessa näemme missä se on kiertänyt. Koskettaessamme tahmeaksi muuttunutta pintaa tulemme myös itse tahmeiksi, ja meistä siihen merkki. Tahmasta irrottautuessamme sitä jää kiinni myös meihin, jolloin muutamme hetkellisesti tahmeaksi ja alamme ”kerätä” uusia objekteja. Hän kuvaa, että tämä ominaisuus onkin juuri tahmaisuuuden ydin. Tahmaisuus on sitä, mitä objektit tekevät toisille objekteille. Hänen mukaansa siihen kuuluu tunteensiirtoa, vaikka tässä ”tekemisessä” ei ole tekijää tai tekemisen kohdetta.

Sosiaalisen median keskusteluita tarkasteltaessa tahmeiksi muuttuvat ne keskustelut, joissa on enemmän kommentteja (Paasonen, 2014, s. 25; Rantasila, 2018, s. 34). Paasonen (2014, s. 25) ja Rantasilan (2018, s. 34) mukaan tahmaisuus tuottaa ja ylläpitää muiden keskustelijoiden kiinnostusta aiheeseen. Tykkäyksien ja kommenttien myötä sosiaalisen median keskustelu leviää laajemmalle lukijakunnalle, ja siten keskustelusta syntyy nopeasti tahmea, kuten Paasonen (2014, s. 25–26) Facebook-keskustelua käsittelevässä tutkimuksessa todettiin. Paasonen (2014, s. 25) ja Rantasilan (2018, s. 34) mielestä tämänkaltaisen tahmaisuuksen osaltaan tuottaa ja ylläpitää muiden keskustelijoiden kiinnostusta aiheeseen. He kuvaavat tätä ilmiötä keskustelun *affektiiviseksi intensiteetiksi*, jossa tarkastellaan kuinka affekti virtaa, tarrautuu ja asettuu keskusteluissa kiertävien merkityksien ja tulkintojen kanssa.

Sitä miksi jotkin merkit tulevat tahmeammaksi kuin toiset on pohdittu runsaasti. Ahmedin (2018, s.120–121) mukaan merkin toisto erityisesti tietyssä asiayhteydessä tekee merkistä tahmean. Kun merkki muuttuu tahmeaksi, siihen liimautuu muitakin merkkejä ja niiden merkityksiä. Viestinnässä käytettävät mielikuvat kuvaavat hyvin tätä prosessia. Jos esimerkiksi hoitajiin viitataan toistuvasti auttavina käsipareina tai apureina, tulee näistä sanoista osa hoitajuutta (ks. Rantasilta, 2018, s. 34). Rasistiset ilmaukset ovat merkin toistosta hyviä esimerkkejä, sillä niitä on mahdoton olla kuulematta ilman että ne tulkitaan loukkauksena ja leimaavana. (Ahmed 2018, s. 121; Saresma, 2020, s. 204). Sanasta voi tulla loukkaava tai ivallinen sen liittyessä toisiin sanoihin tai pilkan muotoihin. Toisto kasvattaa siis merkin affektiivista arvoa samalla kun siihen liittyvät merkin

käyttöhistoria, merkkien väliset suhteet ja yhteydet. (Ahmedin, 2018, s. 121.) Tahmeutta lisätään usein myös tahallisesti. Paasonen (2014, s. 29–30) mukaan trollausta pidetään usein nettiraivon sekä vihapuheen sukuisena kielteisenä häiriötekijänä, jossa keskustelija pyrkii tietoisesti lisäämään merkkien kiertoa ja näin ollen vahvistamaan keskustelun tahmaisuuutta. Jalosen (2016, s. 192) mukaan kaikki negatiiviset tunteet eivät kuitenkaan tartu ja leviä. Paasonen (2014, s. 30) jatkaakin, että trollaus voidaan nähdä myös keskustelijan pyrkimyksenä provosoida ja häiritä keskustelua, jolloin trolli viihdyttää itseään sekä muita. Trollauksen yhdistäminen negatiivisiin tunteisiin liittyy varmaankin osittain siihen, että ne ovat negatiivisen vinouman vuoksi jo valmiiksi tahmaisempia ja näin ollen houkuttelevampia trollaajalle.

### **4.3 Tunteiden ja retoriikan kiistämätön suhde osana mielipiteen muodostamista**

Analysoitaessa puhetta huomiota kiinnitetään keskustelijoiden käyttämään retoriikkaan (Jokinen, 2016b, 249–250). Perinteisesti retoriikkaa tutkiessa tehdään aikajanallinen rajausta klassiseen retoriikkaan ja uuteen retoriikkaan. Perinteinen klassinen retoriikka perustuu Aristoteleen puhetaidon oppikirjaan, jonka juuret juontavat aikaan ennen ajanlaskun alkua. Aristoteles määrittelee kolme puheiden vaikutuskeinoa: *ethos*, *pathos* ja *logos*. (Kakkuri-Knuutila, 2013 s. 232.) Kakkuri-Knuutila (2013, s. 233–234) kuvaa Aristotelesin näkemyksiä seuraavasti: Ethoksella Aristoteles viittaa keinoihin, joilla puhuja rakentaa itselleen uskottavuutta olemalla luotettava, pätevä ja rehellinen. Pathos pitää sisällään niitä keinoja, joilla on tarkoitus herättää tunteita ja vedota niihin. Tämä liittyy siihen, miten puhuja käyttää tunteisiin vetoavia retoriikan keinoja, kuten kertomuksia ja kuvailuja. Logos viittaa keinoihin, joilla vedotaan järkeen, eli puhuja esittää loogisia perusteluita, faktoja, tilastoja ja vertailuja. Näiden kaikkien kolmen vaikutuskeinon päätehtävänä on pääväitteen tai sanoman uskottavuuden lisääminen. Uusi retorinen suuntaus sai alkunsa 1950-luvulla, jolloin Kenneth Burke, Stephen Toulmin ja Chalm Perelman julkaisivat retoriikkaa käsittelevän pääteoksensa. He kuvaavat, että uudessa retoriikassa on ominaista pohtia yhteiskunnallista valtaa,

ristiriitoja, vieraantumista ja demokratiaa (Sääskilahti, 2007, s. 42). Uudessa retoriikassa tarkastellaan Jokisen (2016a, s. 207–209) mukaan niitä keinoja, joiden avulla väitteestä tehdään uskottava ja sitä, miten siihen sitoudutaan. Uuden ja vanhan suuntauksen erona voisi nähdä sen, että Aristoteles opettaa retoriikan oppikirjassaan oikeaa puhetapaa, kun taas uusi retoriikka antaa työkaluja argumenttien analysoimiseen.

Jokisen (2016a, s. 260) mukaan retoriikka koskettaa kaikkea kielellistä ilmaisua arkipäivän keskusteluista internetin mainontaan. Tämän lisäksi tunteiden ja retoriikan välinen suhde on ilmeinen, ja se tulee esille myös Saresman ja Tulosen (2020) artikkelissa. He tarkastelivat erityisesti populistista retoriikkaa, jossa retoriikankeinoin nationalismia nostetaan affektiivisesti. Freeden (2013, s. 8) tuo esille, että poliittisessa retoriikassa tunnekomponentit ovat usein läsnä. Hänen mukaansa tunteiden ilmaisuun käytetään retorisia keinoja samalla kun monet retoriset keinot perustuvat tunteisiin. Lähdesmäen ja muiden (2020, s. 84) mukaan poliittisessa retoriikassa kielen affektista voimaa ja tahmaisia lauseita on käytetty pitkään edistämään omaa ideologiaa ja lannistamaan muita. Propaganda on tästä hyvä esimerkki. He kuitenkin toteavat, että vaikka affekti ilmenee voimakkaasti poliittisessa retoriikassa, ei tule sivuuttaa myöskään muita yhteyksiä. Heidän mielestään on tärkeää tiedostaa, että jokapäiväisilläkin sanoilla ja käytännöillä on affektiivisia merkityksiä. Jokinen (2016, s. 276–297) kuvaakin kuinka kieli ilmaisee tunteita sekä puhujan ja kuulijan välistä suhdetta. Freeden (2013, s. 7) tuo esille, että tunteet toimivat keskusteluissa ideoiden, käsitteiden ja asenteiden vahvistajina. Tunteisiin vaikuttamisen lisäksi kielellä on useita erilaisia tapoja vakuuttaa, suostutella, puolustaa ja haastaa vastapuolta. Näitä erilaisia kielellisiä ilmaisutapoja kutsutaan retoriseksi keinoiksi, joita keskustelijat käyttävät viesteissään toisille. (Jokinen, 2016b, s. 276–297).

Jokinen (2016b, s. 275) käyttää Jonathan Potterin (1996) tapaa kuvata retorisen argumentaation kahta eri ulottuvuutta hyökkääväksi ja puolustavaksi retoriikaksi. Hyökkäävällä retoriikalla pyritään vahingoittamaan vasta-argumenttia, kun taas puolustavalla retoriikalla vahvistetaan omaa positiota niin ettei sitä päästä

vahingoittamaan. Molemmissa tavoissa käytetään monia erilaisia retorisia keinoja. (Jokinen, 2016b, s. 275.) Argumentaation vakuuttavuutta lisäävät retoriset keinot voidaan Jokisen (2016b, s. 277) määritelmän mukaan jakaa argumenttiin keskittyviin keinoihin sekä väitteen esittäjään liittyviin keinoihin. Argumenttiin keskittyvillä keinoilla pyritään vahvistamaan itse argumenttia, kun taas esittäjään liittyvissä keinoissa yritetään saada luotua esittäjästä mahdollisimman vakuuttava kuva, jotta hänen esittämänsä argumentit olisivat uskottavampia.

Retoriset keinot liittyvät myös affektin käsitteeseen. Lähdesmäki ja muut (2020, s. 93) kuvaavat, että tahmeus tekee argumenteista houkuttelevia ja vakuuttavia, on vaikeaa väittää rationaalisesti niitä vastaan. Tällöin argumentoinnista tulee helpompaa ja tavoitteita on helpompi puolustaa. Ahmedin (2018, s. 181) mukaan keskustelussa jännitystä ja kiistaa ilmentäviä puheenvuoroja voidaan pitää tahmeampana kuin neutraaliuteen tähtäävää argumentointia. Lähdesmäki ja muut (2020, s. 85) kuvaavat, että idealistista, kohottavaa ja rakentavaa retoriikkaa voidaan käyttää myös tunteiden herättämiseen. Havainnollisena esimerkkinä Rantasila (2018, s. 34) kuvaa verkkokeskusteluiden affektiivisuuden esiintymistä henkilöiden käyttämien sanavalintojen kautta. Keskusteluissa tulee tarkkailla millaisilla sanoilla kommentoijat viittaavat kanssaan eri mieltä oleviin tai kommentoivat uutisessa esiintyviä henkilöitä. Nämä sanat voivat kertoa siitä, millaisia mielleyhtymiä ja tunteita kommentoijat haluavat muissa herättää tai hillitä.

## 5 Arvostuksen muodostuminen julkisessa keskustelussa

Sosiaalisen median vaikutusta hoitoalan arvostukseen on tutkittu Chaudhrin ja muiden (2021, 128) mielestä varsin vähän. Tutkimuksia on tehty paljon siitä näkökulmasta, kuinka organisaatiot voivat itse edistää brändikuvaansa sosiaalisessa mediassa ja kuinka hoitohenkilökunnan tulisi käyttää sosiaalista mediaa. Hoitoalan kontekstissa on tehty tutkimuksia myös siitä näkökulmasta, kuinka terveydenhuollon organisaatioiden ja asiakkaiden välistä vuorovaikutusta tulisi edistää sosiaalisessa mediassa (George ja muut, 2013, s. 5; Glerean ja muut, 2017, s. 101; Chaudhri ja muut, 2021, s. 128.) Tämän viimeisen teoriaosuuden tarkoituksena on keskittyä siihen millaisen kontekstin sosiaalinen media luo hoitoalan arvostuksen tarkasteluun.

### 5.1 Sosiaalinen media mielipiteiden taistelutantereena

Sosiaalisesta mediasta on tullut yksi keskeisimmistä mielipidevaikuttamisen alustoista (Saresma, 2020, s. 202; Ikaheimo ja Vahti, 2021, s. 12). Siitä on tullut myös yksi tärkeimmistä uutislähteistämme, erityisesti niiden kanavien osalta, joissa käyttäjät voivat aktiivisesti osallistua keskusteluihin tai jakaa itse tuottamia sisältöjä (Alqashin ja muut, 2023, s. 323). Saresman (2020, s. 202) mukaan sosiaalisen median sananvapauden käänköpuolena on se, ettei kukaan ole enää portinvartijana valvomassa nettikeskusteluita. *Portinvartijuus* kuvaa sitä tapaa, jolla valitaan ja kontrolloidaan millaista informaatiota jaetaan yleisölle eri tiedotuskanavissa (Seuri ja Itäheimo, 2020, s. 10). Jalonen ja Heinonen (2016, s. 178) yhtyvät Saresman näkökulmaan. Heidän mielestään sosiaalisessa mediassa keskustelijoilla faktat ja mielipiteet menevät iloisesti sekaisin. Seurin ja Itäheimon (2020, s. 32) mukaan sosiaalinen media ei kuitenkaan ole tyystin ilman portinvartijaa, vaan siellä on vallalla uudenlainen portinvartijuus, jossa suurimmassa roolissa ovat algoritmit ja tekoäly alustayhtiöiden hallitsemina. Algoritmien ja tekoälyn lisäksi monissa yhteyksissä keskustelupalstoja moderoi jonkinlainen portinvartija hyödyntäen omaa agendaansa (Seuri ja Itäheimo, 2020, s.18).

Oli portinvartijuus sitten tekoälyn tai ihmisen hallinnoimaa, nettikeskusteluissa käydään joka tapauksessa paljon aiheeseen sopimatonta keskustelua (esim. Jalonen ja Heinonen, 2016; Saresma, 2020; Park ja muut, 2021; Alqash ja muut, 2023). Chaudhri ja muut (2021, s. 128) toteavat, että sosiaalisella medialla on aina hyvät ja huonot puolensa. Sosiaalinen media on juorujen, huhujen sekä väärän tiedon levittämisen runsaudensarvi (Jalonen ja Heinonen, 2016; Saresma, 2020; Park ja muut, 2021). Ventola (2014, s. 496) ja Chaudhri ja muut (2021, s. 128) tuovat esille, että sosiaalisessa mediassa levitetään väärää informaatiota hoitoalasta, mikä ei ainoastaan luo riskiä alentaa sen arvostusta, vaan suurena riskinä on myös epäammattimaisen sisällön leviäminen, mikä voi heijastua kielteisesti hoitotyöntekijöihin. Isotalus (2020, s. 182) kuvaa, että sosiaalisen median ja arvostuksen suhde on epäsuora ja välineellinen. Hänen mukaansa sosiaalisen median viesteillä voidaan heijastaa arvostusta tai rakentaa sitä, mutta arvostuksen vaikutus on hauras ja hetkellinen. Isotalus (2020, s. 187) kuten Jalonenkin (2017, s. 93) tuovat esille, että yksikin epäonnistuminen esimerkiksi Twitter-viestinnässä voi aiheuttaa kohun, jota ei pystytä arvostuksen näkökulmasta helposti korjaamaan.

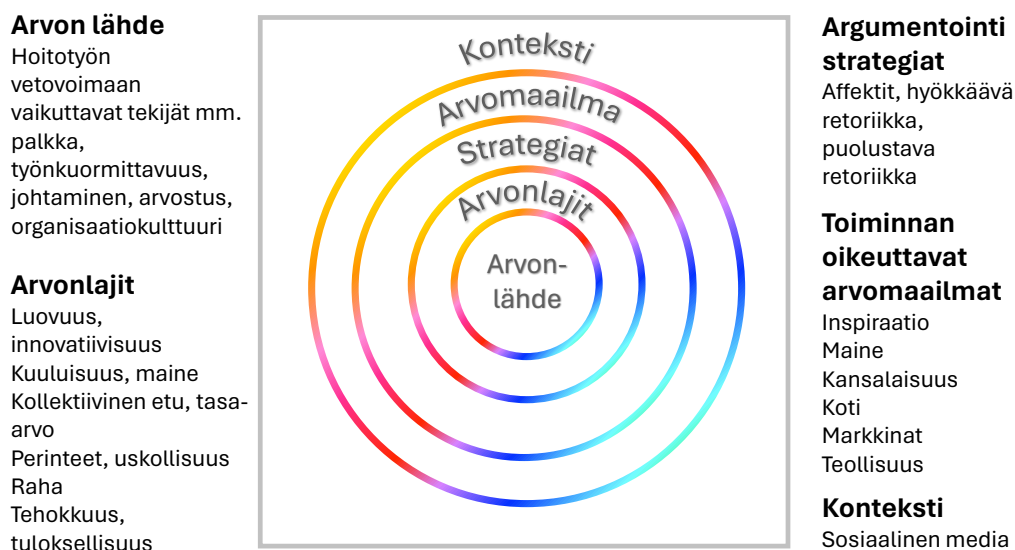
Arvostusta tavoitellessaan ihmiset pyrkivät näyttäytymään hyvässä valossa, eikä virheille anneta mahdollisuutta (ks. Kuusela & Jalonen, 2020, s. 77). Saresma (2020, s. 202) tuo esille, että keskustelufoorumilla tuotetaan aktiivisesti itseä (minätyö) ja tuodaan esille omaa asiantuntijuutta. Mäkelän (2020, s. 41) mukaan somessa kenestä tahansa voi tulla muutamassa tunnissa globaalin mittakaavan pyhimys tai paholainen. Tätä ilmiötä kuvataan *viraali eksemplumiksi*, jossa opettavainen kokemuskertomus leviää sosiaalisessa mediassa räjähdysmäisesti. Sen alkuperä on kyseenalainen tai sitä ei pystytä objektiivisesti vahvistamaan (Mäkelä, 2020, s. 52). Sosiaalisessa mediassa kertomuksilla on tapana levitä hallitsemattomasti ja niiden hallitseminen on usein mahdotonta (Park ja muut, 2021, s. 282; Alqash ja muut, 2023, s. 323–324). Viraalia eksemplumia ja kertomusten hallitsematonta leviämistä voidaan hyvin ymmärtää tahmean affektin avulla, jota käsiteltiin edellisessä luvussa. Hallitsemattomasti leviävä kertomus kasvattaa affektiivista arvoaan tykkäyksien, kommenttien, klikkausten ja algoritmien seurauksena (ks. Ahmed, 2018, s. 118–122; Rantasila, 2018, s. 34).

Sosiaalisen median nähdään lisänneen monesti keskustelujen *polarisaatiota* eli poliittisten mielipiteiden kahtiajakautumista. Arora ja muut (2022, s. 1–2) kuitenkin toteavat, että valtaosa tutkijoista on edelleen epätietoisia sen suhteen pahentaako sosiaalinen media polarisaatiota vai ei. Barberán (2020, s. 46) mukaan polarisaatio voidaan jakaa ideologiseen polarisaatioon, jossa ihmisryhmien poliittiset mielipiteet erkaantuvat toisistaan sekä affektiiviseen polarisaatioon, jossa negatiiviset tunteet vastakkaisia poliittisia ryhmiä kohtaan lisääntyvät. Hyvänä esimerkkinä affektiivisestä polarisaatiosta hän pitää Yhdysvaltain politiikkaa, joka on hyvin kahtiajakautunutta. Toisen puolen edustajat eivät voi sietää toisen puolen edustajia. Aroran ja muiden (2022, s. 4) mukaan affektiivinen polarisaatio edustaa parhaiten näkemystä siitä mitä polarisaatio todellisuudessa on. Tajfelin (1979) sekä Tajfelin ja Turnerin (1982) sosiaalisen identiteetin teoria muodostaa yhden merkittävistä selityksistä polarisaatiolle. Sosiaalinen identiteetti on olennainen osa ihmisen olemusta ja identiteetin kehittymistä. Ihminen tunnistautuu ja kokee kuuluvansa tiettyyn sosiaaliseen ryhmään, mikä vahvistaa itsetuntoa ja lisää yhteisöllisyyttä. Tämän seurauksena korostuu "me" ja "muut" -ajattelu, jossa ajaudutaan vähitellen suosimaan omaa ryhmää (Brown, 2000, s. 747; Fielding ja muut, 2008, s. 24–25.)

Suomessa polarisaation lisääntymisestä ei ole tutkimuksien valossa merkittäviä havaintoja. Kaweckin (2022, s. 478) tutkimuksen mukaan affektiivinen polarisaatio on Suomessa hiukan lisääntynyt vuosien 2003–2019 aikana, vaikka se on silti kansainvälisesti matalalla tasolla. Tästä huolimatta ihmiset saattavat kokea polarisaation lisääntyvän, sillä sosiaalinen media antaa Barberán (2020, s. 39) ja Aroran ja muiden (2022, s. 14) mukaan polarisaatiosta virheellisen vaikutelman, sillä keskusteluihin osallistuu vain kaikkein kärkkäin joukko. Tällöin keskustelut korostavat ideologista kahtiajakoa eli vain ääripäät näyttävät keskustelevan keskenään. Barberán (2020, s. 43) mukaan syy miksi ihmiset eivät voi välttää sosiaalisessa mediassa mielipide-eroja on se, ettei heillä ole mahdollisuutta valita mitä sisältöä he näkevät, koska altistumiset ovat satunnaisia ja esitetään erillään asiayhteydestä. Tähän syytä ovat jo aiemmin mainitut sosiaalisen median algoritmien ohjaamat keskustelut (Barberá, 2020, s. 47).

## 5.2 Hoitoalan arvonluonti sosiaalisen median kontekstissa

Arvostuksen rakentuminen on hyvin paljon kiinni siitä, miten me asiamme ilmaisemme. Arvostus kasvaa tekojemme kautta, mutta ilman viestintää emme saa niille huomiota. (Isotalus, 2020, s. 169.) Arvostuksen luomisessa sosiaalinen media tarjoaa alustan, jossa ihmiset pääsevät jakamaan arvojaan laajemmalle joukolle varsin yksinkertaisesti. Tutkielmassa hoitoalan arvonluonnin muodostumista voidaan tarkastella eräänlaisen ikkunan kautta, jonka raameina toimii sosiaalinen media (kuvio 1).



**Kuvio 1.** Arvostuksen muodostuminen sosiaalisen median kontekstissa

Kuvio 1 on muodostettu mukaillen Jalosen ja muiden (2020) käsityksiä arvon luonnista ja arvojen oikeuttamisesta Boltanski & Thévenot'n (2006) mukaan. Tutkielmassa hoitoalan arvostus ja vetovoima muodostuvat monista tekijöistä, kuten palkasta, työkuormituksesta, johtamisesta, yleisestä arvostuksesta ja organisaatiokulttuurista. Nämä tekijät toimivat arvonlähteinä, jotka ovat keskeisiä ymmärtää, kun pohditaan hoitoalan houkuttelevuutta ja kestävyyttä nykypäivän työmarkkinoilla. Arvonlähteet eivät itsessään toimi arvoina, vaan ne heijastavat erilaisia arvonlajeja, missä yhdistyvät arvoperustat sekä arvottamisen tavat (Kork ja Sorsa, 2020, s. 60). Arvonlajit eivät ole ainoastaan sisäsyntyisiä ominaisuuksia vaan myös sosiaalisen median kautta rakentuvia

ja ylläpidettyjä ilmiöitä. Se, miten arvoista viestitään ja miten muut käyttäjät arvomme tulkitsevat, ilmenee käyttämistämme argumentaatiostrategioista, joissa yhdistyvät affektiiviset ilmaisut sekä hyökkäävä ja puolustava retoriikka. Argumentaatiostrategiat vaikuttavat siihen, miten hoitoalaa puolustetaan tai kritisoidaan julkisissa keskusteluissa. Nämä strategiat heijastavat laajempia yhteiskunnallisia asenteita ja arvomaailmoja, jotka oikeuttavat tai haastavat hoitoalan toimintatapoja. Kansalaisuuden, markkinoiden ja teollisuuden kaltaiset arvomaailmat antavat toiminnalle oikeutusta ja perusteluja. Ne ovat välttämättömiä ymmärtääksemme, miksi tiettyjä arvoja korostetaan ja toisia vähätellään sosiaalisen median keskusteluissa. Arvomaailmat tarjoavat kehyksen, jonka puitteissa yksilöt, ryhmät ja organisaatiot oikeuttavat ja perustelevat omia näkemyksiään ja toimintaansa. Ne muodostavat perustan, jolle arvojen kommunikointi ja yleinen ymmärrys rakentuvat.

Sosiaalinen media ei ainoastaan heijasta olemassa olevia arvoja vaan myös muokkaa ja uudelleen määrittelee niitä. Tämä dynaaminen vuorovaikutus arvonlähteiden, arvonlajien, argumentointistrategioiden ja arvoja oikeuttavien maailmojen välillä luo monimutkaisen kuvan hoitoalan arvonluonnista. Tutkielman kannalta sosiaalisen median rooli tässä prosessissa on keskeinen, sillä se tarjoaa foorumin, jossa nämä elementit voivat olla vuorovaikutuksessa ja kehittyä vapaasti.

## 6 Tutkimuskohteesta analyysiin

Sosiaalisen median käyttö tutkimusaineistona kiinnostaa useita eri tieteenalvoja, sillä se luo rajattoman määrän erilaisia metodologisia ja analyttisiä mahdollisuuksia (Laaksonen, 2021). Tämä sosiaalista mediaa tarkasteleva tutkielma on toteutettu laadullisin menetelmin, ja sen aineiston käsittelyä on ohjannut sisällönanalyysi. Sisällönanalyysiä on käytetty kuten Tuomi ja Sarajärvi kuvaavat (2018, s. 78) väljänä teoreettisena kehyksenä, jota on yhdistetty muihin analyysikokonaisuuksiin. Seuraavissa kappaleissa kuvataan tutkielman aineisto ja sen valitsemiseen johtaneita syitä sekä metodologisia valintoja. Lopuksi kuvataan esimerkein aineiston käsittelyn prosessia.

### 6.1 Aineisto ja sen valintaa ohjaavat näkökulmat

Tutkielman aineisto koostui Ylen verkkosivuilla yle.fi julkaisemista artikkeleista ja niissä käydyistä keskusteluista vuosien 2022–2023 aikana. Artikkelihakua rajattiin koskemaan vain niitä artikkeleita, joihin oli merkitty tunnisteeksi ”hoitoala”. Tarkasteluajankohtana oli julkaistu yhteensä 481 artikkelia, joista valittiin tarkasteltavaksi lopulta 90 artikkelia. Niistä lopulliseen aineistoon valikoitui 1248 kommenttia. Näissä artikkeleissa ja kommentteissa käsiteltiin hoitoalan veto- ja pitovoimaan vaikuttavia tai niihin liittyviä tekijöitä.

Aineiston valinta alkoi tutustumalla internetin eri areenoilla käytävään julkiseen keskusteluun hoitoalasta syksyn 2023 aikana. Pyrkimyksenä oli etsiä aineistoa, joissa keskustelun sävy olisi mahdollisimman neutraali, jottei provosointi ohjaisi keskusteluita liikaa vain yhteen suuntaan. Aineistosta tuli nousta esille myös hoitoalan nykytilanne vetovoimatekijöiden kautta. Tarkastelu kohdistui sosiaaliseen mediaan, internetin keskustelupalstoihin sekä uutisten kommenttipalstoihin. Lopulta Ylen verkkosivut päätyivät aineiston lähteeksi, koska Yle oli kahden viime vuoden aikana tuottanut runsaasti artikkeleita hoitoalasta. Affektiivisuuden näkökulmasta selkeästi provosoivat keskustelut olivat tahmeampia, jolloin ne vetivät keskustelijoita enemmän puoleensa ja

niiden sävy saattoi muuttua (esim. Paasonen 2014; Rantasila, 2018). Pääjulkaisun provokatiivisuutta ja tahmeutta oli havaittavissa erityisesti Facebookissa ja TikTokissa. Näissä palvelimissa keskustelu jäi hyvin pinnalliseksi ja trollaus yleistyi. Erityisesti TikTok olisi ollut keskustelualustana mielenkiintoinen nuorten käyttäjien mielipiteiden vuoksi, mutta keskustelun tasolla ei olisi pystytty vastaamaan tutkielman tutkimuskysymyksiin. Kommentit olivat hyvin pitkälti videoon reagoivia esimerkiksi hymiöiden avulla ilman keskustelua.

Sosiaalisen median keskusteluihin tutustuessa kävi ilmi, että Ylen artikkeleiden uutiskomentoinnille oli tunnusomaista kommenttien asiallisuus ja keskustelevuus, mikä mahdollisti aineiston tarkastelun useammasta eri tulokulmasta. Lisäksi viestiketjut olivat hyvin pitkiä ja monipuolisia, mikä selittyy sillä, että Yle on yksi suomen suosituimmista verkkomedioista (Niemi ja muut, 2021, s. 26). Vaikka Ylen verkkokeskusteluita ei voida perinteisessä mielessä nähdä osana sosiaalista mediaa, ne luovat silti vuorovaikutteisen keskustelualustan, johon on sisällytetty useita erilaisia sosiaalisen median piirteitä, kuten tykkäämisen mahdollisuus (ks. Rantasila, 2018, s. 31; Niemi ja muut, 2021, s. 25–27). Rantasilan (2018, s. 31) mukaan sosiaalisen median suosio on jättänyt verkkokeskustelut varjoonsa tutkimuskohteena, mikä itsessään luo tutkimuksellisen aukon. Hän on itse huomannut, että verkkokeskustelut voivat tarjota yhtäläisen mahdollisuuden tarkastella ihmisten välistä vuorovaikutusta sekä affektiivisia piirteitä. Tutkielmassa Yle tarjosi monipuolisimman ja selkeimmän mahdollisuuden rajata aineistoa vetovoimatekijöiden avulla, mikä oli yksi tutkielman lähtökohdista.

Aineiston laajuus asetti haasteita tutkielman etenemiselle, mutta pyrkimyksenä oli tietoisesti kerätä monipuolinen valikoiman artikkeleita, jotta hoitoalaa käsiteltäisiin mahdollisimman monipuolisesti eri teemojen kautta. Viime vuosina hoitoalalla on tapahtunut merkittäviä uutiskynnyksen ylittäviä tapahtumia, kuten hoitoalan työtaistelut sekä koronapandemia. Siksi artikkeleiden ajanjaksoa ei ole rajattu liian tiukaksi. Tiukempi rajaus olisi voinut keskittää artikkeleiden keskustelua vain yhteen aihealueeseen, mikä olisi voinut tehdä aineistosta puutteellisen ja luoda suppean

näkökannan hoitoalasta ja sen taustalla vallitsevista arvoista. Vaikka aineistoa olisi lyhyemmällä aikarajoituksella laajennettu koskemaan muitakin kuin Ylen artikkeleita, se ei välttämättä olisi tuonut lisää laadullista syvyyttä, sillä samasta aihealueesta kirjoitettiin myös muissa medioissa.

Lisäksi Ylen keskustelut valikoituivat aineistoksi siitä syystä, että keskustelut ovat avoimesti saatavilla, eikä jonkun ryhmän sisällä, joissa mahdollisesti olisi voitu jakaa hyvinkin yksityistä ja arkaluonteista aineistoa. Ylen keskustelijat käyttävät nimimerkkiä, joka liitetään Yle tunnuksen (Yle, n.d.). Muilla käyttäjillä ei ole pääsyä nimimerkin takana olevan henkilön Yle tunnuksen tietoihin, joten nimimerkin takaa kommentoivan henkilöllisyyttä on muiden käyttäjien hankala saada selville ja tunnistautumisen mahdollisuus ja siitä aiheutuvan harmin riski pysyy pienenä (ks. Laaksonen, 2021).

## **6.2 Sisällönanalyysi menetelmänä aineiston jaottelussa**

Sisällönanalyysi on monikäyttöinen analyysimenetelmä, jota käytetään tietojen tiivistämiseen ja yleistämiseen tutkittavasta ilmiöstä (Tuomi ja Sarajärvi, 2018, s. 78, 90). Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 90) kuvaavat, että laadullisen aineiston analysoinnin päämääränä on lisätä ymmärrystä ilmiöstä yhdistämällä hajanainen aineisto yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. Heidän mukaansa analyysi nojautuu loogiseen päättelyyn ja tutkijan henkilökohtaiseen tulkintaan. Tässä tutkielmassa sisällönanalyysiä hyödynnetään ensisijaisesti aineiston järjestämiseen ja tiivistämiseen, eikä se yksinään vastaa tutkimuskysymyksiin eikä täytä kaikkia tutkielman vaatimuksia. Ruusuvuori ja muut (2010, s. 15) ovat kritisoinut laadullista sisällönanalyysiä huomauttaen, että menetelmää voidaan käyttää analyysin pintapuolisuuden peittämiseen. He huomauttavat myös, että aineiston jaottelu kategorioihin voi johtaa subjektiivisiin johtopäätöksiin, sillä tutkija valitsee itse, minkä näytteen perusteella päätelmät tehdään.

Tuomen ja Sarajärven (2018, s. 80) mukaan laadullinen analyysi voidaan jaotella kolmeen analyysitapaan: aineistolähtöinen, teorialähtöinen ja teoriaohjaava. *Induktiivisessa* eli

*aineistolähtöisessä analyysissä* aineistosta pyritään luomaan teoreettinen kokonaisuus. *Deduktiivinen* eli *teorialähtöinen analyysi* kääntää asetelman toisin päin luoden perinteisen analyysimallin, joka nojaa johonkin tiettyyn teoriaan tai malliin. Kolmas analyysitapa on abduktiivinen eli *teoriaohjaava analyysi*, jossa teoria toimii ikään kuin analyysin johtolankana, mutta analyysi ei kuitenkaan pohjautu suoraan teoriaan. Tässä tutkielmassa analyysia ohjasi teoriaohjaavaa sisällönanalyysi.

Tuomen ja Sarajärven (2018, s. 80) mukaan teoriaohjaava sisällönanalyysi etenee aineiston ehdoilla kuten aineistolähtöinenkin analyysi. Erona näillä kahdella on se, että teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä teoreettiset käsitteet tuodaan valmiina, koska ne ovat jo tiedossa. Tässä tutkielmassa hoitotyön vetovoimatekijät toimivat analyysiin johdattelevina ja ohjaavina tekijöinä, eikä niinkään varmaksi päätettynä teoriana kuten teorialähtöisessä sisällönanalyysissä (ks. Tuomi ja Sarajärvi, 2018, s. 98). Hoitotyön vetovoimatekijät ja niiden tunnistaminen aiemmista tutkimuksista ei riitä yksinään luomaan teoreettista pohjaa tutkimuksen tutkimuskysymyksille, vaan ne luovat juuri tarvittavan punaisen langan, jota voidaan käyttää apuna aineiston tiivistämisessä. Vaikka tutkielmassa käytetään vetovoimatekijöitä aineiston johtolankoina, pidetään kuitenkin mahdollisena, että aineistosta voi nousta esille uusia vetovoimatekijöitä lopullisen analyysin yhteydessä.

### **6.3 Kvantifiointi apuna arvojen todentamisessa**

Aineiston sisällönanalyysin tuloksista tarjoutui mahdollisuus tarkastella aineistoa myös kvantitatiivisesta eli määrällisestä näkökulmasta. Kvantitatiivisen tutkimusotteen tarkoitus on tukea ja täydentää tässä tutkielmassa laadullisia pohdintoja. Vaikka kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimusote eroavat merkittävästi toisistaan ei se silti tarkoita, että niiden tarvitsee poissulkea toisiaan (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2013, s. 54). Alasuutarin (1999, s. 32) mukaan laadullinen tutkimus voi sisältää määrällisen tutkimuksen osia, mutta silti merkitystulkintojen tulee olla laadullisen tutkimuksen ydin. Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen (2013, s. 54) kuvaavat osuvasti,

että keskeisintä on tutkittava ilmiö ja se määrittelee millaisin menetelmin tutkija saa parhaiten vastauksia tutkimuskysymyksiinsä. Eskola ja Suoranta (1998, s. 134) puhuvat sisällönanalyysin yhteydessä tilastollisesta sisällön erittelystä. Tuomen ja Sarajärven (2018, s. 85) mukaan sisällön erittelyllä tarkoitetaan aineiston analyysiä, jossa kuvataan kvantitatiivisesti tekstin sisältöä. Heidän mielestään kvantifioinnista ei tulisi puhua osana sisällönanalyysiä, vaan se tulisi nähdä sisällön erittelynä, jota voidaan käyttää sisällönanalyysin apuna.

Tässä tutkielmassa kvantitatiivinen menetelmä auttaa aineiston jäsentelyä ja luo mahdollisuuden näyttää, millainen ymmärrys keskustelijoilla on hoitoalan todellisuudesta. Kvantitatiivinen lähestymistapa on toteutettu kvantifioimalla aineistoa sisällönanalyysin tuloksista. Kvantifioinnin ideana on laskea, kuinka monta kertaa sama asia esiintyy tekstissä (Tuomi ja Sarajärvi, 2018, s. 99). Tutkielmassa eroteltiin tekstistä selkeästi erottuvat hoitoalan vetovoimatekijät, ja laskemalla ne yhteen voitiin muodostaa käsitys siitä, mitkä vetovoimatekijät nousevat keskustelussa etusijalle ja kuinka tahmaisia ne ovat. Vetovoimatekijöiden todentaminen tekstistä on myös mahdollistanut keskustelijoiden taustalla vallitsevien arvojen todentamisen. Laskelmat ovat ensisijaisesti täydentämässä laadullista analyysiä, eikä niistä voi välttämättä tehdä pitkälle meneviä johtopäätöksiä. Ne voivat kuitenkin luoda suuntaa sille, mitkä asiat hoitoalan vetovoimasta puhututtavat sosiaalisessa mediassa ja kuinka tahmeita ne ovat.

#### **6.4 Arvojen ymmärtäminen puhujapositioiden avulla**

Sosiaalisessa mediassa käyttäjien itseilmaisua tutkimalla on mahdollista analysoida niin yksittäisten käyttäjien kuin käyttäjäryhmienkin tarpeita, erityispiirteitä ja motivaatioita. Käyttäjäpersoonien analysointia on tehty jo pitkään, sillä se tarjoaa mahdollisuuden parantaa yritysten mainontaa, palveluita ja brändiä käyttäjälähtöisesti. Oleellista on kuitenkin aina se, kuinka tietoa osataan käyttää oikein omiin tarkoituksiin nähden. (Kokkola ja muut, 2020, s. 260–261.) Tässä tutkielmassa käytetään termiä puhujapositio, kun tarkastellaan keskustelijoiden vaikutteita kommenttien takana. Puhujapositio antaa

mahdollisuuden ymmärtää keskustelijoiden käyttäytymistä ohjaavia arvoja. Puhujapositio liikkuu sekä näiden perinteisten käyttäjäpersoonien että diskurssitutkimuksen välimaastossa. (Kokkola ja muut, 2020, s. 262.)

Puhujapositio on puhetapa, jossa puhuja perustelee omia toimintojaan ja samalla rakentaa kuvaa itsestään (Kokkola ja muut, 2020, s. 263; Böök & Terävä, 2022, s. 17). Kokkolan ja muiden (2020, s. 262) mukaan puhujaposition käsite on hyvin lähellä diskurssin käsitettä. Puhujaposition korostuu tulkinta tekstin intentiosta (Kokkola ja muut, 2020, s. 263), kun taas diskurssianalyysin lähtökohtana on pyrkimys selvittää sosiaalisen todellisuuden rakentuminen kielenkäytössä, eli miten kieli ja käsitteet muodostavat merkityksiä (Jokinen, 2016b, s. 273; Ainiala ja muut, 2020, s. 3; Kokkola ja muut, 2020, s. 263). Puhujaposition tarkoituksena on tarkastella tekstiä tekstin tasolta (Kokkola ja muut, 2020, s. 263) vaikka samalla se heijastelee yksilön identiteettiä (Jalonen ja Kokkola, 2020, s. 310). Keskusteluissa puhujapositio on niin ikään rooli, jonka keskustelija ottaa puheenvuoroissaan. Harrén ja muiden (2009, s. 8–10) mukaan puhuja voi käyttää puheenvuoroissaan useita eri positioita. Samaan lopputulokseen ovat tulleet omissa tutkimuksissaan Böök ja Terävä (2022, s. 17) sekä Jalonen ja Kokkola (2020, s. 310). Tämän tutkielman tarkoituksena on saada puhujapositioilla parhaiten vastauksia siihen, miten ja miksi hoitoalasta puhutaan niin kuin puhutaan, ja miten tätä puhetta voidaan hyödyntää pohtiessa hoitoalan arvostuksen kehitystä. Kokkola ja muiden (2020, s. 282–283) mukaan puhujaposition tunnistaminen auttaa erittelemään, millaiset eri arvomaailmat vaikuttavat keskusteluun.

#### **6.4.1 Puhujaposition viestintää ohjaavat argumentaatiostrategiat**

Jokaisessa puhujaposition keskustelijat käyttävät ilmaisussaan erilaisia argumentaatiostrategioita. Näiden strategioiden ymmärtäminen auttaa hahmottamaan puhujaposition käyttäytymistä ja hänen tapojaan viestiä keskusteluissa. (ks. Kokkola ja muut, 2020, s. 262–263.) Tässä yhteydessä näillä argumentaatiostrategioilla kuvataan kaikkia niitä keinoja, joita keskustelija käyttää tuodessaan itseään esille, olivatpa nämä

tiedostettuja tai tiedostamattomia tunteiden ilmaisuja tai tarkkaan harkittuja sanavalintoja. Tutkielmassa käytetään hyödyksi retorista analyysitapaa, joka on diskurssianalyttisen tutkimuksen toinen analyttinen painopiste (Jokinen, 2016b, s. 273). Jokisen (2016b, s. 273, 297) mukaan retoriset keinot saavat merkityksensä vasta osana laajempaa tutkimustehtävää. Pälli (2003, s. 27) huomauttaa, että diskurssianalyysi antaa tutkijoille suunnan, muttei konkreettisia työkaluja tämän suunnan saavuttamiseen. Hän näkee keskustelun eri suuntausten välillä välttämättömyytenä kyseisen puutteen vuoksi. Puutetta on pyritty tässä tutkielmassa paikkaamaan yhdistämällä retorinen diskurssianalyysi sisällönanalyysiin. Ottaen huomioon laajan aineiston tuomat haasteet, puhujapositioiden muodostaminen ilman sisällönanalyysin tuomaa jäsentelyä olisi ollut haastavaa.

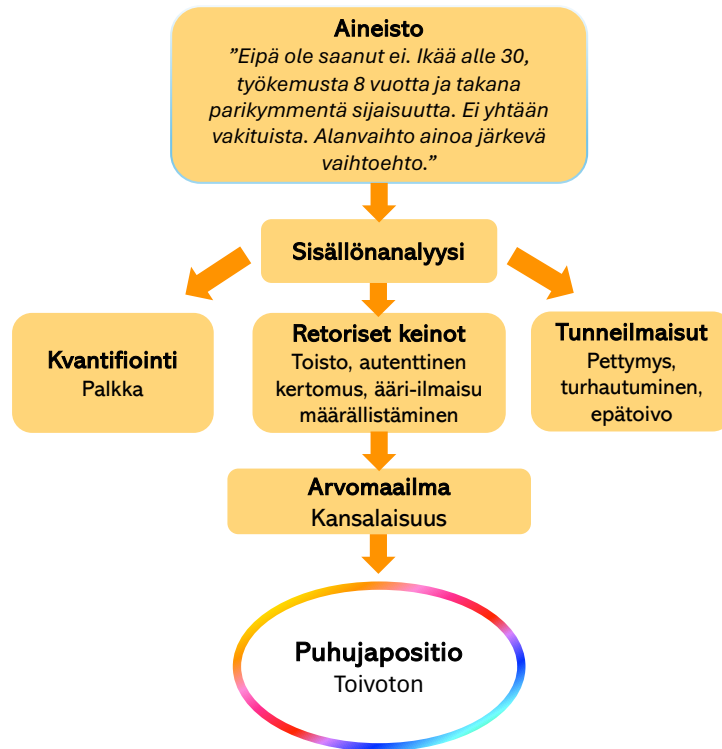
Tuomen ja Sarajärven (2018, s. 87) mukaan sisällönanalyysillä ja diskurssianalyysillä on tiettyjä samankaltaisuuksia, kuten niiden tapa tarkastella inhimillisiä merkityksiä. Erona näillä kahdella analyysimenetelmällä on aineiston tarkastelunäkökulma. Sisällönanalyysissä etsitään tekstistä merkityksiä, kun taas diskurssianalyysissä analysoidaan, miten näitä merkityksiä tekstissä tuotetaan. Näiden asioiden vuoksi näitä kahta analyysitapaa on hankala sovittaa yhteen, mutta sen sijaan molempien sisällä tutkimuksellisia ideoita voidaan lainailla ja soveltaa joustavasti. Samankaltaista menetelmää ovat käyttäneet Jalonen ja Kokkola (2020) tutkiessaan koronapandemian puhujapositioita sosiaalisen median keskusteluissa. He muodostivat puhujapositioita tutkimalla keskustelijoiden käyttämää retoriikkaa sisällönanalyysin lisäksi. Kokkola ja muut (2020) taas muodostivat puhujapositioita diskurssianalyysin sekä retoristen keinojen avulla.

Jokista (2016b s. 273–274) mukailleen tutkielmassa retorinen analyysi ei ole tavoite itsessään, vaan se on väline ymmärtää keskustelijoiden arvojen puolustamista ja toiminnan oikeuttamista. Analyysin kohteena ovat siis ne retoriset keinot, joita keskustelijat käyttävät arvojensa ilmaisemiseen ja toimintansa perustelemiseen. Jokisen (2016b) lähestymistapaa hyödyntämällä tutkielmasta voidaan tunnistaa, millaisia

vaikutuksia retorisisilla keinoilla on viestinnässä ja miten ne vaikuttavat keskustelun affektiivisuuteen ja retoriisiin tarkoitukseen. Tutkielmassa tarkastellaan affektien ja retoriikan välistä suhdetta siitä näkökulmasta mitä tunteet tai affektit tekevät sekä miten niitä on käytetty jonkin asian puolesta tai jotakin vastaan (ks. Kivimäki ja muut, 2010, s. 3). Retorisia keinoja tarkastellaan tutkielmassa tilannesidonnaisesti, koska erilaiset keinot eivät toimi kaikissa käyttöyhteyksissä samalla tavoin (Jokinen 2016b, s. 273–274).

Käytännön tasolla retorisisessa analyysissä perehdytään kielellisten prosessien kautta luotuihin merkityksiin, joissa ihmisten välisessä kanssakäymisessä vakuutellaan, suostutellaan, puolustellaan ja haastetaan. Näitä erilaisia retorisia keinoja, joita keskustelijat käyttävät viesteissään voidaan tarkastella kolmesta näkökulmasta. (Jokinen, 2016b, s. 280–297.) Jokinen (2016b, s. 280) jaottelee retoriset keinot kolmeen ryhmään: väitteen esittäjään liittyvät retoriset keinot, argumenttiin liittyvät retoriset keinot sekä muihin retoriisiin keinoihin. Hänen määrittelemiään retorisia keinoja on käytetty apuna viestien luokittelussa. Retoriikka ja käyttäjien tunneilmaisut toimivat tutkielmassa rinnakkain ja toisiaan tukien, jolloin retoriset keinot auttavat tunnistamaan viestien affektiivista intensiteettiä ja tahmaisia piirteitä. Tätä analyysiä ja Jokisen (2016b, s. 277–296) määrittelemiä retorisia keinoja on havainnollistettu konkreettisten esimerkkien avulla tutkielman liitteissä 1–3.

Yhdistämällä tekstistä arvonlähteet eli vetovoimatekijät, retoriset keinot sekä tunneilmaisut on mahdollista tunnistaa käyttäjän arvot ja niitä oikeuttavat arvomaailmat, ja näin luodaan näitä ilmentävä puhujaposition. Puhujaposition muodostumista on tarkemmin kuvattu kuviossa 2. Kuvion tarkoituksena on konkreettisen esimerkin avulla havainnollistaa analyysiprosessia.



**Kuvio 2.** Puhujaposition muodostuminen analyysin tuloksena

## 6.5 Tunteet ohjaamassa aineiston tulkintaa

Tutkielman johtopäätöksissä on käytetty Circumplex-tunnekarttaa kuvaamaan puhujaposition suhdetta hoitoalan arvostukseen. Tunnekartan on luonut James Russell (1980) tarkoituksenaan tarjota selkeämpi tapa ymmärtää ja järjestää ihmisten kokemia tunteita. Alun perin hän loi mallin psykologian alalle, mutta sitä on sovellettu myös muille aloille. (Posner ja muut, 2005, s. 2; Jalonen, 2017, s. 38.) Tutkimuksessaan Russell pyysi ihmisiä sijoittamaan 28 tunnesanaa eri kategorioihin, ja sen jälkeen ne tuli asettaa vastakkain (Jalonen, 2016, s, 36). Lopulta tästä muodostui tunnekartta, kehän muotoinen malli, jossa tunnetilat järjestellään kahden pääulottuvuuden mukaan. Pystyakselilla kuvataan kiihdyttävyyttä (arousal) ja vaaka-akselilla miellyttävyyttä (valence). Jokainen tunne voidaan ymmärtää näiden kahden tunteen yhdistelmänä tai sekä tunteen miellyttävyyden että kiihdyttävyyden vaihtelevina asteina. (Posner ja muut, 2005, s. 2.)

Tutkielmassa tunnekarttaa käytetään tulkitsemaan sitä, miten sosiaalinen media muokkaa käsityksiä hoitoalasta. Erityisesti keskitytään siihen, miten sosiaalinen media voi sekä vahvistaa että vääristää näitä käsityksiä. Tutkielmassa käytetään Jalosen (2016, s. 36) esimerkin mukaista tapaa kuvata tunnekartan avulla keskustelijoiden tunteen ja sen reaktion aiheuttaman toiminnan suhdetta. Hänen mukaansa kaksi negatiivisesti suhtautuvaa ihmistä voivat käyttäytyä samassa tilanteessa täysin päinvastoin. Esimerkiksi sosiaalisessa mediassa riitaa haastava ihminen antaa mielipahansa kuulua, kun taas kyllästynyt ihminen tyytyy valittamaan hiljaisesti. Tutkielmassa tunnekartta auttaa siis ymmärtämään eri positoiden käyttäytymistä keskustelussa.

## 6.6 Aineiston käsittely

Tutkielman aineiston käsittely aloitettiin poistamalla Ylen 481 artikkelista ne, joihin ei ollut avattu kommentointimahdollisuutta. Lisäksi jäivät pois ne artikkelit, joissa tunnustetta "hoitoala" oli käytetty, mutta itse artikkeli ei käsitellyt hoitoalaa. Lopullinen tarkasteltavien artikkeleiden kokonaismäärä oli 90 artikkelia. 90 artikkelissa oli yhteensä 10 226 kommenttia. Aineiston rajaamiselle oli tarvetta.

Sisällönanalyysi koostuu kolmesta vaiheesta: aineiston redusoinnista eli pelkistämisestä, aineiston klusteroinnista eli ryhmittelystä ja abstrahoinnista eli teoreettisten käsitteiden luomisesta. Ennen analyysin aloittamista määriteltiin analyysiyksikkö, joka tässä tapauksessa koostui hoitoalan vetovoimatekijöistä, arvostusta heijastavasta puhetavasta sekä tunteiden ilmaisusta (ks. Tuomi ja Sarajärvi, 2018, s. 90). Aineiston käsittely aloitettiin tutustumalla siihen sisällönanalyysin menetelmin, lukemalla ja sisältöön perehtymällä. Aineiston perkaamisen jälkeen jäi 1248 kommenttia. Näissä 1248 kommentissa ei kaikissa tullut esille hoitoalan vetovoimatekijöitä, mutta ne vastasivat muuten aineiston tarpeita heijastaen esimerkiksi arvostusta ja tunteita hoitoalaa kohtaan. On todennäköistä, ettei lopullisessa käsiteltävässä aineistossa ole kaikkia näihin kriteereihin sopivia kommentteja. Aineistosta on nähtävissä sen kylläntyminen eli aineisto alkoi niin sanotusti toistaa itseään (Eskola & Suoranta, 2003, s. 62), joten ei

pitäisi olla ongelmallista, ettei aineistoksi valikoitunut kaikkia kriteereihin sopivia kommentteja.

Jäljelle jääneistä kommentteista on laadittu Microsoft Excel-laskentataulukko mukaillen sisällön analyysiä. Taulukkoon tuli näkyville artikkelin ID-tunnus, kommentoijan nimimerkki, kommentti ja kommentin saamat tykkäykset. Tämän lisäksi taulukkoon lisättiin sarakkeet vetovoimatekijöille ja keskustelun sävyille (negatiivinen, neutraali ja positiivinen). Lopullisen analyysin jälkeen taulukkoon lisättiin sarake myös puhujapositioneille. Taulukon tarkoituksena oli helpottaa aineiston jaottelua omiin ryhmiinsä ja mahdollistaa tarkempi analyysi. Excel-taulukosta on havainnollistava esimerkki liitteessä 4.

Toinen vaihe keskittyi vetovoimatekijöiden tarkasteluun. Vetovoimatekijät nousivat esille 818 kommentissa. Analyysissä otettiin huomioon myös uudet vetovoimatekijät, jotka eivät olleet esillä teoriaosuudessa, mutta jotka tunnistettiin silti hoitoalan vetovoimaan vaikuttavaksi tekijöiksi. Vetovoimatekijät listattiin ja kvantifioitiin. Kolmas vaihe keskittyi kommenttien retoriikan ja tunnetilan analysoimiseen. Kommentit lajiteltiin omiin taulukoihinsa sävyjen perusteella: neutraaleihin (388 kpl), positiivisiin (463 kpl) ja negatiivisiin (397 kpl). Sävyt kuvasivat position suhtautumista hoitoalaan. Tätä jakoa on esitelty taulukossa 1. Samanlaista jakoa käyttivät Kokkola ja muut (2020) muodostaessaan puhujapositioneita tutkimuksessaan.

**Taulukko 1.** Kommenttien jaottelu tunnesävyjen mukaan

Kommentti	Sävy
Hei. "Kiire leimaa edelleen työtä". Hoitoala sai juuri huomattavasti korkeammat palkankorotukset kuin tavalliset. Perusteina työn määrä, kiire ja arvostus. Pitäisi olla tyytyväinen, mutta ei! "Kun mikään ei riitä"	Negatiivinen
Hoivakodeissa on edessä mielenkiintoiset ajat niin hoitajilla kuin hoidettavillakin. Käytännössä hommat tehdään jatkossa "vähän sinne päin". Toivottavasti tästä löytyy lääke alan veto- ja pitovoimaan.	Neutraali
Kunnon palkka tärkeästä työstä.	Positiivinen

Saman tunnesävyn omaavat kommentit pelkistettiin niin, että niistä poistui ylimääräinen puhe, mutta niistä välittyivät keskustelijan käyttämä retoriikka ja tunneilmaisut. Tunneilmaisujen kohdalla tarkastelun kohteena eivät ole keskustelijoiden tunteet vaan tunneilmaisut kommentissa kuten Puustisen (2010, s. 43) kirjoittamassa artikkelissa, jossa tarkasteltiin haastateltavien tunteita koulusurmaajan kuvan yhteydessä. Kommenteista poimittiin tunnesanoja, adjektiiveja, metaforia ja metonymioita (ks. Ahmed 2018, s. 25; Rantasilta, 2018, s. 35). Samalla kommenteista tarkasteltiin, millaisia retorisia keinoja kommentoija oli käyttänyt. Tätä analyysiä on havainnollistettu tarkemmin taulukossa 2. Näiden toimenpiteiden jälkeen muodostui alaluokkia, joiden tarkoituksena oli löytää ja muodostaa hoitoalaan eri lailla suhtautuvia puhujapositioneja.

**Taulukko 2.** Keskustelijoiden käyttämät retoriset keinot ja tunneilmaisut

Kommentti	Pelkistetty ilmaisu	Tunneilmaisut	Retoriset keinot
Terveystenhoito on <b>pelastettava</b> hoitajien käsistä! Hoitajat <b>ovat jyränneet</b> terveydenhoitoalan hierarkian ja <b>ovat kukkoina</b> tunkiolla. Tulisi palata siihen aikaan, kun lääkäri määräsi ja <b>hoitajat totteli</b> . Nythän tilanne on aivan pääläällä, hoitajat määrää yli lääkärin.	Terveystenhoito on pelastettava hoitajilta Hoitajat ovat kukkoina tunkiolla Hoitajan tulee totella	Turhautuminen, ärsyyntyminen	Hyökkäävät keinot. Ääri-ilmaukset, liioittelu, ironia, kontrasti, vertauskuvat
Kun hoitajat nyt ovat saaneet lisää liksaa niin se <b>töykeä ja tyyli</b> terveyskeskuksen hoitajakin on varmaan muuttunut ystävälliseksi ja huomaavaiseksi?	Hoitajat ovat töykeitä ja tyyliä	Pettynyt, vihainen	Ironia, satiiri
Alalta on poistunut <b>valtava määrä</b> sille koulutettuja, <b>mikä on käsittämätöntä tuhlaamista</b> . Mitäpä jos laitettaisiin <b>palkkaus ja työolosuhteet kuntoon</b> ja jätettäisiin silmäkääntötempot ja sirkusvotit sikseen. Jospa saataisiinkin paluumuutto käyntiin.	Työolot ja palkka kuntoon, jottei enempää hoitajia poistu alalta, mikä on resurssien tuhlaamista	Turhautunut	Metaforat, ääri-ilmaukset, kertomukset
Hoitoalalla kohdataan myös paljon väkivaltaa. Se, että pitää kamerat pois hoitajan työstä, on turvallisuus kysymys. Me hoitajat <b>olemme ylpeitä työstämme</b> . Ja siitä, että meidän asioita johtaa Tehy ja Super. Ihme toimittaja, kun vääristelee asioita.	Hoitajat ovat ylpeitä työstään. Miksi asioita vääristellään	Ärsyyntyminen, turhautuminen, loukkaantunut, ylpeys	Puhujakategoriolla oikeuttaminen, tosiasiapuhe

Analyysin viimeisessä vaiheessa ryhmittelyjen tuloksesta syntyneet puhujapositiot tuotiin osaksi Excel-taulukkoa. Tällöin oli ensimmäistä kertaa mahdollista havainnoida puhujaposition taustalla vallitsevia arvoja ja niitä oikeuttavia arvomaailmoja ja tehdä niistä tulkintoja. Tätä tulkintaa havainnollistetaan seuraavassa luvussa, jossa tarkastellaan tutkielman tuloksia.

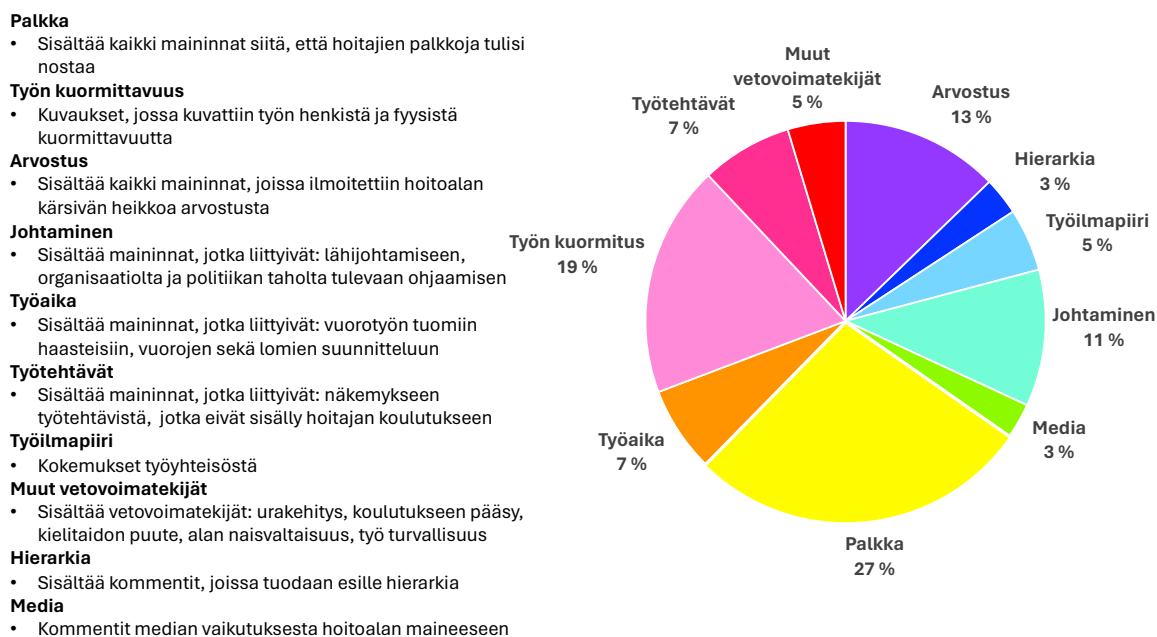
## 7 Aineiston analyysi

Tutkielman analyysiluvussa esitellään seitsemän puhujapositionia, jotka ovat muodostuneet luvussa 6.4 kuvatus kuvion 2 mukaisesti. Analyysissa luodaan aluksi yleiskuva siitä, mitkä vetovoimatekijät nousivat esille aineistosta, jotta saadaan käsitys, siitä miten keskustelijat tunnustivat hoitoalan ongelmia. Seuraavaksi esitellään puhujapositionien muodostumista ja niiden keskeisiä piirteitä tutkien autenttisia esimerkkejä keskusteluista. Viimeiseksi tehdään puhujapositionista yhteenveto, jossa vertaillaan positionien eroavaisuuksia ja samankaltaisuuksia.

### 7.1 Puhujapositionit Ylen verkkokeskustelussa

Hoitoalan vetovoimatekijöiden esiintyminen puhujapositionissa kuvasti sitä, kuinka hyvin keskustelijat olivat perillä hoitoalan nykytilanteesta samaan aikaan kun se heijasti heidän arvojaan. Hoitotyön vetovoimatekijöistä keskusteltiin lähes poikkeuksetta hoitotyön vetovoimaa heikentävinä tekijöitä. Kaikki puhujapositionit tunnustivat ainakin jossakin määrin vetovoimatekijöitä, mutta heidän tapansa kokea ne arvon lähteinä poikkesivat toisistaan. Tämä riippui puhujaposition suhtautumisesta hoitoalaan ja sen taustalla vaikuttavasta arvomaailmasta.

Vetovoimatekijöitä ilmeni kaikkiaan 818 kommentissa. Näistä kommentteista tunnustettiin vetovoimatekijöitä kaikkiaan 1223 kappaletta. Osassa kommentteista tuotiin esille useita hoitotyön vetovoimaan vaikuttavia tekijöitä. Vetovoimatekijöillä viitataan tässä yhteydessä tutkielman luvussa kaksi käsiteltyihin hoitotyön vetovoimatekijöihin. Hoitotyön vetovoimatekijöistä keskusteltiin lähes poikkeuksetta *hoitotyön vetovoimaa heikentävinä* tekijöitä. Keskusteluista nousi esille kaikkiaan 14 erilaista hoitotyön vetovoimaa kuvaavaa tekijää. Vetovoimatekijät on esitelty kuviossa 3. Kuviossa muut vetovoimatekijät koostuivat viidestä vetovoimatekijästä, joita ilmeni aineistossa vain alle 20 kertaa.



**Kuvio 3.** Vetovoimatekijöiden esiintyminen aineistossa kvantifioinnin tuloksena

Aineiston perusteella muodostui seitsemän erilaista puhujapostiota: *puolustaja*, *kannustaja*, *ratkaisija*, *toivoton*, *epäilijä*, *syylittäjä* sekä *kyllästynyt*. Seuraavissa alaluvuissa tutustutaan tarkemmin puhujaposiitioihin sekä niiden ominaispiirteisiin.

### 7.1.1 Puhujaposiitio: Puolustaja

Puolustaja ottaa tehtäväkseen puolustaa hoitoalaa ja osoittaa miksi hoitoalaa tulee arvostaa. Puolustajiin lukeutui keskusteluiden suurin osanottajamäärä, ja he tuottivat määrällisesti eniten vetovoimatekijöitä. Puolustajat pitivät hoitoalan suurimpina ongelmina työn kuormittavuutta suhteessa palkkaukseen, mikä heijastaa alan arvostuksen puutetta (ks. Helander ja muut, 2019, s. 184; Coco & Roos, 2020, s. 20; Ring ja Kaarakainen, 2023, s. 17). Puolustajista välittyi vaikutelma, että he tuntevat hoitoalan ongelmat hyvin. Nimimerkeistä ja argumenteista oli pääteltävissä, että keskusteluun osallistui useita työstään ylpeitä ja tyytyväisiä hoitajia, joista moni näytti ongelmista huolimatta pitävän työstään. Asemansa korostamisella he pyrkivät lisäämään viestin uskottavuutta ja luotettavuutta henkilökohtaisella otteella eli autenttisuudella (ks.

Isotalus, 2020, s. 179). Esimerkki (1) toimii hyvänä yleistävänä mallina puolustajien puheenvuoroista.

- (1) Kyllä on paljon positiivistakin työssä ja näitä on Rytönen ym. johtajat kyllä myös paljon tuoneet esille eri tilanteissa. Niistä vaan ei tehdä niin dramaattista uutisointia kun kritiikistä. [...] Perinteisestihän hoitajia on pelolla vaiennettu ettei työpaikan ongelmista puhuttaisi. [...] Työhönsä täysin tyytyväisiäkin hoitajia löytyy, mutta jos kyselytutkimuksen perusteella yli 90% suht nuorista alan ammattilaisista harkitsee alanvaihtoa, niin kyllähän se kertoo ihan kroonisesta ongelmasta työoloissa eikä yksilöiden haasteista. [...] Rivityöntekijänä se vaan yleensä jää ns tuuleen huuteluksi ja mikään ei muutu eikä mikään vaikuta mihinkään. Ainoa mitä voi lopulta tehdä itsensä pelastamiseksi on alalta poistuminen.

Valtaosa puolustajista oikeutti toimintaansa kansalaisuuden maailmasta. Keskusteluissa puolustajat järjestäytyivät hoitoalan työolojen ja oikeuksien puolustajiksi tehden siten yhteiset ongelmat näkyviksi. (ks. Kork ja Sorsa, 2020, s. 64). Tämä käy ilmi esimerkissä (2), jossa kommentoija ottaa selkeästi kantaa hoitajien ja lääkäreiden väliseen suhteeseen. Keskustelussa vastapuolen näkökulman mukaan hoitajat eivät kykene itsenäiseen työhön ja ovat lääkäreiden apulaisia (ks. Ten Hoeve ja muut, 2013, s. 296; Rodríguez-Pérez ja muut, 2022, s. 15–16).

- (2) Lääkärit eivät osaa hoitajien töitä, eikä hoitajat lääkäreiden!!! Kyseessä on kaksi eri ammattia, joiden työnkuva ja tehtävät poikkeavat täysin toisistaan! [...] Lääkäri ei tarkoita samaa kuin kaiken taitava, tunteva ja tietävä terveydenhuollon moniosaaja! Tämänkin jutun lääkäri ei muuta kuin hoitajakouluun, jos mielihii tehdä hoitajien töitä! [...]

Puolustajat reagoivat herkästi muiden kommentteihin. Tämä reagointi tapahtui ajoittain hyvin tunnepitoisesti, jolloin ääri-ilmaisujen ja kiihtymystä osoittavien kirjoittamisasujen ja välimerkkien käyttäminen korostui. Puolustajien kirjoitustyyli saattoi osoittaa erilaisia tunteita kuten loukkaantumista ja ärtymystä. Tämä voi olla tarkoituksellinen retorinen ratkaisu tai sitten ei. Osa puolustajista tuntui tavoittelevan arvostusta ja samalla heillä oli tarve osoittaa vastapuolta kohtaan paheksuntaa, johon muutkin voisivat samaistua.

Tämän kaltainen retoriikka näyttäytyy selkeästi esimerkissä (3), jossa reagoidaan vastapuolen käyttämään kategorisoivaan mielikuvaan hoitajista.

- (3) Auttaisiko enemmän, että hoitajista vaikka kirjoitettaisiin kunnioittavampaan sävyyn kuin "auttava käsipari" - koulutus sairaanhoitajalle toisen asteen jälkeen 3,5v. ammattikorkeakoulussa ja siitä saa palkaksi tittelin "auttava käsipari". En kyllä yhtään ihmettele, jos umpisurkea palkkaus, kohtuuttomat työolot ja näinkin ylentävä titteli kuin "auttava käsipari" ei oikein houkuttele alalle. [...]

Puolustajat pyrkivät tekemään hoitoalasta arvostuksen kohteen tuomalla esiin mielestään faktoja hoitoalan haasteista ja työoloista. Vakuudeksi puolustajat kuvasivat yksityiskohtaisesti oman työpäivänsä ja palkkakuittinsa sisällön. Puolustajat saattoivat liioitella kertomuksissaan, mutta heidän tarkoituksenaan oli herättää tunteita ja saada muut ymmärtämään hoitajien kohtaamat haasteet. Ajoittain tämä liioittelu saattoi antaa puolustajista sen kuvan, etteivät he arvostaneet potilaitaan vaan potilaat ja heidän sairautensa koettiin taakkana kuten esimerkissä (4) käy ilmi (ks. Hao ja Gao, 2017, s. 2).

- (4) Väkivalta omalla sairaanhoitajaurani kohdalla tarkoitti sitä, että potilaat purivat, sylkivät, potkivat, löivät pöydällä olleella instrumentilla, tippatelineellä. lisäksi sairastivat tauteja, kuten HIV, tuberkuloosia, bakteeriresistenttejä tauteja. ja nyt uutena koronainfektioita.

Puolustajat perustelivat hoitoalan palkkakeskusteluja vetoamalla suomalaisen hoitotyön korkeaan osaamiseen, vertaamalla sitä muihin aloihin ja kansainväliseen sairaanhoitajan työnkuvaan sekä mainitsemalla lääkäreiltä hoitajille siirtyneitä työtehtäviä. Kielitaidon tärkeys hoitotyössä sai paljon huomiota. Puolustajat kokivat, että kielitaidottomilla hoitajilla ammattilaisten korvaaminen osoitti yhteiskunnalta alan arvostuksen puutetta sekä heikensi hoitajien oikeuksia puolustaa palkkavaatimuksiaan. Vastapuolen edustajat kokivat myös, että ulkomaalaiset hoitajat eivät ole niin vaativia kuin suomalaiset hoitajat, johon esimerkissä (5) puolustaja otti terävästi kantaa.

- (5) [...] Juuri oli Hesarissakin juttu ulkomaalaistaustaisesta työntekijästä joka uupui HUS:ssa. Mikä ihme ajatusvääristymä että pidetään työolot huonoina ja revitään sitten ulkomaalaisten selkänahasta se työ. Miten moraalitonta.

Puolustajat oikeuttivat palkkavaatimuksiaan teollisuuden sekä markkinoiden maailman yhdistämisellä. Puolustajat toki myönsivät, että hoitajilla on tavoitteena saada parempaa palkkaa ja siten taloudellista hyötyä. Puolustajat kuitenkin oikeuttivat palkankorotuksen teollisuuden maailman lähtökohdista eli ammattitaidolla, työtehokkuudella ja kohtaamallaan työn haasteilla. Puolustajat käyttävät retorisia kysymyksiä korostaakseen näiden tekijöiden merkitystä, kuten esimerkki (6) havainnollistaa.

- (6) Auttaisiko raha? Se, että yksinkertaisesti alettaisiin maksaa työstä se mitä se edellyttää. Miten voi olla näin vaikea asia ymmärtää päättäjätasolla. Eihän kukaan täyspäinen ja opintoihinsa satsannut tee kolmea vuoroa bruttona 2500€ /kk + rupulisät. Ottakaa huomioon, että vastuut ovat hieman eri kuin kaupan kassalla.

Osassa keskustelijoiden kommentteista oli nähtävissä maineen maailma. Tämä esiintyi erityisesti niissä kommentteissa, joissa oikeutettiin hoitoalan saamaa julkisuutta, kuten esimerkissä (7). Maineen maailmassa arvokkaana nähdään huomion herättäminen ja sen aiheuttama ”pöhinä” (ks. Kors ja Sorsa, 2020, s. 63). Arvokkaita henkilöitä kommentoijien mielestä olivat ammattiliittojen puheenjohtajat, jotka ovat rohkeasti nostaneet hoitoalan julkisuuteen tuomalla esille alan epäkohtia. Keskustelijat kokivat, että mitä enemmän ala saa huomiota julkisuudessa, sitä enemmän ala saa arvostusta (ks. Ten Hoeven ja muut, 2013, s. 304; Lin ja muut, 2022, s. 6).

- (7) Tehyn ja sen puheenjohtajan tehtävä on ehdottomasti tuoda esiin alan epäkohdat. Ne ovat juurikin niitä, joihin nyt Tehy ja Super haluavat muutosta, parannusta. [...] Nämö kun kohenevat, löytyy kyllä kotimaasta alalle haluavia, motivoituneita, suomenkielisiä taitoisia tekijöitä. On se erikoinen tilanne, että syytetään siitä, että vihdoinkin nostetaan alan asiat esille, kerrotaan faktat ja vaaditaan muutosta. Alan vetovoimaisuus laskee siksi, ettei parannuksia tule ja hoitoalan ammattilaisia kyykytetään. Ei siksi, että siitä puhutaan julkisesti.

Vaikka puolustajat käyttivät pääsääntöisesti puolustavaa retoriikkaa, he saattoivat joskus hyökkäillä vastapuolen argumentteja vastaan. Ironia ei ollut tyyppillistä puolustajille, mutta sitä saattoi esiintyä, jos keskustelu muuttui hyvin tunteelliseksi. Tässä tilanteessa

puolustaja saattoi arvostella vastapuolta tietämättömyydestä tai epäpätevyydestä ja toistaa vastapuolen kommentteja pilkaten niitä. Kuten esimerkistä (7) voi huomata, puolustajista voi herkästi ajatella huokuvan vihaa ja turhautumista, mutta se leimahtaa usein vasta affektiivisissa artikkeleissa ja keskusteluissa. Kuitenkin heidän viestiensä pääsanoma on ylpeys omasta työstään ja toive siitä, että hoitoalan olosuhteista, kuten työoloja ja palkkausta parannetaan.

### **7.1.2 Puhujapositio: Kannustaja**

Kannustajat haluavat poikkeuksetta osoittaa tukensa hoitotyöntekijöille. Keskusteluiden perusteella kannustajat voidaan jakaa maltillisiin sekä agitaattoreihin, jotka molemmat osoittavat tukensa hoitajien työtaisteluille. Kannustajat ovat osin syntyneet sen pohjalta, että hoitoalan työtaistelut olivat käynnissä artikkeleiden tarkasteluajankohtana. Kannustajat näkivät tilanteen loppuotteluna, jossa vastapuolina olivat hoitajat ja päättäjät. Agitaattorit kannustivat hoitajia pitämään pintansa työtaisteluissa tai radikaalimmin nousemaan barrikadeille kuten esimerkissä (8).

- (8) Nyt Tehy ja Super pitää katsoa tämä homma hamaan tappiin asti. Lakkoilkaa vaikka koko loppuvuosi mutta periksi ei saa antaa ennenkuin vaatimukset hyväksytään.

Kannustajista agitaattoreiden arvot kuvastivat inspiraation maailmaa, jossa lakkoliike sekä työtaistelut ovat aiheuttaneet yleistä hurmosta. Ammattiliittojen puheenjohtajat nähtiin visionääreinä. Kannustajat saivat työtaisteluista voimakkaan tunnekokemuksen, jonka aikana he kokivat hetkellistä yhteistä ihailua ja uutuuden kokemusta. Inspiraation lähteenä voisi nähdä ammattiliiton johtajien lisäksi myös hoitajien oman ammattidentiteetin, johon kannustajat uskovat, jonka he tuntevat, ja jota he arvostavat. Työtaistelut sekä joukkoirtisanoutumiset ovat hoitajille riskinottoa, jonka kannustajat kokivat kannattavana vaihtoehtoa. Esimerkki (9) kuvaa hyvin kannustajien tunnelmia.

- (9) Hoitajia on vedätetty jo aivan tarpeeksi pitkään, vuodesta toiseen. Kaikki tuki tälle lakolle, nyt on viimeinen aika nostaa palkkoja ennen kuin koko järjestelmä romahtaa! Superin ja Tehyn asia on koko Suomen asia!

Vaikka työtaistelun teemana on nostaa palkkoja, se ei ole inspiraation maailmassa arvonlähde, sillä arvon lähteenä työtaisteluissa nähdään ammatti-identiteetin arvostus riippumatta muiden mielipiteitä. Tässä tapauksessa arvostuksen yhtenä lähteenä toimii korkeampi palkka, jonka kannustajat näkivät yhteiskunnan arvostuksen osoituksena (ks. Rytönen, 2018, s. 166) Tällöin voidaan nähdä, että inspiraation maailma tekee kompromissin markkinoiden maailman kanssa.

Kannustajista huokui positioiden suurin arvostus hoitajien omaa ammatti identiteettiä sekä hoitotyöntekijöitä kohtaan. Maltillisten kannustajien arvomaailma rakentui kansalaisuuden maailmaan, jossa arvokkaana pidetään solidaarisuutta, yhteistä hyvinvointia sekä tasa-arvoa (ks. Kork ja Sorsa, 2020, s. 64). Tasa-arvoa edustaa tässä tilanteessa palkka. Kannustajat ajattelevat, että yksittäisen yksilön sijaan ryhmässä on voimaa. Maltilliset ilmaisevat itseään tosiasioilla sekä yksityiskohtaisilla kertomuksilla omista kokemuksistaan hoitotyöstä. Omakohtaisiin kokemuksiin vetoamalla maltilliset kannustajat näyttävät pyrkivän osoittamaan vastapuolelle hoitohenkilökunnan oikeuden lakkoilla ja vaatia parempaa palkkaa. Keskusteluissa he saattoivat ylistää hoitajien ammattitaitoa, sydämellisyyttä, rohkeutta, sietokykyä ja uhrautumista, ja olivat siksi valmiita vaikkapa maksamaan korkeampia veroja parantaakseen hoitoalan työolosuhteita. Kannustajat kyseenalaistivat useasti päättäjiä arvostuksen hoitoalaa kohtaan kuten esimerkiksi (10) voi todeta (ks. Aiken ja muut 2013, s. 143; Erkkilä, 2018, s. 27; Rytönen, 2018, s. 166).

- (10) Olen kiitollinen näille osastolla työskenteleville hoitajille joiden ammattitaitoa voi vain ihaila. Lapseni sairastui syöpään ja parani. Siinä kohtaa on onnellinen että on päteviä ihmisiä antamassa sytostaatteja. Toivottavasti on jatkossakin ja päättäjät osaavasta antaa hoitajille sen arvon jonka he ansaitsevat. [...]

Kannustajat arvioivat hoitotyön arvostuksen puutetta kontrastiparien kautta. He vertailivat hoitoalaa muihin ammatteihin, kuten insinööreihin. Kannustajat pyrkivät tällä

tavoin todentamaan sen, kuinka hoitoalan palkkaus ei vastaa alan arvostusta (ks. Jalonen ja Mäkelä, 2020, s. 23; Lappalainen 2024). Keskusteluissa hyödynnettiin laajasti erilaisia puhujakategorioita, kuten lääkäreitä, hoitajia, tutkijoita ja potilaita tarkoituksena herättää arvostuksen ja luotettavuuden tunnetta, kuten esimerkissä (11).

- (11) Näin lääkärinä olen täysin hoitajien puolella. Erittäin vaativa työ ja vastuu ihmisten hengistä ja terveydestä, toisin kuin paperimiehillä, joilla on tuplasti suurempi palkka. [...] Tsemppiä teille hoitajille, pitäkää pintanne.

Kannustajat pyrkivät vetoamaan keskustelijoiden tunteisiin samalla kun ilmaisivat myötätuntonsa hoitajia kohtaan heidän vaikeassa tilanteessaan. Myötätunnon ja empatian herättely vastapuolella voi olla heidän taktiikkansa kääntää vastapuoli ajattelemaan asiaa itsensä tai läheisensä näkökulmasta. Samalla he saattoivat tuoda esille hoitotyössä vallitsevia epäkohtia, kuten esimerkissä (12), jossa kommentoija on huolestunut hoitajien työn kuormittavuudesta. Kannustaja puolustautui kansalaisuuden maailmasta teollista maailmaa vastaan. Kannustajien kommenttien piilotettuina viesteinä oli arvostella hoitoalan tehokkuuteen pyrkivää mentaliteettia, ja tuoden samalla ilmi hoitajien eettistä arvopohjaa ikään kuin kontrastina tehokkuudelle.

- (12) Ja näitä vanhuksia on kymmeniä samalla osastolla, ja muutama hoitaja vuorossaan hoitamassa yrittäen tehdä kaiken tarpeellisen, myös sen läheisyyden ja henkisen tuen.

Kannustajien argumentoinneista on huomattavissa eri arvomaailmojen vastakkainasettelu. Kannustajien pyrkimys kiinnittää muiden keskustelijoiden huomio hoitajien kohtaamiin haasteisiin aiheuttaa sen, että he yrittävät nostaa omat arvonsa toisten yläpuolelle suuremmalla metelillä, mikä aiheuttaa närää vastapuolen kommentoijissa. Tämä ajatusmaailma sopii inspiraation maailmaan, missä muiden mielipiteille annetaan hyvin vähän painoarvoa. Kannustajat ottavatkin harvakseltaan kantaa muiden keskustelijoiden mielipiteisiin. Kannustajat käyttävät retorisia keinoja rohkeasti, kun he pyrkivät tuomaan esille hoitotyön arvostuksen puutteen sekä huonot työolosuhteet suhteessa palkkatasoon. Palkkaus onkin nähty erittäin

epäoikeudenmukaiseksi hoitotyön vaativuuteen nähden (Helander ja muut, 2019, s. 184; Coco & Roos, 2020, s. 20). He käyttävät retorisesti ennen kaikkea tosiasioihin perustuvia kertomuksia eivätkä kaihdakaan äärimmäisiä ilmaisuja tai kuvailevia kategorioita. Hoitajia kuvataan auttavina enkeleinä tai heidän työtään saatetaan verrata orjuuteen.

### 7.1.3 Puhujapositio: Ratkaisija

Ratkaisija toimii keskustelun tasapainottavana voimana. Ratkaisijan päämäärä on löytää ratkaisu kiistan aiheeseen ja mahdollisesti oikaista väärinymmärryksiä. He esittävät omia kehittäviä näkökulmiaan irrallisina osina keskustelua tai rakentaen muiden näkökulmista yhteenvedon kehittämiskohteista. Keskusteluista kävi ilmi, ettei kaikilla ratkaisijoilla ollut niin hyvää kokemusta hoitoalasta, että he olisivat voineet antaa itsenäisiä kehitysehdotuksia, ja siksi osa heistä rakensi näkökulmansa muiden kommenttien perusteella. Ratkaisijoilla on ratkaisuja niin hoitoalan palkkaukseen, johtamiseen, hierarkiaan, byrokraatiaan, työolosuhteisiin kuin työpaikan ilmapiiriinkin. Ratkaisijat kiinnittävät usein huomiota hoitoalan tehokkuuteen tai tulkitsemaansa tehottomuuteen. Hoitajien oikeus parempaan palkkatasoon rinnastetaan tehokkaaseen työskentelyyn. Tehokkuus, laadukas hoito sekä hoitajien ammattitaito kuvasivat ratkaisijoiden arvoja. Esimerkissä (13) kommentoija ratkaisisi tehokkuuden avulla hoitajien palkkaongelmat, samalla kun olisi mahdollista pysyä valtiontalouden budjetissa.

- (13) Pomoista voisi hankkiutua kokonaan eroon toimivaksi todetun hollantilaisen Buurtzorg-mallin mukaisesti. Johtajien palkoista säästämällä hoitajillekin jäisi enemmän käteen rasittamatta yhteiskunnan taloutta. Alan vetovoima kasvaisi ja lähihoitajien turhaa kouluttamista voisi vähentää, mikä toisi sekkin säästöjä. [...].

Ratkaisijat toivat keskusteluissa esiin tärkeitä aiheita laajentaakseen muiden näkökulmia. Lisäksi he mainitsivat laadullisesti eniten hoitotyön vetovoimaan negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä, joista suurimpana ongelmana koettiin hoitajille kuulumattomat työtehtävät. Työtehtäviin liittyen ratkaisijat nostivat esiin, kuinka siivoojille kuuluvien työtehtävien siirto hoitajille heikentää hoitajien tehokkuutta ja vähentää hoitajien

motivaatiota hoitoalaan (ks. Flinkman ja muut, 2010, s. 1432–1433; Erkkilä, 2018, s. 19, Olakivi ja muut, 2021, s. 151). Ratkaisijat nostivat esille muita puhujapositioneja enemmän perehdytykseen liittyviä ongelmia, kuten esimerkiksi (14). Ratkaisijat kokivat tilanteen samanlaisena kuin Coco ja Roos (2020, s. 20) joiden mukaan hoitoalan perehdyttäminen on puutteellista, vaikka sekä heidän että Brookin ja muiden (2019, s. 57) mielestä perehdytyksellä voitaisiin edistää organisaation vetovoimaa.

- (14) [...] Perehdyttäminen kuntoon. Perehdyttäjät nimenomaan opetuskoulutusta saaneita ja PALKATTUJA työntekijöitä ilman ylimääräistä työtaakkaa - lisää osastokohtaista perehdytystä uusien ammattitaitoisten hoitajien lisäämiseksi tarvitaan! [...]

Esimerkki (15) edustaa hyvin ratkaisijoiden ajatusmaailmaa. Kommentti osoittaa koulutuksen merkityksen. Kommentoija osoitti ymmärtävänsä, ettei hoitajia motivoi tehdä työtehtäviä, jotka eivät kuulu heille. Hän kritisoi hoitoalan hierarkkista organisaatiomallia, joka heikentää tehokkuutta. Tehokkuuden ja työtehtävien uudelleen organisointi houkuttelisi paremmin hoitajia, koska he saisivat tehdä koulutukseensa kuuluvia tehtäviä. Tämä näkökulma on hyvin relevantti, sillä tutkitusti hoitajien sitoutumista, houkuttelemista ja ammattitaitoa voidaan lisätä näillä keinoilla (ks. Flinkman ja muut, 2010, s. 1432–1433, Erkkilä, 2018, s. 19, Olakivi ja muut, 2021, s. 151).

- (15) [...] koulutetut hoitajat tekevät nykyään varmaan paljon sellaista mitä voisi siirtää työvoimalle jolla ei ole lääketieteellistä koulutusta! Minulle on tullut sellainen käsitys että Suomen hoitolaitoksissa (myös sairaaloissa) on kankea ja vanhahko henkilöstöhallinto [...] Ehkä tämä jopa houkuttelisi enemmän koulutettua työvoimaa takaisin.

Ratkaisijoiden teollisessa maailmassa hierarkia oli arvostettua, mutta julkishallinnollinen hierarkia koettiin lisäävän tehottomuutta ja jarruttavan kehitystä (ks. Malmelin, 2011, s. 72). Ratkaisijat yhdistivät teollisuuden maailmaan myös markkinoiden maailman. Markkinoiden maailmalla joko oikeutettiin hoitajien palkkavaatimukset, tai sitten ei, jolloin se perusteltiin yhteiskunnallisilla näkemyksillä. Esimerkissä (16) kommentoija ei vastustanut hoitajien palkkavaatimuksia, vaikka kyseenalaisti niitä. Hän pyrki

ratkaisemaan tilanteen teollisen maailman näkökulmasta, jossa hoitajat ovat oikeutettuja palkkavaatimukseen, mutta palkkojen nostaminen tulee tehdä tehokkuuden ja ammattitaidon kehittämisen kautta.

- (16) [...] Hoitajille palkankorotus mutta sitä ei saa ilmaiseksi. Heille pitäisi laskea jonkinlaiset raamit ja tavoitteet että varmasti tekevät työnsä tehokkaasti. Jos tulee lisää palkkaa niin vaatimustason täytyy nousta. [...] Potilaille myös palautekyselyitä hoidon laadusta ja kerran vuodessa arvioinnit. Näin muilla aloilla jo mennään. Pienemmällä palkalla kuin hoitajien

Ratkaisijat tukevat argumenttejaan faktoilla ja poliittisilla päätöksillä, kuten hoitajamitoituksen vaikutuksella hoitajien määrään. Ratkaisijan kehitysehdotukset saattoivat pohjautua omakohtaisiin kokemuksiin alalta niin työntekijänä, potilaana kuin omaisenakin. Ratkaisijoiden kommentit saattoivat olla pitkiä ja moniulotteisia, usein ongelma-ratkaisu-tyyppisiä luetteloita, kuten esimerkin (17) katkelmasta voidaan todeta. Näistä kommentteista oli havaittavissa selkeästi ilmeneviä vetovoimatekijöitä, kuten liiallinen byrokratia, työtehtävät, työajat sekä uralla eteneminen.

- (17) En ole alalla. Kokemukseni perustuvat edesmenneen isäni hoitoon. 1. Byrokratia [...], 2. Tiski- ja pesukoneen tyhjentämistä voisivat tehdä muutkin kuin lähihoitajat. Ratkaisuehdotukset: [...] 3. Joustava työaika [...] 4. Uralla eteneminen [...]

Ratkaisijoiden tärkeimpänä lähtökohtana oli se, että heidän kommenttinsa pohjautuivat järkeen, ei tunteisiin. Ratkaisijat pyrkivät pääsääntöisesti kommentteissaan neutraaliuteen. He saattoivat tuoda ilmi suhteensa ja kantansa hoitoalaan, mutta he tekivät sen maltillisesti. Ratkaisijat pitivät tarpeettomana osallistua hyvin affektiiviseen keskusteluketjuun, jossa tunteet sinkoilivat keskustelijalta toiselle. Heillä oli järki ja ymmärrys välttää affektiivista tahmaa.

#### 7.1.4 Puhujapositio: Toivoton

Toivoton on äärimmäisen huolissaan hoitoalan tilanteesta ja kokee, ettei enää näe valoa tunnelin päässä. Toivottomaan puhujaposition kuuluvat keskustelijat vetosivat muihin keskustelijoihin ilmoittamalla olevansa joukko alalta poistuneita hoitotyöntekijöitä tai sitä harkitsevia. Toivottomat vetosivat muita positioita enemmän tekijöihin, jotka heikentävät hoitoalan organisaatiokulttuuria. He käyttivät yksityiskohtaisia kertomuksia siitä, kuinka johtaminen, työajat, työolot ja ilmapiiri ovat syitä, joiden vuoksi he ovat vaihtaneet alaa tai harkitsevat sitä. Nämä näkökulmat voi havaita esimerkiksi (18).

- (18) Oon ex-hoitaja. Lähdin kouluttautumaan uudelle alalle heti valmistuttuani, koska palkkataso suhteessa vastuuseen ja työn raskauteen oli naurettavan surkea. Elämänlaatu ja elintaso parani alanvaihdon myötä.

Organisaatiokulttuuriin liittyvät tekijät kytkeytyvät tiukasti hoitoalan johtamiseen ja näin ollen myös veto- ja pitovoimatekijöihin (Stenman ja muut, 2015, s. 33; Choi & Kim, 2019, s. 1670–1671; Olakivi ja muut, 2021, s. 151). Toivottomat ilmoittivat eniten työaikaan liittyviä vetovoimatekijöitä, jotka heikensivät heidän henkistä sekä fyysistä jaksamistaan. Kolmivuorotyötä olisi mahdollista helpottaa työvuorosunnitteluilla ja resurssoinnilla (ks. Rope ja Kettunen, 2014, s. 1054). Useat toivottomat kokivat, ettei esihenkilö tai työyhteisö osannut, pystynyt tai halunnut suunnitella jaksamista tukevia työvuoroja samaan aikaan, kun tutkimuksissa on todettu, että hoitajat kaipaavat hoitotyön johtajilta nimenomaan oikeudenmukaista ja tasa-arvoista kohtelua (ks. Stenman ja muut, 2015, s. 39–40; Lee ja muut, 2018, s. 61–62). Toivottomat korostivat myös palkkauksen epätasa-arvoa tehtäväkohtaisesti sekä vuoro-, että päivätyötä tekevien hoitajien välillä. Esimerkissä (19) kommentoija kuvaa edellä mainittuja ongelmia.

- (19) [...] Minusta työn maineeseen ja sen polkemiseen on vaikuttanut olleellisesti huono palkkaus ja huono esimiestyö, huonot työolot. Esimiestyön ollessa kuormittava, tarkoittaa mm. sitä että työlistatoiveet jätetään huomioimatta, kutsutaan jatkuvasti vapaalta töihin, ei arvosteta työntekijän vapaa-aikaa työntekijästä puhumattakaan, työ tulee väistämättä raskaaksi. Hoitajan työ on yleensäkin mielekästä ja monipuolista, toki myös kuormittavaa, mitä huono esimiestyö vielä entisestään pahentaa.

Toivottomat ilmoittivat muita positioita enemmän työpaikkakiusaamiseen liittyviä kokemuksia. Lisäksi mukaan mahtui hoitotyön tekijän läheisen näkökulmasta työn raskautta kuvaavia tosiasioita ja kertomuksia. Edellisessä ja seuraavassa esimerkissä (20) käy ilmi kommentoijan omakohtainen kokemus hoitoalasta sekä syistä miksi alalla on ongelmia. Toivottomille on tyyppillistä ilmoittaa pitävänsä hoitotyöstä, jos näitä ongelmia ei olisi.

- (20) 20v. hoitotyössä olleena voin sanoa että harvassa ovat olleet hyvät esimiehet. Nimenomaan huono johtajuus, työntekijöiden ala-arvoinen kohtelu ja kiusaaminen oli kirsikka kakun päälle miksi irtisanouduin ja edessä alan vaihto. Parempi palkka ei korvaa sitä tunnetta kun olisi toisen luokan kansalainen [...]

Toivottomien arvojen hahmottaminen oli haastavaa, sillä heidän tunnemaailmansa oli negatiivissävytteinen. Kuitenkin niistä oli tulkittavissa, että toivottomat korostavat niitä arvoja, joiden he kokivat hävinneen hoitoalalta. Heidän arvonsa saattavat kummuta hoitajien eettisistä ohjeista, jotka heijastavat ammatin perusarvoja. Keskusteluissa arvostettiin toisten tasa-arvoista ja oikeudenmukaista kohtelua, potilaiden kunnioittamista, ammattitaitoa sekä työntekijät huomioon ottavaa organisaatiokulttuuria. Kaikki nämä arvot liittyivät toivottomien mainitsemiin hoitoalan ongelmiin. Esimerkissä (21) nämä eettiset ohjeet tulevat selkeästi esille, mutta kommentoija kokee niiden toteuttamisen vaikeutuneen, koska hoitoala on ajettu niin ahtaalle. Flinkmanin & Salanterän (2014, s. 1052) mukaan resurssipulan aiheuttamat eettiset ongelmat ajavat hoitajat vaihtamaan työpaikkaa. Esimerkki (21) voidaan nähdä myös syytöksenä teollista maailmaa kohtaan.

- (21) [...] Tahto tehdä ja auttaa on kova, mutta minuuttiaikataulu painaa päälle. [...] Kyllä usein itki töihin tullessa, töistä lähtiessä ja vähän siinä välissäkin. Ei kiitos enää ikinä. Asiakkaita on usein ikävä, mutta tuohon työhön en enää pysty.

Toivottomat näyttivät kaipaavan arvoja, jotka yhdistyivät kansalaisuuden maailmassa. Kuten aiemmissa puhujapositioissa kansalaisuuden maailmassa arvoa syntyy, kun ihmiset liittyvät yhteen edistämään samaa päämäärä (Kork ja Sorsa, 2020, s. 64). Näissä keskusteluissa toivottomien yhteisenä päämääränä oli *hoitajuus*, joka kuvasti sitä

millainen hoitajan tulisi olla ammatin eettisten ohjeiden perusteella. Jotkut voisivat sanoa tätä myös hoitotyön sisäiseksi kutsumukseksi. Hoitajuus voidaan nähdä hoitajat yhdistävänä eettisenä arvomaailmana, jossa kaikki pyrkivät edistämään samoja päämääriä. Toivottomat kokivat menettäneensä oman hoitajuutensa tai ainakin olevansa estyneitä toteuttamaan sitä. Esimerkki (22) on hyvin johdonmukainen edellisten esimerkkien kanssa. Toivottomat eivät nähneet palkkaa suurimpana ongelmana alan vetovoimaan, useampikin kommentoija toi esille olleensa siihen suhteellisen tyytyväinen, jos alan ongelmat saisi muuten korjattua. Kommentoija moittii alan huonoa työilmapiiriä, ja selkeästi oikeuttaa tämän moitteen kansalaisuuden maailmasta käsin.

- (22) Itse olen lähihoitaja ja itselleni lähihoitajan palkka on aina riittänyt ja olen säästöönkin saanut mukavasti laitettua. [...] Tulisni heti alalle takaisin, jos työkaverit olisivat mukavia ja puhaltaisivat yhteen hiileen. [...] Alalla on siis ihmisiä, jotka kuvittelevat sopivansa sinne, vaikka todellisuudessa eivät sovi, halutaan vaan trendata ja kilpaillaan työkavereiden kanssa siitä, kuka on paras hoitaja ja ansaitsee eniten glooriaa.

Toivottomien kommentit sisälsivät arvostelua työnantajia ja päättäjiä kohtaan heidän toimistaan tai toimimattomuudestaan, erityisesti hoitajien palkkauksen ja työolojen osalta. Tämä tuli hyvin esille myös aineiston perusteella. Johtajuuden lisäksi toivottomien suurimmat yksittäiset syytökset kohdistuivat hoitoalan liialliseen hierarkiaan ja sen nokkimisjärjestykseen. Tässä tilanteessa kansalaisuuden maailma oli sodassa kodin maailman kanssa, joka osaltaan arvostaa hierarkiaa, jossa suurinta arvostusta nauttii johtohenkilöt (Luhtakallio ja Ylä-Anttila, 2011, s. 36). Hierarkian haitallisuutta kuvataan esimerkissä (23).

- (23) Hierarkia sairaalamaailmassa sen sairaampaa mitä isompi sairaala/yksikkö kyseessä. Lääkärit eivät aina arvosta hoitajia, etenkin lähihoitajia. [...] Lisäksi sairaanhoitajat pitävät itseään paljon korkearvoisempina kuin lähihoitajat. Sairas sairastaa hierarkia, sairaampi kuin armeijassa.

Kuten toivottomien esimerkeistäkin tuli ilmi, osa heistä toivoi voivansa edelleen työskennellä hoitoalalla, jos tilanne ei olisi näin toivoton. Toivottomat näyttivät olevan

niin pettyneitä nykyiseen tilanteeseen, etteivät jaksaneet enää luottaa ja odottaa tilanteen parantumista. Retorisesti toivottomat luottivat puhujakategorioihin, tosiasioiden esittämiseen sekä tunteisiin vetoavien kertomusten voimaan saaden näin osakseen myötätuntoa ja empatiaa. He käyttäytyivät keskustelussa suhteellisen asiallisesti ja välttelivät osallistumasta konflikteihin.

#### **7.1.5 Puhujapositio: Epäilijä**

Epäilijät ovat samanaikaisesti keskustelun pohtijoita ja epäilijöitä. He tarkastelevat hoitoalan tilanteen taustalla vaikuttavia syitä monipuolisesti ja hivenen kriittisesti. Epäilijät haluavat nojata argumenteissaan oikeaan faktatietoon, mutta eivät tässä kuitenkaan aina onnistu. Epäilijät puuttuivat keskusteluihin virheellisen tiedon korjaajina ja pyrkivät herättämään keskustelua sekä edistämään tilannetta omilla näkemyksillään. Epäilijät eivät kieltäneet, etteikö hoitoalalla olisi ongelmia, mutta näistä ongelmista keskusteltiin heidän mielestään liian tunnepitoisesti ja hoitajajohtoisesti. Esimerkki (24) kuvaa hyvin epäilijän tyyliä esittää omia faktojaan, mutta myös vääristyneitä käsityksiä tilanteesta, jotka kuitenkin esitetään totena.

(24) Erikoislääkärin koulutus kestä kolminkertaisesti sairaanhoitajan koulutukseen verrattuna [...] Taitaa olla niin että julkisella puolella sairaanhoitajan nettotuntiansio on jo nyt 80% tai yli lääkärin nettotuntiansiosta. [...].

Epäilijöiden puhujapositiona leimasi ristiriitaisuus. Epäilijät kertoivat arvostavansa hoitoalaa, mutta samaan aikaan viestivät muuta. He hämmästelivät yleisesti hoitoalan tilannetta. Epäilijät arvostivat hoitoalalla johtajuutta, jossa ylintä valtaa käyttää lääkäri. Epäilijöiden puhujapositio oli jakautunut kodin sekä teollisuuden arvomaailmoihin. Kodin maailmassa arvostetaan uskollisuutta, perinteitä sekä hierarkiaa (Kork ja Sorsa, 2020, s. 65). Näiden epäilijöiden maailmankuva hoitoalasta oli vanhoillinen. Siinä hoitajat nähtiin lääkäreiden apulaisina, kuten esimerkissä (25). Tämä samanlainen maailmankuva näyttäytyy myös syyllistäjän puhujapositiona.

- (25) Lääkäri menee ensimmäisenä ovesta sisään, jotta hän pääsee lähimmäksi potilasta. [...] Hoitajat ja opiskelijat voivat juosta koko loppupäivän hoitamassa ja tutkimassa potilasta. Lääkäri ehtii käydä huoneessa vain yhden kerran päivän aikana. Jos tällainen käytös loukkaa jotain hoitajaa, sairaanhoitoala ei ole hänelle ollenkaan sopiva eikä hän ymmärrä ollenkaan lääkärin työnkuvaa. Hoitajan kannattaa vaihtaa työpaikkaa.

Kodin maailman jakaviin epäilijöihin mahtui myös hoitajia, jotka olivat tottuneet ja sopeutuneet hierarkkiseen arvomaailmaan eivätkä nähneet sitä ollenkaan huonona. Heidän mielestään hoitajat itse tekivät hierarkiasta ongelman. Kodin maailman arvot saattoivat tuntua heistä tutuilta ja turvallisilta sillä historiallisesta näkökulmasta tarkasteltuna ne ovat oletettavasti vaikuttaneet hoitoalan arvomaailmaan ja sen oikeuttamiseen varsin kauan (ks. Boltanski ja Thévenot, 2006, s. 207–208). Kork ja Sorsa (2020, s. 65) näkevät kodin maailman tavalla, joka kuvaa epäilijöiden näkökulmaa. Heidän mukaansa kodin arvojärjestyksen määrittävät hierarkian lisäksi henkilökohtaiset suhteet, traditioiden pysyvyys ja jatkuvuus. Kodin arvo näkyy ihmissuhteissa, joissa tärkeää on läheisyys ja sitoutuminen. Arvostaminen kytkeytyy tapoihin, etiketteihin ja käyttäytymissääntöihin, jotka tuovat ihmisiä yhteen. Esimerkissä (26) kommentoijan näkökulma tukee tätä näkemystä hoitotyön hierarkiasta. Hänen muista kommenteista oli pääteltävissä, että hänellä on kokemusta hoitoalasta.

- (26) Kohteliaisuus, antaa kokeneemman mennä ensin, eikä laita kokematon itseen väkisin etusijalle? Minusta tuo sisältyy ihan peruskäytöstapoihin eikä kerro mistään hierarkiasta.

Teollisuuden maailmasta oikeuttavat keskustelijat kokivat, että hoitotyötä johdetaan puutteellisesti, ja siksi se nouseekin yhdeksi heidän harvoin mainitsemistaan vetovoimatekijöistä. Epäilijät kokivat, että hoitajat liioittelevat alansa heikkoa tilannetta, joka todellisuudessa johtuu heikosta johtamisesta. Ratkaisijoista poiketen epäilijät eivät suhtautuneet tehottomuuteen kehittävästi vaan näkivät hoitajien olevan ajoittain itse syyä tehottomuuteen. Esimerkki (27) kuvastaa argumentin oikeuttamista teollisen maailman avulla sekä epäilijöiden tapaa käyttää etäännyttävää retoriikkaa välttämättä joutumasta tilivelvolliseksi kiivaissa keskusteluissa.

- (27) Aktiivisen työurani aikana kävin hyvin paljon erilaisissa terveydenhuollon laitoksissa työtehtävissä. Silloinen havaintoni oli, että kahvihuone oli aina vahvasti ""miehitetty"", kikatus kuului pitkälle käytävään. Sama marmatus kiireestä oli silloinkin käynnissä ja uskon että järjestöjen taholta kyllä ylidramatisoidaan tilannetta. Arvostan toki heidän työtään suuresti potilaana saamastani hoidosta. Hoitoon pääsy vain on tuurista kiinni.

Epäilijät saattoivat käyttää piiloviestintää retoristen kysymysten ja yksityiskohtaisten kertomusten avulla, mikä joskus aiheutti väärinkäsityksiä ja kiivaita keskusteluja. Tällöin epäilijä koki tulleen väärinymmärretyksi, sillä hänen tarkoituksensa oli ainoastaan kehittää keskustelua. Epäilijän tavoitteena oli suhtautua keskusteluun asiallisesti ja puolueettomasti, mutta tämä ei aina tuntunut onnistuvan. Hän saattoi reagoida viesteihin sarkastisesti varsinkin, jos keskustelut siirtyivät epätoivottuun suuntaan ja hänen näkemyksiään ei ymmärretty. Esimerkissä (28) kommentoija pyrkii olemaan asiallinen. Hän piilottaa todellisen suhtautumisensa hoitoalaan muun retoriikan alle ja hän vastaa hänelle esitettyihin kommentteihin pienen ivan avulla.

- (28) Opettaako palkankorotus hoitamaan elämäänsä niin, että saa palkan riittämään elämiseen? Miksi hakeutuisin hoitajaksi, kun työssä olevat valittavat vaan huonosta työstä. Hoitajien palkkaa pitää nostaa, mutta nosto vaatimukset ovat liian kovat.

#### **7.1.6 Puhujapositio: Syylistäjä**

Syylistäjät ovat keskusteluiden ankarimpia osallistujia, jotka eivät kaihda keinoja lytätä vastapuolen edustajia. Heiltä puuttuu arvostus hoitoalaa kohtaan, ja heidän argumentaationsa heijastavat runsaasti negatiivisia tunteita ja asenteita, kuten vihaa, kateutta, epäluottamusta, pettymystä ja jopa suoranaista halveksuntaa hoitoalaa kohtaan. Syylistäjät sortuvat retoriikassa asiattomuuksiin ja hyökkäävät vastapuolta vastaan vääristellen heidän argumenttejaan pilkallisesti. Esimerkissä (29) kommentoija osoittaa kommentissaan kaikkia edellä kuvattuja piirteitä.

- (29) En ole tiennytkään että KAIKKI terveydenhoitoalan työntekijät jatkuvasti läträävät paskojen kanssa! Tämäkin oli uutta että seksuaalinen haluttomuus

kuuluu lakkoteemoihin! Eikös tämänkin alueen kehittäminen, ainakin tekninen osuus, kuulu koulutukseen? Ammattitaitoon!

Syyllistäjät syyttivät keskusteluissa hoitajia valehtelusta ja liioittelusta, vaikka itse sortuvat samaan käytökseen kuten esimerkistä (30) voi huomata. He käyttivät mielellään oman kantansa vahvistamiseksi hoitajista halventavia termejä, kuten "käsipari" tai "apulainen". Näitä mielikuvia muokkaavia termejä käytettiin, koska syyllistäjät halusivat saada aikaan reaktioita, jotka lisäsivät keskusteluiden tahmaisuuutta (Rantasila, 2014, s. 34).

- (30) Vai lisää palkkaa kahvihuoneessa istumisajalle, potilaat soittaa kelloja ja hoitajat kiukuttelee kun heidän juoruamistauot keskeytyy. Jos teillä on liikaa töitä ja siksi raskasta jne. niin miten muutama satanen kuussa tekee työstä kevyempää? Oikea ratkaisu on lisää ns. käsiä, eli hoitajia, palkka lämmittää vain hetken.

Syyllistäjien mielestä hoitajien asenteessa on ongelmia, sillä he ovat kutsumusammattissa, ja sen takia heidän tulisi suhtautua työntekoon nöyrästi ja pyyteettömästi. Tämä näkökulma edusti valtaosaa syyllistävästä puhujapositionista kommentoivien mielipiteitä. Näissä kommentteissa hoitajien huonoa käyttäytymistä kritisoitiin perinteistä ja kutsumuksesta käsin. Kommentit ilmensivät kodin maailmaa, jossa lääkäreiden lisäksi hoitajia johtaa heidän sisäinen kutsumuksensa ja sen mukanaan tuomat eettiset ohjeet kuten esimerkissä (31).

- (31) Luo sairaiden, ei käy sisar hento valkoinen, ei hymyävää katsettaan luo, vaan heiluttelee banderolleja ja vaatii lisää liksaa. Viime kädessä sinun sairautesi ei kuulu minulle, sellainen meininki. Tehy ja Super ovat kyllä ajaneet alan suosiota tehokkaasti alas. Mielikuva hoitoalasta on muuttunut kutsumuksesta katumukseen, ja joukko irtisanomisilla uhkailuun. Tulee mielikuva Millasta ja Siljasta vähän sellaisina agitaattoreina, jotka mielivät jättää potilaat hoitamatta, ellei valssi mene heidän pillinsä mukaan. [...]

Syyllistäjien pääargumentti liittyivät siihen, kuinka hoitajat olivat itse ongelmiansa takana. Näkökulma vastasi hieman epäilijöiden mielipidettä, mutta syyllistäjät syyttivät hoitajia myös ahneudesta eivätkä nähneet minkäänlaisia oikeutuksia hoitajien vaatimuksien taustalla. Kuten esimerkissä (31) osa kommentoijista syytti hoitajia siitä,

että he kutsumuksensa sijaan tavoittelivat ainoastaan itselleen taloudellista hyötyä, jolloin vastapuolen kommenttien nähtiin edustavan vain markkinoiden maailmaa. Ristiriitaisen tilanteesta teki se, että joidenkin syyllistäjien argumenteissa kommentoitiin hoitajien palkkavaatimuksia juuri markkinoiden maailmasta käsin. Syyllistäjät kokivat, että hoitajien palkkavaatimukset heikensivät merkittävästi julkista taloutta, tai heidän omaa talouttaan, jos he joutuisivat maksamaan tämän takia lisää veroja. Kateutta henkivät kommentitkin esitettiin markkinoiden maailmasta, missä ainoana arvona nähtiin henkilökohtainen omaisuus. Kateutta ilmentävissä argumenteissa verrattiin hoitajien palkkoja omaan palkkatasoon ja työn vaativuuteen. Esimerkissä (32) kommentoija antaa ymmärtää, että jos hoitaja saa tietyn palkan, hänenkin tulisi saada vastaava tai jopa suurempi palkka.

(32) Itselläni ravintola-alan esihenkilönä tehdään noin kymmenen tunnin työpäiviä ilman mahdollisuutta ruokataukoon. Palkka on 2350 euroa kuukaudessa. On hoitajilla vain hyvä olla!!

Osa syyllistäjistä koki kateutta myös hoitajien saamasta julkisesta huomiosta, mikä näkyi heidän työnsä merkityksen vähättelynä. Jotkut syyllistäjistä käyttivät hoitajia kuvaillessaan halventavia adjektiiveja, kuten ilkeä, juoruava, ylimielinen ja ahne. Mielikuvat ja metaforat olivat myös keskeisiä retorisia keinoja syyllistäjien argumenteissa. Syyllistäjien vihollisina voitiin nähdä hoitoalan ammattiliitot ja niiden puheenjohtajat, jotka saivat oman osansa arvosteluista kuten esimerkissä (33).

(33) Hoitajat ovat median luomia ” pörröisiä kissavideoita” joita ”suuren yleisön” on helppo tukea toisin kuin vaikkapa huonommalla palkalla olevia sosiaalityöntekijöitä tai päivähoitajia. Yhteiskunnan on pidettävä puolensa raakaa ay-mafiaa vastaan, joka on valmis tuntematta pienintäkään tuskaa uhraamaan ihmiselämiä tavoitellessaan maksimaalisia etuja.

Jotkut syyllistäjistä toistivat omia näkemyksiään niin usein, että ne alkoivat tuntua totuudelta. Joitakin syyllistäjiä näytti motivoivan toisten provosoiminen keskusteluissa. He käyttivät voimakkaita sanoja, ääri-ilmaisuja, sarkasmia ja suorasanaisia että hienovaraisempia ilmaisuja. Hienovaraisemmat ilmaisut pyrkivät herättämään

vastapuolessa häpeää ja syyllisyyttä – tämä tehtiin jälleen kodin maailmasta käsin kuten esimerkissä (34).

- (34) On vain vaikea olla miettimättä niitä pieniä tai suuria hengenvaarassa olevia potilaita. [...] Koko terveydenhoitojärjestelmämme romahtaa ja syyttömät potilaat kärsivät tästä, mukaanlukien hoitoalan työntekijöiden omien omaisten hoito myös. Kova on uho päällä, mutta jos omista lomaeduista joutuisivat luopumaan, harva irtisanoutuisi. 5-6 viikon palkallinen loma on saatava ja mielummin etelässä, sillä ei ole mitään väliä, vaikka muutama potilas kuolee tämän tavoittelussa. Näinkö? Eikö teitä hoitoalan ihmisiä oikeasti hävetä?

Jotkut kommentit kuvastivat teollisuuden maailmaa, jossa hoitajien tehottoman toiminnan eli ”laiskuuden” nähtiin heikentävän työn tehokkuutta. Teollisuuden maailman oikeutus limittyi joissain kommentteissa markkinoiden maailman sekä kodin maailman oikeutuksien kanssa. Esimerkissä (35) on nähtävissä useita erilaisia oikeutuksen tapoja.

- (35) Vai lisää palkkaa kahvihuoneessa istumisajalle, potilaat soittaa kelloja ja hoitajat kiukuttelee kun heidän juoruamistauot keskeytyy. Jos teillä on liikaa töitä ja siksi raskasta jne. niin miten muutama satanen kuussa tekee työstä kevyempää? Oikea ratkaisu on lisää ns. käsiä, eli hoitajia, palkka lämmittää vain hetken.

Esimerkin (35) perusteella hoitajista oli tullut tehottomia, jolloin he olivat hylänneet kutsumuksensa hoitaa potilaita, jotka kärsivät tästä tehottomuudesta. Kommentoija epäilee hoitotyön rasittavuutta, jonka perusteella hoitajat eivät ole oikeutettuja parempaan palkkaan. Palkan lisäys tuottaa vain taloudellista tappiota, sillä se ei paranna työn tehokkuutta vaan tilanteen voi korjata ainoastaan lisäämällä hoitajia. Kommentti edustaa syyllistäjien tyyppillistä tapaa yhdistää erilaisia oikeutuksen tapoja.

### **7.1.7 Puhujapositio: Kyllästynyt**

Kyllästyneille keskustelu hoitoalan ongelmista alkaa riittää. He suhtautuvat pääosin neutraalisti hoitoalaan, mutta heidän kommenttinsa ovat kriittisiä nykytilannetta kohtaan. He ilmaisevat turhautumista, pettymystä ja hämmennystä hoitoalan

nykytilanteesta ja käytännöistä. Kyllästyneiden arvot perustuvat potilaiden hyvään kohteluun. Osalle heistä ei ole merkitystä millä tavalla tilanne saadaan ratkaistua, kunhan potilaat eivät kärsi eikä heille itselleen aiheudu haittaa. Kannustajien tapaan kyllästyneiden puhujaposition näytti rakentuneen hoitajien työtaistelusta saaman huomion seurauksena. Esimerkin (36) argumentti kuvastaa kyllästyneisyyttä tilanteeseen, sillä kommentoijaa pelottaa omaisensa puolesta. Hän näyttää suhtautuvan melko myönteisesti hoitajia kohtaan, mutta hänellä on suhteellisen vähäinen kiinnostus tilanteen ratkaisumalleista.

- (36) Hieman pelottaa, olisin toivonut, että olisivat sovun saaneet aikaiseksi. Oma äitini syöpä terminaali vaiheessa ja hoitokodin lähete jäänyt tekemättä, koska lakko. Näissä kohdissa on kovin epäreilua. Joten nyt heille sellainen sopimus jonka hyväksyvät ja haluavat työtänsä tehdä tietäen, että heitä arvostetaan.

Keskusteluissa kyllästyneet eivät enää jaksaneet kuunnella lisää keskustelua hoitoalan tilanteesta, oli se sitten kahvipöydissä tai mediassa. He ilmaisivat pettymystä nykyiseen keskusteluun ja huolta terveydenhuollon tilan jatkuvasta huononemisesta. Kyllästyneet suhtautuivat hoitoalaan samanaikaisesti sekä huolissaan että arvioiden. He kyseenalaistivat hoitoalan kiistanaiheita, kuten hoitajien palkkauksen, ulkomailta työvoiman tuonnin, hoitajien työtehtävät, työolosuhteet ja johtaminen. He epäilivät päätöksentekijöiden ymmärrystä ja toimia alan todellisuudessa. Retoriset kysymykset, ääri-ilmaukset ja mielikuvien esittäminen olivat tyyppillisiä keinoja herättää keskustelua ja puolustaa näkemyksiä kuten esimerkissä (37).

- (37) Kannattaisiko hallituksen/ kansanedustajien lopettaa pätkäily, kuinka voitaisiin kiertää alan ongelmien ratkaisua korjaamalla palkkausta. On varsin lyhytnäköistä yrittää lisätä heikomman koulutuksen avustajien käyttöä sairaanhoitajien korvikkeena. Kannattaa miettiä muuttuuko sairaanhoitajien (ja lähihoitajien) tehtäväkuvat niin, että palkkaus ei vastaa lähimainkaan työn uutta vaatavuutta. Tuleeko sairaanhoitajista työnjohtajia?

Kyllästyneet edustivat puhujapositionen kirjavinta joukkoa, ja siksi heidän oikeuttamisensa tapoja oli hankala yhdistää vain yksittäisen arvomaailman alle. Tämä haaste johtui siitä, että kyllästyneen puhujaposition sisällä yhdistyivät kaikki kolme eri

tunnesävyä. Siitä huolimatta kyllästyneistä oli nähtävissä selkeästi ilmenevä joukko, joka oikeutti toimintaansa kodin maailmasta käsin. Kodin maailma ilmeni negatiivissävytteisissä kommentteissa samaan tapaan hoitajan kutsumuksen unohtamisena kuten epäilijöillä sekä syyllistäjillä, mutta samaan aikaan kyllästyneet näkivät asian hieman eri valossa kuten esimerkissä (38). Kommentoija tuo selkeästi esille sen, että potilas on hoitotyössä etusijalla, kuten eettisistäkin ohjeista voi päätellä. Kommentoijan argumentin sävy lipui hieman kriittisen puolelle, mutta tärkeintä hänellekin oli hoitajien työolojen parantaminen, jotta potilaat saavat hyvää hoitoa.

- (38) Olet niin oikeassa. Hoidon etiikkaan kuuluu oikeanlainen hoito oikeaan aikaan oikealle potilaalle. Vanhusten hoidossa on liikaa ammattitaidotonta hosumista, hätäilyä ja pompottamista eli vastuuttomuutta. SIKSI muunkin hoitotyön arvostus kärsii. Selkeät työnkuvat ja vastuut ovat tärkeitä juuri tiimityössä ja hoitohierarkiassa kuitenkin niin, että asiakas on se tärkein työnantaja kaikille. Ei tiimin jäsenet toisilleen.

Maineen maailmasta kumpuavat kommentit saivat suuren määrän kritiikkiä kyllästyneiltä. Poikkiteloin tässä tapauksessa asettuivat maineen ja kodin maailmat. Kyllästyneet eivät arvostaneet hoitoalan aiheuttamaa ”pöhinää”, joka oli heidän mielestään liioiteltua ja se oli jatkunut liian kauan. Tästä esimerkkinä on kommentti (39). Tässäkin tapauksessa kritiikin kohteeksi joutuivat ammattiliitot, poliittiset päättäjät sekä hoitajat itse hieman vähemmissä määrin kuin muissa saman arvomaailman omaavissa puhujajäsenistöissä.

- (39) Tämä on mennyt hoitajilta nyt vihkoon...kannustan irtisanoutumaan omasta ammattijärjestöstä. Olisi kiinnostavaa tietää mihin hoitajat uudelleen sijoittuvat. Osa porukasta tekee vain minimiä. Osa ammatillisesti hyviä. Tämä on tosi sekavaa touhua. Kunnioitus on mennyt näitä kohtaan. Onneksi lääkäriltä saa palvelu.

Osassa kommentteista kritisoitiin myös markkinoiden maailman kautta oikeutta hakevien kommentoijien tavoitetta saada liiallista rahallista korvausta potilaiden kustannuksella. He kritisoivat myös organisaatioita siitä, että niiden varat hoitoalalla kohdistuvat väärin ja rahaa valuu hukkaan. Jotkut kyllästyneet näkivät organisaatioiden tavoittelevan

suurempia voittoja potilaiden kustannuksella. Esimerkissä (40) kritiikki kohdistuu markkinoiden maailmaan sekä organisaatioihin.

(40) [...]. Valtion ja kuntien rahat menee kaikkeen muuhun kuin sairaiden hoitamistyöhön. Kaiken maailman laitteita, robotteja ja muita tietokoneohjelmamuutoksia, jotka vain hankaloittavat ja monimutkaistavat työn. Ihmisten suhtautuminen lähimmäisiin, sairaisiin ja huono-osaisiin on todella kylmää tällä hetkellä. Raha ja tavara on tällä hetkellä tärkeämpää kuin toinen ihminen.

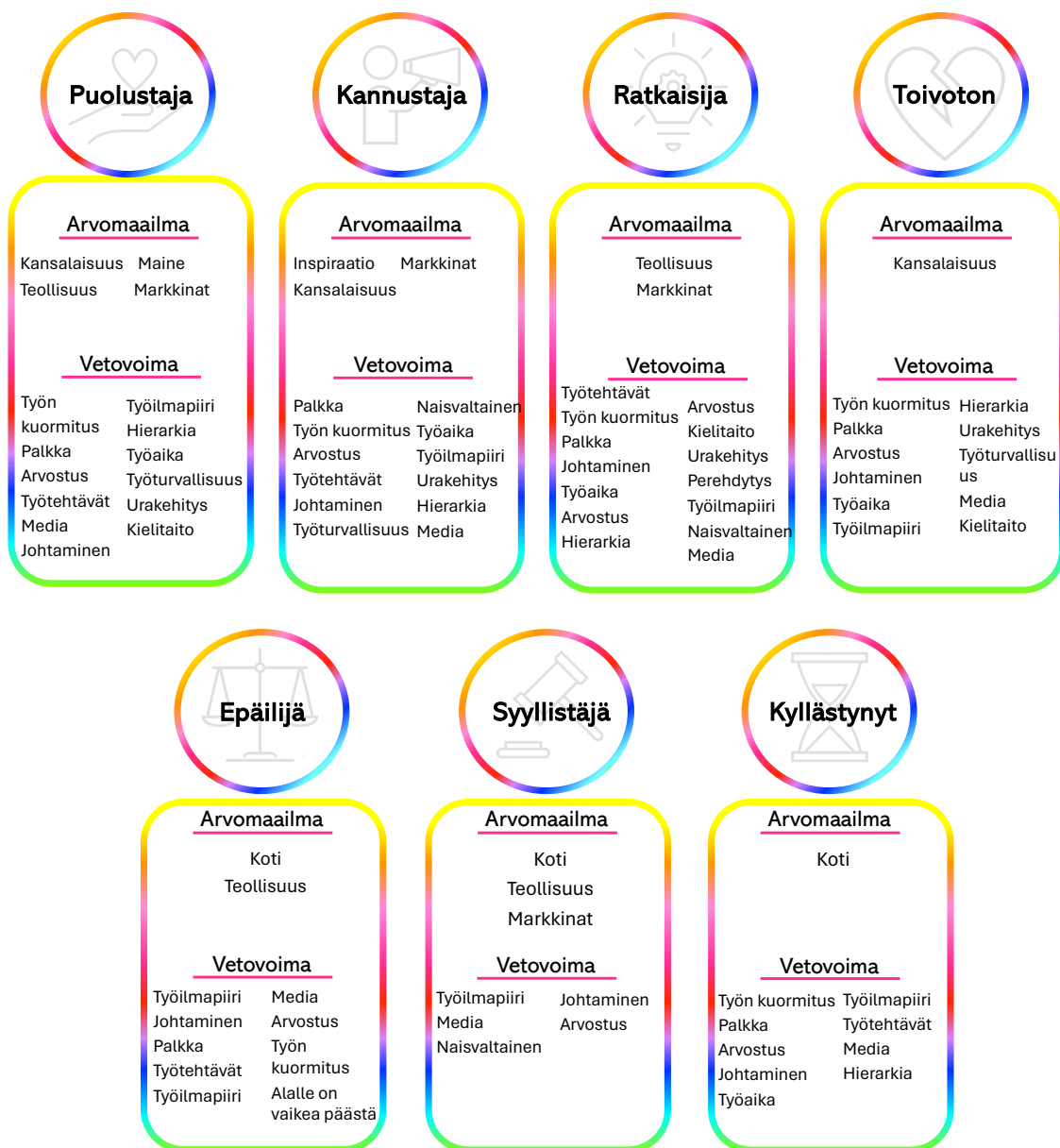
Kyllästyneet ovat olleet alun perin hoitajien puolella työtaisteluissa, mutta ovat lopulta kyllästyneet hoitajien valittamiseen. Osasta kyllästyneistä oli tullut negatiivisia, sillä heillä oli herännyt epäily siitä, että heitä on huijattu. He luulivat hoitoalan ongelmien ratkenneen (esimerkki 41), kun liitot päätyivät sopuun palkkakeskusteluissa. Keskustelun jatkuttua kyllästyneet kokivat hoitajien olevan ahneita ja tyytymättömiä. Näissäkin kommentteissa heijastui kritiikki markkinoiden maailmaa kohtaan.

(41) Hei. ""Kiire leimaa edelleen työtä"". Hoitoala sai juuri huomattavasti korkeammat palkankorotukset kuin tavalliset. Perusteina työn määrä, kiire ja arvostus. Pitäisi olla tyytyväinen, mutta ei! ""Kun mikään ei riitä"".

## 7.2 Tulosten yhteenveto

Aineiston seitsemän puhujaposition keskustelijat toivat kaikki esille heidän taustallaan vaikuttavia arvoja sekä niitä tapoja, joilla he oikeuttivat näkökulmiaan. Positioiden arvot heijastuivat joko suoraan hoitotyön vetovoimaan vaikuttaviin tekijöihin tai muodostuivat niiden kautta. Puhujapositioista muodostettiin kuvio, jonka tarkoituksena on havainnollistaa puhujaposioiden puheesta nousseita vetovoimatekijöitä sekä kuvata heidän oikeuttamisensa tapoja eri arvomaailmojen kautta (Kuvio 4). Puhujaposiitiot voidaan jakaa niiden suhtautumisen perusteella pääsääntöisesti positiivisesti hoitoalaan suhtautuviin sekä pääsääntöisesti negatiivisesti suhtautuviin. Positiivisesti suhtautuvat puhujaposiitiot ovat ylärivissä ja negatiivisesti suhtautuvat alarivissä. Toivottoman puhujaposition kohdalla tulee mainita, että keskustelijat puhujaposition sisällä

vaihtelivat negatiivisen sekä positiivisen välillä, ja siksi se asettuu neutraaliin asemaan. Toivotonta käsitellään kuitenkin yhdessä positiivisesti hoitoalaan suhtautuvien puhujapositioiden kanssa, sillä se jakaa saman arvomaailman ja näkökulman hoitoalan tilanteesta. Kuviossa puhujapositioiden arvomaailmat ilmoitetaan järjestyksessä, jossa ensimmäinen kuvaa yleisintä oikeuttamisen tapaa. Vetovoimatekijöiden järjestys etenee vasemmalta oikealla aina suurimmasta esiintyvyystiheydestä pienimpään.



**Kuvio 4.** Puhujapositioissa ilmentyvät arvomaailmat ja vetovoimatekijät

Puolustaja, kannustaja ja toivoton jakoivat yhteisen arvoperustan ja oikeuttivat toimintaansa kansalaisuuden maailmasta, jonka keskiössä oli hoitoalan tasa-arvon ja oikeudenmukaisen kohtelun edistäminen. Puolustaja sekä kannustaja käyttivät myös muita arvomaailmoja oikeuttamistapoinaan (Kuvio 4). Heidän tavoitteensa ei tästä huolimatta muuttunut, sillä vaihtoehtoiset arvomaailmat vain tukivat ja antoivat lisäarvoa tavoitteiden saavuttamiseksi. Argumentaatiostrategioiden näkökulmasta puolustaja turvautui voimakkaan puolustavaan, jopa hyökkävään retoriikkaan, sillä hän otti kahta muuta positiota enemmän kantaa vastapuolen argumentteihin. Kannustaja ei taas tuntunut piittaavaan muista keskustelijoista. Hän pyrki ajamaan omia näkökulmiaan keinoja kaihtamatta. Kannustajan ja toivottoman osallistuminen keskusteluihin oli tunnepitoisempaa, mikä joskus hämärsi heidän argumenttiansa perusteluita. Toivottoman kohdalla tämä tunteikas viestintä saattoi jäädä muilta huomiotta, koska tunteellisuus saattoi heikentää hänen näkemyksiensä uskottavuutta (ks. Kokkola ja muut, 2020, s. 282). Toivottomalle tyyppillistä oli nähdä hoitoalan nykytilanne ja tulevaisuus vahvasti kielteisenä ja toivottomana. Ratkaisija ei taas uskonut tunteisiin, sillä hän suhtautui keskusteluihin neutraalisti ja järkiperusteisesti. Hän oli hoitajien puolella samalla kun hänen tehtävänään oli tunnistaa ja esittää ratkaisuja alan ongelmiin. Ratkaisija oikeutti ajatuksensa sekä arvonsa teollisuuden maailman kautta, ja siksi hänen näkökulmansa oli ajoittain hyvin mustavalkoinen.

Kyllästyneellä ja epäilijällä oli molemmilla yhteneväinen tapa suhtautua hoitoalan tilanteeseen hieman negatiivisesti ja kahtiajakoisesti. Keskusteluiden intensiteetti saattoi johdattaa heidät kommentoimaan tilannetta liian kärkkäästi. Keskusteluissa epäilijä pyrki pysymään faktassa, mutta ei aina tässä onnistunut. Siten hän syyllistäjien tapaan esitti omia mielipiteitään faktoina. Epäilijän ristiriitaisuutta lisäsi se, että hänellä oli tapana yrittää liian kärkkäästi piilottaa häntä ohjaavat arvot muista, tai jossain tapauksessa paljastaa ne muille. Epäilijästä poiketen kyllästyneen arvot kohdistuivat selkeästi potilaaseen. Kyllästynyt arvosti hoitajia sekä näki hyvin alan ongelmat, mutta häntä oli alkanut kyllästyttää hoitajien ainainen ”valitus”. Hän koki, että hoitajien toiminta voi vaarantaa potilasturvallisuuden sekä vaikeuttaa hänen omaa hoitoon

pääsyään. Kyllästynyttä ja epäilijää kiinnostivat affektiiviset keskustelut, mutta kyllästynyt ei uskaltanut ottaa keskusteluihin niin jyrkästi kantaa kuin epäilijä.

Syylisistäjän käyttämä retoriikka kiinnostaa epäilijää ja kyllästynyttä. Syylisistäjä on suoraviivainen, konfliktinhakuinen, itsekeskeinen sekä periksiantamaton, mikä tekee hänestä vaikean, mutta samalla kiinnostavan keskustelukumppanin. Syylisistäjän päätä oli keskusteluissa mahdoton kääntää, sillä hänen mielipiteensä ei muuttunut keskustelujen edetessä tai vaihtuessa. Hän käyttäytyi keskusteluissa ivallisen pilkallisesti eikä välittänyt muiden tunteista. Hänelle tärkeintä oli saada kannatusta itselleen ja omille näkökulmilleen ja näin luoda keskusteluista tahmaisia, jolloin negatiiviset tunteet pääsivät valloilleen. Syylisistäjä koki intohimokseen syntipukin etsinnän ja tämä intohimo tarttui myös epäilijöihin. Siinä missä epäilijä halusi antaa hoitajille ensiksi hieman kepeitä ja sen jälkeen ojentaa kätensä, syylisistäjä halusi polkea hoitajien itsetunnon maanrakoon häpeän keinoin.

Kaikki negatiivisesti suhtautuvat puhujapositionit oikeuttivat toimintaansa pääsääntöisesti kodin maailmasta. Heitä kaikkia yhdisti vanhanaikainen näkökulma hoitoalasta, jossa tyypillisesti hoitoalan ylittä hierarkiaa edusti lääkäri ammattitaitoisimpana osapuolena. Hoitajan ammatti nähtiin sisäisenä kutsumuksena ja lääkärin apulaisena (vrt. Ten Hoeve ja muut, 2013, s. 296; Rodríguez-Pérez ja muut, 2022, s. 15–16). Erityisesti syylisistäjät kokivat, että hoitajien pitäisi kutsumuksensa nojalla alistua tilanteeseen, eivätkä he sen takia olleet valmiita näkemään hoitoalan ongelmia. Epäilijä ja kyllästynyt eivät nähneet asiaa niin jyrkästi. He kokivat kutsumuksen hyveenä, joka edistää potilaan hyvää hoitoa. Jossain määrin he molemmat kokivat hoitajien hylänneen tämän kutsumuksen. Epäilijän ja syylisistäjän näkökulmia ohjasivat myös teollisuuden sekä markkinoiden maailmat. Keskusteluissa epäilijä oli syylisistäjää ratkaisukeskeisempi ja teollisuuden maailman tapaan hän teki myös parannusehdotuksia.

## 8 Pohdinta ja johtopäätökset

Tässä luvussa pyritään arvioimaan kuinka hyvin tutkielma vastaa johdannossa esiteltyihin tavoitteisiin. Kansalaisten arvoperustojen ymmärtäminen on hoitoalan kehittämisen kannalta tärkeää, sillä tällöin avautuu mahdollisuus tehdä johtopäätöksiä siitä, millainen toiminta on hyödyllistä. Puhujapositiot tarjoavat välineen tarkastella sosiaalisessa mediassa keskustelevien kansalaisten arvoja viestinnän kautta. (ks. Isotalus, 2020, s, 181; Kokkola ja muut, 2020, s. 281.) Johdantoluku jakautuu neljään alalukuun, joista ensimmäisessä pohditaan tutkielmassa esille nousseiden havaintojen merkityksiä sekä rajoitteita. Toisessa luvussa tiivistetään tutkielman keskeiset johtopäätökset. Kolmannessa luvussa tarkastellaan tutkielman luotettavuutta ja viimeisessä annetaan ehdotukset jatkotutkimuksille.

### 8.1 Tulosten pohdinta

Tutkielman tavoitteena oli tarkastella hoitoalan nykytilannetta sosiaalisen median kontekstissa. Pohdintaluku on jaettu tutkimuskysymysten perusteella kahteen osaan: ensimmäisessä osassa keskitytään siihen, miten hoitoalan vetovoimasta ja pitovoimasta keskustellaan sosiaalisessa mediassa, ja miten keskustelijoiden argumentaatiot heijastavat hoitoalan arvostusta ja ymmärrystä hoitoalan nykytilanteesta aiempiin tutkimuksiin verrattuna. Toisessa osassa tarkastellaan, millaisena hoitoalan arvostus ilmenee sosiaalisen median keskusteluissa ja millä tavalla sosiaalinen media vaikuttaa keskusteluiden tunneintensiteettiin ja näin ollen sekä vahvistaa että vääristää käsityksiä hoitoalan todellisuudesta

#### 8.1.1 Miten hoitoalan nykytilanne näyttäytyy julkisessa keskustelussa

Kaikista puhujapositioista puolustajalla tuntui olevan paras ymmärrys hoitoalan todellisesta tilanteesta aiempien tutkimusten näkökulmasta. Kannustajilla ja

toivottomilla oli alasta myös tutkimustietoon nojaten hyvä ymmärrys. Tämä saattoi johtua osittain siitä, että näiden kolmen puhujaposition sisällä vaikutti olevan paljon hoitoalan työntekijöitä tai heidän läheisiään. Ratkaisijat toivat keskusteluissa eniten esille erilaisia hoitoalan ongelmia, mutta he taas tuntuivat tarkastelevan hoitoalaa selkeästi ulkoapäin.

Syylisyydelle leimaavinta oli, että he kieltäytyivät näkemästä hoitoalan ongelmia. Vaikka epäilijät ja kyllästyneet suhtautuivat hoitoalaan negatiivisesti, he näkivät kuitenkin myös alan ongelmat. Näiden puhujapositionien kodin maailmasta kumpuavat arvot heikensivät heidän käsitystään hoitoalan todellisuudesta, sillä he kokivat kansalaisuuden maailmasta oikeutettujen johtamisarvojen kuten oikeudenmukaisuuden ja itsenäisyyden rikkovan hoitoalan hierarkian sekä perinteet. Vaikka tutkimustiedon nojalla hoitoalan vetovoimaa lisääkin juuri oikeudenmukainen ja kannustava johtaja, joka valmentaa, inspiroi ja haastaa työntekijöitä (Torppa, 2018, s. 222). Negatiivisten puhujapositionien näkökulma on sikäli mielenkiintoinen, että se herättää pohtimaan onko tässä kysymys sukupolvien välisestä arvostiridasta, jossa vanhempi sukupolvi arvostaa perinteistä hierarkkista johtamista, kun taas nuoremmat sukupolvet korostavat ammatillisen itsenäisyyden ja tasa-arvon merkitystä (ks. Goessling, 2017, s. 9–11).

Vetovoimatekijöiden ilmentyminen kommentteissa antaa käsityksen siitä millainen ymmärrys hoitoalan nykytilanteesta vallitsee julkisessa keskustelussa. On kuitenkin todettava, ettei tästä voida tehdä suoria johtopäätöksiä siitä, mitkä yksittäiset vetovoimatekijät ovat merkityksellisempiä kuin toiset. Keskusteluissa yhtenä suurimpana vetovoimatekijänä ilmennyt palkka kuvasi hyvin puhujapositionien välisiä arvostiritoja ja sitä, kuinka sama vetovoimatekijä voi eri puhujapositionien sisällä heijastaa erilaisia arvoja. Ratkaisija ja myös puolustaja ajattelivat, että hoitajat ovat oikeutettuja suurempiin palkkavaatimuksiin ammattitaidon ja koulutuksen perusteella (ks. Helander ja muut, 2019, s. 184; Coco & Roos, 2020, s. 20; Ring ja Kaarakainen, 2023, s. 17.) Epäilijä, syylisyyttä sekä kyllästynyt kokivat, että hoitajat oikeuttavat palkkavaatimuksiaan vain taloudellinen hyöty mielessään markkinoiden maailman

kautta, ja syyttivät hoitajia ahneudesta ja itsekeskeisyydestä. Tämä aiheutti myös kiistatilanteita puhujaposition välillä. Ongelmana oli, etteivät negatiiviset puhujaposition ymmärtäneet muiden puhujaposition arvoja palkkavaatimusten takana. Kansalaisuuden maailmasta keskustelevat puhujaposition oikeuttivat palkkavaatimukset sen perusteella, että palkan kuuluu olla lähtökohtaisesti oikeudenmukaista ja tasa-arvoista (vrt. Viitala ja Jylhä, 2019, s. 229). Näiden kiistatilanteiden syynä oli todennäköisesti se, ettei sosiaalisessa mediassa ole mahdollista nähdä toisen reaktioita vaan ainoastaan takerrutaan sanalliseen ilmaisuun (Paasosen, 2014, s. 25; Carrier ja muut, 2015, s. 47; Grondin ja muut, 2019, s. 12). Palkkakiistojen aiheuttama position kahtiajakautuminen kuvastaa hyvin erimielisyyksistä seuranneita jännitteitä. Palkkakeskustelut voidaankin nähdä yhtenä affektiivisen polarisaation ilmentymänä, jolloin negatiiviset tunteet vastakkaista puolta kohtaan lisääntyvät (ks. Barberá, 2020, s. 46). Palkka saattoi nousta keskusteluiden suosituimmaksi vetovoimatekijäksi sen saaman mediahuomion seurauksena. Olisi mielenkiintoista seurata, miten keskustelut kehittyvät nyt, kun työtaistelut ovat päättyneet ja palkkaharmonisaatio on otettu käyttöön hyvinvointialueilla.

Palkkakeskustelun lisäksi myös hoitotyön kuormittavuus aiheutti position välillä kiistatilanteita. Hoitotyön kuormittavuuden myönsivät kaikki muut puhujaposition paitsi syyllistäjä. Syyllistäjät ja ajoittain myös epäilijät kokivat, että hoitajat ovat laiskoja, eikä heitä kiinnosta tehdä työtään potilaiden hyväksi. Tämä näkemys on ristiriidassa tutkimusten kanssa, joiden mukaan hoitajat kokivat työnsä kuormittavammaksi, jos heille ei annettu mahdollisuutta tarjota hyvää hoitoa (Hayes ja muut, 2012 s. 889; Aiken ja muut, 2013, s. 151–152; Coco & Roos, 2020, s. 21). Tähän samaan arvosteluun liittyivät vahvasti myös keskustelut, jotka koskivat ulkomailta suomeen tulleita kielitaidottomia hoitajia. Suurin osa puhujaposition hyväksyi työperäisen maahanmuuton, mutta vaati hoitoalle pyrkiviltä hyvää suomen kielen taitoa, jotta välttyään vaaratilanteita. Puolustaja, ratkaisija sekä toivoton toivat esille, että suomen kieltä osaavan hoitajan työtaakka muuttuu raskaammaksi, jos työparina on kieltä osaamaton hoitaja. Tätä näkökulmaa tukee lähi- ja perushoitajaliiton selvitys, jossa 79 % lähihoitajista koki työnsä

kuormittavammaksi samassa tilanteessa (Kiuru, 2023, s. 22). Syylistäjä koki, ettei kielitaidottomuus ole esteenä sillä hänen mielestään hoitotyötä voi tehdä kuka vain sillä se ei ole ”rakettitiedettä.” Keskusteluissa ei ilmennyt ulkomaisen työvoiman suhteen suoranaista rasismia, mikä saattoi johtua siitä, että Ylen verkkokeskusteluissa toimii portinvartija eli moderaattori, jolloin tarkastelluista keskusteluista saattaa jäädä julkaisematta kaikista jyrkimmät viestit. Tämä voi osaltaan vääristää tutkielman näkökulmia, mutta samaan aikaan estää tahallaan kärjistetyn keskustelun syntyä.

Keskusteluissa hoitotyön kuormittavuuteen liitettiin kaikissa puhujapositionissa hoitotyön puutteellinen johtaminen. Erityisesti kritisoitiin johtamista, jonka arvot kumpusivat teollisuuden sekä markkinoiden maailmasta. Tätä samaa mieltä ovat Ring ja muut (2024, s. 17), sillä heidän mukaansa uusi julkisjohtaminen on heikentänyt hoitoalan pitkäaikaisia arvoja kuten ihmisarvoa ja oikeudenmukaisuutta. Tämä arvostiriita, jota he tutkimuksessaan kuvaavat, on hyvin samankaltainen kuin tässä tutkielmassa eri puhujapositionien välillä. Johtaminen onkin jälleen yksi arvo, jota keskusteluissa määriteltiin hyvin eri tavoilla. Tämä näkökulma huomioon ottaen tulisi kiinnittää huomiota puolustajaan ja toivottomaan. Kommenttien perusteella puolustajapuhujapositioni piti sisällään hoitoalalla edelleen työskenteleviä hoitajia, kun taas toivoton alalta poistuvia tai poistuneita hoitajia. Siinä missä puolustajat näkivät ongelmien tulevan ulkoapäin – kuten median luoma kuva hoitoalasta – toivottomat kääntyivät sisäänpäin. Toivottomat kuvasivat usein irtisanoutumisien syiksi organisaation sisäisiä ongelmia, kuten rasittava työaika, työilmapiiri sekä epäkunnioittava johtaminen. Tämä on harmillinen asia, sillä kaikkiin näihin tekijöihin pysyttäisiin puuttumaan suhteellisen pienillä muutoksilla organisaation sisällä. Johtamisella voidaan puuttua organisaatiokulttuuriin ja psykologiseen sopimukseen, jolloin olisi mahdollisuus vaikuttaa hoitotyön veto- ja pitovoimaan. (ks. Stenman ja muut, 2015, s.33; Olakivi ja kumppanit, 2021, s. 151; Rytönen, 2021, s. 9; Ring ja Kaarakainen; 2023, s. 10.)

Vetovoimatekijänä arvostus on haastava, sillä tutkielman alkuvaiheessa arvostusta oli vaikea määrittää. Kuitenkin arvostuksen tarve ilmeni sanallisesti aineistossa niin usein,

että se oli lopulta välttämätöntä nostaa yhdeksi vetovoimatekijäksi. Arvostus vetovoimatekijänä nojaakin tähän sen sanalliseen ilmentymistapaan. Arvostuksen haastavuutta ja mielenkiintoisuutta lisää se, että se ilmeni aineistossa useammin yhdistettynä toiseen vetovoimatekijään kuin yksinään. Tämä tukee näkökulmaa siitä, että vetovoimatekijät ymmärretään tutkielmassa arvon lähteenä. Keskusteluissa arvostus liitettiin usein palkkaan. Puolustaja, kannustaja, toivoton sekä jossain määrin kyllästynyt kokivat, että hoitoalan heikko arvostus näyttäytyy heikkona palkkatasona (ks. Jalonen ja Mäkelä, 2020, s. 23; Lappalainen 2024). He kokivat myös, että hoitajien huonon kohtelun syynä oli johtajien ja päättäjien heikko arvostus hoitotyötä kohtaan (ks. Koskinen ja muut, 2013, s. 305; Ten Hoeve ja muut, 2013, s. 296; Rodríguez-Pérez ja muut, 2022, s. 15–16). Keskusteluissa tuli esille, että poliittiset päätökset ovat syitä hoitajien alanvaihtoon tai ainakin lisänneet sen mahdollisuutta. Tätä näkökulmaa tukevat Zeytinoglun ja muiden (2007, s. 33) sekä Ring ja muiden (2024, s. 17) tutkimukset, joissa on todettu, että poliittiset päätökset kuten budjettileikkaukset ovat heikentäneet sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä ja lisänneet työpaikan vaihtoaikkeitä.

Arvostukseen liitettiin myös hoitajien kohtaaman väkivallan yleistymisen potilastyössä. Tämänkin nähtiin heijastavan hoitotyön arvostusta potilaiden silmissä. Heikon arvostuksen syynä voidaankin nähdä kodin maailmasta oikeuttavien puhujapositiodien jakama vanhanaikainen mielikuva hoitajan ammatista. Vaikka hoitajien koulutus sekä tutkimusosaaminen on kehittynyt huomattavasti viime vuosikymmenien aikana, arvostuksen taso ei silti ole muuttunut (Rodríguez-Pérez ja muut, 2022, s. 15–16). Tätä mielikuvaa alan heikkoudesta saattoi keskusteluiden ja tutkimuksien valossa lisätä se, että hoitajien työtehtäviin on sisällytetty paljon tukityöksi miellettyjä tehtäviä kuten siivoamista ja ruoanlaittoa, joka vie heiltä aikaa itse potilastyöltä (ks. Flinkman ja muut, 2010, s. 1432–1433; Olakivi ja muut, 2021, s. 151). Lisäksi heikosta mielikuvasta syytetään mediaa (ks. Ten Hoeven ja muut, 2013, s. 304). Poikkeuksellisesti kaikki puhujapositiot olivat yhtä mieltä siitä, että median luoma kuva hoitoalasta heikentää hoitoalan arvostusta ja vetovoimaa. Muut puhujapositiot lukuun ottamatta syyllistäjä ja epäilijä kokivat median olevan itsenäinen toimija, joka uutisoinnillaan heikensi hoitoalan

arvostusta. Syyllistäjä ja epäilijät kokivat median toimivan hoitajien sekä ammattiliittopropagandan välineenä.

Arvostus jakoi myös mielipiteitä. Negatiivisesti suhtautuvat puhujapositiot kokivat hoitajien itse olevansa syyppäitä arvostuksensa puutteeseen. Tähän näkemykseen he yhdistivät organisaatiokulttuuriin vaikuttavat tekijät sekä etenkin hoitoalan työilmapiirin. Näkemys pitää varmasti jossain määrin paikkansa, sillä etenkin toivoton, mutta myös jossain määrin kaikki muutkin puhujapositiot syyttivät hoitajia alan ongelmista. Keskustelun sävy oli vain hyvin erilainen positioiden välillä. Näkemyksen vahvistaa myös tutkimustieto, jonka mukaan hoitajat saattavat omalla käytöksellään heikentää alan arvostusta (Hao ja Gao, 2017, s. 2; Salminen-Tuomaala ja Herttuala, 2023, s. 8). Tutkielman näkökulmasta aineistosta olisi voinut erottaa hoitajan itsensä vetovoimaa heikentäväksi tekijäksi. Tällä hetkellä hoitaja vetovoimatekijänä yhdistyy työilmapiirin, median ja osaksi myös arvostuksen alle, mutta se on myös jäänyt tunnistamatta. Tämä olisi voinut tuoda yhden näkökulman määrälliseen aineistoon lisää, mutta samalla se on kuitenkin tunnistettu jo yhdeksi pääargumentiksi etenkin syyllistäjien keskuudessa. Tästä voi päätellä, että sen osuus olisi voinut olla yksi merkittävimmistä vetovoimatekijöistä etenkin syyllistäjien sekä epäilijöiden keskuudessa.

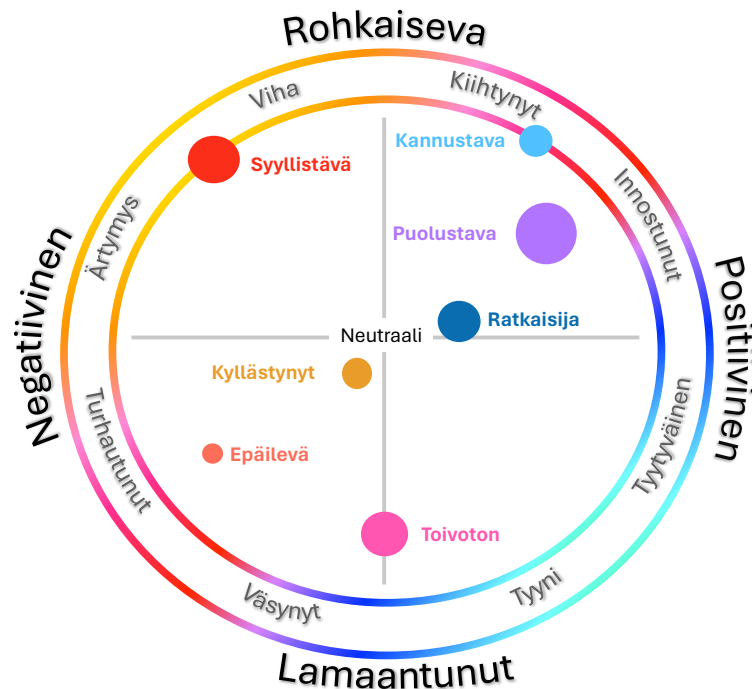
Arvostuksen mielenkiintoisuutta lisää se, että arvostamista tai sen puutetta esiintyi kaikissa puhujapositioissa. Arvostuksen ilmenemisestä kaikissa puhujapositioissa voisi tehdä varovaisen tulkinnan, että hoitoalan arvostaminen on heikoissa kantimissa ja sen voi jossain määrin myöntää myös hoitoalan kriittisinkin vastustaja. Vaikka kaikki kriittisimmät vastustajat eivät tuoneet sanallisesti esiin hoitoalan arvostuksen puutetta, se heijastuu kuitenkin selvästi heidän argumentaatiotavoissaan ja siinä, miten he oikeuttavat omia arvojaan. On kuitenkin huomioitava, että tämä havainto pohjautuu ainoastaan yhden tutkielman aineistoon, eivätkä kaikki keskustelijat käsitelleet arvostusta. Erityisesti syyllistäjien kommentit heijastivat hoitoalan arvostuksen puutetta, ei niinkään sen tarvetta hoitoalalle.

### 8.1.2 Sosiaalisen median rooli hoitoalan arvostuksen muovaajana

Arvostuksen kokemukseen liittyvät aina väistämättä myös ihmisten tunteet (Backhaus, 2017, s. 194; Luo ja muut 2023, s. 24). Siksi tunteiden tutkiminen antaa arvokkaita näkemyksiä siitä, kuinka arvostus ja viestintä muovautuvat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja miten ne vaikuttavat toimintamme oikeuttamiseen ja arvostuksen kokemiseen. Keskusteluissa tämä on selkeästi nähtävissä, sillä arvostus aiheutti kiistatilanteita eri arvomaailmojen välillä.

Kodin maailmaa edustavat puhujapositiot hyökkäsivät keskusteluissa etenkin maineen maailmaa sekä inspiraation maailmaa vastaan. Kodin maailmaa edustavat puhujapositiot kokivat hoitajien saaman julkisen huomion liioiteltuna ja uhkaavana. Heidän mielestään julkinen puhe ei vastaa alan todellista tilannetta ja on ristiriidassa heidän arvomaailmansa kanssa. Samaan aikaan puolustaja sekä kannustaja kokivat, ettei alan epäkohtien esille tuominen herättää niin päättäjät, kansalaiset kuin hoitajat itsensä puolustamaan oikeuksiaan. He nauttivat julkisuuden aiheuttamasta ”pöhinästä” sekä sokeutuvat hurmoksen tunteesta. Kodin maailmaa edustavien puhujapositioden suhtautuminen tilanteeseen johtui siitä, että heidän mielikuvansa hoitotyöstä vastasi tutkimuksissa esitettyä vääristynyttä ja vanhainaikeista mielikuvaa, jossa hoitotyö nähdään pelkkänä kutsumuksena, jolloin hoitajia arvostetaan vain heidän ihmissuhdetaitojensa eikä tieteellisen osaamisen perusteella (Ten Hoeve ja muut, 2013, s. 296; López-Verdugo ja muut, 2021, s. 470–472; Rodríguez-Pérez ja muut, 2022, s. 15–16). Kuitenkaan tämä näkemys ei ollut keskusteluissa hallitsevin, sillä suurin osa keskustelijoista piti hoitajia itsenäisinä toimijoina, joiden ammattiosaamista arvostettiin. Tämä asetelma poikkeaa aiemmista tutkimuksista, joka varmasti johtuu siitä, että keskusteluihin osallistui paljon hoitotyön hyvin tuntevia keskustelijoita. Keskustelijoiden toiminta voidaan siis nähdä hyvin positiivisena suuntauksena, sillä tutkimuksien mukaan hoitajien tulisi puolustaa mainettaan sosiaalisessa mediassa (esim. Ten Hoeve ja muut, 2013, s. 304; López-Verdugo ja muut, 2021, s. 472; Li ja muut, 2022, s. 6).

Arvostuksen merkitys keskusteluissa oli moniulotteinen, ja se vaikutti voimakkaasti keskustelijoiden tunteisiin ja toimintaan. Puhujapositioiden tunteiden ja toiminnan välistä suhdetta on kuvattu Circumplex-tunnekartan avulla kuviossa 5. Tunnekartta on muodostunut positioissa ilmenneiden tunneilmausten perusteella ja se mukailee Russellin alkuperäisiä 28 tunnetta ilmaisevaa adjektiivia, joista kahdeksaa sopivinta on käytetty kuvaamaan positioiden tunteita mallin sisäkehällä (ks. Posner ja muut, 2005). Mallissa on hyödynnetty Jalosen (2016, s. 36) tapaa kuvata tunteen ja reaktion aiheuttamaa toiminnan suhdetta. Lisäksi tunnekartta tarjoaa suuntaa antavaa käsityksen positioiden määrällisestä esiintyvyydestä. Kuviossa ympyröiden koko kuvaa position yleisyyttä aineistossa. Pystyakselilla toiminnan suhdetta tarkastellaan siitä näkökulmasta kuinka valmiita positiot ovat toimimaan tunteidensa mukaisesti joko hoitoalan puolesta tai sitä vastaan. Vaaka-akseli kuvastaa positioiden suhtautumista hoitoalaan joko positiivisesti tai negatiivisesti.



**Kuvio 5.** Puhujapositioiden suhtautuminen hoitoalaan Circumplex-tunnekartan avulla (mukaillen Posner ja muut, 2005; Jalonen, 2016, s. 35)

Keskusteluissa yleisimmät puhujapositionit olivat kaksi ääripäätä, puolustaja ja syyllistäjä. Nämä puhujapositionit asettuvat toiminnan ja tunteen kannalta erilaiseen linjaan. Tunteen perusteella syyllistäjä on voimakkaan negatiivinen, kun taas puolustaja ei ole samassa suhteessa ihan niin positiivinen. Tämä asetelma johtuu siitä, että puolustajat näkevät hoitoalalla paljon ongelmia, jotka eivät johdu itse työstä vaan sitä ympäröivästä maailmasta. Puolustaja on joko hetki hetkeltä lipumassa kohti neutraalia suhtautumista tai sen kannattajamäärä pienenee, jos hoitoalan tilanteeseen ei saada muutoksia. Hoitoalan nykytilanteen valossa tämä on huolestuttava kehityssuuntaus, jossa toivottomien osuus keskusteluissa on vaarassa kasvaa. Toivottomien osuus keskusteluissa on jo valmiiksi suuri, ja tämä korostuu entisestään, kun huomioidaan viestien saamat tykkäykset: juuri toivottomien kommentit ovat keränneet niitä eniten. Lisäksi toivottomien ilmaisemat tunteet heijastavat aiempia tutkimuksia, joissa on käsitelty alalta lähteneiden hoitajien kokemuksia (esim. Ring ja muut, 2024).

Vaikka aineistossa esiintyi hoitoalaan määrällisesti enemmän positiivisesti suhtautuvia keskustelijoita, keskustelu oli silti tunneintensiteetiltään paikoin hyvin negatiivissävytteistä. Tämä johtui pitkälti siitä, että hoitoalaan positiivisesti suhtautuvatkin puhujapositionit olivat huolissaan hoitoalan nykytilanteesta. Lisäksi aineiston joukossa oli merkittävä määrä toivottomaan puhujapositioniin kuuluvia keskustelijoita. Heidän epätoivonsa ja huolensa heijastivat laajemmin hoitoalan arvostuksen puutetta, mikä vahvisti keskustelun negatiivista sävyä. Tämä kuvaa hyvin negatiivista vinoumaa ja internetin keskustelukulttuurin ongelmia. Negatiiviset tunteet saavat meidät helpommin toimimaan, ja etenkin avautumaan internetissä anonyymisti (Jalonen & Heinonen, 2016, s. 193). Keskusteluiden affektiivisesta intensiteetistä oli huomattavissa, että mitä kärkeämmän negatiivisia puhujapositioneita yritettiin taltuttaa, sitä voimakkaammin ja tiheämmin he ilmaisivat näkökulmiaan ja tartuttivat mukaan uusia keskustelijoita (ks. Paasonen, 2014, s. 29–30; Jalonen, 2016, s. 43). Lisäksi voimakkaan negatiivisten ja positiivisten puhujapositionien keskinäinen kiistely kuvastaa hyvin keskustelun affektiivista polarisaatiota. Keskustelun affektiivista polarisaatiota on varmasti lisännyt se, että aineiston keräys ajoittui hyvin kiistanalaiseen ajanjaksoon.

Hoitoalan työtaisteluista keskusteltiin runsaasti ja haettiin myös näkökulmien vastakkainasettelua useiden eri toimijoiden taholta. Tämä kuvastaa myös sitä miksi kannustajat ja kyllästyneet ovat muovautuneet tämän tutkimusajanjakson kulttuurillisen kontekstin kirvoittamana, ja sen takia niiden osoittama arvostus kuvaa vain tämänhetkistä tilannetta. Lisäksi sosiaalisen median tarjoama kanava mahdollistaa mielipiteiden jakamisen ilman sen suurempia seurauksia ihmisille itselleen, eivätkö mielipiteet siksi aina heijasta niiden taustalla vallitsevia todellisia arvoja.

Keskusteluiden tahmaisuus lisäsi häiriökäyttäytymistä, jota kutsutaan trollaamiseksi (ks. Paasonen, 2014, s. 29–30). Tässä tapauksessa sekä osa kannustajista että syyllistäjistä käyttäytyi provosoivasti tavoitteenaan tulla mahdollisimman huomatuksi, vaikka heidän lähestymistapansa edustivatkin näkemyksellisesti kahta ääripäätä. Keskusteluissa oli havaittavissa, että samat nimimerkit trollasivat niissä järjestelmällisesti. Huomattavaa oli myös, että he saattoivat vaihtaa nimimerkkiä kesken keskustelun, mutta linkityksiä seurattaessa jäljet johtivat saman keskustelijan viesteihin. Tätä tapahtui siitä huolimatta, että Ylen verkkokeskusteluissa on säilytetty portinvartija. Nimimerkkien vaihtaminen sekä trollaus antaa myös väärän vaikutelman puhujaposition esiintyvyydestä keskustelussa, siksi tutkielmassa ei ole esitetty numeerisesti position esiintyvyyttä.

## **8.2 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset**

Tämän tutkielman tulokset osoittavat, että hoitoalan nykytilanne näyttäytyy julkisessa keskustelussa moniulotteisena. Siihen sisältyy laaja kirjo mielipiteitä, ja keskusteluilmapiiri on kahtiajakautunut. Suurin osa keskustelijoista jakoi mielikuvan, joka vastasi hoitoalan todellista tilannetta aiempien tutkimusten perusteella, mutta tästä huolimatta keskustelujen ilmapiiri oli negatiivisesti sävyttynyt. Hoitoalan vetovoimaan ja pitovoimaan vaikuttavia tekijöitä tunnistettiin aineistossa runsaasti, mutta niitä tarkasteltiin erityisesti siitä näkökulmasta, kuinka ne heikensivät alan vetovoimaa. Vaikka keskusteluissa tuli esille paljon hyviäkin puolia hoitoalasta, korostui niissä huoli hoitoalan nykytilanteesta ja erityisesti niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat hoitoalan arvostukseen

kielteisesti. Huolta ilmaisevat kommentit lisäsivät keskusteluiden negatiivista vinoumaa ja saivat tunteet tarttumaan myös muihin keskustelijoihin.

Sosiaalisen median suosio syö huomiota perinteiseltä medialta, joten voidaan todeta, että sillä on merkittävä rooli hoitoalan arvostuksen kehittymisessä. Rooli korostuu etenkin nuorempien sukupolvien kohdalla, joita tulisi enenevässä määrin houkutella ja sitouttaa jäämään hoitoalalle (ks. Coco ja Roos, 2020, s. 22). Sosiaalinen media voi vahvistaa tiettyjä stereotyyppioita ja mielikuvia, mutta se tarjoaa myös mahdollisuuden tuoda esiin hoitoalalla työskentelevien henkilöiden todellisia kokemuksia ja haasteita, kuten tutkielman tulokset osoittavat. Sosiaalinen media voi näin ollen teoriassa tarjota alustan moniääniselle keskustelulle, mutta valitettavan usein se polarisoi mielipiteitä. Tämä korostaa keskusteluiden ääripäitä, mikä voi vääristää käsitystä alasta laajemmin (ks. Barberá, 2020; Arora, 2022).

Tutkielman tuloksista on nähtävissä, miten sosiaalinen media voi heijastaa ja muokata käsityksiä hoitoalasta. Sosiaalisessa mediassa erilaiset affektien ilmentymiset sekä negatiiviset tunteet voivat synnyttää erilaisia käyttäytymismalleja (ks. Paasonen, 2014; Jalonen ja Heinonen, 2016; Rantasila, 2018). Esimerkiksi hoitoalan työntekijöiden kokema jatkuva arvostelu ja negatiivisuus voi johtaa uupumukseen ja riittämättömyyden tunteeseen, kun taas voimakkaat vastareaktiot ja puolustuspuheet voivat vahvistaa alan sisäistä yhteenkuuluvuutta ja ammatillista itsetuntoa. Erilaiset negatiiviset tunteet ja niiden ilmenemismuodot sosiaalisessa mediassa vaikuttavat siten olennaisesti siihen, millaisia strategioita hoitoalan organisaatioiden ja ammattilaisten tulisi kehittää vastatakseen julkiseen keskusteluun. (ks. Jalonen, 2016, s. 43.) Näiden strategioiden avulla olisi ehkä mahdollista tasapainottaa julkista keskustelua ja edistää realistisemman kuvan välittymistä hoitoalasta, mikä voisi auttaa parantamaan organisaatioiden työnantajamielikuvan kehittymistä (Carpentier ja muut, 2017, s. 2705), alan vetovoimaa sekä tukemaan hoitajien ammatillista arvostusta ja hyvinvointia (ks. Ten Hoeve ja muut, 2013, s. 304; López-Verdugo ja muut, 2021, s. 472; Li ja muut, 2022, s. 6; Salminen-Tuomaala ja Herttuala, 2023, s. 8).

Vaikka organisaatioilla on mahdollisuus kehittää hoitoalan vetovoimaa sosiaalisen median avulla, ihmisten sisäinen tarve tulla arvostetuksi osoittaa, että pelkkä hoitoalan maineen kiillottaminen ei yksin riitä. Arvostuksen lisääminen pelkän maineen avulla on katoavaista, sillä kuten kaikki tiedämme, trendit tulevat ja menevät, ja niin käy myös maineen arvomaailmassa, jossa arvostuksen aikajänne on lyhyt ja arvaamaton (ks. Kork ja Sorsa, 2020, s. 63; Chaudhri ja muut, 2021, s. 128). Maineen avulla on kyllä mahdollista houkutella työntekijöitä alalle (esim. Meretoja & Koponen, 2008, s. 13), mutta harvassa tapauksessa pelkkä maine on syynä siihen, että työntekijät sitoutuvat organisaatioon (ks. Jalonen, 2020, s. 92–93). Tutkielman näkökulmasta sitoutumiseen tarvitaan jotain syvällisempää eli arvostusta.

### 8.3 Tutkielman luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen kohdalla tulee aina huomioida, ettei se ole yksi yhtenäinen tutkimusperinne, eikä sen luotettavuuden arviointiin siksi ole yhtä yksittäistä tapaa. Perinteisesti tutkimuksen luotettavuutta on arvioitu validiteetin ja reliabiliteetin käsitteiden avulla. *Validiteetilla* tarkoitetaan sen arvioimista, onko tutkimuksella tutkittu juuri sitä, mitä oli tarkoituskin tutkia. *Reliabiliteetilla* taas tarkastellaan tulosten toistettavuutta. (Tuomi ja Sarajärvi, 2018, s. 118, 120). Näiden määrälliselle aineistolle tyypillisten käsitteiden käyttöä on kritisoitu laadullisen tutkimuksen yhteydessä, mutta niitä voidaan soveltaen hyödyntää diskurssianalyyseissä (Aaltio ja Puusa, 2020 s. 177).

Eryteisesti diskurssianalyysin luotettavuuden arviointi on pitkään herättänyt kysymyksiä (Juhila ja Suoninen, 2016, s. 360). Tutkielmassa sovellettiin sekä sisällönanalyysejä että retorista diskurssianalyysejä, joissa molemmissa lopputulos perustuu hyvin pitkälti tutkijan tulkintaan aineistosta. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteivätkö tutkielman tulokset voisi silti olla luotettavia. (Tuomi ja Sarajärvi, 2018, s. 118; Juhila ja Suoninen, 2016, s. 360.) Vaikka tutkielman tuloksia ei ole mahdollista täysin toistaa, voidaan silti luotettavuutta parantaa perustelemalla, miksi tulkintaan on päädytty (Aaltio ja Puusa, 2020 s. 177). Tutkielmassa on pyritty esittämään selkeitä todistusaineistoja tukemaan

tutkielman tuloksia (Juhila ja Suoninen, 2016, s. 360). Tämä on toteutettu kuvaamalla aineiston käsittelyä ja analyysimenetelmiä. Aineiston laajuuden vuoksi analyysin toteuttamisesta on esitelty vain osia, jotka on pyritty kuvaamaan mahdollisimman tarkasti ja yksityiskohtaisesti. Analyysin uskottavuutta ja kirjoittajan tekemiä tulkintoja on pyritty havainnollistamaan konkreettisin esimerkein ja suorien lainauksien avulla, jotka ovat lähtöisin aineistosta. Tutkielman luotettavuutta lisää myös se, että sen analyysitapa on vertailtavissa muihin vastaaventyypisiin tutkimuksiin, joita on tehty puhujaposition näkökulmasta sosiaalisen median aineistoista. Tutkielman luotettavuutta parantaa myös runsas ja monipuolinen lähdeaineiston käyttö ja useampien teoreettisten näkökulmien yhdistäminen aineiston analysoimiseen. (ks. Aaltio ja Puusa, 2020, s. 177).

Sosiaalisen median aineistoa käytettäessä on aina arvioitava tutkielman aiheuttamia seuraamuksia ja harmia. Tutkielmassa alkuperäiset lainaukset on irrotettu artikkelin yhteydestä sekä niitä on tyypistetty alkuperäisen kirjoittajan yksityisyyden kunnioittamisen vuoksi. Lisäksi aineiston näytteiksi ei ole valikoitunut kaikista henkilökohtaisimpia esimerkkejä. (ks. Laaksonen, 2021). Sosiaalisen median käyttö on kuitenkin hyvin hedelmällistä, sillä aineisto on luonnollisesti syntyntä ja täysin tutkijasta riippumatonta. Tällöin on mahdollista päästä käsiksi tilanteeseen, joka näyttäytyy kaikessa aitoudessaan. (Juhila ja Suoninen, 2016, s. 362.) Tekstiaineistossa tutkija kuitenkin soveltaa litterointikonventiota omien tutkimuskysymyksiin nojaavien tarkoitusperiensä mukaan (Juhila ja Suoninen, 2016, s. 362). Tässä tutkielmassa tarkasteltiin alkuperäistä yli 10 000 kommentin aineistoa huolellisesti, mutta lopulta keskityttiin vain noin kymmenesosaan alkuperäisestä aineistosta. Juhilan ja Suonisen (2016, s. 362) mukaan on perusteltua, että jokaisen tutkimuksen kohdalla valitaan kulloisetkin resurssit ja työn laajuus huomioon ottaen joko isomman aineistomäärän vähemmän tarkka litterointi tai pienen aineistomäärän yksityiskohtainen litterointi.

Tutkielmassa on hyödynnetty tekoälyä joidenkin tekstien vieraan kielen kääntämisessä sekä kirjoitetun tekstin kieliopillisten asioiden pohdintaan ja tulkintaan. Tekoälyä ei ole

käytetty tiedonhakuun internetistä eikä suoraan tutkielmaan sisällytettävien määritelmien hankkimiseen. Tekoälyn tuottamaa sisältöä on arvioitu kautta linjan tutkielmassa kriittisesti.

#### **8.4 Jatkotutkimusehdotukset**

Tämän tutkielman tuloksista voidaan todeta, että hoitoalan arvostusta olisi syytä tutkia laajemmin, jotta voitaisiin luoda yhteneväinen ymmärrys organisaation ja työntekijän välisestä psykologisesta sopimuksesta. Jatkotutkimusta voitaisiin kohdentaa myös peruskouluikäisiin nuoriin, jotka ovat tekemässä ammatinvalintaan liittyviä päätöksiä. Nuorten itsensä kuuleminen olisi tärkeää, ettei tehdä väriä olettamuksia heidän toiveistaan tulevaisuuden työympäristöjä kohtaan (ks. France & Roberts, 2015). Molemmat jatkotutkimusnäkökulmat korostuvat etenkin, koska nuoret sukupolvet ovat astumassa tai jo astuneet työelämään, ja heidän arvonsa ja odotuksensa saattavat poiketa vanhempien työntekijöiden arvoista ja organisaatioiden totutuista johtamiskulttuureista (esim. Goessling, 2017, s. 9–11; Coco ja Roos, 2020, s. 22; Sihvola ja muut, 2023, s. 5). Arvomaailmojen ymmärtäminen auttaa organisaatioita kehittämään toimintaansa sekä luomaan työympäristöjä, joissa kunnioitetaan ja tunnustetaan työntekijöiden arvoja. Tässä yhteydessä on hyödyllistä hahmottaa, millaiset edellytykset ja ehdot tekevät jostakin arvokasta ja miten arvonmuodostus toimii käytännössä. (ks. Sorsa, 2018, s. 9, 17, 21.) Sosiaalisen median kautta luotu arvostus on tässä laajemmassa kontekstissa vain yksi osatekijä arvostuksen rakentamista, jolloin sen tutkiminen ei yksin riitä vastaamaan kaikkiin kysymyksiin.

## Lähteet

- Aaltio, I. P. & Puusa, A. (2020). Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 169–180). Gaudeamus.
- Abeer, M., Mamdouh A-H., Ayman B S., Maha, A-A., Muayyad, A. (2021). Predictors of job satisfaction of registered nurses providing care for older adults. *Journal of nursing management*, 29(2), 250–257. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1111/jonm.13147>
- Ahmed, S. (2004). *The cultural politics of emotion*. Edinburgh University Press.
- Ahmed, S. (2018). Tunteiden kulttuuripolitiikka. [Suomentanut E. Halttunen-Riikonen] Euroopan filosofian seura niin & näin.
- Aiken, L., Douglas, S., Bruyneel, L., Van den Heede, K. & Sermeus, W. (2013). Nurses' reports of conditions and hospital quality of care in 12 countries in Europe. *International Journal of Nursing Studies*, 50(2), 143–153. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.11.009>
- Ainiala, T., Räisä, T. & Sjöblom, P. (2020). Mediakeskustelun välittämä Tampereen yliopiston nimervalintaprosessi osallistujien roolien, positoiden ja argumenttien valossa. *Puhe ja kieli*, 40(1), 1–22. Noudettu 5.5.2024 osoitteesta <https://journal.fi/pk/article/view/95494/53924>
- Alasuutari, P. (1999). *Laadullinen tutkimus*. Vastapaino.
- Alqash, K., Al-Kandari, YY. & Albuloushi, MS. (2023). Social media users' attitudes toward pervasiveness of fake news in Arab countries and its negative effects: Kuwait as a case study. *Journal of Information, Communication and Ethics in Society*, 21(3), 322–341. <https://doi.org/10.1108/JICES-05-2022-0053>
- Arora, SD., Singh, GP., Chakraborty, A. & Maity, M. (2022). Polarization and social media: A systematic review and research agenda. *Technological forecasting & social change*, 183. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121942>
- Babikova, K. & Bucek, J. (2019). A model replication with an extension of students' perception of prospective employer attractiveness. *Journal of Competitiveness*, 11(2), 5–21. <https://doi.org/10.7441/joc.2019.02.01>

- Backhaus, K. (2017) "Employer branding revisited" *Organization Management Journal*, 13(4), 193–201. <https://doi.org/10.1080/15416518.2016.1245128>
- Backman, A., Sjögren, K., Lövheim, H. & Edvardsson, D. (2017). Job strain in nursing homes – Exploring the impact of leadership. *Journal of Clinical Nursing*, 27(7–8), 1552–1560. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1111/jocn.14180>
- Barberá, P. (2020). Social media, echo chambers, and political polarization. Teoksessa N. Persily & JA. Tucker (toim.) *Social Media and Democracy. SSRC Anxieties of Democracy* (s. 34–55). Cambridge University Press.
- Bejtkovský, J. & Copca, N. (2020). The employer branding creation and HR marketing in selected healthcare service providers. *Management & Marketing*, 15(1), 95–108. <https://doi.org/10.2478/mmcks-2020-0006>
- Berthon, P., Ewing, M. & Hah, LL. (2005). Captivating company: dimensions of attractiveness in employer branding. *International Journal of Advertising*, 24(2), 151–172. [10.1080/02650487.2005.11072912](https://doi.org/10.1080/02650487.2005.11072912)
- Boltanski, L. & Thévenot, L. (1991). *De la Justification. Les économies de la grandeur*. Gallimard, Paris.
- Boltanski, L. & Thévenot, L. (1999). The sociology of critical capacity. *European Journal Of Social Theory*, 2(3), 359–377. <https://doi.org/10.1177/136843199002003010>
- Boltanski, L. & Thévenot, L. (2006). *On justification. The economies of worth*. University Press, Princeton.
- Brennan, G. (2008). The economy of privacy: Institutional Design in the Economy of Esteem. *The Monist*, 91, 23–51. <https://doi.org/10.5840/monist200891111>
- Brook, J., Aiken, L., Webb, R., MacLaren, J. & Salmon, S. (2019). Characteristics of successful interventions to reduce turnover and increase retention of early career nurses: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 91, 47–59. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.11.003>
- Brown, R. (2000). Social Identity Theory: past achievements, current problems and future challenges. *European Journal of Social Psychology*, 30(6), 745–778.

[https://doi.org/10.1002/1099-0992\(200011/12\)30:6%3C745::AID-EJSP24%3E3.0.CO;2-O](https://doi.org/10.1002/1099-0992(200011/12)30:6%3C745::AID-EJSP24%3E3.0.CO;2-O)

- Buchelt, B., Ziebicki, B., Jończyk, J. & Dzieńdziora, J. (2021). The enhancement of the employer branding strategies of Polish hospitals through the detection of features which determine employer attractiveness: a multidimensional perspective. *Human Resources for Health*, 19, 77.  
<https://doi.org/10.1186/s12960-021-00620-0>
- Böök, M. L., & Terävä, J. (2022). "Yhteisvanhemmuus – sehän olisi aivan mahtavaa, jos se toimisi!" Eronneiden isien ja äitien puhetta yhteistyöstä ja vanhemmuudesta. *Kasvun tuki*, 2(1), 15–23. <https://doi.org/10.61259/kt.128818>
- Carrier, LM., Spradlin, A., Bunce JP. & Rosen, LD. (2015). Virtual empathy: Positive and negative impacts of going online upon empathy in young adults. *Computers in Human Behavior*, 52, 39–48. <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2015.05.026>
- Carpentier, M., Van Hove, G., Stockman, S., Schollaert, E., Van Theemsche, B. & Jacobs, G. (2017). Recruiting nurses through social media: Effects on employer brand and attractiveness. *Journal of Advanced Nursing*, 73(11), 2696–2708.  
<https://doi.org/10.1111/jan.13336>
- Chaudhri, V., Oomen, T., Pridmore, J. & Joon, A. (2020). "CARE" in social media: perceptions of reputation in the healthcare sector. *Journal of Communication Management*, 25(2), 125-141. DOI 10.1108/JCOM-06-2020-0059
- Choi, S. & Kim, M. (2019). Effects of structural empowerment and professional governance on autonomy and job satisfaction of the Korean Nurse. *Journal of Nursing Management*, 27(8), 1664–1672. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1111/jonm.12855>
- Coco, K. & Roos, M. (2020). *Sosiaali- ja terveysalan työolot ja vetovoima – lähihoitajien näkemyksiä vetovoimaan vaikuttavista tekijöistä: perehdytys, osaaminen, työolot ja kuormitus*. Tehyn julkaisusarja B, 2. Noudettu 23.1.2024 osoitteesta [https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2020/2020\\_b2\\_sosiaali\\_ja\\_terveysalan\\_tyoolot\\_ja\\_vetovoima\\_-\\_lahihoitajien\\_nakemyksia\\_id\\_15982.pdf](https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2020/2020_b2_sosiaali_ja_terveysalan_tyoolot_ja_vetovoima_-_lahihoitajien_nakemyksia_id_15982.pdf)

- Duvall, J. & Randall Andrews, D. (2010). Using a structured review of the literature to identify key factors associated with the current nursing shortage. *Journal of Professional Nursing*, 26(5), 309–317.  
<https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2010.02.002>
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2003). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.
- Erkkilä, S. (2018). "Jos tää meno jatkuu, meidän sydämet särkyvät" – Selvitys työstä kotihoidossa ja kotihoitotyön kehittämisestä 2018. Lähi- ja perushoitajaliitto SuPer. Noudettu 15.11.2023  
[https://www.superliitto.fi/site/assets/files/94895/kotihoidon\\_selvitys\\_super\\_2018.pdf](https://www.superliitto.fi/site/assets/files/94895/kotihoidon_selvitys_super_2018.pdf)
- Erkkilä, S. (2020). *Selvitys superilaisten kokemasta työkuormasta ja siihen vaikuttavista tekijöistä 2020*. Lähi- ja perushoitajaliitto SuPer. Noudettu 11.1.2024.  
<https://www.superliitto.fi/viestinta/selvitykset/selvitys-superilaisten-kokemasta-tyokuormasta-2020/>
- Fielding, KS., Terry, DJ., Masser, BM. & Hogg, MA. (2008). Integrating social identity theory and the theory of planned behaviour to explain decisions to engage in sustainable agricultural practices. *British Journal of Social Psychology*, 47(1), 23–48. <https://doi.org/10.1348/014466607X206792>
- Flinkman, M., Leino-Kilpi, H. & Salanterä, S. (2010). Nurses' intention to leave the profession: integrative review. *Journal of Advanced Nursing*, 66(7), 1422–1434.  
<https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1111/j.1365-2648.2010.05322.x>
- Flinkman, M. & Salanterä, S. (2014). Early career experiences and perceptions – a qualitative exploration of the turnover of Young registered nurses and intention to leave the nursing profession in Finland. *Journal of Nursing Management*, 23(8), 1050–1057. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1111/jonm.12251>
- France, A. & Roberts, S. (2015). The problem of social generations: a critique of the new emerging orthodoxy in youth studies. *Journal of Youth Studies*, 18(2), 215–230. <https://doi.org/10.1080/13676261.2014.944122>
- Freden, M. (2013). Editorial: Emotions, ideology and politics. *Journal of Political Ideologies*, 18(1), 1–10. <https://doi.org/10.1080/13569317.2013.753193>

- Glerean, N., Hupli, M., Talman, K. & Haavisto, E. (2017). Young peoples' perceptions of the nursing profession: An integrative review. *Nurse Education Today*, 57, 95–102. doi: 10.1016/j.nedt.2017.07.008.
- George, DR., Rovniak, LS. & Kraschnewski, JL. (2013). Dangers and opportunities for social media in medicine. *Clinical Obstetrics & Gynecology*, 56(3), 453–462. doi: 10.1097/GRF.0b013e318297dc38.
- Goessling, M. (2017). Attraction and retention of generations X, Y and Z in the workplace. *Integrated Studies*, 66. Noudettu 5.5.2024 osoitteesta <https://digitalcommons.murraystate.edu/bis437/66>
- Gorton, K. (2007). Theorizing emotion and affect. Feminist engagements. *Feminist Theory*, 8(3), 333–348. <https://doi.org/10.1177/1464700107082369>
- Grondin, F., Lomanowska, AM. & Jackson, PL. (2019). Empathy in computer-mediated interactions: a conceptual framework for research and clinical practice. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 26(4), 17. <https://doi.org/10.1111/cpsp.12298>
- Hakonen, A. & Nylander, M. (2015). Johdanto: Palkitseminen eetokset ja malli toimivuudesta. Teoksessa A. Hakonen & M. Nylander (toim.), *Palkitseminen ihmisten johtamisessa* (s. 11–17). PS-kustannus
- Hao, J. & Gao, B. (2017). Advantages and disadvantages for nurses of using social media. *Journal of Primary Health Care and General Practice*, 1(1). Noudettu 20.4.2024 osoitteesta <https://sciononline.org/open-access/advantages-and-disadvantages-for-nurses-of-using-social-media.pdf>
- Harré, R., Moghaddam, F. M., Cairnie, T. P., Rothbart, D., & Sabat, S. R. (2009). Recent advances in positioning theory. *Theory & Psychology*, 19(1), 5–31. <https://doi.org/10.1177/0959354308101417>
- Hayes, L., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., Spence Laschinger, H. & North, N. (2012). Nurse turnover: A literature review – An update. *International Journal of Nursing Studies*, 49(7), 887–905. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001>

HE 4/2020 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemista sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvveluista annetun lain muuttamisesta.

Heide, M., Schröder, S., Wittemann, N., & Don, P. (2024). Employer branding – employer attractiveness as a new mindset in the healthcare sector. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 12(1), 70-85.  
<https://doi.org/10.2478/mdke-2024-0005>

Helander, M., Roos, M. & Suominen, T. (2019). Nuorten sairaanhoitajien näkemyksiä ammatista lähtemisestä. *Hoitotiede*, 31(3), 180–190.  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-017418281>

Helkama, K. (2015). *Suomalaisten arvot – Mikä meille on oikeasti tärkeää?* Suomalaisuuden kirjallisuusseura.

Helle, A. (2013). Tulkinallinen horjuvuus ja affektit: Kuolema Monika Fagerholmin Amerikkalaisessa tytössä ja Sähkönyttämössä. *AVAIN - Kirjallisuudentutkimuksen aikakauslehti*, 1, 5–22.  
<https://doi.org/10.30665/av.74895>

Huhta, M. & Myllyntaus, V. (2021). *Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus – rakenne vetovoimainen työpaikka, jota tavoittelemasi työntekijät rakastavat ja kilpailijasi kadehtivat*. Alta Talent Oy.

Huhtala, H. & Laakso, A. (2007). Kirjallisuuskatsaus organisaatiokulttuuriteorioihin: mitä ne ovat ja miten niistä on keskusteltu kansainvälisistä ja suomalaisissa tieteellisissä jounaaleissa? *Hallinnon tutkimus*, 26(2), 13–32. Noudettu 5.5.2024 osoitteesta  
<https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/101402/58951>

HUS. (2024, 22. maaliskuuta). *HUSin Syöpäkeskukselle on myönnetty kansainvälinen Magneettisairaala-tunnustus erinomaisesta hoitotyöstä*. [Mediatiedote]. Noudettu 5.5.2024 osoitteesta <https://www.hus.fi/ajankohtaista/husin-syopakeskukselle-myonnetty-kansainvalinen-magneettisairaala-tunnustus>

Hyytiäinen, K., Roos, M., Astala, L., Harmoinen, M. & Suominen, T. (2015). Työhön sitoutuminen, ammatista lähteminen, urakehitys ja joustavuus

- kehitysvammahuollossa: yhteys arvostavaan johtamiseen. *Hoitotiede*, 27(3), 213–224. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1765113>
- Ikäheimo, H-P. & Vahti, J. (2021). *Mediavälitteinen yhteiskunnallinen vaikuttaminen – Murros ja tulevaisuus*. Sitra, 178. Noudettu 5.5.2024 osoitteesta <https://media.sitra.fi/app/uploads/2021/01/mediavalitteinen-yhteiskunnallinen-vaikuttaminen.pdf>
- Inglehart, R. (1971). The Silent Revolution in Europe: Intergenerational Change in Post-Industrial Societies. *American Political Science Review*, 65(4), 991–1017. <https://doi.org/10.2307/1953494>
- Inglehart, R. (2008). Changing Values among Western Publics from 1970 to 2006. *West European Politics*, 31(1–2), 130-146. <https://doi.org/10.1080/01402380701834747>
- Isotalus, P. (2020). Johtajien viestintä ja arvostuksen rakentaminen Twitterissä. Teoksessa J. Jalonen, N. Helander & L. Mäkelä (toim.), *Arvostustalous: Kuinka arvostus rakennetaan ja rakentuu digiyhteiskunnassa* (s. 169–192). Vastapaino.
- Isotalus, P. (2021). Vuorovaikutus sosiaalisessa mediassa. Teoksessa A, Ryyänen (toim.), *Luottamushenkilön käsikirja 2021* (s. 459–476). Edita. Noudettu 5.5.2024 osoitteesta [https://sites.tuni.fi/uploads/2021/04/19abe892-pekka-isotalus\\_lhkk\\_2021.pdf](https://sites.tuni.fi/uploads/2021/04/19abe892-pekka-isotalus_lhkk_2021.pdf)
- Jalonen, H. & Heinonen, L. (2016). Sontaa tuulettimeen – negatiiviset tunteet sosiaalisessa mediassa. Teoksessa H. Jalonen, M. Vuolle & L. Heinonen (toim.), *Negatiiviset tunteet positiivinen bisnes* (s. 173–240). Talentum Pro.
- Jalonen, H. (2016). Johdanto. Teoksessa H. Jalonen, M, Vuolle & L. Heinonen (toim.), *Negatiiviset tunteet positiivinen bisnes* (s. 23–44). Talentum Pro.
- Jalonen, H. (2017). “A good bell is heard from far, a bad one still further”: a socio-demography of disclosing negative emotions in social media. *The Journal of Social Media in Society*, 6(1), 69–109. Noudettu 20.5.2024 osoitteesta <https://thejsms.org/index.php/JSMS/article/view/209/113>
- Jalonen, H., Helander, N. & Mäkelä, L. (2020). *Arvostustalous: Kuinka arvostus rakennetaan ja rakentuu digiyhteiskunnassa*. Vastapaino.

- Jalonen, H. (2020). Arvostustalous – Jotain uutta, jotain vanhaa, jotain lainattua. Teoksessa H. Jalonen, N. Helander & L. Mäkelä (toim.), *Arvostustalous: Kuinka arvostus rakennetaan ja rakentuu digiyhteiskunnassa* (s. 87–108). Vastapaino.
- Jalonen, H. & Kokkola, J. (2020). Koronapandemian puhujapositiot sosiaalisen median lapsi- ja perheaiheisissa keskusteluissa. *Media & viestintä*, 43(4), 303–325. <https://doi.org/10.23983/mv.100618>
- Jalonen, H. & Mäkelä, L. (2020). Johdanto. Teoksessa H. Jalonen, N. Helander & L. Mäkelä (toim.), *Arvostustalous: Kuinka arvostus rakennetaan ja rakentuu digiyhteiskunnassa* (s. 87–108). Vastapaino.
- Jokinen, A. (2016a). Diskurssianalyysin suhde sukulaistraditioihin. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.), *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö* (s. 249–265). Vastapaino.
- Jokinen, A. (2016b). Vakuuttelevan ja suostuttelevan retoriikan analysoiminen. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.), *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö* (s. 273–299). Vastapaino.
- Juhila, K. & Suominen, E. (2016). Kymmenen kysymystä diskurssianalyysistä. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (toim.), *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö* (s. 360–375). Vastapaino.
- Kakkuri-Knuuttila, M-L. (2013). Retoriikka. Teoksessa M-L. Kakkuri-Knuuttila (toim.), *Argumentti ja kritiikki. Lukemisen, keskustelun ja vakuuttamisen taidot* (s. 233–272). Tammer-Paino Oy.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. (2013). *Tutkimus hoitotieteessä*. Sanoma Pro.
- Karttunen, H. (2004). *Tiedettä kaikille: Fysiikka*. Tähtitieteellinen yhdistys Ursa.
- Karttunen, L. (2020). Kokemuksellinen kertomuskäsitys. Teoksessa M. Mäkelä, S. Björninen, V. Hämäläinen, L. Karttunen, M. Nurminen, J. Raipola & T. Rantanen (toim.), *Kertomuksen vaarat: Kriittisiä ääniä tarinataloudesta* (s. 55–66). Vastapaino.
- Kauppinen, I. (2015). Luc Boltanski – kritiikin sosiologian ja kriittisen sosiologian välimaastossa. Teoksessa M. Pyykkönen & I. Kauppinen (toim.) *1900-luvun ranskalainen yhteiskuntateoria* (s. 315–338). Gaumadeus.

- Kawecki, D. (2022). End of consensus? Ideology, partisan identity, and affective polarization in Finland 2003–2019. *Scandinavian Political Studies*, vol. 45(4), 478–508. <https://doi.org/10.1111/1467-9477.12238>
- Kehusmaa, T. & Alastalo, S. (2021). *Lähi- ja sairaanhoitajien määrä ei vielä ole noussut vanhuspalveluissa*. THL - Tutkimuksesta tiiviisti 47/2021. Noudettu 3.12.2023 [https://www.julkkari.fi/bitstream/hadle/10024/142998/TUTI2021\\_047\\_k.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://www.julkkari.fi/bitstream/hadle/10024/142998/TUTI2021_047_k.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Keva. (2020, 5. helmikuuta). *Uusimpien ennusteiden mukaan lähes joka kolmas kuntatyöntekijä eli yli 170 000 henkilöä jää eläkkeelle seuraavien kymmenen vuoden aikana*. Noudettu 14.11.2023. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/joka-kolmas-kuntatyontekija-elakkeelle-kymmenen-vuoden-aikana/>
- Kielitoimiston sanakirja*. (2024). Arvostus. Noudettu 5.5.2024 osoitteesta <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/arvostus>
- Kivimäki, S., Kolehmainen, M., & Sumiala, J. (2010). Tunteet ja tutkimus. *Media & viestintä*, 33(4), 3–6. Noudettu 5.5.2024 osoitteesta <https://journal.fi/mediaviestinta/article/view/62918>
- Kivimäki, S. (2021, 17. helmikuuta). *Lähihoitaja on ammatti, ei kutsumus – sukupuolinormit ja vanhentuneet oletukset vaikuttavat työn arvostukseen*. Lähi- ja perushoitajaliitto SuPer. Noudettu 14.11.2023 <https://www.superlehti.fi/tyoelama/lahihoitaja-on-ammatti-ei-kutsumus-sukupuolinormit-ja-vanhentuneet-oletukset-vaikuttavat-tyon-arvostukseen/>
- Kivimäki, M. (2022, 14. tammikuuta). *Hyvinvointi sote-alan töissä on mainettaan parempaa*. Työterveyslaitos. Noudettu 3.12.2023 osoitteesta <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/hyvinvointi-sote-alan-toissa-mainettaan-parempaa>
- Koistinen, A-K., Lähdesmäki, T. & Ylönen, S.C. (2020). Arvot ja affektit kulttuurienvälisen vuoropuhelun kehystäjänä eurooppalaisissa koulutuspoliittisissa asiakirjoissa. *Kieli, koulutus ja yhteiskunta*, 11(6). Noudettu 8.6. 2024 osoitteesta <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta- lokakuu->

2020/arvot-ja-affektit-kulttuurienvälisen-vuoropuhelun-kehystajina-eurooppalaisissa- koulutuspoliittisissa-asiakirjoissa

- Kokkola, J., Kankaanpää, V. & Raunio, S. (2020). ”Radioaktiivinen vegaani” – Puhujapositivoiden arvo dialogisessa kohtaamisessa. Teoksessa J. Jalonen, N. Helander & L. Mäkelä (toim.), *Arvostustalous: Kuinka arvostus rakennetaan ja rakentuu digiyhteiskunnassa* (s. 259–292). Vastapaino.
- Kol, E., Ilaslan, E., Turkay, M. (2017). The effectiveness of strategies similar to the Magnet model to create positive work environments on nurse satisfaction. *International Journal of Nursing Practice*, 23(4), 1–9. <https://doi-org.proxy.uwasa.fi/10.1111/ijn.12557>
- Kolehmainen, M. (2014). Affektiteoriaa yhteiskuntatieteilijöille. *Sociologia*, 51(2), 184–186. Noudettu 5.5.2024 osoitteesta <https://journal.fi/sociologia/article/view/124114>
- Kork, A-A. & Sorsa, V. (2020). Arvostamisen konventiot. Teoksessa J. Jalonen, N. Helander & L. Mäkelä (toim.), *Arvostustalous: Kuinka arvostus rakennetaan ja rakentuu digiyhteiskunnassa* (s. 57–74). Vastapaino.
- Koskinen, S., Sievers, A., Leino-Kilpi, H. & Suhonen, R. (2013). Keskustelua iäkkäiden hoitotyön osaamisesta ja alan vetovoimaisuuden lisäämisestä. *Gerontologia*, 27(3), 306–308. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1586568>
- Kossivi, B., Xu, M. & Kalgora, B. (2016). Study on determining factors of employee retention. *Open Journal of Social Sciences*, 4(5), 261–268. <https://doi.org/10.4236/jss.2016.45029>
- Kuusela, J. & Jalonen, H. (2020). Arvostusmuuttujien tunnistamiseen perustuvat arvostusstrategiat. Teoksessa J. Jalonen, N. Helander & L. Mäkelä (toim.), *Arvostustalous: Kuinka arvostus rakennetaan ja rakentuu digiyhteiskunnassa* (s. 75–86). Vastapaino.
- Laaksonen, S-M. (2021). Sosiaalinen media tutkimusaineistona. Teoksessa J. Vuori (Toim.), *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto (FSD). Noudettu 5.5.2024 osoitteesta

- <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/sosiaalinen-media-tutkimusaineistona/>
- Lafayet, C. & Thévenot, L. (1993). " Une justification écologique? Conflits dans l'aménagement de la nature." *Revue Française de Sociologie*, 34(4), 495–524. Noudettu 25.4.2024 osoitteesta [https://www.persee.fr/doc/rfsoc\\_0035-2969\\_1993\\_num\\_34\\_4\\_4283](https://www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1993_num_34_4_4283)
- Lappalainen, T. (2024). *Leipää ja turvaa! Ammattien arvostus 2023*. Suomen kuvalehti. Noudettu 5.5.2023 osoitteesta <https://suomenkuvalehti.fi/paajutut/sk-tutki-kahdeksannen-kerran-mita-ammatteja-suomalaiset-arvostavat-katso-onko-omaa-alasi-nousussa-vai-laskussa/>
- Lee, H-F., Chiang, H-Y. & Kuo, H-T. (2018). Relationship between authentic leadership and nurses' intent to leave: The mediating role of work environment and burnout. *Journal of Nursing Management*, 27(1), 52–65, <https://doi.org.proxy.uwasa.fi/10.1111/jonm.12648>
- Li, X., Guo, A. & Zou, H. (2022). Impact of the nurse-related information through social media use on undergraduate nursing students' professional identity in nursing: A mixed-methods study. *Nurse Education Practice*, 65, 103477. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2022.103477>
- Lonkila, M., Luhtakallio, E., Ylä-Anttila, T., Jokivuori, P. & Semonov, A. (2021). Oikeuttamisverkostot: miten analysoida julkisissa keskusteluissa esitettyjen oikeutusten keskinäisiä suhteita. *Sociologia*, 58(3), 269–284. Noudettu 5.5.2024 osoitteesta <https://journal.fi/sociologia/article/view/124610>
- López-Verdugo, M., Ponce-Blandón, JA., López-Narbona, FJ., Romero-Castillo, R. & Guerra-Martín, MD. (2021) Social image of nursing. An integrative review about a yet unknown profession. *Nursing Reports*, 11, 460–474. <https://doi.org/10.3390/nursrep11020043>
- Luhtakallio, E. & Ylä-Anttila, T. (2011). Julkisen oikeuttamisen analyysi sosiologisena tutkimusmenetelmänä. *Sociologia*, 1, 34–51. <http://hdl.handle.net/10138/28897>

- Luo, J., Ferreira, A., Lievens, F. & Trigo, B. (2023). Employer branding in the healthcare sector: The role of instrumental and symbolic image attributes among potential applicants and doctors. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 14 (2), 23–37. 10.47297/wspchrmWSP2040-800502.20231402
- Lähdesmäki, T., Koistinen, A-K., & Ylönen, SC. (2020). Intercultural dialogue in the european education policies: A Conceptual Approach. *Education Policies*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-41517-4>
- Malmelin, K. (2011). *Arvojen markkinat: Oikeuttavat arvomaailman suomalaisten suuryritysten yritys vastuupuheessa*. [väitöskirja, Helsingin yliopisto]. HELDA. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-10-7125-6>
- Malmelin, N. & Hakala, J. (2012). *Vetovoima - Kirja inspiroivista yrityksistä, merkitysten johtamisesta ja idealismin voimasta*. Talentum.
- Mertoja, R. & Koponen, L. (2008). Vetovoimainen sairaala. Teoksessa Koponen, L. & Hopia, H. *Vetovoimainen terveydenhuolto. Hoitotyön vuosikirja 2008* (s. 9–20). Sairaanhoidajaliitto.
- Merikanto, T. (2021, 10. helmikuuta). *Kuka hoitaisi iäkkäät?* Yle. Noudettu 18.12.2023 osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-11749284>.
- Miettinen, H. (2024). *Hoitotakuun ja taloudellisen tehokkuuden parantaminen samanaikaisesti, onko ristiriitaa?* [Esitysmateriaali]. Noudettu 2.6.2024 osoitteesta <https://ssty.fi/sairaalatekniikan-paivat/files/2024/05/Hoitotakuun-ja-taloudellisen-tehokkuuden-parantaminen-samanaikaisesti-Miettinen-Heikki-29052024pptx.pdf>
- Mäkelä, M. (2020). Viraali eksemplum eli opettavainen kokemuskertomus. Teoksessa M. Mäkelä, S. Björninen, V. Hämäläinen, L. Karttunen, M. Nurminen, J. Raipola & T. Rantanen (toim.), *Kertomuksen vaarat – Kriittisiä ääniä tarinataloudesta* (s. 41–54). Vastapaino.
- Nevala, S., Pérez, J. & Lehtinen, M. (2019). *Lähihoitajan eettiset ohjeet*. Super ry. Noudettu 5.5.2024 osoitteesta <https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4599/superliitto-lahihoitajan-eettiset-ohjeet-2019.pdf>

- Niemi, L., Koivula, M., Laaksonen, S-M. & Valli, M. (2021). Vaakapukissa vaarat ja vastuu. Julkisen palvelun median arvot sosiaalisen median alustojen paineessa. *Media & Viestintä*, 44(2), 23–44. <https://doi.org/10.23983/mv.109858>
- Olakivi, A., van Aerschot, L., Puthenparambil, J M. & Kröger, T. (2021). Ylikuormitusta, lähijohtajan tuen puutetta vai vääränlaisia tehtäviä – Miksi yhä useammat vanhustyöntekijät harkitsevat työnsä lopettamista? *Yhteiskuntapolitiikka*, 86(2), 141–154. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021041510496>
- Paasonen, S. (2014). Juhannustanssien nopea roihu ja Facebook-keskustelun tunneintensiteetit. *Media & viestintä* 37(4), 22–39. <https://doi.org/10.23983/mv.62836>
- Park, J., Cha, M., Kim, H., & Jeong, J. (2021). Managing bad news in social media: a case study on Domino’s pizza crisis. *Proceedings of the International AAAI Conference on Web and Social Media*, 6 (1), 282–289. <https://doi.org/10.1609/icwsm.v6i1.14273>
- Partanen, P., Pitkäaho, T., Kvist, T., Turunen, H., Miettinen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. (2008). Magneettisairaalamalli erinomaisen hoitotyön mahdollistajana. Teoksessa L. Koponen. & H. Hopia (toim.), *Vetovoimainen terveydenhuolto. Hoitotyön vuosikirja 2008* (s. 69–88). Sairaanhoidotaliitto.
- Partanen, T. (2020). Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. *Lääkärikirja Duodecim*. Noudettu 3.12.2023. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01013>
- Posner, J., Russel, JA. & Peterson, BS. (2005). The circumplex model of affect: An integrative approach to affective neuroscience, cognitive development, and psychopathology. *Development and psychopathology*, 17(3), 715–734. <https://doi.org/10.1017/S0954579405050340>
- Pulkkinen, M. (2024). *Pirhan Marina Erhola: ”Kriisiä ei ole – tilanne olisi varmasti toisenlainen jos itärajan takaa alkaisi tulla rautaa”*. Lempäälän-Vesilahden sanomat. 7.5.2024. Noudettu 1.6.2024 osoitteesta <https://lvs.fi/2024/05/07/pirhan-marina-erhola-kriisia-ei-ole-tilanne-olisi-varmasti-toisenlainen-jos-itarajan-takaa-alkaisi-tulla-rautaa/>

- Purjo, T. (2014). *Arvot ovat ihmisen toiminnan perusta*. Tampere University Press.  
Noudettu 5.5.2024 osoitteesta  
[https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100703/Purjo\\_Arvot.pdf](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100703/Purjo_Arvot.pdf)
- Puustinen, L. (2010). Kuolenko minä seuraavaksi? Vihan ja pelon kierrätystä Kauhajoen koulusurmaajan kuvan vastaanotossa. *Media & viestintä*, 33(4), 43–59.  
<https://doi.org/10.23983/mv.62924>
- Pälli, P. (2003). *Ihmistryhmä diskurssissa ja diskurssina*. [Väitöskirja, Tampereen yliopisto] Noudettu 1.4.2024 osoitteesta  
<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/67265/951-44-5580-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rantasila, A. (2018). Tahmaiset affektit: Fukushima Daiichin ydinonnettomuus YLE:n uutisoinnin verkkokommenteissa. *Lähikuva – audiovisuaalisen kulttuurin tieteellinen julkaisu*, 31(3), 30–45. <https://doi.org/10.23994/lk.76570>
- Ring, M. & Kaarakainen, M. (2023). ”Palkka on tietysti yksi syy, mutta ei suurin” – psykologisen sopimuksen rikkoutuminen hoitajien alanvaihdon taustalla. *Focus Localis*, 51(4). Noudettu 2.6.2024 osoitteesta  
<https://journal.fi/focuslocalis/article/view/129057>
- Ring, M., Ristolainen, H. & Tiilikainen, E. (2024). From restricted resources to ethical burden-former home care workers' reasons for leaving their jobs. *Journal of Applied Gerontology*. <https://doi.org/10.1177/07334648241231404>
- Rinne, J., Kajander, A. & Haanpää, R. (2020). Johdanto: Affektit ja tunteet kulttuurien tutkimuksessa. Teoksessa: J. Rinne, A. Kajander, & R. Haanpää (toim.), *Affektit ja tunteet kulttuurien tutkimuksessa* (s. 5–30). Ethnos ry. Noudettu 2.5.2024 osoitteesta <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/315039>
- Rodríguez-Pérez, M., Mena-Navarro, F., Domínguez-Pichardo, A. & Teresa-Morales, C. (2022). Current social perception of and value attached to nursing professionals' competences: an integrative review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 1817. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031817>
- Rope, T. & Kettunen, S. (2012). *Halujohtaminen*. Helsingin seudun kauppakamari.

- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (2010). Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa J. Ruusuvuori., P. Nikander. & M. Hyvärinen (toim.), *Haastattelun analyysi* (s. 9–36). Vastapaino.
- Rytkönen, A. (2018). *Hoivatyöntekijöiden työn kuormittavuus ja teknologian käyttö vanhustyössä*. [Väitöskirja, Tampereen yliopisto] <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952->
- Salmela, M. (2017). Affektiivinen käänne: Yksi vai monia? Käsitteellisiä ja metodologisia pohdintoja. *Tieteessä tapahtuu*, 35(2). Noudettu 5.5.2024 osoitteesta <https://journal.fi/tt/article/view/61405>
- Salminen-Tuomaala, M. & Herttuala, N. (2022). What factors influenced students' decision to choose nursing? *European Journal of Applied Sciences*, 10(5), 284–293. 10.14738/aivp.105.13237.
- Salminen-Tuomaala, M. & Herttuala, N. (2023). Nurse students' views of factors that increase or decrease the attractiveness of the nursing profession. *Clinical Nursing Studies*, 11(1). <https://doi.org/10.5430/cns.v11n1p1>
- Saresma, T. (2020). Vihan sfäärit: valkoisten heteromiesten affektiivinen mobilisaatio sosiaalisessa mediassa. Teoksessa: J. Rinne, A. Kajander, & R. Haanpää (toim.), *Affektit ja tunteet kulttuurien tutkimuksessa* (s. 196–243). Ethnos ry. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/315039>
- Saresma, T., & Tulonen, U. (2020). Halla-ahon ahdistus ja ironia: ulossulkeva suomalaisuus ja ahdas nationalismi Scripta-blogissa. Teoksessa E. Nykänen & R. Rossi (toim.), *Suomalaiset ahdistukset: Kansallinen omakuva ja kielteiset tunteet* (s. 141–164). Helsingin yliopisto. <https://doi.org/10.33347/jses.85310>
- Saukkonen, P., Viinikainen, S., Roos, M., Helminen, M., Asikainen, P., Green, P. & Suominen. (2019). Lähiesimiesten arvio organisaatiokulttuurista ja -ilmapiiristä on hoitohenkilökunnan arviota positiivisempi. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 56(2), 88–101. <https://doi.org/10.23990/sa.70438>
- Schwartz, S. H. (2015). Basic individual values: Sources and consequences. Teoksessa D. Sander & T. Brosch (toim.), *Handbook of value* (s. 63–84). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198716600.003.0004>

- Seitovirta, J., Partanen, P. & Kvist, T. (2013). Sairaanhoidajien palkitseminen – haastattelututkimus. *Hoitotiede*, 25(4), 279–290. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1614402>
- Seuri, O. & Itäheimo, H-P. (2022). *Portinvartijuus digitaalisella aikakaudella*. Sitra. Noudettu 4.5.2024 osoitteesta [https://media.sitra.fi/app/uploads/2022/11/sitra-portinvartijuus\\_digitaalisella\\_aikakaudella.pdf](https://media.sitra.fi/app/uploads/2022/11/sitra-portinvartijuus_digitaalisella_aikakaudella.pdf)
- Sihvola, S., Nurmeksela, A., Mikkonen, S., Peltokoski, J. & Kvist, T. (2023). Resilience, job satisfaction, intentions to leave nursing and quality of care among nurses during the COVID-19 pandemic – a questionnaire study. *BMC Health Service Research*, 23, 632. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09648-5>
- Sorsa, V-P. (2018). Arvoista arvottamiseen: uuden arvososiologian sovelluksia liiketoiminnan kehittämiseen. *Yritysetiikka*, 10(1), 6–21. Noudettu 20.5.2024 osoitteesta <https://helda.helsinki.fi/items/fbd369dc-fd2e-4df6-b0e8-5ee480c575a7>
- Sorsa, V-P. & Jalonen, H. (2020). Arvostaminen palveluvaltaisessa taloudessa. Teoksessa J. Jalonen, N. Helander & L. Mäkelä (toim.), *Arvostustalous: Kuinka arvostus rakennetaan ja rakentuu digiyhteiskunnassa* (s. 35–56). Vastapaino. Tampere
- Stenman, P., Vähäkangas, P. Salo, P. Kivimäki, M. Paasivaara, L. (2015). Henkilöstön työtyytyväisyys vanhustenhuollossa – kohti kuntoutumista edistävän hoitotyön toimintamallin käyttöönottoa. *Hoitotiede*, 27 (1), 31–42. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1756996>
- Suhonen, R., Stolt, M., Gustafsson, M-L., Katajisto, J. & Puro, M. (2012). Ikääntyneiden ihmisten hoitotyössä työskentelevien hoitajien työtyytyväisyys. *Hoitotiede*, 24(1), 27–37 <https://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1551238>
- Syrjäpalo, K. (2006). *Arvot ja arvostukset psykiatrisessa hoidossa. Henkilökunnan ja potilaiden näkemyksiä hoidon nykytilasta*. [väitöskirja, Oulun yliopisto]. OuluREPO. <https://urn.fi/URN:ISBN:9514280156>
- Sääskilahti, M. (2007). Retoriikan välinein tekstilajia tutkimaan. *Puhe ja kieli*, 27(1), 41–46. Noudettu 5.5.2024 osoitteesta <https://journal.fi/pk/article/view/6326>

- Taira, T. (2007). Energian ja emotion välissä: Affekti ja kulttuurintutkimus. *Niin & näin*, 2. Noudettu 5.5.2024 osoitteesta  
<https://netn.fi/sites/www.netn.fi/files/netn072-13.pdf>
- Tajfel, H. (1979). Individuals and groups in social psychology. *British Journal of Social and Clinical Psychology*, 18, 183–190.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1982). The social identity theory of intergroup behavior. *Annual Review of Psychology*, 33, 1–39.
- Ten Hoeve, Y., Jansen, G. & Roodbol, P. The nursing profession: public image, self-concept and professional identity. A discussion paper. *Journal of Advanced Nursing*, 70(2), 295–309. <https://doi.org/10.1111/jan.12177>
- Tieteen termipankki. (2022). Affekti. Noudettu 5.5.2024 osoitteesta  
<https://tieteentermipankki.fi/wiki/Kielitiede:affekti>
- Tomkins, SS. (2008). *Affect imagery consciousness*. The complete edition. New York: Springer Publishing Company.
- Torppa, K. (2018). Matkalla kohti magneettisairaala – miksi ja miten? *Duodecim*, 164(3), 221–223. Noudettu 3.12.2023,  
<https://www.duodecimlehti.fi/xmedia/duo/duo14159.pdf>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi uudistettu laitos*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Ventola, CL. (2014). Social media and health care professionals: benefits, risks, and best practices. *Pharmacy & Therapeutics*, 39(7), 491–520. Noudettu 5.5.2024 osoitteesta <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4103576/>
- Venäläinen, SM. (2017). Affektiivisuus ja diskursiivisuus. Identiteettityötä ja kevytkenkäisyyttä eri suuntausten rajapinnoilla. *Sukupuolentutkimus*, 30(1).  
<http://hdl.handle.net/10138/310674>
- Viitala, R. & Jylhä, E. (2019). *Johtaminen – keskeiset käsitteet, teorit ja trendit*. Edita.
- Viitala, R. (2021). *Henkilöstöjohtaminen – Keskeiset käsitteet, teorit ja trendit*. Edita.
- Ylikorkala, A. & Sweins, C. (2015). Palkitsemisen kokonaisuus. Teoksessa Hakonen, A. & Nylander, M. (toim.) 2015. Palkitseminen ihmisten johtamisessa. PS-kustannus

Wetherell, M. (2012). *Affect and emotion: a new social science understanding*. Sage. Lontoo.

WHO. (2020). *State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership*. Geneva. Noudettu 2.6.2024 osoitteesta  
<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/331677/9789240003279-eng.pdf?sequence=1>

Yle. (n.d.) Yle Tunnuksen käyttöehdot. Noudettu 15.5.2024 osoitteesta  
<https://yle.fi/aihe/s/yle-tunnus/kayttoehdot>

Zeytinoglu, I. U., Denton, M., Davies, S., Baumann, A., Blythe, J., & Boos, L. (2007). Deteriorated external work environment, heavy workload and nurses' job satisfaction and turnover intention. *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques*, 33, 31–47. Noudettu 5.5.2024 osoitteesta  
<http://www.jstor.org/stable/30032503>

## Liitteet

### Liite 1. Väitteen esittäjään liittyvät retoriset keinot (mukailten Jokinen, 2016, s. 277–279)

Retoriset keinot	Menetelmät	Esittäjän tarkoitus	Esimerkkejä kommenttien pohjalta
Etäännyttäminen omista intresseistä	Irrottaa omat intressit, tavoitteet tai mielipiteet argumentista.	Herättää luottamusta, vähentää ajatusta omien etujen tavoittelusta.	”En ole hoitaja, enkä ymmärrä tätä palkkakohua. Eikö kuitenkin kaikilla aloilla ole oikeus työtaisteluihin?”
Puhujakategorian hyödyntäminen	Korostaa puhujan asemaa tai titteliiä argumentin yhteydessä.	Arvostuksen ja luotettavuuden herättäminen tai niiden kumoaminen	”Olen lääkärinä hyvinvointialueella, ja voi sanoa, ettei hoitajat meillä ehdi kahvitauoilla istumaan”
Liittoutumisasteen säätely	Muotoilla argumentti niin, että esittäjä sitoutuu tai etäännytyy siitä, jolloin argumentti esitetään jonkun toisen sanomana.	Vahvistaa omaa kantaansa tai luodaan neutraalisuutta, ettei jouduta ”tilivelvolliseksi”	”Olen vain kuullut, että hoitoalalla on paljon ongelmia” ”Hoitoalalla on paljon ongelmia”
Konsensuksella tai asiantuntijan lausunnolla vahvistaminen	Esitetään väite useiden eri tahojen hyväksymänä asiana. Kuten suorien sitaattien käyttäminen, tai ”tutkijoiden mielestä”	Vähentää vaikutelmaa väitteen henkilökohtaisuudesta. Uskottavuuden lisääminen.	”Suomessa on tutkitusti alle EUn keskiarvon mukaan lääkäreitä, jolloin lääkäreiden tehtäviä on siirretty sairaanhoitajille”

**Liite 2. Esitettyyn argumenttiin liittyvät retoriset keinot (mukailten Jokinen, 2016, s. 279–292)**

<b>Retoriset keinot</b>	<b>Menetelmät</b>	<b>Esittäjän tarkoitus</b>	<b>Esimerkkejä kommenttien pohjalta</b>
"Tosiasiat puhuvat puolestaan"	Argumentissa esitetään faktoja asioiden tilanteesta	Syrjäyttää toimijoiden rooli ja vastuu, jolloin asiat vain tapahtuvat eikä niihin voida vaikuttaa. Pakottaa lukijan hyväksymään asioita ja käyttämään omaa järkeään.	"Terveystenhoitaja koulutuksen opintopisteet vastaavat insinööriskoulutuksen 240 opintopistettä ja siltikään palkka ei ole samansuuruinen!"
Kategorisointi eli mielikuvat vakuuttamisen keinona	Käytetään asioista tai tapahtumista tunnistettavia kategorioita, joita käytetään argumentissa.	Ohjataan kuulijan mielipidettä ja suhtautumista haluttuun suuntaan mielikuvien avulla. Kategoriolla voidaan herättää monia erilaisia positiivisia tai negatiivisia mielikuvia asioita kohtaan.	"Tuodaan vain ulkomailta lisää käsipareja, eiköhän ne ongelmat sillä hoidu"
Yksityiskohdilla ja kertomuksilla vakuuttaminen	Käytetään yksityiskohtaisia kuvauksia ja niiden sijoittelua osana argumentointia. Asioita ei sanota suoraan.	Pyrkimyksenä luoda totuudentuntuinen vaikutelma, jolla johdatellaan vastaanottajaa tekemään johtopäätöksiä toivottuun suuntaan. Tarkoituksena herättää tunteita toivottuun suuntaan päätöksen teon tueksi.	"Juoksen ilman taukoja 15 asiakkaan luona päivän aikana ja olen töiden jälkeen olin niin uupunut, että päädyn sohvalle räätiväsyneenä sen sijaan, että jaksaisin hoitaa perhettäni. Joskus mietin eikö elämällä ole muuta tarjottavaa"
Numeerinen ja ei-numeerinen määrällistäminen	Argumentoinnin osana käytetään numeerista vahvistamista tai sanallista kuvailua: lukuja, prosentteja tai erilaisia laatusanoja kuten pieni, suuri jne.	Tehdään omasta argumentaatiosta vakuuttavampaa tai heikennetään vasta-argumenttia.	"Uusimman tutkimuksen mukaan ikäluokastani yli 20 000 kokee mielenterveyden haasteita. Kuka hoitaa? Vai menetetäänkö taas uusi sukupolvi säästöimmälle?"
Metaforien käyttö	Asioita kuvataan käsitteillä, jotka eivät vastaa sen kirjaimellista määritelmää.	Vähäisellä argumentaatiolla luoda halutun kaltaisia tehokkaita mielleyhtymiä.	"Hoitajan työ on nykypäivänä kuin tulipalojen sammuttamista"

Ääri-ilmaisujen käyttäminen	Käytetään argumentoinnin vahvistamisessa ääri-ilmauksia, kuten joka kerta, ei koskaan, ei todellakaan, täysin, ikuisesti, täydellisesti, koko (päivän), ei mitään.	Pyritään luomaan vastaansanomaton kuva halutusta asiasta maksimoimalla tai minimoimalla kuvauksen kohteen jotakin piirrettä. Lisäksi voidaan pyrkiä lisäämään asian vakavammin otettavuutta. Luo mielikuvan toistuvasta toiminnasta ja siten lisätä asian vakavasti otettavuutta.	”Hoitajien mielipiteitä ei koskaan kuunnella, kun alaa kehitetään!”
-----------------------------	--	---	---

### Liite 3. Muut retoriset keinot (mukaillen Jokinen, 2016, s. 292–294)

Retoriset keinot	Menetelmät	Esittäjän tarkoitus	Esimerkkejä kommenttien pohjalta
Kolmen lista	Argumentissa asiasta annetaan riittävä näyttö asian jonkin asian suhteen, lisäksi saatetaan käyttää ilmauksia ”esimerkiksi” tai ” ja niin edelleen”.	Luodaan vaikutelma jostakin yleisemmästä piirteestä tai tavanomaisesta toiminnasta mikä on säännönmukaista	”Hoitajat tarvitsevat palkan korotukset, koska a) Työ on raskasta b) työ on vaativaa ja koulutus pitkä c) ollaan vastuussa ihmishengestä, jne.”
Kontrasti	Luodaan vastakkain aseteltuja kontrastipareja. Se mitä itse kannatetaan, kuvataan kauniilla merkityksillä ja vastaavasti sen vaihtoehto esitetään negatiivisilla merkityksillä	Pyritään lisäämään omien päämäärien kannatusta asettamalla ne myönteiseen valoon, samalla esittää vastapuoli negatiivisessa valossa.	” Sairaanhoidajat ovat palkkansa ansainneet, sillä koulutus on korkeakoulu ja tehtävät vaativia. Lähihoitajan töitä voi tehdä vähemmällä koulutuksella ja kielitaidolla”
Toisto	Toistetaan esimerkiksi jotain tiettyä muotoilua keskustelun yhteydessä. Mahdollisesti sidotaan jonkun toisen henkilön esittämiä argumentteja oman argumentin osaksi.	Pyritään vakuuttamaan, kun asia toistetaan riittävän usein, kuten mainoksissa	Sama kommentoija kommentoi samassa ketjussa saman kommentit useaan kertaan tai mahdollisesti eri muodossa.

## Liite 4. Esimerkki aineiston käsittelyssä käytetystä Excel-taulukosta

Kommentti	Tykkäykset	Vetovoima tekijä 1	Vetovoima tekijä 2	Vetovoima tekijä 3	Sävy	Positio	Argumentaatio strategiat
Aloituspaiikkoja voidaan lisätä vaikka kuinka paljon mutta jos työntekoa ja opiskelun houkuttelevuutta alalle ei saada nostettua niin aloituspaiikat jäävät kylä tyhjiksi. Nykyisen kaltaisilla leikkauksilla opiskelijoiden toimeentuloon ei saada houkutteltua riittävästi ihmisiä alalle. Sairaanhoidajien työ on muutenkin liian kuormittavaa ja raskasta ottaen huomioon heille maksettavan palkan. Lisäksi jos alla on vielä yli 20.000e opintolainaa niin aika harva halunneet alalle.	388	Työn kuormittavuus	Arvostus		Neutraali	Ratkaisija	Eitäännyttämiseen omista irtesseistä, tosiasiat, kategorisointi, yksityiskohdat, ääriilmallukset.
Sairaalassa minun tehtäväni on pitää ihmisiä hengissä ja tätä työtä joutuu jo tekemään äärimmäisen paineistettuna sekä ilman ruoka- ja vessataukoja. Kun toimittaja tulee paikalle voi olla että olen juuri tullut elvyttämästä, keskustellut omaisten kanssa nuoren ihmisen kuolemasta tai vaikka laittanut vainajan. Tämänäkö lisäksi minun pitäisi hiksienä, näkäläisenä ja työt kesken vielä poseerata kuvassa? Se, että kieltäydyn kuvasta kertoo siitä kuinka paljon arvostan työtäni sekä potilaitani. Priorisoin heidät ja varaan aikani heille. Kuvattavaksi suostuvat hoitajat eivät anna realistista kuvaa arjesta. En ainakaan vielä ole nähnyt lenden kannessa vessassa itkevää kollegaa, vaikka näihin töissä tormanäkin tämän tästä. Johto ei hyväksy sitä, että kuvissa näkyy hoitajien realistinen arki joten kuvattavaksi pääsee "kiittokuva hoitajat", jotka eivät vastaa todellisuutta. Siihen minä en ryhdy.	206	Työn kuormittavuus	Arvostus	Johtaminen	Neutraali	Puolustaja	Tarkoituksellisesti herättää sympatiaa ja tukemaan hoitajan näkemystä ja toimintaa. Tosiasiat, omat kokemukset, mielikuvat, puhujakategoria
25 vuotta ensiavustaja sairaanhoitajana on opettanut että on parempi olla anonymi oman jaksamisenkin takia. Häirikkö soittajia, stalkkausta ja uhkailuja ihmisiltä joita koittaa auttaa ja jotka eivät ymmärrä etten minä ole vastuussa siitä miten järjestelmä toimii tai ei toimi. Ja ihan kaikilla kansalaisilla on mielipide terveydenhuollon tilasta ja oikeus sanoa se vaikka kassajonossa jos tunnistavat hoitajaksi. Eikä se mielipide ole useinkaan mairitteleva. Parempi olla nobody kuin syökkypuupi. Lisäksi media on kyllä sääliä syyllistänyt hoitajia jotka työtaistelun yhteydessä.	200	Arvostus	Media	Työturvallisuus	Neutraali	Toivoton	Puhujakategoria, yksityiskohtaiset kertomukset, määrällistämisen, kielikuvat, metaforat. Turhautuminen
Miksi kukaan haluaisi hakeutua reilusti alipalkatulle alalle? Hoitoala ei varmaan ihan hetkeen tule olemaan kovin vetovoimainen. Käyttä taskuun ja työolot inhimillisiksi!	164	Palkka			Positiivinen	Kannustaja	Retoriset kysymykset, mielikuvat, tosiasiat

Kommentti	Tykkäykset	Vetovoima tekijä 1	Vetovoima tekijä 2	Vetovoima tekijä 3	Sävy	Positio	Argumentaatio strategiat
Eiköhä lopulta hoitajinkin ole vain töissä. Sairaanhoido on työtä siinä missä hitsarin tai pankkivirkailijan työkkin. Ei kaupan kassalakaan käydä töissä vain koska sitä isänmaan etu vaatii. Tuntuu että hoitotyötä pidetään jonkinlaisena velvollisuutena joka kuuluu suorittaa vaikka miten olisi kurja palkka tai työolot.	150	Arvostus			Neutraali	Kylästynyt	Kontrasti, mielikuvat
Olin aiemmin Husissa töissä ja jouduin ottamaan kaiken maailman puolittuittakin lähes päivittäin vastaan palautetta eri sairaaloissa ja jopa muissa kaupungeissa sijaitsevilla sairaaloissa tapahtuvista asioista, siis vapaa-ajallani. Median jutuista puhumattakaan, niissä oleita yksinkertaistettuja, virheellisiä ja kärjistettyjä asioita toistettiin minulle väsymättä ja ei auttanut kuin koettaa hymyillä ja oikeista kärkeimpia asiavirheitä. Vaihdoin työpaikkaa ja nykyisin pidän työnantajan visusta omana tietona, jotta en enää joudu samaan. Tosin se ei onneksi ole otsikoissakaan ihan samalla tavalla.	145	Arvostus	Media		Neutraali	Puolustaja	Oma kohtaiset kokemukset, puhujakategoria, ärtymys
Olen itse hoitajana jo turtunut väkivaltaan. On läimäytetty avokämmentellä kasvoille, kourittu ties miestä, potkittu, raavittu, purtu ym. Ainoa mistä en ole päässyt yli oli kun potilas selvitti sosiaalisesta mediasta perhetietoni ja uhkailu kohdistui päiväkotikäisiin lapsiini. Potilaalla oli ollut melkoisen rankka elämä ja rankkoja väkivaltakoksia taustalla. Potilaalle tästä ei tullut mitään seurauksia, mutta minä pelkäsin ja tarkkailin selustaani kuukausia. Kerroin esimiehelle ja kollegoille. Asia "käsitettiin sisäisesti" eli ei käytännössä mitenkään vaarallimuksesta huolimatta.	145	Työturvallisuus	Arvostus		Neutraali	Toivoton	Yksityiskohtaiset kuvaukset, henkilökohtainen kokemus, sympatiaa ja ymmärrystä. Pettymys ja turhautuminen
Tule opiskelemaan sairaanhoitajaksi. Takaamme alhaisen palkan, rasittavat työolot ja huonon johtamisen. Lisäbonuksena sinut voidaan määrätä pakkotyöhön.	142	palkka	Työn kuormittavuus	Johtaminen	Negatiivinen	Puolustaja	Sarkasmia, retoriset kysymykset