

”Raskas työ mutta hirveen palkitsevaa”

PUHETERAPEUTTIEN TYÖSSÄ JAKSAMINEN JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Päivi Honkakorpi

Logopedian pro gradu -tutkielma

Tampereen yliopisto

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Syksy 2015

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Päivi Honkakorpi: ”*Raskas työ mutta hirveen palkitsevaa*”. Puheterapeuttien työssä jaksaminen ja siihen vaikuttavat tekijät.

Pro gradu -tutkielma, 72 sivua + 3 liitettä

Logopedia

Marraskuu 2015

Nykypäivän haastava työelämä ja myös monet sen ulkopuoliset tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin: niiden piirteet joko tukevat työssä jaksamista (voimavarat) tai uhkaavat sitä (kuormitustekijät). Sopiva määrä kuormitusta tarvitaan, jotta työnteko olisi mielekästä. Kuormitus ei saa kuitenkaan olla liiallista ja siitä pitää pystyä palautumaan riittävästi, jotta työssä jaksetaan. Jaksaminen sekä siihen vaikuttavien tekijöiden vaikutukset koetaan aina yksilöllisesti.

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli lisätä tähän mennessä melko vähäistä tutkimustietoa puheterapeuttien työssä jaksamisesta. Tarkoitus oli selvittää sekä alalla työskentelevien työssä jaksamisen yleistä tasoa että niitä ominaisuuksia, jotka vaikuttavat jaksamiseen. Näiden voimavara- ja uhkatekijöiden tunnistaminen auttaa puheterapeutteja tunnistamaan riskejä ja siten se voi ennaltaehkäistä liiallista kuormittumista ja sen aiheuttamaa uupumista. Tutkimuksen menetelmänä käytettiin sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista lähestymistapaa (”mixed method”). Tutkimusaineisto kerättiin keväällä 2015 neljästä teemahaastattelusta sekä kyselyllä, johon vastasi 448 puheterapeuttia (38 % otoksesta, johon kuului tavoitetut 1180 puheterapeuttia).

Puheterapeuttien työssä jaksamiselleen antamien kouluarvosanojen keskiarvo oli 8,1. Vaikka jopa 81 prosenttia vastaajista ilmoitti työssä jaksamisensa heikentyneen jossain työuransa vaiheessa, oli 85 prosenttia työhönsä melko tai hyvin tyytyväisiä. Liika kuormittuneisuus oli kuitenkin vaikuttanut esimerkiksi siten, että 42 prosenttia vastaajista oli vaihtanut tai oli harkinnut vaihtavansa työpaikkaa sen vuoksi. Vastaajista 81 % ei kuitenkaan olisi valmis vaihtamaan kuormittumisen vuoksi alaa.

Puheterapeuttien kiistatta tärkeimmäksi työssä jaksamista tukevaksi tekijäksi nousi työpaikan sosiaaliset voimavarat (kuten kollegojen tuki), jonka ilmoitti voimavaraksi 78 prosenttia vastanneista. Toiseksi tärkein voimavara oli asiakastyö ja sen palkitsevuus, jonka ilmoitti 37 prosenttia vastaajista. Muita tärkeitä jaksamista tukevia tekijöitä olivat esimerkiksi yksityiselämä ja harrastukset, yksityiselämän sosiaaliset suhteet, työtehtävien hyvät ominaisuudet kuten työn mielekkyys ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. Uhkatekijöiden ryhmä oli heterogeenisempi. Suurin jaksamista uhkaava tekijä oli 27 prosentin ilmoittama asiakasmäärän suuruus. Sitä seurasivat noin viidesosan ilmoittamat asiakastyön haastavuus ja omat kuormitusta lisäävät ominaisuudet, kuten tunnollisuus. Osa jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä oli toimiessaan voimavara ja toimimattomana uhkatekijä (esim. esimiestyö).

Kuormitustekijöistä huolimatta puheterapeutit olivat pääosin tyytyväisiä työhönsä ja jaksamiseensa. Puheterapeutit tunnistivat melko hyvin näitä jaksamiseensa vaikuttavia tekijöitä ja tätä reflektiota voi jatkaa peilaamalla tilannettaan tämän tutkimuksen tuloksiin. Jatkossa voitaisiin hyötyä puheterapeuttien omaa jaksamista edistävien keinojen sekä palautumiskeinojen tutkimisesta. Koska jaksamisestaan tietävät luonnollisesti parhaiten asianosaiset itse, työntekijöiden mielipiteet tulisi huomioida työpaikkaa kehitettäessä ja esimerkiksi työssä tärkeänä pidettyjen sosiaalisten suhteiden ylläpitoa tulisi entisestään vaalia. Lisäksi ulkopuolisten esimiesten ja muiden yhteistyötahojen tuntemusta puheterapeuttien työstä tulisi lisätä, jotta odotukset ja vaatimukset olisivat realistisia.

Avainsanat: työhyvinvointi, työssä jaksaminen, puheterapeutti, voimavarat, kuormitustekijät, kuormittavuus, työuupumus

TERMIT JA LYHENTEET

| | |
|--------------|---|
| Eurofound | Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö |
| JHL | Julkisten ja hyvinvointialojen liitto |
| KELA | Kansaneläkelaitos |
| STM | Sosiaali- ja terveysministeriö |
| TELA | Työeläkevakuuttajat ry. |
| TTK | Työturvallisuuskeskus |
| TTL | Työterveyslaitos |
| TV-TV -malli | Työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli |
| Valvira | Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto |
| VM | Valtiovarainministeriö |

SISÄLLYSLUETTELO

| | |
|--|----|
| 1 JOHDANTO..... | 1 |
| 2 TYÖSSÄ JAKSAMINEN..... | 3 |
| 2.1 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen..... | 3 |
| 2.2 Työhyvinvoinnin tutkimus..... | 5 |
| 2.3 Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät..... | 7 |
| 2.3.1 Työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli..... | 7 |
| 2.3.2 Työssä jaksamista tukevat tekijät..... | 8 |
| 2.3.3 Työssä jaksamista uhkaavat tekijät..... | 11 |
| 2.3.4 Liiallisen työssä kuormittumisen seuraukset..... | 12 |
| 2.4 Puheterapeutin työn vaatimuksia..... | 15 |
| 3 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET..... | 18 |
| 4 TUTKIMUSMENETELMÄT..... | 19 |
| 4.1 Tutkimushenkilöt..... | 19 |
| 4.2 Aineiston muodostuminen ja kerääminen..... | 21 |
| 4.2 Aineiston käsittely ja analysointi..... | 22 |
| 5 TULOKSET..... | 24 |
| 5.1 Puheterapeuttien työssä jaksaminen..... | 24 |
| 5.2 Työssä jaksamista uhkaavia tekijöitä..... | 30 |
| 5.2.1 Työstä lähtevät kuormitustekijät..... | 30 |
| 5.2.2 Työn ulkopuolelta tulevat kuormitustekijät..... | 35 |
| 5.3 Työssä jaksamista tukevia tekijöitä..... | 38 |
| 5.3.1 Työstä lähtevät voimavarat..... | 39 |
| 5.3.2 Ihmisen yksilölliset voimavarat..... | 43 |
| 5.4 Tulosten yhteenveto..... | 46 |
| 6 POHDINTA..... | 51 |
| 6.1 Tulosten pohdinta..... | 51 |
| 6.1.1 Puheterapeuttien yleinen työssä jaksaminen..... | 52 |
| 6.1.2 Puheterapeuttien työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät..... | 53 |
| 6.2 Menetelmän pohdinta..... | 59 |
| 6.3 Kehitysehdotuksia ja jatkotutkimusaiheita..... | 64 |
| LÄHTEET..... | 67 |

LIITTEET

Liite 1: Teemahaastattelun runko

Liite 2: Saatekirje kyselylle

Liite 3: Kyselylomake

1 JOHDANTO

Työ on yksi ihmisen merkittävimmistä elämänsisällöistä. Työn merkitys hyvinvoinnille on niin suuri, että se voi parhaimmillaan edistää ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia ja pahimmillaan johtaa pitkäaikaisiin haitallisiin terveydellisiin seurauksiin (Eurofound, 2013; Rauramo, 2008, 9, 16). Tämän päivän jatkuvassa muutoksessa oleva työelämä asettaa työntekijälle yhä enemmän vaatimuksia, sillä nämä muutokset edellyttävät niin organisaatiolta, työyhteisöltä kuin yksilöltäkin jatkuvaa sopeutumista ja joustamista.

Kun työ ja sen puitteet ovat kunnossa, ihminen jaksaa tehdä työtään hyvin (Koivisto, 2001, 57). Työn tulisi tyydyttää ihmisen erilaisia tarpeita, kuten tarvetta saada arvostusta tai kokea turvallisuutta. Kun ihminen voi työssään hyvin ja saavuttaa myönteisen motivaatio- ja tunnetilan, hän kokee niin kutsuttua työn imua (Hakanen, 2011, 38–41). Työn imulla on tärkeä merkitys, sillä sitä kokevat ovat terveempiä ja tehokkaampia työssään. He myös auttavat työtovereitaan vapaaehtoisesti sekä sitoutuvat työhönsä ja työpaikkaansa muita syvemmin. Työn imu lisää tyytyväisyyttä myös työn ulkopuolisissa rooleissa esimerkiksi puolisoina ja vanhempina. Kaiken kaikkiaan he ovat onnellisempia.

”Kiire ja kireät aikataulut, hankalat asiakassuhteet, työolojen ja -ehtojen muutoksiin liittyvä epävarmuus ja työyhteisön sisäiset ristiriidat ovat muuttaneet työn aiempaa enemmän mielen työksi. Työ vaatii aiempaa enemmän psyykkisiä ja sosiaalisia valmiuksia” (STM, 2005, 72). Työn kuormittavuus ei aina ole fyysistä, vaan sen syyt voivat olla esimerkiksi psyykkisiä, kuten työn epäselvät tavoitteet tai liiallinen vastuu (VM, 2013, 4–5). Lisäksi sosiaaliset tekijät kuten hankalat asiakassuhteet tai yksintyöskentely voivat kuormittaa. Haasteiden lisääntymisestä huolimatta työelämässä on havaittavissa myös positiivisia kehityskulkuja: koulutustaso on noussut, vaikutus- sekä kehittymismahdollisuudet ovat lisääntyneet ja sukupuolten välinen tasa-arvo on parantunut (Kinnunen, Feldt & Mauno, 2008; STM, 2005, 72).

Hyvinvointitutkimuksen tavoite on tunnistaa, arvioida ja poistaa työympäristössä esiintyviä epäkohtia sekä vaaratekijöitä (STM, 2005, 18). Tutkimuksella pyritään myös edistämään hyvien työolojen syntymistä, sekä parantamaan yksilöiden työssä selviytymismahdollisuuksia ja työn hallintaa. Parhaimmillaan tutkimus kehittää työyhteisöjä. Työhyvinvointiin liittyvä tutkimus on pitkään lähestynyt aihetta ongelmakeskeisesti ja tulisikin lisätä tutkimusta ja kuvausta siitä, mikä hyvinvointia edistää ja uupumista ehkäisee (Rauramo, 2008, 16).

Työssä jaksamista ja työuupumusta on viime vuosina tutkittu ja käsitelty julkisuudessa paljon, mutta puheterapeuttien kohdalla aiheen tutkimusta on tehty varsin vähän Suomessa. Puheterapeuttien työhyvinvointia on lähestytty tutkimuksissa etenkin ääri-ilmiöiden kautta ja on tutkittu esimerkiksi työn aiheuttamaa stressiä ja burnoutia (Kauppinen, 1993) tai puheterapeuttien henkistä työhyvinvointia työn imun ja työuupumuksen näkökulmasta (Raudaskoski, 2010). Tuorein tutkimus käsittelee puheterapeuttien työhyvinvointia työtyytyväisyyden ja stressin näkökulmasta (Pietilä & Pohtila, 2015).

Tämä pro gradu -tutkielma pyrkii lisäämään tutkimustietoa puheterapeuttien työssä jaksamisesta. Tutkimuksessa käytetään työssä jaksamisen käsitettä, sillä se ottaa laajempaa työhyvinvoinnin käsitettä paremmin huomioon ihmisen subjektiivisen kokemuksen. Tutkimuksessa selvitetään sekä työssä jaksamisen yleistä tasoa että tekijöitä, jotka tukevat puheterapeuttien työssä jaksamista (voimavaratekijät) tai uhkaavat sitä (kuormitustekijät). Joskus saman asian eri puolet voivat toimia joko hyvinvointia tukevana tai sitä uhkaavana tekijänä. Kun tällaisia jaksamisen taustatekijöitä tunnistetaan, se antaa yksilölle paremmat lähtökohdat havaita omassa työssä esiintyviä riskejä ja sitä kautta mahdollisuudet ennaltaehkäistä niitä. Lisäksi organisaatiotasolla näitä tekijöitä voitaisiin ottaa paremmin huomioon myös organisaatiotasolla työtä kehitettäessä. Työn tavoitteena on myös herättää keskustelua aiheesta, jonka merkitys on sekä yksilölle että työyhteisölle suuri. Koska puheterapeuttien toimintakenttä on laaja ja haastava, ja se on jatkuvassa muutoksessa kuten muukin työelämä, olisi alalla toimivien työssä jaksaminen turvattava.

2 TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Työn merkitys on koko ihmisen hyvinvoinnin kannalta suuri (Kauppinen ym., 2013, 12). Sen lisäksi, että työ itsessään antaa tyydytystä tekijälleen, syntyy työllä myös ihmisen aineeton ja aineellinen elintaso. Lisäksi työllä rahoitetaan verotulojen kautta julkiset hyvinvointipalvelut. Työhyvinvointia on aktiivisesti kehitetty Suomessa 2000-luvulla ja Työ ja Terveys Suomessa 2012 -tutkimuskatsauksen perusteella työhyvinvointi onkin viime vuosina parantunut.

2.1 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Työhyvinvointi voidaan määritellä esimerkiksi työntekijän fyysiseksi ja psyykkiseksi olotilaksi, joka perustuu työn, työympäristön sekä vapaa-ajan muodostamaan eheään kokonaisuuteen (Kivistö, Kallio & Turunen, 2008, 21). Työhyvinvointi on laaja käsite ja sitä voidaan tarkastella monelta eri kantilta. Useimmiten sitä lähestytään kielteisestä ongelmanäkökulmasta, eli hyvinvoinnin sijaan näkökulmana on pahoinvointi (Kinnunen & Feldt, 2008; Rauramo 2008, 16). Tältä kantilta tarkasteltuna työhyvinvointi on vain pahoinvoinnin, kuten stressin ja uupumisoireiden, puuttumista. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna tutkitaan usein kuormituksesta jo aiheutunutta uupumusta (postaktiivisesti) eikä tutkita ja toimita kuormitusta ehkäisevästi (proaktiivisesti).

Työhyvinvointia määritellessä tulee huomioida, että hyvinvointi on aina ihmisen subjektiivinen kokemus ja jokaisella on oikeus määritellä se omalla tavallaan (Feldt, Mäkikangas & Kokko, 2008; Rauramo, 2008, 11). Sen lisäksi, että työhyvinvoinnin kokemus on subjektiivinen, ovat myös siihen vaikuttavat piirteet aina yksilöllisesti koettuja (Feldt, Mäkikangas & Kokko, 2008). Samaa työtehtävää tekevienkin kokemukset voivat olla hyvin erilaisia johtuen ihmisen taustatekijöistä, kuten iästä tai perhetilanteesta. Siihen vaikuttaa myös ihmisen persoonallisuus.

Työhyvinvointi koostuu monista asioista, kuten työtehtävien sopivasta laadusta ja määrästä, työn fyysisistä edellytyksistä sekä työympäristöstä, sisällöltään mielenkiintoisesta työstä,

vaikuttamismahdollisuuksista, turvallisuudesta, lähiympäristön ilmapiiristä, esimiehistä tai koetun stressin määrästä (Hakanen, 2005a; Kinnunen, Feldt & Mauno, 2008). Näitä ja lukuisia muita tekijöitä on kaikilla elämän eri osa-alueilla aina työntekijän yksilöllisistä piirteistä koko työyhteisön ominaisuuksiin (ks. taulukko 1).

Taulukko 1. Työhyvinvoinnin edellytyksiä (JHL, 2015; STM, 2005, 17)

| |
|--|
| Työyhteisön toimivuus / toimivat henkilösuhteet |
| Työympäristön tekijät / kunnolliset työolot (turvallisuus, työmäärä, työn järjestelyt kunnossa jne.) |
| Työssä tarvittava osaaminen |
| Mielekäs työ (kokemus luottamuksesta ja oikeudenmukaisuudesta, arvostus, palkitsevuus) |
| Laadukas työterveyshuolto |
| Työntekijän fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kunto (työntekijän työkyvyt) |
| Yksityiselämä, elämän tapahtumat |
| + Välillisesti työsuhteen, palkkaukseen ym. työ sopimustoiminnan asiat |

Kun työ tyydyttää psykologisia perustarpeitamme, se voi tuottaa niin kutsuttua eudaimonista hyvinvointia (Hakanen, 2011, 38–41). Tällöin ihminen voi toteuttaa inhimillisiä mahdollisuuksiaan ja tehdä sitä, mitä pitää arvokkaana ja hyveellisenä. Tämä ei välttämättä aina tarkoita välittömän mielihyvän saavuttamista, vaan työelämässä esimerkiksi jonkin haastavan tilanteen selvittämisen palkitsevuus voi tuottaa mielihyvää. Kun riittävä hyvinvointi saavutetaan, ihminen kokee työnsä mielekkääksi ja on valmis ponnistelemaan sen eteen sekä antamaan täyden työpanoksensa. Tilannetta kutsutaan työn imuksi, joka on ikään kuin tunne- ja motivaatiotäytyksen tila. Kun työn imua koetaan, ihminen tuntee itsensä työssään tarmokkaaksi ja omistautuneeksi sekä uppoutuu siihen välttämättä mahdollisesta kuormituksesta. Työn imua voi kokea missä tahansa ammatissa.

Työhyvinvointi ajatellaan tässä tutkimuksessa ihmisen kokonaisvaltaiseksi hyvinvoinnin tilaksi, johon vaikuttavat sekä itse työ että myös ihmisen muu elämäntilanne ja yksilölliset ominaisuudet. Koska työhyvinvointi on monitahoinen käsite, työhyvinvointi ajatellaan ikään kuin yläkäsitteenä kaikille siihen vaikuttaville tekijöille sekä sitä kuvaaville muille käsitteille kuten työtyytyväisyydelle tai työkyvyille. Työssä jaksamisen käsitteen voidaan puolestaan ajatella

kuvaavan sitä, miten ihminen itse suhtautuu työhönsä (Niskanen, 1998a). Hyvin jaksava työntekijä on motivoitunut ja työssään viihtyvä, kun taas huonosti jaksavalle työ ja elämäntilanne aiheuttaa kuormitusta ja sen tuomia oireita kuten uupumusta.

2.2 Työhyvinvoinnin tutkimus

Työhyvinvoinnin kartoittamiseksi kehitetyt mittarit voidaan jaotella esimerkiksi sen mukaan, onko tutkimuksen kohteena yksilö, työyhteisö vai työympäristö (Rauramo, 2004, 33–35). Työhyvinvointia ja jaksamista lähestytään usein esimerkiksi stressin tai uupumisen näkökulmasta, jolloin mittarit koskevat juuri näitä ilmiötä. Koetun stressin arvioimiseksi kehitetyt mittaristot ovat usein oirekyselyjä, kuten *työstressikyselyn oirelomake* (TTL, 2015). Asiantuntijan kanssa käytettäväksi on luotu esimerkiksi työkuormituksen integroitu arviointimenetelmä *TIKKA*, joka on kehitetty lähinnä työterveyshuollon käyttöön. Työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden kartoittamiseksi kehitettyjä mittareita ovat puolestaan *Työyhteisö (Party) ®* -kyselymenetelmä sekä vapaasti käytettävissä oleva Pohjoismainen yleiskysely *QPSNordic*. Haastatteluaineistojen jäsentämiseksi on kehitetty esimerkiksi *Työolojen mielenterveysvaikutusten arviointikehys (MIVA)*. Uupumista voidaan arvioida myös Maslachin kehittämällä yleisellä työuupumuksen arviointimenetelmällä (*Maslach Burnout Inventory – General Survey* eli *MBI-GS*) ja palautumista sekä toimintakykyä puolestaan *Työkuntoprofili* -menetelmällä.

Työhyvinvointia on kartoitettu paljon Suomessa kattavilla valtakunnallisilla tutkimuksilla, joissa on usein sovellettu edellä mainittuja mittaristoja. Osa tutkimuksista on pitkittäistutkimuksia, joissa tietyin väliajoin kerätään aineistoa samalla mittarilla. Toiset taas ovat poikkileikkaustutkimuksia ja toteutettu tietyinä ajankohtana tai tietyssä ammattiryhmässä. Laajassa mittakaavassa työhyvinvoinnin tutkimusta toteuttaa säännöllisesti esimerkiksi Työterveyslaitos kolmen vuoden välein puhelinhaastatteluina toteutettavalla *Työ ja Terveys* -tutkimuksella (TTL, 2014). Tällä tietokoneavusteisella puhelinhaastattelulla kerätään seurantatietoa ”työssä käyvän väestön työstä, työoloista ja työterveydestä” ja tutkimusaineisto koostuu työikäisistä suomalaisista. Aineiston koko on eri vuosina ollut 2031–3363 henkilöä. Työhyvinvoinnin asiantuntijayritys Odumin ja työeläkeyhtiö Varman *Työntekijän työkyky ja hyvinvointi* -tutkimus puolestaan selvittää

”työtekijöiden työkykyennustetta, työkyvyn epävarmuuden syitä sekä erilaisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä” (Odum & Varma, 2015, 1). Osallistujia tutkimuksessa on ollut vuosina 2005–2015 yhteensä 123 872 (vuonna 2015 22 454). Tilastokeskus tekee työvoimatutkimusta selvittäen koko valtakunnan tilannetta ja näiden puhelinhaastattelujen pohjalta Työ- ja elinkeinoministeriö (2015) tekee *työolobarometreja*, joilla on vuodesta 1992 lähtien seurattu työolojen laatua palkansaajien näkökulmasta ja pyritty havainnollistamaan työelämän muutoksia. Lisäksi esimerkiksi Työeläkevakuuttajat TELA ry (2011) toteuttaa *Näkemykset työssä jaksamisesta ja jatkamisesta* -tutkimusta säännöllisesti (viimeksi vuonna 2011, N=1000). Lisäksi suppeammat, eri ammattiryhmien tai tietyn yrityksen sisäiset tutkimukset on toteutettu usein yliopistojen tai ammattikorkeakoulujen opinnäytteinä tai muina tutkimuksina. Suurin osa näistä on kyselytutkimuksia tai haastatteluja.

Raudaskosken (2010) pro gradu -tutkimuksessa puheterapeuttien henkistä työhyvinvointia selvitettiin kyselyin, joissa käytettiin muun muassa Maslachin yleistä työuupumuksen mittaria. Siinä tarkasteltiin aihetta ääripäiden eli työuupumuksen ja työn imun näkökulmasta. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää näiden tasoa ja niiden taustalla vaikuttavia tekijöitä. Kyselyyn vastanneista puheterapeuteista (N=104) 26 prosenttia koki korkeaa työn imua ja 32 prosenttia keskimääräistä korkeampaa imua. Kohtuullista työn imua koki 26 prosenttia ja 16 prosentilla imu oli matalaa. Hyvin matalaa imua ei esiintynyt lainkaan. Keskiarvoksi voidaan ajatella kohtuullisen työn imun kokemusta. Verrattaessa muihin ammattiryhmiin, kuten opettajiin tai lakimiehiin, puheterapeutit kokivat hieman keskimääräistä voimakkaampaa työn imua. Työuupumusta ei tutkimuksen mukaan kokenut 66 prosenttia vastaajista, mutta 30 prosentilla oli lievä ja neljällä prosentilla vakava työuupumus. Raudaskosken tutkimus käsitteli työhyvinvointia kuitenkin vain työn imun ja uupumuksen näkökulmasta, jolloin ei käy ilmi se, miten ihmiset työhyvinvoinnin tulkitsevat tai mitkä kaikki tekijät siihen vaikuttavat.

2.3 Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät

2.3.1 Työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli

Työhyvinvointia tutkittaessa on kehitelty erilaisia malleja, joiden avulla työoloja voidaan ymmärtää tai selittää. Työhyvinvoinnin tasapainomalleissa oletetaan, että kuormittuminen on seurausta epätasapainosta työn tarjoamien vaatimusten ja voimavarojen välillä (Hakanen, 2005b). Esimerkiksi 2000-luvun alussa kehitetty Job Demands - Resources malli (JD-R -model) on yksi paljon tutkimuksissa käytetty lähestymistapa (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001, 501). Työn vaatimusten ja työn voimavarojen malliksi (TV-TV -malli) suomennettu ja laajennettu viitekehys on aiempia malleja realistisempi ja dynaamisempi (Hakanen, 2009, 46-48). TV-TV -malli täydentää aiempia selitysmalleja ja ”sen avulla on mahdollista ymmärtää ja ennustaa psykososiaalisten työolojen ja samanaikaisesti työhyvinvoinnin ja työpahoinvoinnin sekä yksilöllisiä että organisatorisia seurauksia” (Hakanen, 2009, 5).

TV-TV -mallissa erottuvat kaksi eri prosessia: terveyden heikentymisen prosessi ja motivaatioprosessi. Ensimmäinen mainittua kuvaa liialliset vaatimukset, jotka voivat aiheuttaa kuormitusta ja lisätä työuupumusriskiä sekä pahimmillaan haitata ihmisen terveyttä. Voimavarat puolestaan lisäävät työn palkitsevuutta ja synnyttävät motivaatioprosessin, joka johtaa työhyvinvoinnin kokemiseen. TV-TV -mallin mukaan työ on siis kuormittavaa silloin, kun vaatimukset ovat liialliset ja voimavarat vastaavasti vähäiset (Hakanen, 2009, 51-53). Optimitilanteessa vaatimukset ja voimavarat ovat keskenään tasapainossa: työntekijä kokee riittävästi vaatimuksia, mutta saa riittävästi voimavaroja kuormituksen minimoimiseksi. Jako näihin kahteen, voimavaroihin ja vaatimuksiin, ei ole kuitenkaan täysin yksiselitteinen, sillä osa työn piirteistä voi olla painotuksesta riippuen sekä vaatimus että voimavara (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen, 2008). TV-TV -malli ei myöskään listaa näitä erilaisia tekijöitä, vaan pitää niitä riippuvaisina ajasta, työstä tai työtehtävistä (Bakker & Demerouti, 2007).

TV-TV -mallia on käytetty tutkimuksissa esimerkiksi silloin, kun on pyritty selvittämään työn eri kuormitustekijöiden yhteyttä uupumiseen, tai onko vastaavasti työn voimavarojen kokemuksilla

yhteyttä työhön sitoutumiseen ja muuten positiivisiin puoliin (esim. Bakker & Demerouti, 2007; Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopolou, 2007; Hakanen, Schaufeli & Ahola, 2008). TV-TV -mallissa on otettu huomioon myös ammattiryhmien väliset erot työn piirteissä (Bakker & Demerouti, 2007). Uudemmissa tutkimuksissa on alettu käyttää kaksivaihteista menetelmää, jossa ensin kvalitatiivisesti haastatteluin ja avoimin kysymyksin selvitetään työn myönteisiä ja kielteisiä puolia. Näillä tuloksilla räätälöidään kysymyslomaketta, jonka avulla kerätään laajempi kvantitatiivinen aineisto.

TV-TV -mallia on testattu esimerkiksi suomalaisilla hammaslääkäreillä (N=2555) tehdyssä pitkittäistutkimuksessa (Hakanen, Schaufeli & Ahola, 2008). Kyseisessä kyselytutkimuksessa testattiin mallin toimivuuden lisäksi sitä, vaikuttavatko yksityiselämän vaatimukset ja voimavarat työelämään. Tulokset tukevat mallin oletusta eli työn voimavarat vaikuttivat työn imun kokemiseen ja sitä kautta työhön sitoutumiseen. Työn vaatimukset puolestaan ennustivat uupumista kolme vuotta myöhemmin. Tulokset osoittavat lisäksi, että työn kuormitustekijöiden ja uupumisoireet vaikuttivat edelleen kielteisesti kokemuksiin kotiolojen kuormittuvuudesta.

Tässä tutkimuksessa työn vaatimuksista käytetään termejä työssä jaksamista uhkaavat tekijät, työn kuormitustekijät tai mallissa käytettyä nimeä työn vaatimukset. Työ voimavaroista käytetään puolestaan lisäksi nimeä työssä jaksamista tukevat tekijät.

2.3.2 Työssä jaksamista tukevat tekijät

Niitä työn psykologisia, sosiaalisia ja fysiologisia piirteitä sekä organisatorisia ominaisuuksia, jotka auttavat kohtaamaan tai vähentämään työssä koettuja vaatimuksia, voidaan pitää työn voimavaroina (Hakanen, 2011, 49-51, Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Voimavarat eivät ole kuitenkaan vain niitä välttämättömiä piirteitä, jotka auttavat vähentämään työn vaatimuksia, vaan ne ovat itsessään tarkoituksenmukaisia työn tavoitteiden saavuttamiseksi (Bakker & Demerouti, 2007). Ne myös mahdollistavat ihmisen henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä.

Voimavarat voidaan jakaa aineellisiin (kuten työvälineet), olosuhteita koskeviin (kuten vakinainen työpaikka) sekä henkilökohtaisiin ominaisuuksiin joita ovat esimerkiksi sosiaaliset taidot (Hobfoll, 2001). Näiden voimavarojen tärkeydestä on johdettu teoreettinen malli, jota kutsutaan voimavarojen säilyttämisteoriaksi. Siinä ajatellaan, että stressi ja työuupumus kehittyvät, kun voimavarat ovat uhattuina, ne menetetään tai kun ihminen käyttää voimavarojaan, muttei saa työltä sille vastinetta. Näin ollen on ensisijaisen tärkeää pyrkiä säilyttämään ja puolustamaan voimavaroina pidettyjä tekijöitä. Hakanen (2005b) löysi voimavarojen säilyttämisteorian sekä työuupuneille teettämänsä haastattelun pohjalta uupumukselle tyypillisen piirteen: voimavarojen menetyksen kierteen.

Luonnollisesti ihmiset kokevat ja arvostavat hyvinvointia hyvin eri tavoin ja liittävät työssä jaksamiseensa monia eri tekijöitä (Feldt, Mäkikangas & Kokko, 2005). Voimavaroina voidaan pitää esimerkiksi osaamista, työyhteisön tukea, työroolien selkeyttä, työstä satavaa palautetta tai työympäristön turvallisuutta (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005). Voimavaroina hyödynnetään erilaisista asioista, jotka voidaan jaotella monin tavoin, kuten työtehtävää, työn järjestelyä, vuorovaikutusta ja organisatorista tasoa käsitteleviksi (Hakanen, 2011, 51; Bakker, Demerouti, Hakanen & Xanthopolou, 2007). Näitä voimavaroja on esitelty taulukossa 2.

Taulukko 2. Työn voimavarat (Hakanen, 2011, 52–69)

| Työtehtävää koskevia voimavaroja | Työn järjestelyjä koskevat voimavarat | Työn sosiaaliset voimavarat | Organisatoriset voimavarat |
|---|--|--|---|
| Työtehtävien monipuolisuus ja kehittävä työ Itsenäisyys Välitön palaute työsuorituksista Työtehtävän merkityksellisyys Asiakastyön palkitsevuus | Työroolien ja -tavoitteiden selkeys Osallistuminen työtä koskevaan päätöksentekoon Joustavuus työajoissa | Työyhteisön tuki Esimiehen tuki Oikeudenmukaisuus Luottamus Palaute ja arvostus Arkinen huomaavaisuus ja ystävällisyys Työn imun tarttuvuus Tiimin yhteisölliset voimavarat | Organisaation tuki Psykologinen sopimus Myönteinen ilmapiiri Rekrytointi ja perehdyttämiskäytännöt Kehityskeskustelut Palkka, palkitseminen ja uranäkymät Perhemyönteinen työkuulttuuri Työn varmuus ja psykologinen turvallisuus Teknologia Yhteistyö organisaation eri toimijoiden välillä |

Edellä esitetyt tekijät ovat työstä lähteviä voimavaroja. Henkilöstö koostuu kuitenkin aina yksittäisistä henkilöistä, joilla on omat tavoitteensa, ominaisuutensa, tarpeensa ja unelmansa (Rauramo, 2004, 14). Yksilön ominaisuudet (kuten motivaatio tai positiivisuus) voivat parhaimmillaan vahvistaa työn imua sekä vaikuttaa siihen, millaisiksi työolot koetaan. Näitä yksilöllisiä tekijöitä on koottu taulukkoon 3.

Taulukko 3. Yksilöllisiä voimavaroja (Hakanen, 2011, 71–72; Koivisto, 2001, 112, 204; Kivistö, Kallio & Turunen, 2008, 25; STM, 2005, 72)

Työmotivaatio / Työssä viihtyminen
Monitaitoisuus / koulutus
Myönteinen käsitys omasta ammatillisesta pätevyydestä (ammattillinen itsetunto)
Kokemukset työn hallinnasta
Aloitteellisuus
Määrätietoinen toimintatapa
Valmius nopeisiin päätöksiin
Kyky sopeutua kilpailuun asemasta ja työtehtävistä
Muutosalttius / kyky sopeutua muutoksiin
Paineensietokyky / kuormituskestävyys / kyky kestää epävarmuutta
Kimmoisuus (sinnikkyys ja palautuminen vastoinkäymisestä)
Systeemiäly (järkevä toiminta monimutkaisissa tilanteissa ja rakenteissa)
Yhteistyövalmiudet, kyky toimia verkostoissa ja työryhmissä
Palautumiskyky / kuormituksen purkamiskyky / kyky irrottautua työstä
Tilanneherkkyys
Myönteisyys / Optimismi
Työntekijän oman minän kanssa työskentely
Elämäkokemukset

Mäkikankaan (2007, 49-50) tutkimustuloksista voi todeta, että työn voimavaratekijöitä lisäämällä edistettäisiin työntekijän tyytyväisyyttä työssään sekä lisättäisiin mukavuuden kokemuksia. Vaikuttaa lisäksi siltä, että voimavaroihin panostaminen kannattaa erityisesti muutostilanteissa ja silloin kun työ kuormittaa erityisen paljon (Hakanen, Bakker & Demerouti, 2005; Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou, 2007).

2.3.3 Työssä jaksamista uhkaavat tekijät

Työssä voi olla lukuisia erilaisia kuormittavia tekijöitä (VM, 2013). Työn vaatimukset ovat TV-TV-mallin mukaan niitä fyysisiä, sosiaalisia ja organisaation piirteitä, jotka vaativat jatkuvaa fyysistä ja/tai psykologista (kognitiivista ja emotionaalista) panostusta tai taitoja (Bakker & Demerouti, 2007). Kuluttavaa voi olla esimerkiksi asiakkaiden vaikeiden kohtaloiden ja arvaamattomien tilanteiden kohtaaminen (Kivistö, Kallio & Turunen, 2008, 25).

Se miten kuormittavat tekijät koetaan, on aina yksilöllistä (Rauramo 2008, 39). Ihminen tarvitsee kuormitusta mielenkiinnon säilymiseksi, mutta sen pitää olla sekä määrällisesti että laadullisesti sopivaa (Niskanen, 1998b). Kuormittuneisuuden kokemus on yksilöllistä, sillä toisen kokema innostuneisuus haasteellisista tilanteista voi toisen mielestä olla äärimmäisen kuormittavaa (Rauramo, 2008, 39; Niskanen 1998b, 28). Työn kuormittavuustekijöitä voidaan jaotella eri tavoin kuten psyykkisiin ja sosiaalisiin (ks. taulukko 4, s.12).

Koska kuormittavia tekijöitä on aina, ja niitä jopa tarvitaan työn mielekkyyden takaamiseksi, ratkaisevaa on se, miten kuormittumisesta toivutaan. Palautuminen on prosessi, jolla tarkoitetaan yksilön palautumista työpäivää tai muuta työn kuormitusta edeltävälle tasolle (Siltaloppi & Kinnunen, 2007). Työkuormituksesta palautumista voidaan tarkastella psykologisesta näkökulmasta, eli yksilön oman kokemuksen kautta. Palautuminen on tällöin koetun kuormittuneisuuden sekä väsyneisyyden vähenemistä (Siltaloppi & Kinnunen, 2007). Kuormituksesta riittävästi palautunut ihminen kokee itsensä jälleen valmiiksi jatkamaan toimintaansa ja kohtaamaan uusia tilanteita ja haasteita. Rentoutuminen, vapaa-ajalla tapahtuva irrottautuminen työstä sekä kontrollintunne edistävät palautumista.

Jos palautuminen on puutteellista, työntekijä voi kokea pitkäkestoisiakin hyvinvoinnin ongelmia kuten työuupumusta (Siltaloppi & Kinnunen, 2007). Palautumista voidaan pitää yhtenä mittarina kuormitukselle. Yksilöllä täytyy vapaa-ajallaan olla mahdollisuus riittävään palautumiseen kuormittuneisuuden purkamiseksi. Voimavarojen palautumista edistävät työpäivän jälkeisen ajan lisäksi myös riittävät tauot työajalla sekä lomat (Kinnunen & Feldt, 2008).

Taulukko 4. Työn kuormittavuustekijöitä (VM, 2013; Kivistö, Kallio & Turunen, 2008, 25; Koivisto 2001, 188; Hakanen 2011, 110)

| Psyykkiset: | Sosiaaliset: |
|--|--|
| Työn epäselvät tavoitteet | Yksintyöskentely |
| Liiallinen tai liian vähäinen työmäärä | Työpaikan yhteistyöasiat |
| Työtahti (kiire ja ruuhkautuminen tai liian vähäinen työmäärä) | Tiedonkulun puutteet |
| Työhön liittyvän jatkuvasti kasvavan tietomäärän hallinta (infoähky) | Johtamisen ongelmat/johdon etäisyys |
| Vastuu ja epäselvät vastuunjaot, päätöksenteko | Epätasa-arvo, häirintä ja epäasiallinen kohtelu (henkinen väkivalta ja kiusaaminen) |
| Palautteen riittämättömyys | Hankalat asiakassuhteet, asiakkaiden vaikeiden kohtaloiden ja arvaamattomien tilanteiden kohtaaminen, ihmisten kohtaaminen |
| Toistuvat määräaikaiset palvelussuhteet | Ohjauksen ja tuen puute |
| Sijaisten puute | |
| Työn liika haasteellisuus | |
| Jatkuva muutos | |
| Vaativien työvälineiden lisääntyminen | |
| Tarkkaavaisuutta vaativa työ | |
| Moniosaamisen vaatimukset | |
| Ennakoinnin vaikeudet | |
| Työaikojen venymiset | |
| Työstä johtuva stressi | |
| Työn henkinen uuvuttavuus | |
| Ristiriidat ja riskinotot | |
| Liian tiukat säännöt ja byrokratia | |
| Asiakkaiden kohtuuttomat vaatimukset | |
| Fyysisen työympäristön puutteet | |

2.3.4 Liiallisen työssä kuormittumisen seuraukset

”Pitkäaikainen altistuminen työperäiselle stressille ja haitalliselle kuormittumiselle aiheuttaa työntekijöille terveysongelmia sekä lisää työnantajien kustannuksia” (VM, 2013). Burnout-termilläkin tunnettu vakava työuupumus saa yleensä alkunsa kun ympäristön vaatimukset ja yksilön voimavarat eivät kohtaa (Kinnunen & Hättinen, 2008). Burnout voidaan siis määritellä suppeasti ylikuormittuneisuuden ja turhautuneisuuden aiheuttamaksi loppuun palamiseksi (Koivisto 2001, 146). Työuupumusta potevilla on monia erilaisia fyysisiä ja psyykkisiä oireita, joita ovat

esimerkiksi ärtyneisyys, tyytymättömyys, ahdistuneisuus, huolestuneisuus, unihäiriöt sekä fyysiset kivut (Koivisto, 2001, 93). Sairaspoissaolojen ohella voi aiheutua lisääntyntä päihteiden käyttöä sekä aggressiivisuutta, väsymystä, kyynisyyttä ja välinpitämättömyyttä (VM, 2013).

Työuupumus on todettu jopa oletettuakin yleisemmäksi (Koivisto, 2001, 24). Yli puolet työssä käyvistä kokee jossain kohtaa uraansa jonkinasteisia työssä uupumisen oireita ja joka viidennellä on masennukseen viittaavia väsymysoireita (Rauramo, 2004, 12). Kaiken kaikkiaan jopa 165 000 työntekijää kärsii vakavan työuupumuksen oireyhtymästä. Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi 2011 -tutkimuksen mukaan lähes neljäsosa naisista kokee lievää ja muutama prosentti vakavaa työuupumusta (Koskinen, Lundqvist & Ristiluoma, 2012, 96). Miehillä vastaavat määrät ovat hieman pienemmät. Kolme viidestä työterveyslääkäristä ilmoitti vuonna 2010 kohtaavansa työuupumuspotilaita vastaanotollaan viikoittain (Sauni, Lagerstedt & Ahola, 2011). Kuukausittain heitä kohtasi joka kolmas. Lääkärit arvioivat lisäksi, että vain vajaassa puolessa kaikista työuupumustilanteista syyt uupumukseen ovat yksinomaan työssä. Usein syitä on vaikea löytää ja niihin vaikuttavat myös ainakin työntekijän somaattiset sairaudet sekä perimä, persoonallisuus, elämäntilanne sekä aiemmat kokemukset.

Hakanen (2005b) tutki väitöskirjassaan työuupumusta ja työn imua. Hän löysi työuupumuksen taustalla vaikuttavia tekijöitä, joita olivat muun muassa: ”työn korkeat vaatimukset, kuten työn jatkuva määrällinen ja laadullinen kuormittavuus, tunnettyö ja ylipäättään asiakastyön kuormittavat piirteet, epävarmuus sekä erilaiset puutteet työn voimavaroissa, kuten esimiehen tuen puute ja vähäiset hallintamahdollisuudet työssä”. Lisäksi uupumisen taustalla voi olla vaikeammin kartoitettavia yhteiskunnallisia tekijöitä kuten globaalia kilpailua.

Työyhteisössä on aina sekä selviytyjiä että uupuneita (Koivisto, 2001, 31). Yksilön tulee kyetä huolehtimaan niin psyykkisesti kuin fyysisestikin itsestään välttääkseen uupumisen. Erilaiset ulkoiset paineet vaativat työntekijältä paineensietokykyä, joka on tärkeä selviytymisen kannalta. Yksilölliset tekijät vaikuttavat luonnollisesti uupumistaipumukseen (Koivisto, 2001, 168–172).

Etenkin kiirettä pidetään kuormittavana ja se koetaan melko tai erittäin haittaavana tekijänä (Kinnunen, Feldt & Mauno, 2008, 8). Jopa 42 prosenttia kunnissa työskentelevistä naisista piti kiirettä haittaavan rasittavana. Henkinen rasittavuus ylipäätään on lisääntynyt. Erityisesti kunta-aloilla työskentelevät naiset pitävät työtään raskaana. Naisista kaksi kolmesta piti työtään joko erittäin raskaana tai melko raskaana, kun kaikista palkansaajista näin ajatteli vain noin puolet. Erilaiset oireet kuten uniongelmat, väsymys, tarmottomuus ja jännittyneisyys ovat lisääntyneet: Vuonna 2003 viikoittaista väsymystä ja tarmottomuutta koki 41 prosenttia naisista ja 27 prosenttia miehistä. Fyysisten oireiden lisäksi 41 prosenttia pelkäsi ennakoimattomia muutoksia.

Kauppinen (1993) tutki jo yli 20 vuotta sitten sitä, kokivatko puheterapeutit stressiä tai burnoutia sekä tekijöitä jotka olivat syynä niiden syntymiseen. Tuolloin koehenkilöistä (N=90) suurin osa koki stressiä vain harvoin ja kolmannes ei lainkaan. Stressioireista yleisin oli väsymys. Burnoutin kokemus esiintyi vaikeana vain muutamalla vastaajalla, kohtalaisena noin puolella vastaajista, lievänä kahdella viidestä vastaajasta. Vain muutama ei kokenut sitä lainkaan. Burnout ilmeni yleensä henkisen uupumisen oireina sekä ammatillisen itsetunnon heikkenemisenä. Puheterapeuttien burnoutin taustalla vaikuttavina stressitekijöinä nähtiin tuolloin työn ja työpaikan sosiaaliset suhteet. Burnoutin syitä oli edellisten lisäksi myös organisaation tekijät. Yksilöllisistä tekijöistä vain iällä oli tilastollisesti merkittävää vaikutusta. Uudempaa tutkimusta syistä ei ole tehty.

Raudaskosken (2010) haastattelututkimuksen (N=97) mukaan kaksi kolmesta puheterapeutista ei kokenut työuupumusta, mutta joka kolmannella oli lievä työuupumus ja muutamalla oli vakava uupumus. Puheterapeuttien uupumusoireista tyypillisimpiä olivat uupumuksen tunteet sekä ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. Uupuneet puheterapeutit halusivat muita useammin vaihtaa ammattia tai työpaikkaa ja kokivat saavansa vähemmän arvostusta työstään. He eivät myöskään kokeneet saavansa hyödyntää omia taitojaan ja kykyjään ja kokivat muita useammin haasteita yhteistyössä asiakkaiden kanssa. Uupumisen kokemukseen oli maantieteellisiä eroja siten että Etelä-Suomessa toimivilla sitä oli vähiten. Myös yksineläminen vaikutti uupumiseen sitä lisäävästi. Muissa ammateissa työskenteleviin (kuten opettajiin ja lakimiehiin), puheterapeuteilla uupumus oli hieman keskitasoa vähäisempää.

2.4 Puheterapeutin työn vaatimuksia

Puheterapeutti on oman alansa asiantuntija. Asiantuntijan työtä luonnehtivat ongelmanratkaisuprosessit, joissa asiantuntija määrittelee jatkuvasti uudelleen omia tehtäviään ja toimintaansa (Tynjälä & Nuutinen, 1997, 186–187). Asiantuntijatieto itsessään on moninaista ja siitä voidaan erottaa kolme komponenttia: praktinen eli kokemusperäinen tieto, formaali eli faktatieto sekä metakognitiivinen tieto. Metakognitiivinen tieto on asiantuntijan omaa toimintaa ja toiminnanohjausta. Ensimmäisten kahden roolit ovat helposti ymmärrettäviä, mutta metakognitiivinen tietämyksen rooli korostuu siinä, että se mahdollistaa praktisen ja formaalin tiedon käyttöä tarkoituksenmukaisella tavalla: yhdistelemällä ja suodattamalla (Eteläpelto, 1997, 97–99). Kattava tietotaito ja sen tarkoituksenmukainen hallinta kuvaavat osaltaan asiantuntijuuden laaja-alaisuutta, mutta siihen kuuluu myös paljon muita taitoja ja ympäristön odotuksia. Asiantuntijatyön tekijältä vaaditaan jatkuvasti uutta osaamista tehtävien laajentuessa ja monimutkaistuessa (Tiuraniemi, 2002). Yksittäinen työntekijä kykenee hallitsemaan melko kapean alueen ammatillisen toiminnan kentässä. Luonnollisesti nämä vaatimukset lisäävät kuormittumista myös logopedian alalla. Tällaisessa asiantuntijatyössä on tärkeää arvioida työntekijöiden fyysistä sekä psykososiaalista kuormittumista sekä työn tietointensiivisyyttä (TTK, 2015). Asiantuntijatehtävissä kuormitusta lisää se, että työntekijät ovat usein työhönsä vahvasti sitoutuneita ja tekevät usein töitä myös työajan ulkopuolella. Myös pitkittyvät työpäivät estävät palautumista ja ovat terveydelle haitallisia.

Riskiryhmässä uupumiseen on työntekijä, joka on korostuneen sitoutunut tavoitteisiin, ahkera ja tunnollinen. Myös empaattiset ihmiset, vastuun kantajat, ylitunnolliset sekä epäsäännölliseen elämään tottuneet ovat potentiaalisia työssä uupujia (vrt. Koivisto, 2001, 168–172; Rauramo, 2004, 14). Heillä on usein myös korkea työmoraali ja he pyrkivät vastaamaan odotuksiin, joita vaativa työelämä heiltä edellyttää, vaikka se vaatiikin enemmän kuin mihin voimat riittävät. Uupumisen syy on usein syvällä ihmisen persoonallisuudessa, eikä suinkaan työssä. Tutkimusten mukaan eniten väsyvät henkilöt, jotka tekevät työtä koko persoonallisuudellaan (Koivisto, 2001, 147). Persoonallisuuden piirteet ovat siis vaikuttamassa työssä toimimisen tapaan ja sitä kautta kokemukseen työssä jaksamisesta. Jokainen puheterapeutti on luonnollisesti ainutlaatuinen ja jokaisen kohdalla nämä yksilölliset piirteet vaikuttavat eri tavoin.

Sosiaali- ja terveysalalla työntekijöiden ”kutsumus” ammattiinsa ei ole täysin hävinnyt, sillä työmotiivina on usein edelleen itsen kokeminen tärkeäksi (Siltala, 2007, 46–48). Kääntöpuolena tälle ajattelulle voidaan nähdä se, että kutsumustyöhön ajatellaan kuuluvaksi uhrautuminen, eikä uupua saa. Ajatteluun sorrutaan helposti, sillä auttamistyössä ei tavallaan ole rajoja. Vaikka puheterapeutin työtä ei nähtäisikään tällaisena kutsumusammattina, voi ammattiinsa vahvasti sitoutunut ammattilainen helposti joutua tällaiseen auttamisen kierteseen, jolloin rajojen hämärtyminen voi olla riskialtista. Tällaisiin riskeihin tulisi kiinnittää huomiota myös puheterapeutin työssä.

Maslach (1978) on tehnyt lukuisia tutkimuksia burnoutista ja työuupumuksesta. Jo vuonna 1978 hän tutki asiantuntijoita, joiden työ sisälsi jatkuvaa ja suoraa työskentelyä erilaisten asiakasryhmien kuten potilaiden ja asiakkaiden kanssa. Nämä asiantuntijat toimivat muiden ihmisten ongelmien parissa ja työ on tunneperäisesti latautunutta. Esiintyi emotionaalista uupumista, joka johtui ihmissuhderasituksen aiheuttamasta stressistä. Tämä saattoi johtaa positiivisten tunteiden menetykseen sekä vähentää myötätunnon kokemista ja asiakkaiden kunnioittamista ja johti myös kyynisyyteen. Näillä oli myös selvä yhteys poissaoloihin ja työpaikan vaihtamiseen. On siis jo pitkään tiedetty, että ihmissuhdetyöskentely voi johtaa uupumiseen

Asiakastilanteet vaativat välillä itsensä ”likoon laittamista”, eikä se ole aina ongelmatonta (Lindqvist 2006, 63, 73–78; Nissinen, 2009, 182, 191). Tällaisissa asiakassuhteissa toimivien tulisikin oppia rytmittämään ammattiroolin ja oman persoonan käyttämistä. Monissa ammateissa, työn luonteeseen kuuluu myös vaikeiden asioiden kertomisen kuuntelua ja yksityiskohtaista selvittelyä (Kivistö, Kallio & Turunen, 2008, 67). Tämä on olennainen osa myös puheterapeutin työtä. Asiakastyö edellyttää tällöin usein myötätunnon osoittamista ja tilanne voi aiheuttaa niin sanottua myötätuntostressiä ja jopa myötätuntouupumusta. Tällä tarkoitetaan tilannetta, jossa auttaja saa samoja oireita kuin autettava (Kivistö, Kallio & Turunen, 2008, 67). Työterveyslaitoksen *Terve mieli työssä* -hanke keräsi työpaikkaselvityksiä, joiden perusteella se antoi sosiaalialalle suosituksen, jonka mukaan tulisi kiinnittää huomiota vaativien asiakassuhteiden aiheuttamiin reaktioihin ja tehdä tarvittaessa asiakastilanteiden läpikäyntiä välittömästi (Kivistö, Kallio & Turunen, 2008, 44). Tällaisten tapahtumien merkitystä tulisi arvioida uupumisen välttämiseksi.

Ihmisillä on yhä moninaisempia terveysongelmia, jolloin kuntoutuksessa korostuu moniammatillinen yhteistyö (San Martin Rodriguez, Ferrada-Videla, Beaulieu & D'amour, 2005). Tämän yhteistyön kompleksisuudesta ei ole paljonkaan tietoa ja siihen liitetään paljon erilaisia ilmiöitä ja ulottuvuuksia, kuten jakaminen, vastuu, kumppanuus sekä keskinäinen riippuvuus ja kehitys. Ammattiryhmien yhdessä työskentelyssä esiintyy luonnollisesti haasteita, kuten tiedonkulun ongelmat tai epäyhtenäiset toimintaperiaatteet. Moniammatillisen yhteistyön kehittämistä on pidetty tärkeänä, sillä sen uskotaan vaikuttavan moniin terveydenhuollon ongelmiin ja edistävän potilasturvallisuutta ja työhyvinvointia (Collin ym., 2012). Esimerkiksi Britanniassa tutkittiin syöpäpotilaiden hoidossa käytettyjä työtiimejä (72 tiimiä, 548 henkilöä) ja todettiin, että tiimin jäsenten henkinen hyvinvointi oli parempaa kuin syöpähoitoon osallistuvilla henkilöillä muissa tutkimuksissa (Haward ym., 2003). Tiimityö oli edullista hyvinvoinnin kannalta, koska se mahdollisti ongelmien ja paineiden jakamisen sekä kollegiaalisen tuen saamisen. Myös puheterapeutit toimivat monissa paikoissa moniammatillisen tiimin osana, jolloin tiimityön myönteiset tai negatiiviset vaikutukset jaksamiseen voivat olla keskeisiä.

Työhyvinvoinnin siirtymistä ("cross-over") työntekijältä toiselle on tutkittu, mutta työn imun tarttumisen tutkimus on vielä vähäistä (Bakker, Westman & van Emmerik, 2009; Bolger ym. 1989). Työhyvinvoinnin kuitenkin tiedetään voivan tarttua työntekijästä tai tiimistä toiseen (Hakanen, 2011, 133–134). Tarttumista tapahtuu, mikäli tiimeillä tai työpareilla on paljon intensiivistä vuorovaikutusta keskenään. Työhyvinvoinnin tarttumista edistää myös ihmisten samankaltaisuus ja hyvä ilmapiiri. Toimivissa tiimeissä toimiminen edistää näin ollen työhyvinvointia tällaisen siirtymisen avulla.

Puheterapeutit ovat omaa persoonaansa työväliseenään asiakkaiden ja potilaiden kanssa käyttävä asiantuntijaryhmä. Asiakkaiden lisäksi ihmissuhdekuormitusta lisää moniammatillinen yhteistyö. Nämä ja monet muut ammattikunnan työhön liittyvät piirteet voivat toimia joko työssä jaksamista tukevinä tai uhkaavina tekijöinä. Ne voivat johtaa painotuksista riippuen pahimmillaan jopa liialliseen kuormittumiseen ja uupumiseen tai sitten toimia valtavana hyvinvoinnin lähteenä. Se, kuka uupuu, riippuu siitä, miten yksilö näiden tekijöiden vaikutukset missäkin tilanteessa kokee.

3 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on lisätä tutkimuksellista tietoa puheterapeuttien työssä jaksamisesta. Tavoite on muodostaa kokonaiskuva siitä, millainen työssä jaksamisen taso puheterapeuttien keskuudessa vallitsee sekä hahmottaa puheterapeuttien työlle ominaisia työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä. Näkökulmana tutkimuksessa on puheterapeuttien omakohtaiset kokemukset.

Puheterapeuttien työhyvinvointia on tutkittu varsin vähän Suomessa ja tehdyissä tutkimuksissa työhyvinvointia on tarkasteltu lähinnä ääripäiden, kuten uupumuksen ja työn imun, kannalta. Tässä tutkimuksessa halutaan selvittää jaksamisen taustalla vaikuttavia tekijöitä, sillä hyvinvoinnin edistäminen työpaikalla on tärkeää ja sen ensimmäisenä haasteena on tunnistaa siellä vaikuttavat työn vaatimukset ja voimavarat (Hakanen, 2005a). Esimerkiksi hammaslääkäreillä tehty tutkimus tukee käsitystä siitä, että vahvistamalla näitä löydettyjä työn sekä sen ulkopuolisen elämän voimavaratekijöitä, voidaan edistää sekä ihmisen elämänlaatua että työelämän laatua.

Tämä tutkimus pyrkii tunnistamaan näitä työssä jaksamiseen liittyviä riskejä ja voimavaroja, jotta jokainen voi omalla kohdallaan arvioida niiden vaikutuksia. Reflektiivisyys ammatillisessa toiminnassa on keskeistä, kun halutaan arvioida ja kehittää omaa toimintaa (Tiuraniemi, 2002). Kun yksilö tunnistaa omia vahvuuksiaan ja tiedostaa ympärillään olevia mahdollisia uhkatekijöitä, voidaan parhaimmillaan ehkäistä uupumista ja lisätä hyvinvointia. Yksilönäkökulman lisäksi tämä tutkimus antaa organisaatioille tietoa, jota voidaan käyttää esimerkiksi kehittämissuunnitelmia laadittaessa.

Näistä tavoitteista nousivat tutkimuskysymykset:

1. Miten puheterapeutit jaksavat työssään?
2. Millaiset tekijät puheterapeutin työssä tukevat työssä jaksamista?
3. Millaiset tekijät puheterapeutin työssä uhkaavat työssä jaksamista?

4 TUTKIMUSMENETELMÄT

Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimus ovat kaksi erilaista tutkimussuuntaa ja niiden erottaminen tiukoin kriteerein voi olla vaikeaa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2005, 126–127 ; Hirsjärvi & Hurme, 2011, 21, 26–28). Vaikka aiemmin nämä menetelmät on esitetty lähinnä vastakkaisina asetelmina, on niiden yhdistäminen kuitenkin mahdollista ja tätä on kutsuttu esimerkiksi nimellä monistrateginen tutkimus tai ”mixed method”. Tässä tutkimuksessa käytettiin hyväksi näiden kahden tutkimussuunnan yhdistämistä, jolloin kvantitatiiviset ja kvalitatiiviset tulokset tukevat toisiaan ja kvalitatiivisia tuloksia käytetään syventämässä tai selittämässä kvalitatiivisia tuloksia. Aineistonkeruu toteutettiin neljällä teemahaastattelulla sekä laajalla kyselyllä.

4.1 Tutkimushenkilöt

Osa tämän tutkimuksen aineistonkeruusta toteutettiin teemahaastattelulla. Tutkimushenkilöt näihin haastatteluihin löydettiin lähettämällä sähköpostia sekä suoraan kuntien puheterapeuteille että kaupungin ja yliopistosairaalan johtaville puheterapeuteille, jolloin heitä pyydettiin tiedottamaan henkilökunnalle tutkimuksesta. Lisäksi tutkimuksesta tiedotettiin sosiaalisen median kautta (Facebook: ”Ideoita puheterapiaan” -palsta). Näiden kautta halukkaaksi ilmoittautui yhteensä kymmenen puheterapeuttia, joista haastatteluihin valittiin neljä henkilöä (Informantit 1–4). Puheterapeuttien toimintakenttä on laaja ja siellä työskentelee paljon erilaisia ihmisiä, joten haastateltavat pyrittiin valitsemaan siten, että aineistossa olisi edustettuna mahdollisimman hyvin eri tyyppisiä puheterapeutteja. Tutkimushenkilöt olivat eri ikäisiä, he tekivät kliinistä työtä eri tyyppisissä paikoissa ja heillä oli eri määrä työkokemusta (ks. taulukko 5, s.20). Haastateltavien valinnassa ei huomioitu maantieteellistä sijaintia muuten kuin saavutettavuuden vuoksi. Luottamuksellisuuden säilyttämiseksi tutkimushenkilöiden kaikkia piirteitä ei voida esittää tarkasti yhdessä.

Taulukko 5. Informanttien taustatiedot

| | Työyhteisön puheterapeutit | Työkokemus vuosina | Työnantaja | Ikä | Esimies |
|---------------|----------------------------|--------------------|-------------------------------|---------|------------------------|
| Informantti 1 | Ainoa | < 5v | Pieni kunta | 35-40 v | Muun alan työntekijä |
| Informantti 2 | Useita | 15-20 v | Iso kaupunki | 45-50 v | Johtava puheterapeutti |
| Informantti 3 | Ainoa | 15-20 v | Yksityinen ammatinharjoittaja | 45-50 v | Itse |
| Informantti 4 | Muutama | 5-10 v | Yliopistosairaala | 40-45 v | Johtava puheterapeutti |

Toinen osa aineistonkeruusta toteutettiin kyselyllä, johon haluttiin osallistuvan mahdollisimman moni Suomessa vakituisesti alan työtä tekevä puheterapeutti. Tällaisen edustavan otoksen tavoittamiseksi käytettiin kanavana Suomen Puheterapeuttiliiton varsinaisten jäsenten sähköpostilistaa. Listan kautta kysely tavoitti 1175 alan ammattilaista. Tämän lisäksi tutkimuksesta tiedotettiin myös sosiaalisen median palstalla (em. Facebook: ”Ideoita puheterapiaan” -palsta). Tätä kautta halukkuutensa osallistumiseen ilmoitti vielä viisi ammattiliittoon kuulumatonta puheterapeuttia, joille lähetettiin erikseen linkki kyselyyn. Koko otos oli näin ollen 1180 puheterapeuttia. Näistä kyselyyn vastasi 448 puheterapeuttia eli vastausprosentti oli siten 38.. Vastanneet olivat iältään 24–66 -vuotiaita ja heidän keski-ikänsä oli 53 vuotta. Työkokemusvuosien määrä vaihteli vajaasta vuodesta noin 40 vuoteen. Keskimäärin työkokemusvuosia oli 15,9 vuotta. Vastaajista 61 prosenttia (273 henkilöä) toimi puheterapeutina julkisella sektorilla, 24 prosenttia (108 henkilöä) toimi yksityisenä ammatinharjoittajana, 10 prosenttia (44 henkilöä) yksityisellä työnantajalla, 4 prosenttia (16 henkilöä) työskenteli sekä julkisella sektorilla että yksityisenä ammatinharjoittajan ja prosentti vastaajista (5 henkilöä) toimi muissa tehtävissä, kuten asiantuntijana. Kaksi vastaajaa ei ollut valinnut missä työskentelee.

4.2 Aineiston muodostuminen ja kerääminen

Kyselylomakkeen kysymykset sekä teemahaastattelurunkoon valitut asiat on johdettu tutkimuskysymyksistä (ks. liitteet 1 ja 2). Niissä haluttiin siis selvittää 1. yleistä puheterapeuttien työssä jaksamisen tasoa ja 2. työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä. Haastattelun alussa kerättiin perustiedot haastateltavasta ja tämän työpaikasta (ikä, työkokemuksen määrä ja työpaikan piirteet). Itse haastattelurunko koostui neljästä osa-alueesta: Aiheina olivat haastateltavan oma työssä jaksamisen kokemus, työssä jaksamiseen tukevasti vaikuttavat tekijät, jaksamista uhkaavat tekijät sekä puheterapeuttien yleinen jaksaminen. Näistä ensimmäisen ja viimeisen osion tarkoitus oli saada kuva yleisestä työssä jaksamisesta ja kahden muun tarkoituksena oli selvittää jaksamisen taustalla vaikuttavia asioita. Kyselyyn sisältyi kahdeksan taustatietokysymystä, joilla selvitettiin vastaajan perustiedot kuten haastatteluissa. Varsinaisia kysymyksiä oli yksitoista, ja ne sisälsivät samankaltaiset aihepiirit kuin haastattelurungossa, mutta yksityiskohtaisempina kysymyksinä. Kysymykset käsittivät sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Osaan monivalintakysymyksistä oli varattu tilaa perusteluille, mikäli vastaaja halusi kirjoittaa lisätietoja ja lomakkeen lopussa oli varattu tilaa muille aiheeseen liittyville kommentteille.

Sekä haastattelurungon että kyselylomakkeen kysymysten laatimisessa on käytetty aiempia aiheen tutkimuksia. Haastattelurungon suunnittelussa käytettiin apuna erityisesti pro gradu -tutkielmaa, jossa Leinonen (2011) tutki työssä jaksamista samankaltaisesta näkökulmasta varhaiskasvattajien keskuudessa. Kummassakaan valitussa aineistonkeruumenetelmässä ei käytetty olemassa olevaa mittaria, sillä niiden ei katsottu vastaavan täysin tutkimuksen tarkoitusta. Työssä jaksamisen yleistä tasoa pyrittiin selvittämään keinoilla, joilla sitä on aiemmissakin tutkimuksissa määritelty, esimerkiksi selvittämällä palautumisen riittävyyttä, uupumisen aiheuttamien sairauslomien määrää tai halua vaihtaa työpaikkaa tai ammattia kuormituksen vuoksi. Työssä jaksamiseen vaikuttavien tekijöiden selvittelyssä käytettiin viitekehyksinä TV-TV -mallia, joka on esitelty edellä (ks. kpl 2.3.1). TV-TV -mallin avulla saatiin havainnollistettua sitä, miten työ ja sen ulkopuolinen elämä tarjoavat kahdenlaisia näkökulmia (vaatimuksia ja voimavaroja) jaksamiseen. Näitä kahta näkökulmaa pyrittiin selvittämään mahdollisimman laajasti kyselyssä avoimilla kysymyksillä ja haastatteluissa antamalla haastateltavien mahdollisimman vapaasti kertoa niistä.

Haastattelut toteutettiin maaliskuussa 2015. Kaksi haastattelua tehtiin yliopiston tiloissa ja toiset kaksi haastattelua toteutettiin puheterapeuttien omilla työpaikoilla. Haastateltaville kerrottiin ennakkotietona aihe sekä haastatteluaineiston käyttötarkoitus logopedian pro gradu -tutkimuksessa. Heille korostettiin haastattelujen luottamuksellisuutta. Pyrkimys oli, ettei etukäteistiedolla johdatella haastateltavia kertomaan mistään tietyistä aiheista. Haastattelun alussa haastateltaville kerrottiin haastattelun eteneminen. Jokainen haastattelu kesti 40–55 minuuttia. Haastattelututkimuksen raaka-aineisto koostuu näistä neljän tutkimushenkilön nauhoitetuista (ääni- ja videotallenteet) haastatteluista. Tästä muodostettiin tutkimusaineisto auki kirjoittamalla (litteroimalla). Tätä litteroitua tekstiä tuli jokaisesta haastattelusta 12–16 sivua (yhteensä 56 sivua). Nämä litteraatit ovat saatavissa kirjoittajalta.

Rinnakkain haastattelurungon kanssa kerättiin toinen osa aineistosta kyselyllä. Kysely toteutettiin todellisuudessa hieman haastattelujen jälkeen toukokuussa 2015. Siinä käytettiin pohjana E-lomaketta. Kysely esitettiin kymmenellä Tampereen yliopiston logopedian opiskelijalla ja opettajalla, jonka jälkeen lomakkeeseen tehtiin vielä pieniä korjauksia. Koska esitestausta ei toteutettu valmistuneilla puheterapeuteilla, ei sen antamia tuloksia luonnollisesti ole huomioitu tutkimuksen tuloksissa. Kysely lähetettiin saatekirjeen kanssa sähköpostitse ja vastausaikaa kyselyyn oli kolme viikkoa. Tässä ajassa vastauksia tuli 360 kappaletta, jonka jälkeen lähetettiin muistutuskirje ja annettiin vastausaikaa vielä toiset kolme viikkoa. Näiden kuuden viikon jälkeen vastauksia palautui yhteensä 448 kappaletta. Kaikki palautetut lomakkeet otettiin mukaan tutkimukseen, vaikka joissakin oli jätetty joitakin kohtia vastaamatta.

4.2 Aineiston käsittely ja analysointi

Aineistona olevien tallenteiden litterointi tehtiin tarkoituksenmukaisella tarkkuudella, eikä siinä huomioitu sananhakua, taukoja tai muita non-verbaalisia keinoja, elleivät ne olleet merkittäviä asiasisällön kannalta (esim. äänenpainot otettiin huomioon vain, jos ne kertoivat esimerkiksi sarkastisesta sävystä, joka muuttaa asian sisältöä konkreettisesta). Litteraatissa on käytetty lyhenteitä I1–I4 kuvaamaan informantteja sekä lyhennettä H haastattelijasta kertomaan kumpi puhuja puheenvuoron on esittänyt. Nämä samat merkinnät ovat käytössä tulosten esittelyyn

yhteydessä olevissa litteraatista poimituissa esimerkeissä (kpl 5 Tulokset). Tarkemmat litteraattimerkit on saatavissa tekijältä.

Haastatteluaineiston sekä kyselyn avoimien kysymysten tulosten analysoinnissa käytettiin sisällönanalyysiä. Tässä analyysimuodossa aineisto pelkistetään, ryhmitellään ja sen jälkeen kootaan uudelleen loogiseksi kokonaisuudeksi käsitteiden avulla (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108–113). Aluksi litteroituun haastatteluaineistoon perehdyttiin huolellisesti ja käytettiin syventyvää lukemista, eli pyrittiin löytämään ilmiöt konkreettisten ilmaisujen taustalta. Tämän jälkeen siitä pyrittiin löytämään keskeiset sisällöt, jotka pelkistettiin ja koodattiin asiansanoiksi tai lyhyiksi ilmauksiksi tiedostoon muodostettuun toiseen sarakkeeseen. Lopuksi näille kategorioille annettiin nimet. Nämä olivat alaluokkia, joita yhdistelemällä saatiin vielä laajempia yläluokkia. Lisäksi yläluokat pystyttiin jakamaan vielä kahteen pääluokkaan.

Kyselyn tuloksista muut kuin avoimet kysymykset analysoitiin taulukkolaskentaa apuna käyttäen, eli niistä laskettiin kunkin vastauksen määriä ja niistä keskiarvoja tai prosenttiosuuksia. Riippuvaisuuksia ei laskettu, sillä tutkimuksen tavoitteena ei ollut selvittää riippuvuussuhteita. Avointen kysymysten suhteen toimittiin kuten haastatteluaineiston sisällönanalyysissä: vastaukset olivat valmiiksi pelkistettyjä ilmauksia, jotka sitten luokiteltiin. Muutamia asioita ei pystytty liittämään mihinkään luokkaan, esimerkiksi siksi, että kirjoittajan tarkoitus jäi epäselväksi. Nämä jätettiin kategorioiden ulkopuolelle omaksi epäselvien vastausten ryhmäksi. Kaikkia lomakkeeseen valittuja kysymyksiä ei analysoitu tutkimuksessa aiheen rajaamiseksi tutkimuskysymysten kannalta oleellisiin asioihin.

Koska kyselyyn vastanneita oli paljon (N=448), haluttiin tietää myös kuinka yleisiä vastaukset ovat ja määritellä esimerkiksi mitkä ovat määrällisesti eniten mainitut kategoriat (esimerkiksi työssä jaksamisen uhkatekijät tai voimavarana pidetyt asiat). Sisällönanalyysiä voidaankin jatkaa kvantifioimalla aineisto (Sarajärvi & Tuomi, 2009, 120). Tällöin lasketaan eri asioiden esiintymisfrekvenssi. Näin tehtiin myös tässä tutkimuksessa.

5 TULOKSET

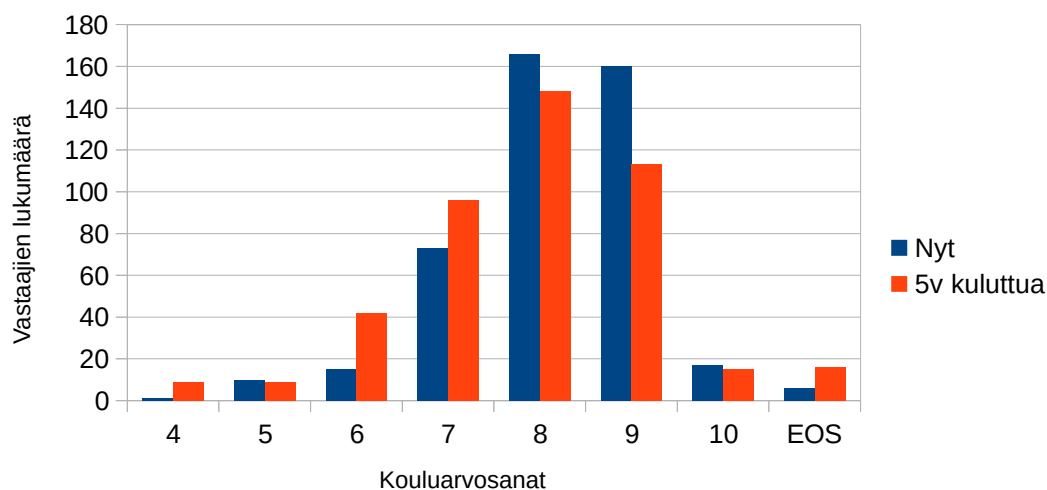
Kyselyyn vastasi kaikkiaan 448 puheterapeuttia, joka oli 38 prosenttia koko otoksesta ja noin 31 prosenttia kaikista työikäisistä suomessa laillistetuista puheterapeuteista. Heistä osa ei vastannut kaikkiin kysymyksiin. Teemahaastatteluja tehtiin neljä, joista kaikissa ei tullut esiin samoja teemoja kuin kyselyssä. Kyselytuloksia havainnollistavia esimerkkejä on esitelty jokaisessa aihepiirissä erikseen. Tuloksissa esitettävät lainaukset kyselyvastauksista ovat tekstissä kursivoituna ja lainausmerkeissä. Otteet haastatteluista on puolestaan merkitty erillisiksi esimerkeiksi.

5.1 Puheterapeuttien työssä jaksaminen

Tässä tutkimuksessa puheterapeutit saivat arvioida omaa tämänhetkistä työssä jaksamistaan kouluarvosanalla 4–10. Kysymykseen vastanneiden puheterapeuttien (n=442) antamien arvosanojen keskiarvoksi tuli 8,1. Koulunumero kahdeksan sanallistetaan nykypäivän arvostelussa ”hyväksi” (Perusopetusasetus 852/1998). Kaikkia arvosanoja neljästä kymmeneen annettiin vastaukseksi, mutta yhdeksän kymmenestä vastaajasta antoi arvosanan väliltä 7–9 (kuva 1). Kolme neljästä haastatellusta puheterapeuteista (N=4) antoi myös jaksamiselleen numeron väliltä 7–9. Heistä yksi (I4) piti tilannettaan oikein hyvänä (”*kasipuoli ysi*”), toinen (I2) kohtuullisen hyvänä (”*kasi puoli*”), kolmas (I3) kohtalaisena (”*joku seiska*”) ja neljäs (I1) vaikeana (ei arvosanaa). Kaksi haastatelluista antoi siis hieman keskiarvoa paremman arvosanan jaksamiselleen, yksi hieman sen alle ja vaikeaksi tilanteensa kokoneen arvosana olisi ilmeisesti ollut keskiarvoa huonompi. Heikomman arvion jaksamisestaan antanut haastateltava otti huomioon arvosanan tilannesidonnaisuuden kertoessaan erityisesti jatkuvan sairastelun sekä lapsen huonon nukkumisen vaikuttavan tämän hetkiseen tilanteeseen.

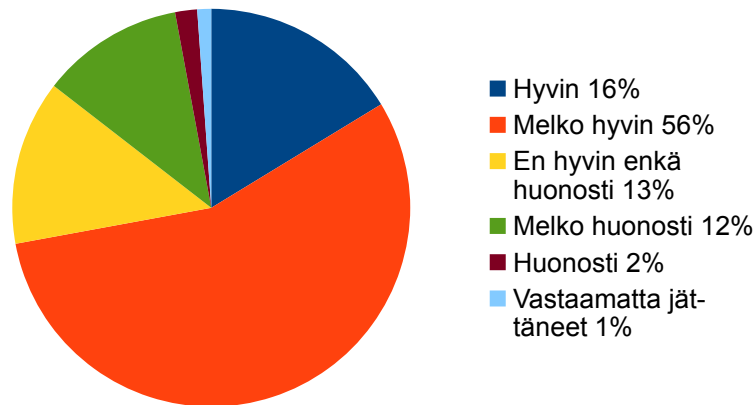
Nykytilanteen lisäksi puheterapeutteja pyydettiin arvioimaan samalla asteikoilla jaksamisensa tasoa viiden vuoden kuluttua, mikäli pysyvät nykyisessä työpaikassaan. Kysymykseen vastanneiden (n=432) antamien arvosanojen keskiarvoksi tuli 7,8 (kuva 1). Numero seitsemän tulkitaan

sanallisesti ”tydyttäväksi”, joskin numero pyöristettäisiin ylöspäin kahdeksikseen eli ”hyvään” (Perusopetusasetus 852/1998). Muutamalla vastaajalla oli perusteluja, joiden arvelivat vaikuttavan jaksamiseensa tulevaisuudessa. Jaksamisen tendenssi vaikutti laskevalta. Jaksamisen huononemisen syiksi esitettiin esimerkiksi seuraavia: ”Työnkuvan muutos ei-toivottuun suuntaan todennäköinen”, ”Työpaikassani organisaatiomuutoksia, jotka saattavat vaikuttaa oman työn toteuttamiseen ja tätä kautta myös työssäjaksamiseen” tai ”ikää tulee, jaksako enää”. Joissain kommentteissa todettiin arvioiminen vaikeaksi.



Kuva 1. Työssä jaksamiselle annettujen kouluarvosanojen jakautuminen

Työ kuormittaa ihmistä aina jonkin verran, mutta vapaa-ajan tulisi mahdollistaa riittävä palautuminen. Kyselyyn vastanneet arvioivat sanallisella asteikolla, miten he ehtivät palautumaan työpäivän aiheuttamasta kuormituksesta ennen seuraavaa työpäivää. Kuten kuvasta 1 (s.26) voidaan nähdä, työpäivän rasituksesta ilmoittaa ehtivänsä palautua melko hyvin 250 vastaajaa (56 %), Hyvin puolestaan ilmoittaa palautuvansa 73 (16 %) vastaajaa. Keskiarvoa paremmin palautuu siis 72 % vastanneista. Neutraalin vastauksen antoi 60 henkilöä (13 %), eli he vastasivat etteivät palautu hyvin eivätkä huonosti. Melko huonosti ehti vastausten perusteella palautua 52 (12 %) vastaajaa ja huonosti puolestaan vastaajista kahdeksan (2 %). Viisi vastaajaa (1 %) jätti vastaamatta kysymykseen.



Kuva 2. Puheterapeuttien palautuminen edellisen työpäivän rasituksesta ennen seuraavaa työpäivää

Haastatelluista kaksi otti kantaa palautumiseen ja etenkin sen riittämättömyyteen. Toinen heistä kertoi energiatason olevan huono, eikä palautumiseen jää riittävästi aikaa (esimerkki 1). Toisessa haastattelussa käy ilmi energiatason lasku loppuviikkoa kohti, kun tilanne ikään kuin kasaantuu (esimerkki 2).

Esimerkki 1: En ehdi palautua

I1: (yskähdys) öö asteikolla nollasta (nauraen) kymmeneen niin sanoisin että energiataso noin kaksi (.) aika silleen alhaalla että tuntuu ettei mä en ehdi palautua siihen seuraavaan työpäivään että sillei viikonloppu menee aika aikalaila niinkun että yrittää kerätä sillä jaa taas pystyy yhden viikon vetää

Esimerkki 2: Tilanne pahenee loppuviikkoa kohti

I3: se varmaan on aika lailla näin että sitte ei kunnolla ehdi palautuun että sitte ikään kuin se kuormitus kertaantuu siinä sitten niinku viikkojen mittaan että niin (.) niin niin ja sitten tottakai niinkun (.) perhetilannekin osittain niin on haastava jotka niinku sitten sitä palautumista (.) kans niinku et viikonloppuna sitä ei pääse niin hyvin tapahtuu

Molemmissa näissä esimerkeissä palautumiseen vaikutti perhetilanne. Pienet lapset tai muuten haastavat tilanteet kodin arjessa vaikuttivat selvästi palautumisen tehokkuuteen. Nämä perhetilanteiden vaikutukset esitettiin syiksi myös monissa perusteluissa, joita halukkaat saivat

kyselyssä esittää. Näissä ilmeni lisäksi palautumisen vaihtelevuus ajankohdasta riippuen, joka esitettiin esimerkiksi näin: ”Vaihtelee paljon riippuen miten kuormittavia asiakkaita kunakin päivänä on” tai ”riippuen kuluvan viikon ohjelmasta”. Muutamien vastaajien perustelut, kuten ”Teen lyhennettyä työaikaa” tai ”Osin eläkkeellä”, viittaavat siihen, että osittaisen työajan tekeminen antaa tärkeää lisäaikaa juuri palautumiselle.

Vastanneista puheterapeuteista 362 (81 %) on tulosten mukaan kokenut työssä jaksamisensa jollakin tapaa heikentyneeksi jossain kohtaa työuraansa. Tässä tarkoitettiin, että henkilö on jossakin kohtaa työuraansa kokenut uupumisoireita ja/tai liiallista kuormittuneisuutta. Vastaajista 63 henkilöä (14 %) ei ole kokenut tällaista kuormittuneisuutta. Loput 23 vastaajaa (5 %), eivät joko olleet osanneet sanoa olivatko kokeneet tällaista (20 vastaajaa) tai olivat jättäneet vastaamatta kysymykseen (3 vastaajaa). Myös kaikki haastateltavat kertoivat työurallaan olleen tilanteita, joissa jaksaminen on vaarantunut (esimerkit 3 ja 4). Kaikki nämä tilanteet olivat tavalla tai toisella ratkenneet parempaan suuntaan.

Esimerkki 3: Huonoa aikaa

I2: ... mut mä oon tehny siellä pitkään yksin töitä niin se oli kyllä todella kuormittavaa ja ja rasittavaa että se oli se oli semmosta välillä huonooki aikaa

Esimerkki 4: Tilanteet vaihtuvat

I4: ei että välillä on ollu niinkun joskus ennen kuin aloitin työhohjauksen niin sattuu semmonen tietysti oli pienet lapset ja sitten oli hirveän haastavia asiakkaita ihan siis niinkun oikeesti aivan kauheissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä oli vaan niinku joka puo- joka puolella ja sitten vielä siihen aikaan sitten niinku monilla siis niinku läheisillä ihmisillä niinku tuli tämmösiä henkilökohtaisia tragedioita ja niin nii tota sillon oli mä olin aivan semmosessa niinku kun aloitin työhohjauksen ni sitte vaan itkin että siis kun ihmisillä oli niin oli niin kauheen semmosia surkeita tilanteita

Vastaajista 356 (79 %) ei ole tarvinnut sairauslomaa kuormittumisen aiheuttamien oireiden vuoksi. Sen sijaan sairauslomalla oli ollut 67 vastaajaa (15 %). Vastauksista 14 (3 %) jäi epäselväksi, sillä niissä vastaajat ilmoittivat etteivät ole tarvinneet sairauslomaa, mutta perusteluissa niistä kerrottiin (esim. ”5 vk sairausloma vuonna 2004”). Vastaajista 11 (2 %) ilmoitti etteivät osaa sanoa (6

vastaajaa) tai jättivät vastaamatta (5 vastaajaa) kysymykseen.

Ilmoitettujen sairauspoissaolojen kestot vaihtelivat. Toiset sairauslomalla olleista vastanneista kertoi perusteluissa olleensa poissa yksittäisiä päiviä, kun taas toiset kertoivat olleensa useamman viikon tai kuukauden pois töistä. Muutama vastaaja kirjoitti ottaneensa muilla tavoin vapaata töistä, kuten ”olen ottanut virkavapaata 2x” tai ”olin vuorotteluvapaalla (2008)”. Ilmeisesti vapaiden tarkoitus on ollut välttää kuormituksen pahenemista niin kovaksi, että sairausloman tarve olisi tullut eteen. Muutamasta perustelusta sekä yhdestä haastattelusta (esimerkki 5) ilmeni myös se, ettei sairauslomalle ole selkeästä tarpeesta huolimatta jääty (esim. ”Olisi pitänyt olla”). Töistä ei välttämättä jäädä pois edes silloin, kun lääkäri sitä ehdottaa. Kyselyvastausten sekä yksityisenä ammatinharjoittajana toimivan haastateltavan vastausten perusteella etenkin yrittäjänä toimivat puheterapeutit eivät ole voineet jäädä sairastamaan taloudellisista tai muista syistä. Tällaista tilannetta kuvaa hyvin esimerkki 5 sekä vastaaja joka perustelee asiaa näin: ”Yrittäjä ei voi sairastaa, nappi naaman ja menoksi. Lääkäri kyllä ehdotti sairauslomaa”.

Esimerkki 5: Yksityinen ammatinharjoittaja sairastelee töissä

I4: Auttaa tietysti kun ei oo kipeenä että sitte sitte toi on niinku semmonen nyt ehkä nii sit jos tulee flunssa niin sitte ne tuppaa kestää tosi kauan että sitte jos nyt ammatinharjoittajana siellä on sitte puolikuntoisenakin oltava siellä töissä että sitten ni se se on tylsää aikaa kun on räkäinen ja kipeä ja sitten on silti vaan pakko olla siellä töissä ni se on se on nyt tällä hetkellä kun on kopkop ihan terveenä ja sitten on saanu vähän kuntookin taas niinku parannettua (.) niin on silläkin lailla hyvä olo

Eräs kyselyyn vastannut puheterapeutti epäili normaalin sairastumisen pitkittyneen kuormittumisen takia, tuoden sen esiin näin: ”En varsinaisesti, mutta esim. flunssasta palautuminen on todennäköisesti pitkittynyt kuormittumisen takia”. Tämä havainto mahdollisesta pitkittymisestä tulee esiin myös haastattelussa, jossa haastateltava kuvaa sitä miten töissä ollaan ”puolikuntoisena” (esimerkki 5 edellä).

Työn kuormittavuus voi joissain tapauksissa johtaa äärimmäisiin toimenpiteisiin. Työpaikan vaihtaminen on yksi tällainen äärikeino päästä pois kuormittavasta työtilanteesta. Kyselyyn vastanneista puheterapeuteista 188 (42 %) on ilmoituksensa mukaan kuormittumisen vuoksi vaihtanut tai vakavasti miettinyt vaihtavansa työpaikkaa. Sen sijaan 246 vastaajaa (55 %) ei ole

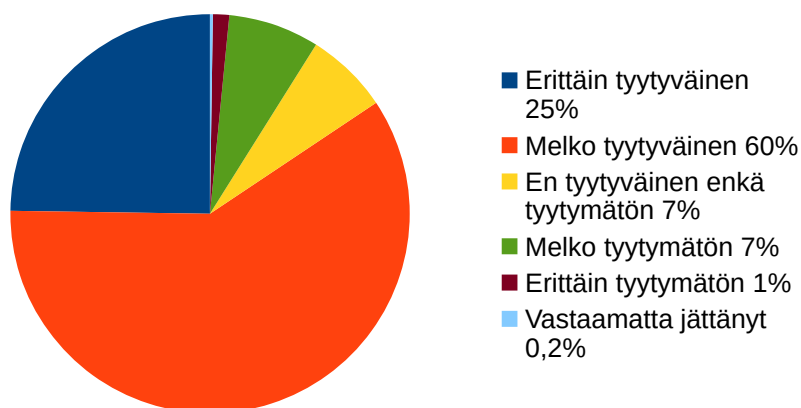
vaihtanut työpaikkaa tai sitä vakavasti miettinyt. Loput 14 vastaajaa (3 %) ei osannut ottaa asiaan kantaa (8 vastaajaa) tai oli jättänyt vastaamatta kysymykseen (6 vastaajaa). Yksi haastatelluista kertoi, että hänen kohdallaan mahdolliset uuvuttavat syyt eivät ole työpaikasta riippuvaisia, joten sen vaihtamisesta ei hänen mielestään olisi apua tilanteeseen (esimerkki 6).

Esimerkki 6: En haluaisi vaihtaa työpaikkaa

I1: emmää työpaikkaa haluis vaihtaa että se on se tämä oma pään sisus mikä pitäis vaihtaa että siinä työpaikassa sinänsä ei oo kauheesti mitään vikaa se on lähinnä semmoinen oma täydellisyyden tavoittelu tässä nyt sitte uuvuttaa enemmänki

Siitä huolimatta, että kuormitusoireita on kokenut vastausten mukaan selvä enemmistö puheterapeuteista ja jonkin verran sairaslomiakin on tullut, 363 puheterapeuttia (81 %) ei ole vakavissaan miettinyt ammatin vaihtamista. Vastaajista 56 (13 %) alan vaihtamista on kuitenkin vakavissaan harkinnut. Vastaajista 29 (6 %) ei osannut sanoa mielipidettään asiasta (25 henkilöä) tai oli jättänyt vastaamatta kysymykseen (4 henkilöä).

Kyselyyn vastanneet puheterapeutit kokivat olevansa työhönsä melko tyytyväisiä (kuva 3). Vastaajista 267 (60 %) koki olevansa melko tyytyväisiä työhönsä ja 111 (25 %) oli erittäin tyytyväisiä työhönsä. Loput vastaukset jakautuivat siten, että melko tyytymättömiä ja neutraalisti suhtautuvia (ei tyytyväisiä eikä tyytymättömiä) oli liki saman verran (noin 7 %). Erittäin tyytymättömiä oli 6 vastaajaa (1 %) vastanneista.



Kuva 3. Puheterapeuttien tyytyväisyys työhönsä

5.2 Työssä jaksamista uhkaavia tekijöitä

Kyselyssä puheterapeutteja pyydettiin avoimella kysymyksellä nimeämään suurimpia työssä jaksamistaan uhkaavia asioita. Kysymykseen vastasi 434 puheterapeuttia (97 % kyselyyn vastanneista), joista jokainen nimesi ohjeen mukaisesti vähintään yhden tekijän ja maksimissaan viisi tekijää. Osa vastasi luettelon omaisesti, toiset taas kirjoittivat tarkemmin näistä uhista. Nämä jaksamista uhkaavat kuormitustekijät on tässä esittelyssä jaettu karkeasti työstä lähteviin ja työn ulkopuolelta tuleviin uhkatekijöihin. Nämä käsitellään seuraavissa kappaleissa esiintymisfrekvenssin mukaisessa järjestyksessä.

Jotkut vastaukset tai niiden osat olivat luonteeltaan epäselviä (19 kappaletta), eikä näistä pystynyt päättämään, mitä kirjoittaja oli näillä tarkoittanut. Näitä ei otettu lainkaan mukaan analyysiin. Lisäksi 16 (3,7 %) maininnassa vastaajat eivät kokeneet uhkia olevan lainkaan, kuten vastauksista: *”En koe tällä hetkellä uhkaavuutta”* tai *”Täytyy sanoa, että aika hyvin tasapainossa tällä hetkellä ollaan. Töissä aina kaikenlaisia asioita pyörii, mutta en koe suuria uhkia olevan”* ilmeni.

5.2.1 Työstä lähtevät kuormitustekijät

Asiakasmäärän suuruus oli eniten mainintoja saanut kuormitustekijä. Puheterapeuteista 115 (26,5 %) mainitsi sen yhtenä tai jopa ainoana uhkatekijänä jaksamiselleen. Maininnoissa esiintyi eniten asiakkaiden suuri määrä sekä ruuhkautuneet tilanteet, kuten: *”liikaa asiakkaita”* tai *”Stressi jonotilanteesta johtuen”*. Kun asiakkaita on liikaa, se aiheuttaa stressiä, mutta myös sen aiheuttama asiakkaiden priorisoiminen voi olla haastavaa (ks. esimerkki 7). Lisäksi vaikeus ei -sanon käyttöön ilmeni joissakin kyselyvastauksissa ja kolme haastateltavaa toi sen esiin. Potilaita otetaan liikaa etenkin sen vuoksi, ettei osata kieltäytyä etenkin kun potilaiden puheterapian tarve on suuri.

Esimerkki 7: Asiakkaiden valinta kuin jumalan leikkimistä

I1: asiakaspaine (.) se asiakkaiden ihan puhdas se määrä että niinkun tarvitsijoita on moninkertaisesti enemmän kun mi- mihin mun työaikani riittää ja sitten se että mun täytyy nyt niinkun seuloa että kuka niistä nyt saa sitä puheterapiaa ja kuka ei se on vähän semmosta jumalan leikkimistä välillä

Asiakastyö on useimmiten keskeisin osa puheterapeutin työtä. Asiakkaiden kanssa työskentely on palkitsevaa, mutta siinä on myös haasteensa. Viidesosa vastanneista eli 87 henkilöä (20,0 %) mainitsi **asiakastyön haasteet** työssä jaksamistaan uhkaavaksi asiaksi. Asiakastyön kuormittavuuden syyksi mainittiin asiakkaiden haastavuus ja/tai kuormittavuus (esim. ”*haastavat asiakkaat*” tai ”*henkisesti kuormittavat asiakkaat tiiviissä asiakassuhteessa*”). Useissa vastauksissa kuvattiin myös asiakkaiden monimutkaisia tilanteita ja sitä miten nämä vaativat puheterapeutilta monenlaista osaamista ja tietotaitoa. Joskus toimitaan myös oman osaamiskentän rajoilla tai ei voida auttaa asiakkaita halutulla tavalla, kuten silloin kun ”*asiakkaiden tilanteita kuormittavat monet sellaiset tekijät, joihin ei voi vaikuttaa puheterapian tai muunkaan lääkinnällisen kuntoutuksen keinoin - tästä tulee kuormitusta ja myös toivottomuuden ilmapiiriä työhön*”. Yksittäisten haastavien asiakkaiden lisäksi myös asiakaskunnan laajuus mainittiin haasteena, kun ”*hyvin laaja asiakaskunta vaatii moneen alaan perehtymistä*”. Kuormitusta lisäävät mainintojen mukaan lisäksi asiakkaiden lähipiiri, kuten lapsiasiakkaiden vanhemmat, sekä näiden kaikkien ohjaaminen ja motivoiminen kuntoutukseen (esim. ”*Asiakkaiden vanhempien ja yhteisöjen ohjaaminen on ajoittain raskasta*”). Monikulttuurisuus esiintyi seitsemässä näistä vastauksista: yhteistyötahojen rajapintojen laajentuminen ja sen mahdollistuminen ilmoitettiin haastavaksi, kun esimerkiksi ”*Maahamuuttajataustaiset perheet työllistävät paljon heikon kielitaidon ja erilaisen kulttuurin vuoksi*”.

Asiakastyöstä puhuivat myös kaikki haastateltavat. He kertoivat enemmänkin asiakastyön hyvistä puolista, mutta niistä tuli esiin myös haasteet ja asioiden tilannesidonnaisuus. Kun asiakaskunta on hyvin rajattu ja muutenkin kaikki kunnossa, asiakastyöstä ei tule liian kuormittavaa. Aiemmassa esimerkissä 4 (s.27) asiakkaiden vaikeat kohtalot surettivat yhtä haastatelluista etenkin työuran alussa kun itsellä oli pieniä lapsia ja lähipiirissäkin tragedioita.

Työn taloudellishallinnolliseen pohjaan liittyvät teemat (resurssipula ja säästötoimet) näkyvät vastauksissa uhkatekijöinä arjen sujumisessa ja sitä kautta jaksamisessa. Näitä tuotiin esiin 77:ssä (17,7 %) vastauksessa. Edellä mainittu resurssipula näkyi niin materiaalien, koulutusmäärärahojen kuin itse työvoimankin puutteena, mutta sitä ilmensivät myös palvelujen tarjoamisen rajallisuus ja terapiajaksojen leikkaaminen, kuten silloin kun ”*Asiakkaiden vaikeuksien laatu suhteessa käytettävissä oleviin käyntikertoihin on liian suuri eli voimme tarjota aivan liian niukasti käyntejä vaikka olisi kyse vaikeistakin kielihäiriöistä*”. Myös sosiaali- ja terveydenhuollon laajoissa ja

toiminnaltaan vakiintuneissa ympäristöissä (sairaalat, terveyskeskukset) työskentelevät puheterapeutit kertoivat haastatteluissa miten resurssien puute vaikuttaa siihen, ettei kuntoutusta pystytä tarjoamaan tarpeesta huolimatta tai kuinka säästötoimet vaikuttavat arjessa työmotivaatioon silloin kun esimerkiksi materiaaleihin on vähemmän rahaa.

Esimiehen ja muun johdon toiminta vaikutti työssä jaksamiseen kuormittavasti 72 vastaajan (16,6 %) mielestä. Vastausten perusteella koettiin uhaksi, mikäli esimiehen toiminta on tehotonta, tuki riittämätöntä, esimies on etäinen tai kun esimies vaihtuu tai puuttuu kokonaan. Myös asiantuntijajohtamisen puuttuminen mainittiin uhaksi, kuten silloin kun esimies ”*on vain muodollinen esimies. Hän tietää vähän työstäni emmekä tapaa edes viikottain.*” tai yksinkertaisesti kun esimies on toisen ammattikunnan edustaja kuten ”*esimies fysioterapeutti*”.

Työyhteisön ongelmat tai työyhteisön puute nostettiin uhaksi 61 kertaa (14,1 %). Huono työilmapiiri, kollegiaalisen tuen vähyys sekä ylipäättään ihmissuhdekuormituksen raskaus kuuluivat tähän ryhmään. Tämä tuli esiin sellaisina mainintoina kuin: ”*huono työilmapiiri*”, ”*yhteen hiileen puhaltamista ei ole*” tai ”*yhteistyöverkoston jatkuva laajeneminen*”. Yksin tehtävän työn mainitsi erikseen kuormittavana 11 vastaajaa (esim. ”*Kollegoiden puute*” tai ”*Yksityisenä ammatinharjoittajana on riski, että jää työn kanssa yksin. Täytyy luoda ja ylläpitää verkostoja, käydä koulutuksissa ja työnohjauksessa riittävän usein*”). Kaksi haastateltavista toimivat itse työyhteisössä joissa on muita puheterapeutteja, joten he eivät kokeneet yksin työskentelyä uhaksi itselleen, mutta toivat esille oman ajatuksensa siitä, että mahdollinen yksin toimiminen saattaisi hyvinkin olla vaaratekijä omalle jaksamiselle. Toinen heistä jopa kuvasi ”*kauhulla ajattelevansa*” tilannetta, jossa pitäisi yksin vastata kaikesta. Yksin toimivat haastateltavat puolestaan kokivat saavansa aina jollain tapaa riittävästi tukea työssään esimerkiksi kollegatapaamisissa tai pitämällä yhteyttä kollegoihin.

Uhaksi koettiin myös **työn huono suunnittelu**. Tämä ilmeni yhteensä 58:ssä vastauksessa (13,4 %). Eniten mainittiin sellaisia ongelmakohtia kuin työn rajaaminen, huono aikataulutus tai työn yleinen huono organisointi. Haastateltavat pitivät aikataulujen ja kalenterin suunnittelua tärkeänä, sillä niiden ongelmat johtavat jopa kaoottisiin tilanteisiin.

Työmäärän suuruus ja sen hallinta nousivat työssä jaksamista uhkaavaksi tekijäksi 57:n vastaajan (13,1 %) mielestä. Yksityinen ammatinharjoittaja kertoi haastattelussa kuinka hänen vahvuutenaan on juuri sopiva työn määrä. Hänen lähipiirissään toimii kuitenkin muita puhe- ja toimintaterapeutteja, jotka ovat ottaneet liikaa asiakkaita ja sen vuoksi uupuneet. Haastateltavan mielestä yksi alan uhkakuvista on juuri liiallinen työmäärä.

Itse työhön ja työnkuvaan liittyviä uhkia esiintyi vastauksissa 55 kertaa (12,7 %). Näistä työn piirteistä eniten mainintoja saivat työn vaativuus ja laajuus, työn vastuullisuus sekä työn kuvan pirstaleisuus (esim. ”*Liian laaja työnkuva*”). Näistä 13:ssa vastauksessa tuli jollain tapaa esiin niin kutsutun oheistyön määrä, eli se miten paljon muuta kuin konkreettista puheterapiatyötä työnkuvaan kuuluu. Moni koki asiakastyön ulkopuolisen työn hyvinkin kuormittavaksi, kuten vastaaja joka kirjoitti: ”*Oheistoiminta lisääntynyt mm kirjaukset, arkistoinnit, osallistuminen kaikkiin yleisiin ”kissanristiäisiin”.*”

Kaikkien edellä kuvattujen uhkatekijöiden lisäksi sekä organisaation että yhteiskunnan muutokset aiheuttivat **epävarmuutta ja huolta tulevaisuudesta**. Erikseen tällaista tulevaisuuden epävarmuutta heijastui 51 vastaukseen (11,8 %). Useimmin uhkana koettiin ”sote-kuvioiden” vaikutukset, huono taloustilanne ja muiden muutosten seuraukset. Tällaisia uhkia listattiin esimerkiksi näin: ”*Suomen taloustilanteen uhkatekijät*”, ”*sote:n tuomat muutokset (jotka ovat hyvin epäselviä)*” tai ”*Organisaation johtamiseen ja työn jatkumiseen liittyvät epävarmuustekijät*”.

Organisaation vaikutukset työssä jaksamiseen esiintyivät 49 (11,3 %) kertaa vastauksissa. Suurimpana ryhmänä näissä olivat organisaation taholta tulevat muutokset ja niiden sietäminen. Tätä kuvattiin esimerkiksi näin: ”*organisaation mullistukset eivät anna työrauhaa*”.

Kiire ja kiristynyt työtahti mainittiin kuormittavaksi 46:ssa vastauksessa (10,6 %). Sitä saattaa osittain aiheuttaa työnantajan, asiakkaiden ja yhteistyökumppanien asettamat **ympäristön vaatimukset ja paineet**, jotka mainittiin 41 kertaa uhaksi (9,4 %). Työnantajan taholta annetut tai koetut ylimitoitettut vaatimukset asiakasmääristä ja tehostamisesta mainittiin useimmiten, sillä jaksamista uhkaa kun on ”*liian kova paine tehdä töitä enemmän kuin ehtii*”. Kun kyselyn lopussa sai vapaasti kommentoida kyselyn teemoja, kuvasikin eräs vastaaja vielä tähän liittyen sitä, miten etenkin ”työn erilaiset kiristymiset ja ikuisuuksia kestänyt ”löysät pois” -jankutus” rasittaa. Sama

kirjoittaja jatkoi: ”*Tuntuu ettei aina ymmärretä ihmistyön vaatimuksia= vaatii aikaa ja rauhaa kohdata ihminen ja hänen vaikeutensa aidosti. Ei ikään kuin saa tehdä työtään hyvin*”. Johdon tasolta tulevin vaatimusten lisäksi myös muiden ympäristön tahojen kuten asiakkaiden, lapsiasiakkaiden vanhempien ja erilaisten yhteistyökumppanien odotuksia pidettiin ajoittain liiallisina.

Työajan ongelmat mainittiin kuormitustekijöinä 35 kertaa (8,1 %). Uhaksi koettiin ainakin työajan joustamattomuus, ylityöt sekä työajan pidentyminen tai sen uhka (esim. ”*työaika ei riitä kaikkiin tehtäviin > pitkiä päiviä*”). Muut **sekalaiset työskentelyolosuhteiden ongelmat** mainittiin 34 (7,8 %) kertaa. Näistä eniten raportoitiin sisäilmaongelmia, työväliseinän riittämättömyyttä tai huonoa tasoa, huonoa työergonomiaa sekä liikkuvan työn ongelmia.

Kirjaamisen hankaluudet mainittiin 34 kertaa (7,8 %). Tietotekniikan ongelmien ja kirjaamiskäytäntöjen viidakon lisäksi osassa vastauksista ilmeni liialliset kirjaamisvelvoitteet, kuten silloin kun ”*raportointi ja lomakkeet vievät yhä enemmän aikaa*” tai ”*turha tilastointi*” nähdään kuormitusta lisäävänä. Osa näistä kirjaamisista on yhteydessä **liialliseen byrokratiaan**, joka mainittiin erikseen kuormitustekijänä 24:ssä vastauksessa (5,5%). Byrokratiaa tuli vastauksien mukaan lähinnä kuntien ja KELA:n taholta (esim. ”*kaikenlainen terapiatyön ulkopuolinen byrokrania*”).

Palkkaus mainittiin 20 kertaa (4,6 %) uhaksi jaksamiselle. Ongelmana pidettiin huonoa palkkausta tai palkkakehityksen pysähtymistä. Taloudelliset paineet kuten ”*huoli yrityksen rahavirrasta*” aiheuttaa kuormitusta tai huono palkkaus syö muuten motivaatiota kun ”*palkkaus ei kannusta*”. Etenkin yksityiset ammatinharjoittajat olivat huolissaan taloudestaan, mikäli joutuisivat sairauslomalle tai haluaisivat pitää lomaa.

Organisaatiomuutosten ohella muut **muutokset** mainittiin 15 kertaa (3,5 %), joskin osa näistä onkin organisaation taholta tulevia. Muutoksia tehtiin mm. työoloissa, kirjauskäytännöissä tai työtehtävissä. Kuormittuneisuutta saattaa aiheuttaa esimerkiksi silloin, kun on ”*liikaa uudistuksia yhdellä kertaa työpaikalla*”. Muutoksista oltiin usein huolestuneista ja ne loivat epävarmuutta.

Edellä mainittujen lisäksi joitakin mainintoja saivat myös seuraavat: **Huonot vaikutusmahdollisuudet omaan työhön**, joka mainittiin yhteensä 12 kertaa (2,8 % vastauksessa). **Arvostuksen puute**, joka mainittiin 11 kertaa. Tämä arvostuksen puute ilmeni vastauksissa luottamuksen puutteena ja työn luonteen tuntemuksen puutteena. Se, ilmeneekö tällaista arvostuksen puutetta työnantajien vai asiakkaiden taholta, ei käynyt ilmi vastauksista. Muutamissa vastauksissa esitettiin uhkana myös **koulutusmahdollisuuksien vähäisyys** (6 vastaajaa, 1,4 %) sekä **työnohjauksen puute** (6 vastaajaa, 1,4 %).

5.2.2 Työn ulkopuolelta tulevat kuormitustekijät

Työn ulkopuolelta tulee myös erilaisia uhkia työssä jaksamiselle. Näistä eniten mainintoja saivat **omat kuormitusta lisäävät persoonallisuuden piirteet, ominaisuudet tai asenteet**. Näitä mainitsi uhiksi 94 vastaajaa (21,7 %). Suurimpana uhkana pidettiin liiallista tunnollisuutta ja/tai täydellisyyteen pyrkimistä (perfektionismi). Näitä käsittivät suurin osa tämän aihepiirin maininnoista, kuten: ”*persoonaltani olen tarkka ja täydellisyyteen pyrkivä*”, ”*Pedanttisuus ja täydellisyyden tavoittelu: vaadin itseltäni liikaa, vaikea tehdä mitään hutiloiden tai vasemmalla kädellä*” tai ”*tarkastelen omaa tekemistä välillä tosi vaativasti ja kriittisesti*”. Myös muutamia muita tekijöitä, kuten stressaantumisherkkyys ja liiallinen kiltteys, mainittiin.

Haastateltavat kertoivat samankaltaisista kuormittuneisuutta lisäävistä piirteistä itsessään (kuten esimerkissä 8). Perfektionismi herätti eniten ajatuksia, sillä sen riskit tiedostettiin, mutta niitä ei täysin voitu kuitenkaan ehkäistä. Yksi haastateltava kertoi kokeneensa jo opiskeluaikana, että alalle valikoituneet opiskelijat olivat kovin tunnollisia ja kilttejä.

Esimerkki 8: Hillitön perfektionismi

I1: ... mutta niitä semmosia kuormittavia kyllä on se sellainen hillitön perfektionismi ja suorittaminen ja kuvitelma siitä että minun pitää pelastaa tämä maailma

... mä olen aika monta vuotta kamppailnut tämän perfektionismin kanssa ja mulla niinkun täällä näin otsalohkossa on niinkun semmonen ajatus koko ajan että ei tarvi olla täydellinen ja mä aina niinku yritän miettiä että mikä riittää ja mikä on semmonen realistinen mutta sitten sieltä jostain tuolta paljon syvemmistä aivolohkoista tulee koko ajan semmonen että ei oo tarpeeks ei oo tarpeeks

Oman yksityiselämän haastavat tilanteet peilautuvat myös työelämään ja ne mainittiin uhkatekijöiksi 82:ssa vastauksessa (18,9 %). Osa mainitsi yleisellä tasolla haastavan tilanteen yksityiselämässä (tai sen uhan), mutta suuri osa mainitsi myös erityisen tilanteen, joka vaikeuttaa jaksamista. Näitä tilanteita olivat ainakin omien vanhempien tai lasten (tai myös muiden läheisten) vaativa tilanne kuten sairastaminen, avioero, suru ja huolet, ruuhkavuodet, pienet lapset, perheenjäsenen työttömyys tai tukiverkoston puuttuminen. Joissakin maininnoissa nimettiin myös yksityiselämän ja työn yhteensovittamisen vaikeus uhaksi, vaikka erityisiä ongelmia yksityiselämässä ei olisikaan.

Oma terveydentila mainittiin työssä jaksamista uhkaavaksi 52 kertaa (12,0 %). Vaikka tämänhetkinen terveydentila olisi hyvä, huoli mahdollisista ongelmista on kuitenkin vastauksien perusteella uhkatekijä. Uhkakuvien lisäksi konkreettiset ”ongelmat” kuten omat perussairaudet, niiden lääkitykset tai muut sairastamiset sekä vaihdevuodet mainittiin uhkina (esim. ”*Krooniset perussairaudet (reumat, astma)*” tai ”*mahdollinen lievä masennus*”). Yksi haastatelluista halusi nostaa sen peräti ”ykköstekijäksi”, sillä omasta terveydestä lähtee hänen mielestään kaikki muu (esimerkki 9).

Esimerkki 9: Oma terveys kaikki kaikessa

I3: nii et kyllähän se on niinku kaikki sii- siitä just et minkälainen mun oma terveys on ni on ihan kaikki (.) on siitä että se että pysyykö terveenä vai ei ni sillepä ei mittää (.) voi muuta tehä kun oman parhaansa

Työväestön ikääntyessä myös vastaajia huoletti **ikä ja sen mukanaan tuomat haasteet**. Ne mainittiin 45:ssa (10,4 %) vastauksessa. Terveiden horjumisen ikääntyessä ja iän tuomien haasteiden lisääntyminen tuli esille sen tyyppisinä mainintoina kuin: ”*Iän myötä hidastuminen*”, ”*Oma fyysinen ja psyykinen jaksaminen vanhentuuessa*”, ”*Iän myötä jaksaminen, palautuminen ja motivaatio työhön vähenevät*” tai ”*muutoksiin sopeutuminen käy hitaammin aina iän lisääntyessä, työtahti hidastuu, henkisen kuormittumisen sietokyky heikkenee*”.

Vastaajista 23 (5,3 %) mainitsi **riittämättömyyden tunteet** uhkaavaksi tekijäksi jaksamiselleen. Riittämättömyyden tunne johtui vastauksien mukaan ainakin siitä, kun ei ole tarpeeksi aikaa ja osaamista tai resursseja tehdä työtään niin perusteellisesti kun haluaisi. Näistä kirjoitettiin vastauksissa eri tavoin, kuten: ”*yksin oman alan edustajana vastaan lasten osalta kaikesta, ja usein*

on kovin riittämätön olo”, ”*Riittämättömyyden tunne välillä. Yhteen asiaan ehtii keskittyä riittämättömästi*” tai ”*Omat vaatimukset. Haluan tehdä hyvä työ ja olen joskus huolestunut että taitoni ja tietoni eivät riitä*”. Haastateltavista yksi kertoi riittämättömyyden tunteen tulevan kun oma tietotaito ei riitä kaikkeen tai pitäisi omata monenlaisia piirteitä kuten olla kekseliäs (esimerkki 10). Toinen haastateltava puolestaan kertoi kuinka liialliset vaatimukset aiheuttavat riittämättömyyden kokemuksia (esimerkki 11).

Esimerkki 10. Kantaa huolta kun ei voi auttaa kaikkia

I1: ... se ei niinku kuulu mulle mutta sitten mä kuitenkin itse otan siitä stressiä että no voi että että nää lapset jää hoitamatta mutta se ei oo oikeestaan (huokaus) se ei olis mun asiani mutta kyllä mä silti kannan huolta

Esimerkki 11: Riittämättömyyden tunnetta on aina

I3: no aina on sellanen tietysti semmonen riittämättömyyden tunne aina että niinku sitte niin- tietää niinku tietää just että tosta asiasta mun pitäis tietää enemmän ja sitten niinkun sitten kun tän pitäis aina pitäis olla kekseliäskin eikä millään jaksa olla kekseliäs että niinku sitten tuntuu että ei niinku millään keksi jotaki että aina pitäis olla jotenki uus ja innostava ja keksiä jotakin kikka kuutosta siihen sitten niinku (.) ni kyllä se nyt välillä sitten vähän (.) sitten syö niitä voimavarojakin

Riittämätön lepo ja uni saivat huomiota 20 (4,6 %) vastauksessa kun lueteltiin kuormittavia tekijöitä. Riittämättömät yöunet sekä univaikeudet johtivat riittämättömään lepoon ja syiksi mainittiin ainakin kotona valvottavat pienet lapset sekä taipumus menettää yöunet huolien mukana (esim. ”*Kotona pienet lapset, jotka vielä valvottavat öisin, univaje on huono asia työn kannalta*”, ”*olen huolehtiva vatvoja -tyyppi, joka helposti huolestuu ja menettää yöunet. Jos em. huolet paisuvat, menetän yöunet*”). Pienet lapset valvottivat myös yhtä haastatelluista, joka kertoi miten pieni lapsi ei ole nukkunut kokonaista yötä vielä kertaakaan. Pieniä lapsia omaavat haastateltavat kertoivat pyrkivänsä menemään ajoissa nukkumaan, mutta kuinka se ei vielä takaa riittävää lepoa.

Pohdinnat **omasta kokemattomuudesta ja epävarmuudesta osaamisen suhteen** tuli esiin 19:ssä (4,4 %) vastauksessa. Vähäinen työkokemus ja epävarmuus osaamisesta kuormittivat, kun vastaan tulee vielä ”*kokemuksen puute tietyn tyyppisistä asiakkaista*” tai muuten ”*Liian vaikeat asiakastapaukset verrattuna omaan osaamiseen*”. Lisäksi osaaminen koetaan riittämättömäksi, mikäli vastuualueella on niin laajasti asiakkaita (esim. ”*Oman osaamisen rajallisuus, koska*

työyksikössäni olen ainoa pt yksikössäni ja vastuualueena kaikki eri asiakasryhmät lukuun ottamatta kouluikäisiä”).

Työnmatkan liiallisen pituuden mainitsi uhaksi 15 vastaaja (3,5 %). Mainintoja vapaa-ajan ja loman vähäisyydestä tuli 10 kertaa (2,3 %). Työhön leipääntyminen puolestaan mainittiin viisi kertaa (1,2 %). Lisäksi jotkut vastaajista tekivät väitöskirjatyötä työn ohella ja sen merkitsi uhaksi kolme vastaajaa (0,6 %).

Muutamit vastaajat mainitsivat yksittäisiä uhkia, jotka eivät sopineet edellisiin jaotteluihin. Näitä tuli 18 kappaletta, joita olivat esimerkiksi ajan hermolla pysymisen paineet, auditointiuhka tai luottamustehtävät.

5.3 Työssä jaksamista tukevia tekijöitä

Kyselyssä puheterapeutteja pyydettiin avoimella kysymyksellä nimeämään suurimpia työssä jaksamista tukevia asioita (1–5 kpl). Kysymykseen vastasi 432 puheterapeuttia (96 % kyselyyn vastanneista). Nämä voimavarat pystytään myös uhkien tapaan jakamaan karkeasti työn antamiin voimavaroihin ja ihmisen omiin yksilöllisiin voimavaroihin. Nämä esitellään seuraavissa kappaleissa edelliseen tapaan esiintymisfrekvenssin mukaisessa järjestyksessä.

Vastauksissa oli joukko voimavarana pidettyjä tekijöitä, jotka eivät yksinään sopineet mihinkään seuraavista ryhmistä ja muutamissa vastauksissa oli kohtia, joista ei pystynyt tarkemmin tietämään mitä vastaaja oli tarkoittanut. Näitä oli yhteensä 51 (11,8%) kappaletta. Sekalaisista voimavaroista mainittakoon Aslak-kuntoutus, hyvät työtilat ja materiaalit, lyhyt työmatka ja työterveyshuollon tuki.

5.3.1 Työstä lähtevät voimavarat

Työn sosiaaliset voimavarat muodostavat tärkeimmän työstä lähtevän voimavaran. Näitä mainittiin vastauksissa peräti 333 kertaa (eli 77 %)i. Tärkeimpänä tällaisena sosiaalisena voimavarana nähdään suhteet kollegoihin sekä muihin työyhteisön jäseniin. Näihin kuuluvat yhteisölliset voimavarat, henkilösuhteet sekä työyhteisöltä saatu tuki. Osa kyselyyn vastanneista mainitsi kollegoiden tuen tai esimerkiksi ”*mukavat työkaverit*”. Osa taas kirjoitti enemmän kuvausta, kuten: ”*Työpaikan ilmapiiri on hyvä, lähimmät työkaverit tukevat ja kannustavat ja voimme keskustella myös vaikeista asioista työpaikalla, toisaalta myös heidän kanssaan voi ottaa rennommin mm. lounaan/kahvin merkeissä*”. Tällaiset kuvailevat vastaukset viittaavat siihen, kuinka monenlaisia piirteitä sosiaalisella vuorovaikutuksella työpaikoilla on.

Niin kuin lukuisat kyselyyn vastanneet, myös kaikki haastateltavat antoivat tunnustusta kollegoilleen tai työyhteisölleen. Myös ne kaksi haastateltavaa, jotka toimivat pääasiassa yksin, kertoivat kuinka tärkeää on, että kollega on kuitenkin tarvittaessa vähintään puhelimen päässä. Kollegoita ja muita työkavereita tai tiimin jäseniä pidettiin mukavina, mutta myös ylipäätään hyvä työilmapiiri, moniammatillinen yhteistyö tai tiimityöskentely mainittiin hyvänä asiana. Tärkeänä koettiin keskusteluyhteys muihin ammatti-ihmisiin, olivat he sitten samassa työpaikassa tai puhelinyhteyden päässä olevia kollegoita tai toisen ammattiryhmän edustajia. Yksi haastateltavista kertoi verkostoituminen auttavan ihan käytännön työssä, kun tietää missä ja kenen kanssa mitkäkin asiat hoidetaan. Eräs haastateltava kertoo haastattelun keskivaiheilla työyhteisön ja työparityöskentelyn eduista ehdottomasti positiivisena asiana (esimerkki 12). Hän myös palaa yhteistyön tärkeyteen vielä haastattelun loppupuolella.

Esimerkki 12: Työyhteisö kantaa

I2: sitten toinen toinen semmonen mainio asia on tietysti tää työparityöskentely että et pystyy niinku työparin kanssa koko ajan juttelemaan asiakkaista terapian kulusta hakemaan vinkkejä antamaan vinkkejä ja sit ylipäätään se että on näin iso työyhteisö ni noi kahvipöytäkeskustelut on tietysti mitä parhainta et siinä on on tavallaan kaks puolta et on se totaallinen korvien välin tuuletus että voi höpsötellä ihan mitä vaan että työasiat unohtaa vaikkapa ruokaillessa aika lailla mut myös se että jos on työhön liittyviä joko hyviä taikka huonoja asioita niin sen pystyy jakamaan tietää että toiset toiset ymmärtää mistä mä puhun et siitä saa hirveesti voimaa

...

I2: no mä en itte oo enää enää oo vuosiin osallistunut esimerkiks pipa-toimintaan mut sit oon kuunnellu kollegoitten terveisiä sieltä et onhan sekin niinku (.) no se varmaan heijastaa tätä mun mun ajatusta siitä että yksin työskentely on karmeeta et se että verkostoituu ja ja näkee kollegoita (.) on olemassa ihmisiä joille voi soittaa jos tulee pulma tai voi kysyä et miten teillä tehdään vaikei pulmaa sinällensä oliskaan mut miten teillä tehdään mä oon ajatellu näin miten sä oot ajatellu ni ylipäättään semmoset et oli ne sit suoraan suoraan niinku jonku aiheen parissa tai vapaa-ajallakin kollegoiden kanssa mut kuitenkin se sellanen (.) mähän kannatankin näköjään laajasti tämmöstä yhdessä tekemistä ja yhteistyötä

Asiakastyö nähdään pitkälti puheterapeutin työn pääasiallisena tehtävänä vaikka ”oheistyöksi” määrittävää työtä toimenkuviin kuuluu paljon. Tätä **asiakastyötä** pidetään ilmeisen tärkeänä voimavarana työssä, sillä asiakastyö mainittiin yhteensä 158:ssa (36,6%) vastauksessa. Asiakkaiden kanssa toimiminen mainittiin kyselyvastauksissa monin eri tavoin. Enimmäkseen kommentoitiin asiakkaita ja heidän kanssaan työskentelyä itsessään (93 mainintaa), sellaisin ilmauksin kuin: ”*Ihanat asiakkaat*” tai ”mukavat asiakkaat”. Samoin mainittiin ”*asiakastyön mielenkiintoisuus*”. Myös haastatteluissa puheterapeutit kertoivat positiivisia kokemuksiaan asiakkaiden kanssa toimimisesta (ks. esimerkki 13 ja 14).

Esimerkki 13: Yhteisellä asialla asiakkaiden kanssa

I3: no jos ajatellaan ihan tästä työstä lähtösin olevia niin kylhän tää työ on itsessään potilaan kohtaaminen ja tota noinnii siinä sen tilanteessa mukana oleminen sen aikaa mitä nyt kenenkin tilassa on et jonkun kohtaa vaan hetken verran ja jonkun kanssa saattaa useemmanki kuukaudenki tehdä töitä ja tämmösiä vuosienkin mittasia tavallaan seurantasuhteita tulee (.) ni kyl se on se mikä palkitsee ja motivoi koska yleisesti ottaen nii (..) tilanteet sujuu hyvin ja on niinku puolin ja toisin koetaan että tässä ollaan yhteisellä asialla ja yhteistä hyvää ja etua tavoitellaan ni (.) se on ihan ok

Esimerkki 14: Asiakkaat on voimavara

I2: no asiakkaat on pääosin ihania kyl se on myös ehdottomasti positiivinen asia että

H: nii itse se asiakastyö on mukavaa

I2: joo kyl se on varmaan parasta mitä tässä nyt ikinä onkaan (..)

Toisena näkökulmana asiakastyöhön voimavaratekijänä pidettiin kun ajateltiin sen palkitsevuutta. Se mainittiin asiakastyötä kommentoitaessa eri tavoin 65 kertaa. Palkitsevuuden kokemuksia saatiin enimmäkseen suorina onnistumisen kokemuksia, kun nähtiin asiakkaan edistymistä. Sitä tuotiin vastauksissa esiin esimerkiksi seuraavasti: ”*Onnistumisen kokemukset asiakastyössä*” tai ”*Oman työn vaikuttavuuden huomaaminen*”. Näiden omien havaintojen tuoman motivaation lisäksi se tuli esiin myös suorina asiakkaiden osoittamina tyytyväisyyden ilmauksina ja kiitoksina, kuten ”*Asiakkailta saatu hyvä palaute*”. Yksi haastateltavista kertoi kuinka lasten kanssa työskennellessä palaute ei tule aina sanallisia kiitoksina (esimerkki 15).

Esimerkki 15: Hymykin palkitsee

I1: sillan kun lapselle tulee hymy naamalle että nyt mä oon osannu jotain tai että on joku edistysaskel tullu jossain niin kaikki semmoset aina auttaa jaksamaan

Kokonaisuudessaan **työtehtävän ominaisuudet** kuten merkityksellisyys, monipuolisuus ja mielekkyys mainittiin voimavarana 116 vastauksessa (26,9 %). Esimerkiksi työn monipuolisuus (kuten ”vaihtelevat työtehtävät”) mainittiin 48 kertaa. Osa kertoi myös kokemuksellisemmin työn mielekkyydestä ja työstä saatavasta positiivisesta kokemuksesta: ”Työstä saatava ilo” tai ” Olen työssä, josta pidän”. Näihin sisältyi myös työn itsenäisyyden merkitys (20 mainintaa) voimavarana. Vaikka kyselyn vastauksissa sitä tuli lukumäärällisesti vähän, se mainittiin haastatteluissa useasti. Haastatteluissa kuvattiin myös työn monipuolisuutta ja vaihtelevuutta. Yksi haastateltava kertoi itsenäisyydestä oman työn tekemisessä tärkeänä asiana (esimerkki 16).

Esimerkki 16: Kaikkea ilman että hengitetään niskaan

I1: ... yleensäkin se työn monipuolisuus miten paljon kaikkee voi voi tehdä (.) no tietysti itsenäisyys kun mä saan tehdä mitä mua huvittaa mua ei mun esimieheni ei kysy multa että että mitä sä oot tehny tänään vaan se luottaa siihen että mä teen sen työni ja kukaan ei hengitä niskaan
H: eli sä saat itse johtaa sitä sun omaa
P: mä saan itse johtaa sitä työtä mä saan tehdä päätökset itsenäisyys on varmaan yks hyvin tärkeä sitte

Tärkeimpänä työn järjestelyihin liittyvänä voimavaratekijänä mainittiin **omat vaikutusmahdollisuudet** omaa työtä koskeviin päätöksiin. Nämä esiintyivät vastauksissa 113 (26,2%) kertaa ja niissä vastaajat ilmaisivat, että ovat tyytyväisiä kun pääsivät vaikuttamaan ainakin

työtahtiin, asiakasmääriin tai ylipäättään omaan työhön. Työn kehittämisen mahdollisuus mainittiin myös jaksamista tukevana asiana.

Hyvä esimiestyö vaikuttaisi puheterapeuttien keskuudessa tärkeältä voimavaralta, sillä sen merkitys mainittiin eri tavoin yhteensä 92 (21,3 %) kertaa, kuten ilmauksilla ”*hyvä esimies*” sekä ”*Tukeva ja arvostava esimies*”. Maininnoissa esimiesten piirteinä tunnuttiin arvostavan ainakin sitä, että he ovat reiluja, kannustavia, joustavia, kuuntelevia, tukea ja arvostusta antavia sekä sellaisia joille voi puhua asioista. Ainoana puheterapeuttina kunnassaan toimivan haastateltavan esimies ei ole itse puheterapeutti, mutta häneltä saatu tuki on kuitenkin jaksamista tukeva asia (esimerkki 17).

Esimerkki 17: Esimies on lämmin

I1: mun pomoni on hirveen ihana ihminen ja hän aina sanoo mulle että pidä huolta ittestäs ja ja tee nyt sillain kun jaksat ja ja näin hän hirveesti kannustaa mua ja sitten niinkun yrittää aina että mä en niinkun tekis yli omien henkisten varojeni mutta ei hän hän ei niinku kuitenkaan hän hän ei tiedä tästä työstä oikeestaan mitään

Organisaation tarjoama voimavaratekijä on **koulutusmahdollisuus ja/tai mahdollisuus itsensä kehittämiseen**. Tällaiset seikat mainittiin 73 kertaa (16,9 %). Lisäksi **työnohjausta** pidettiin tärkeänä voimavarana ja se mainittiin vastauksissa 59 (13,7 %) kertaa. Näissä työnohjausta koskevissa vastauksissa kerrottiin, että työnohjauksessa saa hyvää kollegiaalista tukea joko ryhmässä tai työnohjausparin kanssa. Työnohjauksen merkitystä omalle jaksamiselle kehuivat myös kaikki haastateltavat, joskin yksi kertoi ettei tällä hetkellä siihen ole mahdollisuutta ja heräsi miettimään, että sitä pitäisi vaatia. Myös **työaikojen ja loma-aikojen järjestelyt** ovat tärkeitä jaksamiselle: mainintojen perusteella voimavarana voidaan pitää tilannetta, jolloin työajat ovat sopivat, lomat oikein suunniteltu, työajan lyhennykset ja osa-aikaisuudet mahdollisia ja/tai tauotukset kunnossa. Näitä työaikoihin liittyviä mainintoja esiintyi 45:ssä (10,4 %) vastauksessa.

Hyvä työn suunnittelu ja toteutus esiintyi vastauksissa 38 (7,9 %) kertaa. Näissä vastauksissa nostettiin voimavaraksi työn riittävä rajaaminen sekä suunnittelu etenkin asiakasmäärien suhteen. Kaiken kaikkiaan työn hallinnan tunteen merkitys vaikuttaa olevan tärkeää jaksamiselle kuten vastauksessa ”*Hyvä työn suunnittelu, organisointi ja hallinta*”. Työn suunnittelun tavat ovat erilaisia eri paikoissa ja eräs vastaajista vertasikin nykyistä työpaikkaansa aiempaan ja totesi asioiden toimivan nykyisessä työssä paremmin ja sen vaikuttavan positiivisesti jaksamiseen.

Palkkaus mainittiin 18 kertaa (4,2 %). Vastaajat kommentoivat, että palkkaus on hyvä tai antaa ainakin kohtuullisen toimeentulon (esim. ”Hyvä rahallinen korvaus tehdystä työstä” tai ”talous balanssissa”).

Arvostuksen saamista voidaan pitää sosiaalisena voimavarana. Arvostus mainittiin kyselyvastauksissa vain neljästi (0,9 %), mutta haastateltavat kertoivat siitä monitahoisesti. Kunnalla yksin työskentelevä haastateltava kertoi, kuinka kokee puheterapeuttien arvostuksen olevan iso asia ja pitää sitä hienona asiana verrattuna aiempiin kokemuksiinsa toisella alalla (ks. esimerkki 18). Toinen haastateltava koki arvostusta olevan, mutta kiinnitti huomiota siihen, kuinka osaamista arvostetaan välillä niin pitkälle, että sen vuoksi asetetaan liiallisia odotuksia.

Esimerkki 18: Ei mitään työttölyä

I1: no sanoisin että tämmönen työn yleinen arvostus on semmonen että mä olen siis ollu myyntitehtävissä aikasemmassa elämässä ja mä olen oon tottunu semmoseen työttölyyn ja tota vähän semmoseen että taputetaan vähän takapuolelle että haappas vähän kahvia ja tämmöstä (.) ja sitten ku mä opiskelin puheterapeutiksi ja yhtäkkiä kaikki niinkun kuuntelee mitä mulla on sanottavaa ja ne on niinkun ja se asia voi olla jollekin ihan täysin uutta ja avartavaakin miten mun ammatitaitoa arvostetaan tässä työssä ihan eri lailla nii kyllä se on semmonen mikä potkii kans eteenpäin

5.3.2 Ihmisen yksilölliset voimavarat

Työssä jaksamista tukee luonnollisesti itse työstä lähtöisin olevien voimavarojen lisäksi myös ihmisen yksilölliset voimavarat: oman toiminnan ohjaus (kuten pitkäjänteisyys, epävarmuuden sieto tai luottamus itseän), oman elämän eri tilanteet, sosiaaliset suhteet ja yksityiselämän piirteet. Näistä osa on muuttuvia ominaisuuksia, osa taas verrattain pysyviä.

Yksityiselämän ja harrastusten antamat voimavarat sekä työstä irrottautuminen. Tähän ryhmään laskettiin kuuluvaksi sekä harrastukset, yksityiselämän tai elämäntilanteen antamat puitteet että erilliset maininnat työstä irrottautumisesta vapaa-ajalla. Yhteensä näitä ilmeni vastauksissa 136 (31,5 %) kertaa. Yksityiselämä kokonaisuudessaan ja sen piirteet mainittiin 39 kertaa (esim. ”tasapainoinen yksityiselämä” tai ”kotiasiat kunnossa”). Erikseen harrastuksien ja muun vapaa-ajan

vaikutus jaksamiseen mainittiin 74 kertaa (Tässä ei huomioitu liikuntaa). Näitä mainittiin esimerkiksi näin: ”riittävä vapaa-aika”, ”omat vapaa-ajan harrastukset” tai ”Myös vapaa-ajan mielekkäiden harrastusten merkitys työstä palautumisessa ja työssä jaksamisessa.” Muutamissa vastauksissa lueteltiin myös erilaisia harrastuksia kuten käsityöt, matkailu, lukeminen tai mökkeily. Vapaa-aika nimenomaan tietoisena työstä irrottautumisena mainittiin erikseen 23:ssa vastauksessa: esimerkiksi ”Pyrkimys pitää työ ja yksityiselämä erillään” tai ”kyky irrottautua työasioista vapaa-ajalla”. Parissa vastauksessa kerrottiin sen toteutuvan esimerkiksi jättämällä kalenteri kotiin tai välttämällä ylitöitä. Näin kertoi myös haastateltavat, joista kaikki jollain tapaa kertovat että työasiat käyvät kyllä mielessä, mutta yksittäisiä asioita eivät tietoisesti mieti kotona.

Yksityiselämän sosiaaliset voimavarat ovat suurimpia mainittujen asioiden ryhmiä yksilön oman elämän tarjoamissa voimavaroissa. Sosiaaliset suhteet läheisiin ihmisiin, etenkin omaan perheeseen ja ystäviin, mainittiin 133 (30,8 %) kertaa. Perhe mainittiin kokonaisuudessaan perheenä tai siihen laskettiin kuuluvaksi erikseen yksittäisiä perheenjäseniä ja lähimpiä sukulaisia kuten: omat lapset, omat vanhemmat, avo- tai aviopuoliso tai seurustelukumppani. Myös muu suku mainittiin. Perheen lisäksi ystävät olivat toinen tärkeä ryhmä kun mainittiin yksityiselämän tärkeitä sosiaalisia suhteita. Tasapainoinen perhe-elämä sekä hyvät ja lämpimät ihmissuhteet koettiin tärkeänä. Ne myös erotettiin selvästi työpaikan ihmissuhteista: ”*Perheasiat kunnossa, joka perustavaa laatua oleva jaksamisen lähde*” ja ”*hyvät suhteet läheisiin ja ystäviin arkielämässä*” tai ”*Henkilökohtainen elämä tukee työssä jaksamista, toisin sanoen ihana perhe*”.

Omat henkiset voimavarat: persoonallisuuden piirteet ja omat asenteet vaikuttivat 89 vastaajan mielestä jaksamiseen (20,6 %). Persoonallisuuden piirteiden lisäksi omista yksilöllisistä piirteistä jaksamiseen positiivisesti ilmoitettiin vaikuttavan myös ainakin asennoituminen elämää ja työtä kohtaan (lähinnä positiivinen asenne), sinnikkyys, motivaatio sekä sosiaalisuus.

Kun perfektionismia pidetään työssä jaksamista kuormittavana asiana, toi yksi haastatelluista esiin poikkeavan suhtautumisensa ja kertoi voimavaratekijöitä mainitessaan olevansa ”*kaikkeaa muuta kuin perfektionisti*” (ks. esimerkki 19). Hän ja toinen haastateltava toivat siihen liittyvänä esiin tietynlaisen armeliaisuuden itseään kohtaan olevan tärkeä asia. Kuten esimerkissäkin huomataan niin puheterapeutti pitää ylipäättään itsensä tuntemista tärkeänä voimavarana. Se tulee esiin myös useissa kohdissa haastattelun aikana.

Esimerkki 19. Ei ollenkaan perfektionisti

I3: mä en oo ollenkaan perfektionisti mä oon siis tosi kaukana mistään tämmösestä että mä vaatisin itseltäni siis semmosta niinku kun on taas monia monia tuttuja jotka niinku vaatii itteiltään kauheen paljon ja aina kaikki pitää olla niinku ihan hirveän hyvin (.) ni mulle riittää semonen niinku keskiverto ja siitä vähän alemmaskin että (.) ja sitten (yskähdys) että se on ehdottomasti semmonen helpottava tekijä (.) ja sitten se että tuntee itteensä jo jonku verran että sitten mun vahv- että niitä omia vahvuuksi tietää ja tietää niitä missä nyt sitten olisi sitä kehittämisen paikkaa

Omien elintapojen ja terveyden vaikutukset liittyvät kiinteästi jaksamiseen. Valinnat koskien ravintoa, lepoa ja liikkumista ovat merkityksellisiä tekijöistä, joihin osin pystymme itse vaikuttamaan. Ne voivat muodostua voimavaroiksi tai uhkiksi. Oma hyvinvointi, terveellinen ravinto, liikunta ja riittävä lepo olivat keskeiset elementit, joita mainittiin vastauksissa. Yhteensä tällaisia mainintoja tuli 78 (18,1 %) kappaletta, joista 43:ssa mainittiin fyysinen kunto tai liikuntatottumukset. Liikuntaa pyrkivät harrastamaan myös kaikki haastateltavat turvatakseen sitä kautta jaksamistaan.

Oman ammattitaidon ja työkokemuksen tuomat voimavarat ovat niitä ihmisen yksilöllisiäkin ominaisuuksia, joita muokkaa oma aiempi työkokemus ja ammattitaito sekä kouluttautuminen. Näitä asioita voimavaroina tuotiin esiin 41:ssä (9,5 %) vastauksessa. Joissain maininnoissa esiintyi myös iän tuoman kokemuksen vaikutus. Itse ”*työkokemus*” mainittiin useimmin, mutta myös sen mukanaan tuomat positiiviset vaikutukset ilmoitettiin jaksamista tukevaksi esimerkiksi näin: ”*Työkokemus: omaan näkemykseen uskaltaa luottaa entistä paremmin*”. Itse kokemus tuo mukanaan varmuutta, mutta myös arjessa helpottavia rutiineja (esim. ”*rutiinit*”). Kokemus lisää ammattitaitoa sekä tietotaitoa ja sitä kautta parantaa työn sujumista. Tällaista havainnollistettiin maininnoissa: ”*koen olevani ammattitaitoinen asiakastyössäni*” tai ”*vankka tietotaito, tiedän mitä osaan ja jos en osaa niin kouluttaudun*”. Pitkän työkokemuksen omaava ammatinharjoittaja mainitsi haastattelussa kokemuksen edut lähinnä sivulauseessa tietynlaisena varmuutena työssä.

5.3.3 Sekalaiset voimavarat

Joissakin vastauksissa mainittiin uusien tekniikoiden ja uusien teknisten apuvälineiden kuten tablettitietokoneiden antamat mahdollisuudet. Kahdessa vastauksessa keuhuttiin sosiaalisen median palstaa ja muita nettilähteitä uusista ajatuksista. Sosiaalinen media tarjoaakin uusia mahdollisuuksia jakaa kokemuksia ja ideoita kollegojen kanssa yli maantieteellisten rajojen. Tätä uusia mahdollisuuksia avaavaa väylää kehuu myös haastateltava (esimerkki 20), joka muutenkin piti alalla toimivien välistä kollegiaalisuutta hienona asiana.

Esimerkki 10: Aivan ihana olo

I2: meidän alalla ehdoton hyvä puoli on että musta tuntuu et kaikki on kaikki on kauheen innostuneita ja kiinnostuneita ja sillä tavalla niinku janoaa tietoa ja on valmiit vaihtamaan kokemuksia ja konkreettisesti materiaaleja ja vinkkejä ja kaikkee mahollista et seuraa vaikka sitä facebookin palstaa ni herranen aika ku siellä on säkenöiviä ideoita koko ajan et siitä tulee aivan ihana olo (.) että näin sen pitää ollaki

5.4 Tulosten yhteenveto

Vaikka peräti 81 % vastanneista puheterapeuteista oli tulosten mukaan kokenut työssä jaksamisensa jollain tapaa heikentyneen jossain kohtaa työuraansa, useampi kuin neljä viidestä oli kuitenkin työhönsä tyytyväisiä (85 % melko tai hyvin tyytyväisiä) ja kokonaisarvosana jaksamisellekin oli kouluarvosanoin määriteltävissä hyväksi (8,1). Palautumisen kanssa saattoi olla ongelmia, mutta selvä enemmistö (72 %) koki kuitenkin ehtivänsä palautua työpäivästä hyvin tai melko hyvin ennen seuraavaa työpäivää. Vaikka tilanne vaikuttaa kaiken kaikkiaan hyvältä, 42 % puheterapeuteista oli kuitenkin kuormittumisen vuoksi vaihtanut tai vakavasti miettinyt vaihtavansa työpaikkaa. Alaa ei kuitenkaan vastauksista päätellen olla vaihtamassa, sillä 81 % ei ollut vakavissaan miettinyt ammatin vaihtamista tai sitä vaihtanut.

Voimavaroja löytyi erilaisia, kuten taulukossa 6 on havainnollistettu. Kiistatta suurimmaksi ryhmäksi nousi kuitenkin lähemmäs 78 prosentissa vastauksista esiintynyt työpaikan sosiaaliset voimavarat, eli kollegoiden ja muiden työpaikan ihmissuhteiden antama sosiaalinen tuki. Toisena

tärkeänä voimavarojen ryhmänä oli asiakastyön palkitsevuus. Nämä sekä työelämän ulkopuolisista tekijöistä yksityiselämä ja harrastukset sekä yksityiselämän sosiaaliset suhteet mainittiin kaikki yli kolmasosassa vastauksista. Yli viidesosassa maininnoista löytyivät myös työtehtävien ominaisuudet, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, hyvä esimiestyö ja muu johto sekä henkilökohtaisemmat asenteet ja persoonallisuuden piirteet.

Taulukko 6. Puheterapeuttien työssä jaksamista tukevat tekijät ja niiden esiintyvyys (n=432)

| Työhön liittyvät voimavarat | | Työn ulkopuolelta tulevat voimavarat | |
|--|--------------------------|---|--------------------------|
| Voimavara | Esiintymisfrekvenssi (%) | Voimavara | Esiintymisfrekvenssi (%) |
| Työn sosiaaliset voimavarat | 333 (77,1%) | Yksityiselämä ja harrastukset | 136 (31,5%) |
| Asiakastyö | 158 (36,6%) | Yksityiselämän sosiaaliset suhteet | 133 (30,8%) |
| Työtehtävän ominaisuudet (kuten mielekkyys) | 116 (26,9%) | Omat persoonallisuuden piirteet ja asenteet | 89 (20,6%) |
| Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön | 113 (26,2%) | Omat elintavat ja terveys | 78 (18,1%) |
| Hyvä esimiestyö ja johto | 92 (21,3%) | Oma ammattitaito ja työkokemus | 41 (9,5%) |
| Koulutusmahdollisuudet ja itsensä kehittäminen | 73 (16,9%) | | |
| Työnohjaus | 59 (13,7%) | | |
| Työajan ja loma-ajan järjestelyt | 45 (10,4%) | | |
| Hyvä työn suunnittelu ja toteutus | 38 (7,9%) | | |
| Palkkaus ja toimeentulo | 18 (4,2%) | | |
| Arvostus | 4 (0,9%) | | |
| | Sekalaiset | 51 (11,8%) | |
| | Epäselvät | - | |

Työssä jaksamista uhkaavista tekijöitä nostettiin esille heterogeenisempi joukko, mutta kuten oheisesta taulukosta (ks. taulukko 7. s.48) voidaan nähdä, suurimpia ryhmiä ovat asiakasmäärän suuruus, asiakastyön haastavuus sekä omat kuormitusta lisäävät ominaisuudet ja asenteet (esim. tunnollisuus). Näitä kaikkia esiintyi yli viidesosassa vastauksista. Liki viidennes vastaajista ilmoitti

myös resurssipulan sekä esimiestyön haasteet uhiksi. Työn suunnittelu ja organisointi voivat huonosti toteutuessaan olla ongelmakohta, joka voi vaarantaa työssä jaksamisen. Niin ikään yksityiselämän tapahtumat ja tilanteet sekä terveydentilan vaikutukset ja niiden yhdistäminen koetaan uhaksi.

Kuten voidaan havaita, samalla asialla on niin hyvät kuin huonotkin puolensa. Jos jokin asia on kunnossa ja toimii, se voi toimia valtavana voimavarana. Sen sijaan samaisen asian toimimattomuus voi uhata työssä jaksamista. Esimerkiksi puheterapeuttien asiakassuhteet voivat palkitsevuudessaan toimia voimavarana, mutta vastaavasti liian haasteelliset ja hankalat tapaukset kuormittivat puheterapeutteja. Se kumpaan suuntaan vaaka milloinkin kallistuu, riippuu monista tekijöistä. Myös haastatteluissa ilmeni, että elämän kokonaistilanne vaikuttaa siihen miten tilanteet koetaan. Haastateltavista yksi kertoi tällaisesta asioiden painotusten vaihtelusta (Esimerkki 21).

Esimerkki 21: Kaikella on puolensa

I1: no ihan se perustyö se että mä teen sitä hommaa sen lapsen kanssa ni sehän on kauheen ihanaa ja lapsethan on niin aitoja ja mahtavia että kyllä niinkun kyllä siitä saa voimaa (.) jotku tapaukset on hirveen uuvuttavia mutta niitä on onneks vähemmän kun niitä niitä sitten mistä jää hyvä mieli

Usein ajatellaan, että työssä jaksaminen on kiinni vain työstä, mutta todellisuudessa siihen vaikuttaa lukuisat yksityiselämän tekijät. Yksityinen ammatinharjoittaja kertoikin haastattelussa siitä, miten työtä ja sen ulkopuolista elämää on vaikea erottaa toisistaan (esimerkki 22).

Esimerkki 22. Minustahan siinä on kyse

I3: Kyllä mä väitän että sitten kuitenkin on niinku kyse niinku kuitenkin samasta siis sillai- jaksamisesta että sillai just tossa työnohjauksessa oli puhetta että sitten semmonen että esimerkiks suru ja rakkaus on semmosia jotka täyttää ihmisen ihan kokonaan (.) et sit jos kauheen suuri suru tulis nii ni ois ihan varmasti vähän vähemmän paukkuja antaa sitte muille [poistettu aiheeseen liittymätön pätkä] minustahan siinä on kysymys miten mä ne asiat koen

Taulukko 7. Puheterapeuttien työssä jaksamista uhkaavat tekijät ja niiden esiintyvyys (n=434)

| Työhön liittyvät kuormitustekijät | | Työn ulkopuolelta tulevat kuormitustekijät | |
|---|--------------------------|--|--------------------------|
| Uhkaava asia | Esiintymisfrekvenssi (%) | Uhkaava asia | Esiintymisfrekvenssi (%) |
| Asiakasmäärän suuruus ja jonot | 115 (26,5%) | Omat kuormitusta lisäävät ominaisuudet ja asenteet | 94 (21,7%) |
| Asiakastyön haastavuus | 87 (20,0%) | Yksityiselämä ja sen haasteet | 82 (18,9%) |
| Resurssien puute | 77 (17,7%) | Oma terveydentila ja huolet siitä | 52 (12,0%) |
| Esimiestyöstä ja johdosta lähtevät ongelmat | 72 (16,6%) | Ikääntyminen | 45 (10,4%) |
| Yhteistyön ongelmat tai työyhteisön puute | 61(14,1%) | Riittämättömyyden tunteet | 23 (5,3%) |
| Huono työn organisointi ja suunnittelu | 58 (13,4%) | Riittämätön uni ja lepo | 20 (4,6%) |
| Työn liiallinen määrä | 57 (13,1%) | Oma kokemattomuus ja epävarmuus osaamisesta | 19 (4,4%) |
| Työn ja työnkuvan haasteet | 55 (12,7%) | Pitkä työmatka | 15 (3,5%) |
| Huolet tulevaisuudesta | 51 (11,8%) | Vähäinen vapaa-aika ja loma | 10 (2,3%) |
| Organisaatio-ongelmat | 49 (11,3%) | Leipääntyminen | 5 (1,2%) |
| Kiire ja tiivis työtahti | 46 (10,6%) | Väitöskirjatyö | 3 (0,6%) |
| Ympäristön asettamat vaatimukset ja paineet | 41 (9,4%) | | |
| Työajan ongelmat ja ylityöt | 35 (8,1%) | | |
| Kirjaamisvaateet ja tietotekniikan ongelmat | 34 (7,8%) | | |
| Sekalaiset työolosuhteiden ongelmat (esim sisäilmaongelmat) | 34 (7,8%) | | |
| Byrokrazia | 24 (5,5%) | | |
| Palkkauksen epäkohdat | 20 (4,6%) | | |
| Muutokset | 15 (3,5%) | | |
| Vaikutusmahdollisuuksien puute | 12 (2,8%) | | |
| Kollegoiden puute | 11 (2,5%) | | |
| Arvostuksen puute | 11 (2,5%) | | |
| Koulutusmahdollisuuksien puute | 6 (1,4%) | | |
| Työnohjauksen puute | 6 (1,4%) | | |
| | Muut | 18 (4,1%) | |
| | Epäselvät | 19 (4,4%) | |

Monet asiat siis vaikuttavat toisiinsa ja haastatteluissa tilannetta verrattiin esimerkiksi korttitaloon, jota yritetään pitää pystyssä tai palloihin joita pidetään ilmassa. Tilanteet ovat vaihtelevia ja osa asioista on jatkuvassa muutoksessa. Se kääntyykö yksilön jaksaminen parempaan vai huonompaan suuntaan, on aina yksilöllistä. Eräs haastateltava esittää haastattelun lopussa vielä loppukaneetin siitä, kuinka raskaasta työstä huolimatta kokeen työnsä palkitsevana (esimerkki 23).

Esimerkki 23: Palkitsevuus suhteessa työn kuormitukseen

I1: raskas työ mutta hirveen palkitsevaa

Lyhyenä johtopäätöksenä ja vastauksena tutkimuskysymyksiin todettakoon, että puheterapeuttien työssä jaksaminen on numeroarvosanoin mitattuna hyvällä tasolla ja puheterapeutit ovat pääosin tyytyväisiä työhönsä. Mahdolliselta liialta kuormittumiselta ja uupumiselta ainakin osaksi välttyään, sillä esimerkiksi palautuminen koettiin pääosin riittäväksi. Näistä huolimatta suurin osa puheterapeuteista on jossain kohtaa työuraansa kokenut jaksamisensa uhatuksi ja neljä viidestä on sen vuoksi vaihtanut tai harkinnut vaihtavansa työpaikkaa. On siis aina myös niitä, jotka uupuvat.

Työssä jaksamiseen vaikuttavat lukuisat tekijät yksilössä itsessään, työpaikassa, asiakkaissa ja koko yhteiskunnassa. Tärkeimpiä voimavaratekijöitä olivat työpaikan sosiaaliset suhteet, asiakastyön palkitsevuus sekä hyvä yksityiselämä harrastuksineen. Uhkaaviksi ilmoitetuista tekijöistä eniten mainittuja olivat liiallinen asiakasmäärät, asiakastyön haastavuus sekä omat yksilölliset kuormittavat tekijät (kuten tunnollisuus). Näitä voimavaroja ja uhkatekijöitä (ja niiden esiintymisfrekvenssejä tutkimusaiheistossa) on esitelty tarkemmin taulukoissa 6 ja 7. Ne voivat olla painotuksestaan riippuen toisaalta jaksamista tukevia tai vastaavasti sitä uhkaavia tekijöitä, kuten asiakastyö tai esimiestyö.

6 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli saada tietoa puheterapeuttien työssä jaksamisen tasosta sekä selvittää millaiset tekijät puheterapeuttien toimintakentässä vaikuttavat jaksamiseen sitä tukevasti ja mitkä sitä uhkaavat. Tutkimustulokset kuvasivat puheterapeuttien näkökulmasta katsottuna näitä asioita varsin kattavasti. Tulosten mukaan puheterapeuttien työssä jaksaminen on keskimäärin hyvällä tasolla ja siihen vaikuttaa lukuisia erilaisia tekijöitä.

Työterveyslaitoksen teettämän kyselyn mukaan reilusti yli puolet sosiaali- ja terveysalalla työskentelevistä pitävät työtään keskeisenä osana elämäänsä (TTL, 2011, 104). Koska työelämä on niin tärkeä osa ihmisen elämää, se vaikuttaa väistämättä ihmisen kokonaishyvintoihin. Työelämän ja sen olojen tutkimus kaikessa kirjossaan onkin tärkeää ja tämä tutkimus sen myötä. Puheterapeuttien työssä jaksamista on tutkittu Suomessa varsin vähän, mikä voi johtua osittain siitä, että logopedia on tieteenalana vielä varsin nuori. Ulkomailla tutkimusta on tehty enemmän, mutta toimintaympäristöt ja -kulttuurit poikkeavat suomalaisesta siinä määrin, ettei vertailun tekemistä näiden välillä katsottu aiheelliseksi. Tämän tutkimuksen tulokset valottavat suomalaisten puheterapeuttien työssä jaksamista ja sen piirteitä.

6.1 Tulosten pohdinta

Tähän tutkimukseen osallistuneiden puheterapeuttien vastauksista ilmenee, että työssä jaksetaan pääosin hyvin. Siitä huolimatta on myös paljon kuormittavina pidettyjä asioita, jotka voivat toimia suurinakin haasteina jaksamiselle. Puheterapeutit ovat asiantuntijaryhmä, jolle saatetaan asettaa paljon erilaisia odotuksia. Osa puheterapeuttien asiantuntijuutta onkin kyky arvioida omaa jaksamistaan ja suhteuttaa se siihen, mitkä ovat käytössä olevat resurssit ja mitä heiltä odotetaan. Yksi haastateltavista toi moneen otteeseen haastattelun aikana esiin itsensä kuuntelemisen ja tuntemisen taidon ja piti tällaisen taidon opettelua tärkeänä aina opiskeluaajoista lähtien. Kaikista haastatteluista ja myös avointen kysymysten osalta kyselystä jäi sellainen kuva, että puheterapeutit

vaikuttivat osaavan melko hyvin tunnistaa omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan sekä työpaikan tarjoamia voimavaroja ja vaatimuksia. Tämä reflektoinen taito kuuluukin osaltaan asiantuntijuuteen ja sillä on merkittävä rooli ammatillisessa kasvussa. Jokainen puheterapeutti voikin peilata omaa tilannettaan tässä tutkimuksessa esitettyihin tuloksiin. Tämän tutkimuksen tärkeyttä kuvaa se, että parhaimmillaan se auttaa huomaamaan mahdollisia piiloon jääneitä riskejä sekä voimavaroja – ja olla siten tärkeä apu jaksamisen edistämässä. Tutkimuksen tärkeyttä korostavat myös ne monet vastaajat, jotka kyselyn lopussa vielä pysähtyivät kommentoimaan aiheen tärkeyttä.

6.1.1 Puheterapeuttien yleinen työssä jaksaminen

Tutkimusten mukaan Suomessa lähes yhdeksän kymmenestä työntekijästä on tyytyväinen työhönsä (Vartia ym., 2012, 57). Vastaavaa tyytyväisyyttä työhönsä ilmoittivat tässä tutkimuksessa myös puheterapeutit, sillä hieman useampi kuin neljä viidestä kyselyyn vastanneesta oli työhönsä melko tai hyvin tyytyväinen. Puheterapeuttien keskimääräinen työssä jaksaminen on hyvää ja tasoa kuvaa kouluarvosanojen keskiarvo 8,1. Yleisimmin annetut arvosanat sekä kaikilla Sosiaali- ja terveysalan työolotutkimukseen vastanneilla, että tähän tutkimukseen osallistuneilla puheterapeuteilla, olivat numeroita 7–8 (50,4% vs. 54,1%) (TTL, 2011, 456-468). Puheterapeuttien jaksamiselleen antama arvosana on samaa tasoa kuin koko työväestön kattavassa Työ ja Terveys -haastattelututkimuksessa, jossa työkyvylle annettujen arvosanojen keskiarvo oli 8,3 (Kauppinen ym., 2013, 98). Puheterapeuttien yleinen työssä jaksaminen sekä työtyytyväisyys vaikuttavat siis olevan suunnilleen samassa linjassa muun suomalaisen työväestön kanssa, vaikkei suoraa vertailua kaikilta osin mittareiden eroavuuksien vuoksi voidakaan tehdä.

Tähän tutkimukseen vastanneista puheterapeuteista noin 80 % oli jossain vaiheessa työuraansa kokenut jaksamisensa vaarantuneen. Tämä on melko iso osuus ammattikunnasta, verrattuna Rauramon (2004, 12) arvioon, jonka mukaan noin puolet kaikista työssä käyvistä kokee jossain kohtaa uraansa jonkinasteisia työssä uupumisen oireita. Lienee kuitenkin selvää, että työssä on aina kuormittavia tekijöitä. Näin ollen palautumisella onkin tärkeä merkitys jaksamiselle. Selvä enemmistö (72 %) kyselyyn vastanneista puheterapeuteista koki ehtivänsä palautua työpäivästä

hyvin tai melko hyvin ennen seuraavaa työpäivää.

Vaikka puheterapeutit ilmoittivat pääosin olevansa tyytyväisiä työhönsä, 42 % vastanneista oli kuitenkin kuormittumisen vuoksi myös vaihtanut tai vakavasti harkinnut vaihtavansa työpaikkaa. Määrä on pysynyt samana vuodesta 2008, jolloin Raudaskoski (2010) tutki puheterapeuttien työhyvinvointia. Vuonna 1993 ammatin tai työpaikan vaihtoa harkitsi sen sijaan 58 prosenttia haastatelluista puheterapeuteista (Kauppinen, 1993). Työpaikan vaihtoa harkinneiden tai sen toteuttaneiden määrä on siis laskenut viime vuosituhalta, mutta on pysynyt samana jo useampia vuosia. Siihen, riittäisikö työpaikassa viihtymiseen ja siellä jaksamiseen keinoiksi kuormitustekijöiden vähentäminen, ei ole olemassa selvää vastausta. Tuloksista ei myöskään ilmene kuinka moni oli jo vaihtanut työpaikkaa tai oliko jaksaminen sen avulla parantunut.

6.1.2 Puheterapeuttien työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät

Tässä tutkimuksessa korostui puheterapeuttien kollegoille ja työyhteisölle antama merkitys työssä jaksamista tukevana tekijänä. Nämä työn sosiaaliset voimavarat mainitsi vastauksessaan lähes neljä viidestä vastaajasta. Tähän ryhmään kuului sellaisia tekijöitä kuin kollegoiden tuki, kollegiaalisuus, hyvä työilmapiiri ja toimivat yhteistyöverkostot. Tulos on samansuuntainen Raudaskosken (2010) tulosten kanssa, joiden mukaan kollegojen ja työtoverien merkitys puheterapeuttien henkiseen työhyvinvointiin on suuri ja työtoverien ja kollegoiden arvostus vaikutti niin työuupumuksen kuin työn imunkin kokemukseen. Raudaskosken mukaan kollegojen vaikutus jaksamiseen ei ollut myöskään sidoksissa siihen toimiko puheterapeutti yksin vai yhteisössä, kunhan vertaistukea sai jollain keinolla. Tämä tulos on myös yhdenmukainen tämän tutkimuksen havaintoihin, sillä tarkastelussa myös yksin työskentelevät puheterapeutit ilmoittivat saavansa tukea kollegoiltaan esimerkiksi kollegatapaamisissa, koulutuksissa, työnohjauksessa tai puhelimitse. Verrattuna laajemmin työväestöön, myös muilla aloilla ”hyvä ilmapiiri ja toimivat ihmissuhteet koetaan usein keskeiseksi työn voimavaraksi” (Kauppinen ym., 2013, 79–80). Sosiaali- ja terveystieteillä riittävästi tukea vaikeissa tilanteissa työtovereilta saa usein tai erittäin usein noin 70 % vastaajista ja liki yhtä moni vastanneista pitää työyhteisön jäsenten yhteistyötä hyvänä (TTL, 2011, 144–146, 135–137). Kaiken työväestön kattavan Työ ja Terveys -kyselyn mukaan neljä viidestä työssä käyvästä kokee työilmapiirin vapautuneeksi ja mukavaksi (Kauppinen ym., 2013). Lähes yhtä moni myöskin ilmoittaa

saavansa erittäin tai melko paljon tukea työkavereiltaan. Puheterapeuttien antama arvostus työyhteisölle ei siis ole mitenkään poikkeava havainto, vaan tukee laajempaa käsitystä siitä, että työyhteisön merkitys on tärkeä voimavara työssä.

Tutkimukseen vastanneet puheterapeutit kokivat työn ominaisuudet, kuten mielekkyyden, tärkeäksi työssä jaksamista tukevaksi tekijäksi. Ne mainitsi reilu neljännes vastanneista ja ne olivat siten voimavaratekijöistä viidenneksi suurin ryhmä. Yksittäisten työn piirteiden mainitsemisen lisäksi monissa vastauksissa kirjoitettiin henkilökohtaisemmin suhtautumisesta työhön, kuten ”*pidän työstäni*”. Sosiaali- ja terveysalalla työskentelevistä vielä tätäkin useampi, jopa neljä viidestä vastaajasta, piti työtään palkitsevana ja teki sitä koska pitää siitä (TTL, 2011, 95). Työ ja Terveys 2012 -tutkimuksen mukaan valtaosa kokee tekevänsä tärkeää työtä vähintään viikoittain ja puolet vastanneista päivittäin (Kauppinen ym., 2013, 52). Mielekkyyden kokemus lisää motivaatiota omaa työtä kohtaan ja sitä kautta vaikuttaa työssä jaksamiseen. Työn ominaisuuksien alle listattujen asioiden lisäksi myös asiakastyö tekee työstä mielekäästä.

Asiakastyö on iso ja useimmiten tärkeimmäksi luokiteltu osa puheterapeutin työtä. Sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien tyytyväisyys työhön perustuu erityisesti juuri asiakastyön palkitsevuuteen ja antoisuuteen, sillä asiakkaiden kanssa työskenteleminen tuottaa mielihyvää ja iloa, etenkin kun saa asiakkailta palautetta ja onnistumisen kokemuksia (Laine ym., 2011, viitattu lähteessä Kauppinen ym., 2013, 203). Tässä tutkimuksessa runsas kolmannes vastanneista koki asiakastyön palkitsevana ja jaksamista tukevana asiana. Siitä huolimatta, että niin moni koki sen positiivisena vaikutuksena jaksamiseensa, näki viidennes vastaajista kuormittavien asiakkaiden kohtaamisen puolestaan jaksamista uhkaavana asiana. Tämä tulos ristiriitaisuuksineen on verrattavissa kuitenkin myös muiden sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien kokemuksiin. Kaiken kaikkiaan sosiaali- ja terveysalan työntekijöistä liki 80% kokee innostuneisuutta potilas ja asiakastyössä (TTL 2011, 392–394). Tästä huolimatta asiakastyön mukanaan tuoma vastuu, väkivallan uhka ja asiakkaiden moniongelmaisuus myös kuormittavat työntekijöitä (Laine ym., 2011, viitattu lähteessä Kauppinen ym., 2013, 203). Vastuu ja moniongelmaisuus esimerkiksi häiritsee ja huolestuttaa erittäin tai melko usein kahta viidestä alan toimijasta (TTL, 2011, 305–308, 325–327).

Asiakastyö on luonteeltaan ihmistyötä, joka vaatii puheterapeutilta monenlaista osaamista. Se, miksi asiakkaat ja asiakastyö ilmoitettiin kuormittavaksi niin monessa vastauksessa, jää epäselväksi. Potilaat ja heidän tilanteensa ovat toki usein vaativia, mutta puheterapeuteilla tulisi olla riittävästi asiantuntemusta tilanteiden käsittelemiseksi. Voisiko siis olla niin, että koulutus on jäänyt puutteelliseksi ja ammattitaito ei siten riitä kaikkien näiden haastavien asiakkaiden kohtaamiseen? Jos näin on, voidaan miettiä voitaisiinko kuormitusta vähentää riittävällä koulutuksella. Puheterapeuttien ammattikenttä on tosin itsessään niin laaja, ettei yksittäinen puheterapeutti luonnollisestikaan edes voi hallita sen kaikkia osa-alueita täydellisesti. Kyse voi olla kuitenkin tällaisista liiallisista odotuksista puheterapeuttien kykyjen suhteen. Puheterapeuteilta saatetaan vaatia myös muiden alojen tietämystä, joka todellisuudessa vaatisi jonkun toisen ammattikunnan asiantuntijan konsultaatiota.

Suurin yksittäinen puheterapeuttien työssä jaksamista uhkaava tekijä on asiakasmäärän suuruus. Sen mainitsi vastauksessaan joka neljäs puheterapeutti. Laajemmin sosiaali- ja terveysalalla vielä suurempi määrä, jopa kaksi viidestä vastaajasta, kokee suuren asiakasmäärän häiritsevänä, rasittavana tai huolestuttavana (TTL, 2011, 337-339). Kuntoutuksen ammattiryhmissä toimivista (johon puheterapeutitkin kuuluvat) lähes kolmannes koki asiakasmäärän tällaisena huolestuttavana tekijänä, mikä onkin lähempänä tässä tutkimuksessa sen uhaksi ilmoittaneiden puheterapeuttien määrää. Asiakasmäärän lisäksi työmäärä koettiin uhaksi, mutta työmäärän ilmoittaneiden vastauksista ei käy ilmi, ajateltiinko asiakasmäärä yhtenä osana työmäärää vai pidettiinkö niitä erillisinä. Molemmat joka tapauksessa kertovat puheterapeuttien työtaakasta. Asiakastyön määrä ja jonojen muodostuminen ovat selkeästi kuormittavia tekijöitä, johon työn suunnittelulla ja ennakoinnilla voitaisiin vaikuttaa. Jos suunnitelmaa oman työn rajaamiseksi ei ole mietitty tarpeeksi, se voi olla uhka jaksamiselle. Oman työn raamituksen pitäisi olla riittävää ja siihen tarvittaisiin luonnollisesti myös esimiehen antamaa tukea.

Noin joka kymmenes kyselyyn osallistunut puheterapeutti ilmoitti kiireen jaksamistaan uhkaavaksi tekijäksi. Kiire onkin keskeisiä työelämää leimaavia tekijöitä, joka aiheuttaa stressiä (Koivisto, 2001, 18; Rauramo, 2004, 20). Kiire syntyy, kun työtä on liikaa suhteessa aikaan tai muihin resursseihin (Koivisto, 2001, 84–85, 93). Hallitsematon kiire voi lisätä nukkumisongelmia ja johtaa jopa uupumukseen. Työn psykososiaalisista kuormitustekijöistä kiire, kiivas työtahti ja määräraajat

nousevatkin suomessa merkittävästi esiin suhteessa muihin EU-maihin (Vartia ym., 2012, 19, 57). Tämä ilmenee esimerkiksi siten, että lähes joka toisen suomalaisen työssä käyvän täytyy kiirehtiä saadakseen työnsä tehtyä ja joka kolmas joutuu venyttämään työpäiväänsä ehtiäkseen tekemään työnsä. Lisäksi seitsemällä kymmenestä työhön kuuluu työskentelyä tiukkojen aikataulujen puitteissa. Joustavien työjärjestelyjen toteutumisesta selvittäneessä tutkimuksessa kiirettä suhteutettiin siihen, miten hyvin ihminen ehtii tekemään työnsä (Uhmavaara ym., 2005, 77). Vastajat olivat monipuolisesti työelämän erityyppisiltä aloilta ja työpaikoilta ympäri Suomen. Vastauksista voisi päätellä, että kiire on suoraan yhteydessä kokemukseen siitä, miten hyvin mielestään ehtii tehdä työtään ja paneutumaan asiakkaisiinsa. Näin on myös puheterapeuttien kohdalla: Jos kaikkea tärkeäksi koettua ei ehditä kiireen vuoksi tekemään lainkaan tai riittävän hyvin, se voi johtaa riittämättömyyden kokemiseen.

Julkisella sektorilla työskentelevät naiset kokevat tutkimusten mukaan muita useammin, etteivät saa tehtyä päivittäistä työtään riittävän hyvin (Kauppinen ym., 2013, 52). Sosiaali- ja terveysalan kyselyssä kolme neljästä ilmoitti pystyvän tekemään työnsä pääosin niin hyvin kuin haluavat (TTL, 2011, 115–117). Siitä huolimatta samassa tutkimuksessa ilmeni, että riittämättömyyden tunnetta potilas- tai asiakastyössä kokee usein tai erittäin usein reilu kolmannes vastanneista ja silloin tällöin reilu neljännes (TTL, 2011, 402). Vaikka riittämättömyyden tunteen erilliseksi uhkatekijäksi ilmoitti vain kourallinen kyselyyn vastanneista puheterapeuteista, näihin riittämättömyyden tunteisiin johtavat kuitenkin käytännössä useat muut vastauksissa ilmoitetut uhkatekijät.

Ympäristön asettamat vaatimukset lisäävät joskus tunnetta omasta riittämättömyydestä. Tässä tutkimuksessa ympäristön asettamat paineet ja vaatimukset työn tehokkuudesta ja laadusta koki uhaksi joka kymmenes puheterapeutti. Työeläkevakuuttajien yhdistyksen tutkimuksen mukaan työelämän korkealle viritetyt vaatimukset ja kiivastahtisuus ovat jopa pääsyy työssä jaksamisen ongelmiin (TELA, 2011, 2–3). Vaatimukset ovat usein juuri paineita tehostamisesta. Jopa ihmissuhdetyössä (eli asiakkaiden ja potilaiden kanssa toimiessa) organisaatio saattaa vaatia työntekijöiltä epäinhimillisiä saavutuksia asiakkaiden kanssa, vaikka tilanteet ovat monimutkaisia kaikkine ongelmineen (Nissinen, 2012, 73). Työntekijät saattavat kohdata ammatilliset rajansa etenkin kun hoitoon tulee asiakkaita, joiden kohtaamiseksi ja hoitamiseksi ei olla saatu riittävästi

koulutusta tai kun organisaatio ei tarjoa riittäviä resursseja niistä suoriutumiseksi. Lisäksi asiakkaita voi olla liikaa yhdelle ihmiselle, jolloin asiakkaiden kohtaamiseen ei ole riittävästi aikaa. Henkilöstöresurssien karsiminen on monen alan ongelma ja resurssien ja odotusten välinen tasapaino ei sen vuoksi aina säily.

Usein niin sanotuissa auttamisammateissa työntekijät ovat hyvin tunnollisia ja siten helposti kokevat velvollisuudekseen olla aina saatavilla ja pitävät jopa itseään korvaamattomana (Lindqvist 1990, 129; Nissinen 2012, 73). Tällainen auttamisalttius, jopa äärimmilleen vietyinä ”pelastajasyndrooma”, johtaa helposti siihen, että työmäärä muuttuu loputtomaksi. Stressiä ja liiallista työpainetta lisääviä persoonallisuuden piirteitä ovat ainakin ylivastuullisuus ja perfektionismi sekä itsensä määrittely muiden ihmisten odotusten mukaiseksi (Nissinen, 2012, 184–190). Ne voivat johtaa ”rajattomuuteen” eli liialliseen töiden haalimiseen, jolloin työntekijän voi olla vaikea sietää epätäydellisyyttä ja tunne siitä ettei ole antanut parastaan aiheuttaa syyllisyyden tunteita. Omat kuormitusta lisäävät ominaisuudet eli luonteenpiirteet ja asenteet mainittiin tässä tutkimuksessa uhaksi viidesosassa vastuksista. Juuri perfektionismi ja tunnollisuus olivat näistä selvästi eniten mainintoja saanut ryhmä. Puheterapeutit vaikuttavat selvästi työhönsä vahvasti sitoutuneelta ammattikunnalta, joka luonnollisesti haluaisi tehdä paljon asiakkaiden hyväksi. Kun se ei ole mahdollista, koetaan riittämättömyyden tunnetta. Liiallinen auttamisalttius voi johtaa tunnistamattomana myös myötätuntouupumukseen (ks. luku 2.4).

Uhkaavina tekijöinä mainitut vaativat asiakastapaukset, huonot resurssit, liika työ- ja asiakasmäärä ja kiire yhdessä viestivät siitä, ettei puheterapeuteilla ole aina aikaa hoitaa asiakkaiden kuntoutusta niiden vaatimalla tavalla. Kun siihen yhdistetään ulkopuolelta tulevat vaatimukset ja paineet sekä työntekijän oma halu tehdä asiat hyvin (tunnollisuus ja perfektionismi), se johtaa herkästi kokemukseen riittämättömyydestä. Tässä nähdään hyvin se, kuinka eri uhkatekijät ovat sidoksissa toisiinsa. Onkin varmasti haaste selvittää miten tätä uhkatekijöiden kehää voitaisiin purkaa siten, että työssä jaksamista voitaisiin tukea parhaalla mahdollisella tavalla. Etenkin tulisi tukea työn suunnittelua ja rajaamista, jolloin esimiestyöllä on iso rooli.

Kyselyvastauksissa tuli esiin jonkin verran asioita myös liiasta byrokratiasta ja turhistakin kirjaamisvaatimuksista (vajaa kymmenes vastanneista raportoi näitä). Puheterapeutin työ on

kuitenkin laissa säädeltyä lääkinnällistä kuntoutusta ja puheterapeutin ammattinimikekin on ammattinimikesuojattu. Se kertoo osaltaan, että työtä ja sen toteutumista pitää seurata ja kirjata lainsäädännöllisten velvoitteiden mukaisesti. Koska sitä kuitenkin pidetään ylimääräisenä työnä, vaikuttaa siltä, etteivät alalla toimijat osaa ottaa sen perustaa huomioon. Tämän voisi huomioida jo koulutuksen aikana ja valottaa tämän ”ylimääräisen” työn merkitystä osana ammatissa toimimista.

Tämän tutkimuksen selvittämissä jaksamista uhkaavissa tekijöissä raportoitiin paljon yksityiselämän kuormitustekijöitä, kuten liki viidesosan mainitsevat yksityiselämän haastavat tilanteet. Eräs vastaaja kuvasi miten ”*Ihmisen elämän varrella yksityiselämääkin sisältyy vaativia vaiheita ja kriisejä, jotka väistämättä tulevat mukaan jaksamisen kokonaiskuormaan: lapset/lapsettomuus, sairaudet, vanhempien vanheneminen jne jne*” .Hakasen (2005b) väitöstutkimuksessa työuupumus osoittautui vain työperäiseksi ongelmaksi ja yksityiselämän kuormituksen yhteys sen oireisiin todettiin merkityksellisesti vähäiseksi. Yksityiselämän kuormitukset altistivat uupumiselle lievästi vain silloin kun työn vaatimukset olivat suuret. Jos vaatimukset olivat vain kohtuulliset, ei yksityiselämän kuormitus rasittanut työhyvinvointia. Tämä tutkimus ei selvittänyt uupumista ja suoraan sen taustatekijöitä. Puheterapeutit ilmoittivat tässä tutkimuksessa työssä jaksamista tukeviin ja yhtä lailla sitä uhkaaviin tekijöiden paljon erilaisia yksityiselämän asioita. Tästä voisi tulkita, että Hakasen (2005b) tuloksesta poiketen, ihmiset kaikesta huolimatta kokevat niiden yhteyden työssä jaksamiseen suurena – ehkä jopa suurempina kuin ne todellisuudessa ovat. Vaikka yksityiselämän tilanteet eivät vaikuttaisikaan suoraan työssä jaksamiseen ja uupumiseen, ne vaikuttavat kuitenkin siihen palautumista tukevana tai uhkaavana tekijänä.

Huolimatta siitä, että puheterapeuttien toimintasektori on melko tarkkarajainen ja erillään muista, ovat sen työssä jaksamiseen vaikuttavien piirteiden ja niiden painotukset melko yhteneviä muiden sosiaali- ja terveysalalla toimivien ammattiryhmien kanssa. Tästä huolimatta joistain vastauksista heijastuu, ettei puheterapeutin työn luonnetta ymmärretä. Etenkin liialliset vaatimukset ylemmiltä tahoilta osoittavat, että työn ihmisläheisyys saattaa unohtua kun panostetaan tehokkuusajatteluun. Myöskään ei aina hahmoteta sitä, miten yksittäinen puheterapeutti ei voi hallita koko logopedian kenttää täydellisesti.

Tässä tutkimuksessa selvisi, että puheterapeutit nimeävät monenlaisia tekijöitä uhkaaviksi ja/tai tukeviksi tekijöiksi työssä jaksamiselleen. Vaikka näiden tekijöiden vaikutus jaksamiseen on aina yksilöllistä, voidaan silti nähdä selkeitä isompia jaksamiseen vaikuttavia tekijäryhmiä. Puheterapeuttien mainitsemien jaksamista uhkaavien tekijöiden joukko oli paljon heterogeenisempi kuin voimavarojen. Syytä siihen on vaikea arvioida. Vaikka sekä voimavaroja että kuormitustekijöitä esitettiin paljon, niiden painoarvo vaihtelee ajankohdan ja yksilön muun tilanteen mukaan. Koska puheterapeuttien yleinen työssä jaksamisen taso oli hyvää, voisi TV-TV -mallin ajatuksen mukaisesti todeta, että voimavarojen suhde vaatimukseen vaikuttaa pääosin riittävältä (Hakanen, 2009, 51-53). Voimavarat ja vaatimukset ovat siis tasapainossa ja voimavaratekijöiden vaikutukset johtavat parhaimmillaan työhyvinvoinnin kokemukseen.

6.2 Menetelmän pohdinta

Kirjallisuudessa laadullinen ja määrällinen tutkimus esitetään usein vastakkaisina asetelmina, joskin viime vuosina ajatus niiden yhteensovittamisen mahdollisuuksista on lisääntynyt (Hirsjärvi & Hurme, 2011, 21, 26-28). Yhdistämistä on kutsuttu nimellä monistrateginen tutkimus tai ”mixed method”. Kvalitatiivisia tuloksia voidaan käyttää esimerkiksi kvantitatiivisten tulosten lomassa selittämässä ja syventämässä kvalitatiivisia tuloksia, kuten tässä tutkimuksessa tehtiin. Näiden kahden tutkimusasetelman yhdistämistä voitiin tutkimuksen kannalta pitää hyödyllisenä, sillä sen avulla saatiin monin eri tavoin kuvattua ja havainnollistettua puheterapeuttien työssä jaksamista kaikkine piirteineen.

Puheterapeuttien työssä jaksamista ei ole lähestytty aiemmin tutkimuksessa käytetystä näkökulmasta ja teemahaastatteluiden käyttöä pidetäänkin hyvänä menetelmänä ennalta kartoittamattomien ilmiöiden selvittämiseksi (Hirsjärvi & Hurme, 2011, 47–48). Työssä jaksaminen on lisäksi aina ihmisen subjektiivinen kokemus ja kokemusten kartoittamiseen haastattelu oli hyvä valinta. Lisäksi haastatteluissa asioita voitiin tarkentaa ja epäselvyyksiä välttää. Sen sijaan kysely mahdollisti laajemman otoksen ja siten saatiin yleistettävämpiä tuloksia. Näiden kahden eri aineistonkeruumenetelmän käyttö yhdessä oli siis kannattavaa. Haastattelu sekä kyselyn avoimet kysymykset yhdessä mahdollistivat sen, että kaikki tärkeät asiat tulivat esiin, eikä mikään rajautunut

pois liian ohjailevan menetelmän vuoksi.

Haastatteluaineiston käsittely toteutettiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin mukaisesti etenkin voimavara- ja uhkatekijöiden suhteen. Tässä analyysitavassa pyrittiin siihen, ettei aineiston käsittelyyn vaikuta liikaa aiempi tietämys aiheesta. Aineistolähteisyydestä huolimatta aineistoa ja kategorioita voidaan kuitenkin verrata aiempaan tutkimukseen kuten tässäkin tutkimuksessa tehtiin, eli käytettiin niin kutsuttua teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 113–119). Aineisto olisi voitu analysoida myös teorialähtöisesti, eli tehdä jaottelu suoraan aiempien teorioiden mukaisiin luokkiin. Tällöin koko analyysiä olisi kuitenkin ohjannut toiseen kontekstiin luotu teoria, joka ei välttämättä olisi soveltunut tähän tutkimukseen. Aiheet eivät välttämättä olisi jouhevasti istuneet toiseen luokitteluun tai esimerkiksi joku juuri puheterapeuteilla esiintyvä ominaispiirre olisi saattanut jäädä huomaamatta.

Eettiset ratkaisut ovat aspekti, jotka liittyvät kaikkiin tutkimuksen tekemisen vaiheisiin (Hirsjärvi & Hurme, 2008, 19–20). Haastattelututkimusta tehtäessä tulee ottaa huomioon henkilöiden antama suostumus sekä luottamuksellisuuden säilyttäminen. Jotta tässä tutkimuksessa voitiin varmistaa anonymiteetin säilyminen, ei esimerkiksi kaikkia haastateltavien perustietoja voinut esitellä tarkasti yhdessä. Lisäksi kaikki nimet ja muut yksilöivät tiedot on poistettu muista kuin tutkijan alkuperäisistä materiaaleista. Tätä luottamuksellisuutta korostettiin haastateltaville, jotta haastattelutilanteessa uskallettaisiin kertoa avoimesti asioita. Kirjallisen litteroinnin tulisi noudattaa suullisia lausumia ja siinä noudatettiin tarkkuutta sanatasolla ja sen pitäisi olla siten toistettavissa. Tutkimushenkilöille pystyttiin luomaan luottamuksellinen haastattelutilanne, jossa tutkittavat pystyivät varsin vapautuneesti kertomaan ajatuksiaan eri teemoista.

Kvalitatiivisen tutkimuksen tuloksien luotettavuutta arvioitaessa validiteettia ja reliabiliteettia ei enää nykyään pidetä oikeutettuna, sillä ne on kehitetty kvantitatiivisen tutkimuksen tarpeisiin (Eskola & Suoranta, 2005, 210–112). Koska laadulliseen tutkimukseen vaikuttaa aina tutkija itse, eli tutkija on itse sen keskeinen tutkimusväline, tulee arvioida koko tutkimusprosessin luotettavuutta. Laadullisen tutkimuksen uskottavuudesta kertoo se, kuvastaako tutkijan käsitteellistys ja tulkinta tutkittavien ”ääntä” ja tulkintoja. Tulee myös miettiä erilaisia tekijöitä kuten uskottavuus (kuvastaako tutkijan tulkinta tutkittavien käsityksiä), varmuus (onko tutkijan

ennakkokäsitykset vaikuttaneet tutkimuksen teon eri vaiheissa), vahvistuvuus (saavatko tulkinnat tukea muista samaa ilmiötä tutkineista tutkimuksista) sekä siirrettävyys (mahdollisuudet yleistettävyyteen). Tässä tutkimuksessa pyrittiin koko prosessin ajan neutraaliin suhtautumiseen ja huomioimaan ihmisen subjektiiviset kokemukset ja päästämään ne näkyviin. Vaikka luonnollisesti ennako-odotuksia on aina olemassa, monet niistä osoittautuivat vääriksi. Tämän mahdollisti objektiivinen suhtautuminen ja kyky antaa tutkimushenkilöille mahdollisuus kertoa työssään vaikuttavista asioista siten, että heidän oma äänensä pääsi kuuluviin. Koska kaikkea ei kuitenkaan pysty huomioimaan haastattelutilanteessa tai kysymyksiä laadittaessa, monistrategisen tutkimusmenetelmän sekä kahden aineistonkeruumenetelmän lisäksi tulosten luotettavuutta. Työssä jaksamisen kokemukset ovat aina riippuvaisia tilanteesta, mutta toistettunakin tutkimuksen päätulokset pysyisivät verrattain samankaltaisina.

Luonnollisestikaan kyselytutkimusta tehdessä ei voida täysin varmistua siitä, miten huolellisesti tai rehellisesti vastaajat vastaavat, eikä väärinymmärryksiä voida tunnistaa. Kyselyn osalta tutkimuksen luotettavuutta pyrittiin lisäämään kyselyssä huolellisella kysymysten asettelulla, jottei tulkinnanvaraa jäisi. Myös kysymysten järjestys ja määrä pyrittiin miettimään huolellisesti ja ”Ei osaa sanoa” -vaihtoehto otettiin mukaan, jotta se rajaisi pois vinoumia. Kysely myös esitettiin, kuten aiemmin on kuvattu (ks. luku 4 Tutkimusmenetelmät). Tällä esitestauksella pyrittiin saamaan mittarista mahdollisimman pätevä kuvaamaan tutkittavaa asiaa eli puheterapeuttien käsityksiä työssä jaksamisestaan. Kyselytuloksia analysoitaessa epäselvyyksiä tuli esitestauksesta huolimatta kahdessa kohdassa. Toinen, tulosten kannalta liki merkityksetön, epäselvyys aiheutui siitä kun työkokemus pyydettiin ilmoittamaan vuosina: muutama vastaajista oli laittanut vain ”alle yksi” tai ”yli 30” tai ”noin 40” eli tarkkaa lukua ei saatu. Nämä tulkittiin ilmoitetuksi luvuksi. Tällaisten välttämiseksi tulisi esimerkiksi työkokemusvuosia tai ikävuosia kysyttäessä esittää suoraan vastausvaihtoehdot esimerkiksi 5–10 vuoden haarukoilla. Toinen epäselvyys ilmeni kysymyksen ”Oletko ollut sairauslomalla työssä kuormittumisen oireiden vuoksi?” kohdalla, jossa 14 vastaajaa oli ilmoittanut vastaukseksi ”en”, mutta perusteluissa olivat kuitenkin kertoneet sairauslomistaan. Vastaajat olivat saattaneet ajatella, etteivät ole nykyisessä työpaikassaan olleet sairauslomalla uupumisen vuoksi. On myös mahdollista, että vastaajat ovat olleet poissa muiden syiden vuoksi ja tuoneet sen lisätietokohdassa esiin, vaikka itse uupumisen vuoksi eivät ole olleet sairauslomalla. Koska varmuutta tarkoituksesta ei ole, merkittiin nämä tulokset omaksi epäselvien ryhmäkseen. Kysymyksenasettelussa olisi tullut huomioida asia ja esittää kysymys esimerkiksi siten, onko

vastaaja nykyisessä työpaikassasi/viimeksi kuluneen viiden vuoden aikana ollut sairaslomalla kuormittumisen vuoksi.

Pidän tämän tutkimuksen vahvuutena tutkimushenkilöiden valintaa. Haastatteluun osallistuneessa joukossa oli hyvin edustettuna nuoret ja iäkkäämmät henkilöt, tehtävissään pitkään ja vähemmän aikaa toimineet puheterapeutit, yksityisen ja julkisen sektorin edustajat sekä suurta ja pientä työyhteisöä edustavat henkilöt. Kyselytutkimuksen otanta on myös edustava. Kysely ohjautui levityksellisistä syistä vain ammattiliittoon kuuluville puheterapeuteille. Sähköpostilistalle kuului 1175 puheterapeuttia, jotka käsittävät 81 prosenttia suomalaisista työikäisistä (vuonna 1951 tai sen jälkeen syntyneistä) laillistetuista puheterapeutista, joita oli Valviran rekisteriassistentti P. Laukkasen (henkilökohtainen tiedonanto 20.8.2015) mukaan 1458. Näin ollen vain pieni osa alalla toimivista jäi kyselyn ulkopuolelle. Kyselyssä kato voi usein jäädä suureksi ja suurelle valikoimattomalle joukolle lähetetty kysely ei yleensä tuota suurta vastausprosenttia (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2005, 185). Parhaimmillaan vastausprosentti on 30–40 prosentin luokkaa. Tässä tutkimuksessa vastausprosenttia siis voidaan pitää varsin hyvänä (38 %) ja vastanneissa oli haastatteluiden tapaan myös hyvin edustettuna erilaiset työntekijät. Tutkittavan ilmiön kannalta otokset olivat siis melko edustavat. Tällainen edustavuus ja informatiivisuus vahvistaa tutkimuksen validiteettia ja tulokset vaikuttavat olevan siten melko yleistettävissä kaikkiin puheterapeutteihin.

Tutkimustuloksia voi ja tulee verrata aiempiin tutkimuksiin kuten edellä on tehty. Mikäli vastaava tutkimus toteutettaisiin uudelleen, kannattaisi kuitenkin tutustua aiempiin tutkimuksiin ja muokata kysymyksiä samansuuntaisiksi, jotta tulokset olisivat vielä paremmin verrattavissa esimerkiksi muihin ammattiryhmiin tai yleisesti työntekijöihin. Kyselyssä käytetyt asteikot voisivat olla helpommin verrattavissa, mikäli ne olisivat samankaltaisia. Esimerkiksi puheterapeuttien työssä jaksamista pyydettiin arvioimaan kouluarvosanoin asteikolla 4–10. Useissa muissa tutkimuksissa asteikko oli 1–10. Tällöin suoraa vertailua ei voitu tehdä. Tutkijana pidän kuitenkin kouluarvosana-asteikon käytön perustelluksi, sillä se on kaikille tuttu. Asteikkoa 1–10 käyttäneissä tutkimuksissa alle 4 arvosanoja tulikin alle 3,5 % vastauksista. Tutkimuksen käsitteet vaikuttavat aina myös vertailuun, sillä esimerkiksi työkykyä ei voi täysin verrata työssä jaksamiseen. Tästä huolimatta missään näistä tutkimuksista ei ole täyttä varmuutta, miten vastaaja on käsitteen tulkinut. Usein puhekielessä näitä käytetään synonyymeina.

Osa tuloksista verrattiin aiempiin tutkimuksiin, ja koska tulokset ovat melko yhteneviä, voidaan sen katsoa lisäävän tulosten luotettavuutta. Vertailtaessa työssä jaksamista uhkaavia ja sitä tukevia tekijöitä aiempiin tutkimuksiin, tulee kuitenkin ottaa huomioon se, että tässä tutkimuksessa tutkimushenkilöt saivat avoimissa kysymyksissä tuoda vapaasti esiin näitä erilaisia työhönsä liittyviä tekijöitä. Kysymyksen asettelussa pyydettiin mainitsemaan erilaisia seikkoja ja annettiin vain ajatuksia herättelemään esimerkkeinä muutama aihealue. Suurimmassa osassa aiemmista tutkimuksista erilaisten tekijöiden merkitystä arvioitaessa aihealueet on annettu valmiiksi ja vastaajat ovat saaneet arvottaa niitä eri tavoin. Se annetaanko aihepiirit valmiiksi vai tuottavatko vastaajat ne itse, vaikuttaa tuloksiin. Jos aiheet annetaan valmiiksi, voi tärkeäksi tekijäksi nousta jokin vähemmän tärkeä ja vastaavasti jokin tärkeä asia voi jäädä huomiotta kokonaan. Vastaavasti kun aiheet tuotetaan itse, voi korostua jokin epäoleellinen asia ja kaikkea ei vastaustilanteessa tule ajatelleeksi. Tämän merkitystä vähentää riittävän iso otoskoko. Molemmissa menetelmissä on siis hyvät ja huonot puolensa, mutta niiden vertailu ei ole täysin luotettavaa. Jatkossa voitaisiin vielä miettiä kysymysten suhteen sitä, kannattaisiko tehdä erikseen jotain ammattiryhmälle kohdennettuja kysymyksiä.

Tämän tutkimuksen tuloksia voi käyttää työssä jaksamista uhkaavien ja tukevien tekijöiden kartoittamiseen omalla kohdalla. Sen lisäksi hyötyä voidaan nähdä myös itse kyselyn herättämässä pohdintaprosessissa, johon viittaavat myös useat loppukommentit, kuten ”*Kiitos, näitä oli kiinnostavaa pohtia*”, ”*Olipas mukava vastata sydämensä pohjasta rehellisesti tärkeisiin kysymyksiin*” tai ”*Olen ällistynyt, miten positiivisen vastauksen sain aikaiseksi. Mutta näin koen tällä hetkellä :)*”. Jokaisella oli jo siinä vaiheessa mahdollisuus jäädä asioita pohtimaan ja toivottavasti aihe synnytti ja synnyttää keskustelua tulevaisuudessa.

6.3 Kehitysehdotuksia ja jatkotutkimusaiheita

Kollegiaalisuus puheterapeuttien ammattiryhmän keskuudessa arvostettu asia ja se kuuluu myös puheterapeuttien ammattieettisiin periaatteisiin (Suomen Puheterapeuttiliitto, 2007). Sosiaalinen kuormituskestävyys on tärkeää ja se merkitsee sitä, että työtoverit osaavat tukea toista työyhteisön jäsentä huonona päivänä ja vuorovaikutus koetaan pakottomaksi (Kivistö, Kallio & Turunen, 2008,

26). Koska kollegojen tukea pidetään niin merkittävänä työssä jaksamista edistävänä tekijänä, on sen merkitys tärkeä myös uupumisen ennaltaehkäisyssä. Kehitysehdotuksena voitaisiinkin ajatella sitä, että kollegojen tapaamisia, konsultointimahdollisuuksia ja muita työpaikan sosiaalisia suhteita ylläpitäviä toimia tulisi entisestään vaalia ja edistää. Jatkotutkimusaiheena tätä voisi lähestyä selvittämällä puheterapeuttien keinoja ylläpitää kollegojen välistä yhteistyötä.

Tässä tutkimuksessa tulee hyvin esiin se, miten tutkittavasta ilmiöstä saadaan kattava kuva kysymällä asianomaisilta itseltään. Yksilön omiin kokemuksiin perustuva tieto on yhtä lailla arvokasta kuin muukin informaatio. Vaikka tämän tutkimuksen hyödyt voidaan nähdä ensisijaisesti yksilötasolla, tuloksia voidaan käyttää myös organisaation tason toiminnan suunnittelussa ja kehittämisessä. Työntekijät tulisi aina ottaa mukaan päätöksentekoon heitä koskevissa päätöksissä. Sekä työnantajalla että työntekijällä on yhteinen ”vastuu työhyvinvoinnin kehittämisestä” ja ”hyvinvoinnin edistäminen työpaikalla tapahtuu johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä” (TTL, 2015). Työhyvinvointiin liittyvän tiedon määrä lisääntyy koko ajan, mutta luonnollisestikaan tätä tietoa ei ole aina helppoa hyödyntää työolojen kehittämisessä (Kivistö, Kallio & Turunen, 2008, 22). Johdon ja työntekijöiden välisen yhteistyön avulla voitaisiin kuitenkin kehittää toimintatapoja, jotka hyödyttäisivät kaikkia osapuolia. Omia vaikutusmahdollisuuksia omaa työtä koskeviin päätöksiin pidetään myös työssä jaksamista tukevana asiana. Se, miten hyvin puheterapeutit pääsevät näihin itseään koskeviin asioihin vaikuttamaan, on vielä selvittämättä.

Esimiehen rooli työssä jaksamiseen vaikuttavana tekijänä tuli esiin tässä tutkimuksessa. Esimiestyö voi parhaimmillaan tukea jaksamista tai pahimmillaan esimiehen toiminta voi johtaa jopa haluun vaihtaa työpaikkaa. Tutkimusaineistossa tuli esiin yhtenä asiana asiantuntijajohtajuuden merkitys. Monissa paikoissa tätä ei ole mahdollista toteuttaa, vaan lähiesimiehenä saattaa toimia toisen alan edustaja. Hyvää yhteistyötä tällaisissa tilanteissa voitaisiin kehittää lisäämällä esimerkiksi koulutuksella johdon tietämystä logopediasta tieteenalana sekä puheterapeutin kliinisestä työstä. Tämä lisäisi luottamusta ja arvostusta toisen työtä kohtaan ja se voisi parhaimmillaan edistää puheterapeuttien työssä jaksamista. Mikäli tätä asiaa lähestyttäisiin jatkotutkimuksen keinoin, voitaisiin esittää ainakin kysymys siitä, miten puheterapeuttien ja esimiesten välinen yhteistyö toimii ja mitkä asiat siihen vaikuttavat?

Ympäristön vaatimukset, haastavat asiakkaat, liiallinen asiakas- ja työmäärä, resurssipula ja niiden aiheuttama huono puheterapiapalvelujen tarjonta/saatavuus ja puheterapeuttien mahdollinen oma liika tunnollisuus aiheuttavat riittämättömyyden kokemuksia. Moni kokee, ettei voi tehdä työtään niin hyvin kuin haluaisi ja sekä ympäristön että omat vaatimukset itseä kohtaan koetaan uhkatekijäksi. Näihin kaikkiin asioihin ei voida vaikuttaa. Esimerkiksi taloudellinen tilanne Suomessa on tällä hetkellä heikko ja sitä kautta resurssit ovat vähäiset, eikä tilanteelle ole nähtävissä välitöntä helpotusta. Tilanteet vaihtelevat, eikä kaikkea ole mahdollista saada optimitilanteeseen. Vaikuttaa myös siltä, että puheterapeuteilla on tietty käsitys siitä, mitä työ pitää sisällään. Kun nämä odotukset eivät kohtaa todellista maailmaa kaikkine ongelmineen (resurssit ym.), se aiheuttaa epätasapainon, jota voisi pitää uhkana myös omalle jaksamiselle. Puheterapeuttien koulutuksessa tulisi ehkä enemmän tehdä näkyväksi työelämän asettamia vaatimuksia ja odotuksia suhteessa alalle ryhtyvien odotuksiin. Myös asiantuntijuuden roolia tässä voitaisiin korostaa: on osa asiantuntijuutta tunnistaa näitä odotuksia ja vaatimuksia.

Raudaskoski (2008) tarkasteli omassa logopedian pro gradu -tutkimuksessaan julkisen sektorin ja yksityisinä ammatinharjoittajina toimivien puheterapeuttien työuupumusta ja työnimua, eikä tutkimuksessa sektorien välillä havaittu tilastollisesti merkittävää eroa. Olisi kuitenkin mielenkiintoista verrata eri työpaikkojen vaikutusta työssä jaksamisen kokemuksiin ja sitä, nousevatko erilaiset tekijät tärkeiksi jaksamisen kannalta. Koska tässä tutkimuksessa tuli vahvasti esiin työyhteisön merkitys ja yksintyöskentelyn haasteet, voitaisiin myös vertailla yksin työskentelevien ja työyhteisössä toimivien kokemuksia jaksamisesta. Myös työkokemuksen määrän vaikutusta jaksamiseen voitaisiin selvittää eli millä tavoin kokemukset jaksamisesta muuttuvat työkokemuksen karttuessa.

Tässä tutkimuksessa kyselyssä kysyttiin erikseen, miten puheterapeutit itse edistävät omaa jaksamistaan. Luonnollisesti osa asioista lienee jaksamista tukevien asioiden maksimointia ja kuormitusta aiheuttavien tekijöiden minimointia. Jaksamisen edistäminen kuitenkin rajautui tutkimuskysymysten ulkopuolelle, joten sen selvittäminen toisi myös ehkä käytännön ajatuksia siitä, mitä yksilötasolla voidaan tehdä oman tilanteen hyväksi. Vaikka palautuminen työn kuormituksesta vaikuttaakin tämän tutkimuksen valossa riittävältä, on myös palautumisella tärkeä merkitys kuormituksen sietämisessä.

Tutkimuksessa pyrittiin vertailemaan tuloksia aiempiin tutkimuksiin. Lukuisat suomalaiset työhyvinvoinnin tutkimukset ovat kattavia, mutta niiden tulokset eivät kokonaisuudessaan ole kaikkien saatavilla. Suurin osa niistä tehdyistä raporteista ovat maksullisia ja siten vain pienen väestönosan käytettävissä. Jotta tutkimustieto olisi avointa kaikille ja siten kaikkien hyödynnettävissä, tulisi niiden saatavuus taata kaikille kiinnostuneille. Tämä tutkimus julkaistaan Tampereen yliopiston tietokannassa, josta sen pystyy hakusanoja käyttämällä löytämään melko helposti. Toivottavasti tutkimuksesta onkin hyötyä lukijalle ja se herättää keskustelua työyhteisöissä.

LÄHTEET

- Bakker, A. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bakker, A. B., Hakanen, J., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274–284.
- Bakker, A.B., Westman, M. & van Emmerik, I.. (2009). Advancements in Crossover Theory. *Journal of Managerial Psychology*, 24, 206–219.
- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R. C., & Wethington, E. (1989). The Contagion of Stress Across Multiple Roles. *Journal of Marriage and the Family*, 51, 175–183.
- Collin, K., Valleala, U-M., Herranen, S., Paloniemi, S. & Pyhälä-Liljeström, P. (2012). Moniammatillisen yhteistyön muodot ja haasteet päivystystyön hoitoprosessissa. *Sosiaalilääketieteen aikakauslehti*, 49, 31–43.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands- resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2005). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 7. painos. Jyväskylä: Vastapaino.
- Eteläpelto, A. (1997.) Asiantuntijan muuttuvat määritykset. Teoksessa: Kirjonen, J, Remes, P. & Eteläpelto, A. Muuttuva asiantuntijuus. (s.86–102). Jyväskylän yliopisto.
- Euroopan elin- ja työolojen tutkimussäätiö. (2013). Työterveys ja työhyvinvointi: Euroopan viidenteen työolo- tutkimukseen perustuva raportti. Tiivistelmä. Haettu 14.05.2015 osoitteesta: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/021/fi/3/EF13021FI.pdf>
- Feldt, T., Mäkikangas, A. & Kokko, K. (2008.) Persoonallisuus ja työhyvinvointi. Teoksessa: Kinnunen, U, Feldt, T. & Mauno, S. (toim.). Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. (s. 75–94). Juva: PS-kustannus.
- Hakanen, J., Bakker, A. & Demerouti, E. (2005). How Dentists Cope with Their Job Demands and stay Engaged: The Moderating Role of Job Resources. *European Journal of Oral Sciences*, 113, 479–487.
- Hakanen, J., Schaufeli, W.B. & Ahola, K. (2008). The job demands-resources model: A three- year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress: A*

special issue on work engagement, 22, 224-241.

Hakanen, J. (2011). Työn imu. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint Oy.

Hakanen, J. (2009). Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? - kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahaston tilaama selvitys. Osoitteessa:
https://www.tsr.fi/tsarchive/files/Selvityksia/TSR_Tata_on_tutkittu2009.pdf

Hakanen, J. (2005a). Työn ja kodin vaatimusten ja voimavarojen yhteydet työn imuun, työuupumukseen, työholismiin ja muun elämän hyvinvointiin. *Työ ja ihminen*, 19 (1), 49–70.

Hakanen, J. (2005b). Työuupumuksesta työn imuun. Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Lectio PRAECURSORIA. *Psykologia*, 40 (4), 403–407.

Haward, R, Amir, Z, Borril, C, Dawson, J, Scully, J. & West, M. A. (2003). Breast cancer teams: The impact of constitution, new cancer workload, and methods of operation on their effectiveness. *British Journal of Cancer*, 89, 15–22.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2011). Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P.. (2005). Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hobfoll, S. E. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied psychology: an international review*, 50 (3), 337–421.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. (2015). Työssä jaksaminen. Haettu 15.05.2015 osoitteesta:
http://www.jhl.fi/portal/fi/tyoelama/tyossa_jaksaminen/

Kauppinen, M. (1993). Stressi ja burnout puheterapeuttien työssä. Pro gradu -tutkielma. Oulun yliopisto. Tiivistelmä.

Kauppinen, T., Mattila-Holappa, M., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (2013). Työ ja terveys suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kinnunen, U. & Feldt, T. 2008. Hyvinvointi työssä. Teoksessa: Kinnunen, U, Feldt, T. & Mauno, S. (toim.). Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. (s.13–37). Juva: PS-kustannus.

Kinnunen, U. & Hätinä, M. (2008). Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa: Kinnunen, U, Feldt, T. & Mauno, S. (toim.). Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. (s.38–55). Juva: PS-kustannus.

Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (2008). Alkusanat. Teoksessa: Kinnunen, U, Feldt, T. & Mauno, S. (toim.). Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. (s.7–12). Juva: PS-kustannus.

Kivistö, S., Kallio, E. & Turunen, G. (2008). Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:33. Haettu 15.04.2015 osoitteesta: <http://thl32-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/114156/Selv200833.pdf?sequence=1>

Koivisto, K. (2001). Tunnista ja torju työuupumus. Jyväskylä: Yrityskirjat.

Koskinen, S., Lundqvist, A. & Ristiluoma, N. (toim.). (2012). Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi 2011. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 68/2012. Haettu 21.8.2015 osoitteesta: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90832/Rap068_2012_netti.pdf?sequence=1

Leinonen, E. (2011). Voimavarat työssä jaksamisen edistäjänä. Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin varhaiskasvatustyössä. Varhaiskasvatustieteen Pro Gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Haettu 03.02.2015 osoitteesta: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/26618/URN:NBN:fi:jyu-201103011838.pdf?sequence=1>

Lindqvist, M. (2006). Auttajan varjo. Keuruu: Otava.

Maslach, C. (1978). Job burnout – how people cope. *Public welfare*, 36 (2), 56–58.

Mäkikangas, A. (2007). Personality, well-being and job resources: from negative paradigm towards positive psychology. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 320. Jyväskylän yliopisto.

Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen U. (2008.) Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa: Kinnunen, U, Feldt, T. & Mauno, S. (toim.). Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. (s. 56–74). Juva: PS-kustannus.

Niskanen, M. (1998a.) Henkisen työsuojelun osa-alueet. Teoksessa: Niskanen, M, Murto, K. & Haapamäki, J. Menestys ja jaksaminen. Miten toteuttaa henkistä työsuojelua. (s.13–17). Jyväskylä: Gummerus.

Niskanen M. (1998b). Työkyky. Teoksessa: Niskanen, M, Murto, K. & Haapamäki, J. Menestys ja jaksaminen. Miten toteuttaa henkistä työsuojelua. (s.20–37). Jyväskylä: Gummerus.

Nissinen, L. (2007). Auttamisen rajoilla. Myötätuntouupumisen synty ja ehkäisy. Helsinki: Edita Prima.

Odum & Varma (2015). Työntekijän työkyky ja hyvinvointi. Haettu 22.10.2015 osoitteesta: <https://www.varma.fi/globalassets/muut-sivut/yhtiotietoa/uutishuone/Odum-2015-Tyontekijan-tyokyky-ja-hyvinvointi-2015.pdf>

Perusopetusasetus (852/1998) 10 § Arviointi opintojen aikana) Finlex. 20.11.1998. Helsinki: Oikeusministeriö ja Edita Publishing Oy. Haettu 20.08.2015 osoitteesta: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1998/19980852>

Pietilä, L. & Pohtila, A. (2015). Perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon puheterapeuttien työhyvinvointi : työtyytyväisyys, työperäinen stressi ja työn laatu. Pro gradu -tutkielma. Oulun yliopisto. Haettu 22.10.2015 osoitteesta: <http://herkules oulu.fi/thesis/nbnfioulu-201509302021.pdf>

Raudaskoski, M. (2010). Puheterapeuttien henkinen työhyvinvointi: työuupumus ja työn imu. *Puheterapeutti*, 1, 12–15.

Rauramo, P. (2008). Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima.

Rauramo, P. (2004). Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima.

Sauni, R., Lagerstedt, K. & Ahola, K. (2011). Miten työuupumusta hoidetaan työterveyshuollossa. *Suomen lääkärilehti*, 66, 1212–1214.

San Martin Rodriguez, L., Ferrada-Videla, M-D., Beaulieu, D. & D`amour, M. (2005). The determinants of successful collaboration: A review of theoretical and empirical studies. *Journal of Interprofessional Care*, 1, 132–147.

Siltala, J. (2007). Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Mukana uudet huononnuksat. Keuruu: Otava.

Siltaloppi, M. & Kinnunen, U. (2007). Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma palautumiseen. *Työ ja ihminen*, 21 (1), 30–41.

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2005). Työhyvinvoinnin tutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:25. Haettu 19.04.2015 osoitteesta:

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/113328/Selv200525.pdf?sequence=1>

Suomen puheterapeuttiliitto ry. (2015). Sinustako puheterapeutti? Haettu 20.05.2015 osoitteesta: <http://www.puheterapeuttiliitto.fi/fi/puheterapeutiksi/sinustako+puheterapeutti/>

Suomen Puheterapeuttiliitto ry. (2007). Suomen puheterapeuttiliiton ammattieettiset perusteet. Haettu 04.10.2015 osoitteesta: <http://www.puheterapeuttiliitto.fi/fi/puheterapia/ammattieettiset+periaatteet/>

Tiuraniemi, J. (2002). Reflektiivisyys asiantuntijan työssä. Teoksessa: Niemi P. & Keskinen E. Taitavan toiminnan psykologia. (s.165–195). Turku: Turun yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tynjälä, P. & Nuutinen, A. (1997.) Muuttuva asiantuntijuus ja oppiminen korkeakoulutuksessa. Teoksessa: Kirjonen, J, Remes, P. & Eteläpelto, A. Muuttuva asiantuntijuus. (s.182–195). Jyväskylän yliopisto.

Työeläkevakuuttajat TELA ry. (2011). Näkemykset työssä jaksamisesta ja jatkamisesta. Haettu 16.08.2015 osoitteesta: http://www.tela.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/tela/embeds/telawwwstructure/14297_Tela_tutkimusraportti_Nakemykset_tyossa_jaksamisesta_ja_jatkamisesta_2011.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2015.) Työolobarometrit ja muut selvitykset. Haettu 16.10.2015 osoitteesta: https://www.tem.fi/tyo/tyoelaman_laatu/tyoolobarometri_ja_muut_selvitykset.

Työterveyslaitos. (2015.) Menetelmiä stressin arviointiin. Haettu 15.07.2015 osoitteesta: http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/stressi/menetelmia_stressin_arviointiin/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. (2014). Työ ja terveys haastattelututkimus. Haettu 14.08.2015 osoitteesta: http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/tyo_ja_terveys_haastattelututkimus/Sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. (2011). Sosiaali- ja terveysalan kyselyt 1992, 1999, 2005 ja 2010. Haettu 01.08.2015 osoitteesta: http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/sosiaali_ja_terveysala/2010_kyselytutkimus/Documents/sote_nettilaportti_jakaumat_ammatti.pdf

Työturvallisuuskeskus. (2015). Työhyvinvointi asiantuntija- ja toimistotyössä. Haettu 01.10.2015 osoitteesta: http://www.tyoturva.fi/asiantuntija-ja_toimistotyö

Uhmavaara, H., Nimelä, J., Melin, H., Mamia, T., Malo, A., Koivumäki, J. & Blom, R. (2005).

Joustaako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus. Työpoliittinen tutkimus 2005. Työministeriö. Haettu 20.09.2015 osoitteesta:

http://www.uta.fi/yky/pori/yhteystiedot/mamia_tero/2005%20Joustaako%20työ.pdf

Valtiovarainministeriö. (2013). Keveyttä työhön. Työstressi ja kuormitus haltuun. Haettu 26.07.2015 osoitteesta:

<http://vm.fi/documents/10623/1121917/Keveyttä+työhön.pdf/0e06bc89-5b4e-42fb-a53f-672e6043a41b>

Vartia, M., Kandolin, I., Toivanen, M., Bergbom, B., Väänänen, A., Pahkin, K., Vesala, H., Haapanen, A. & Viluksela, M. (2012). Psykososiaaliset tekijät suomalaisessa työyhteisössä. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2012:14. Sosiaali- ja terveysministeriö. Haettu 01.09.2015 osoitteesta:

<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/112081/URN%3aNBN%3afi-fe201504224815.pdf?sequence=1>

JULKAISEMATTOMAT LÄHTEET

Laukkanen, P. (Valviran rekisteriassistentti). (2015). Valviran ilmoittamat puheterapeuttien määrät. Henkilökohtainen tiedonanto / Sähköpostikysely 20.08.2015.

TEEMAHAASTATTELUN RUNKO

Puheterapeuttien työssä jaksaminen

Taustatiedot

Nimi
Ikä
Koulutus
Opintojen päättymisvuosi
Työvuosien määrä/työkokemus
Nykyisen työpaikan tiedot
Perhetaustat

Teemat

Teema 1: Työntekijän oma työssä jaksaminen

- Oma työssä jaksaminen (yleensä + asteikolla 4-10)
- Aiemmat kokemukset tilanteista, joissa jaksaminen uhattuna
- Työssä jaksamista tukevat keinot

Teema 2 : Työntekijän työssä jaksamista vaarantavat/uhkaavat tekijät

- Työssä jaksamista uhkaavat tekijät
 - Työn piirteet
 - Omat yksilölliset piirteet, esim. persoonassa, yksityiselämässä
- Miten ne näkyvät työssä?
- Voiko niitä estää/vähentää? Miten?

Teema 3: Työntekijän työssä jaksamista tukevat tekijät (=voimavarat)

- Työssä jaksamista tukevat tekijät
 - Työn piirteet
 - Omat yksilölliset piirteet, esim. persoonassa, yksityiselämässä
- Millä tavoin ne auttavat työssä jaksamistasi?
- Voiko niitä tehostaa / hankkia? Miten?

Teema 4: Työhyvinvointi puheterapeuttien keskuudessa yleisesti

Mielikuva työssä jaksamisen yleisestä tasosta puheterapeuteilla

Mitkä ovat mielestäsi syyt työhyvinvointiin/työuupumukseen alalla?

Millä tavalla työhyvinvointia puheterapeuttien keskuudessa voitaisiin edistää? Vai voitaisiinko?

SAATEKIRJE

Hei!

Teen logopedian pro gradu -tutkielmaani puheterapeuttien työssä jaksamisesta. Aihetta on tutkittu aiemmin muiden ammattiryhmien osalta, mutta ei logopedian alalla. Tutkimukseni tavoitteena on saada käsitys siitä, miten puheterapeutit työssään voivat sekä mitkä ovat niitä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä, jotka ovat puheterapeuttien työlle ominaisia: millaisia jaksamista kuormittavia ja sitä tukevia tekijöitä työhön liittyy. Parhaimmillaan uupumiseen johtavia asioita voidaan tunnistaa ja siten myös ehkäistä.

Tutkimukseni koostuu kyselystä sekä teemahaastatteluista. Toivoisin, että vastaisit kyselyyni alla olevan linkin kautta. Mikäli et tee pääasiallisesti puheterapeutin töitä (olet esimerkiksi opiskelija), rajaudut tutkimukseni ulkopuolelle.

Kyselyyn vastaaminen kestää viitisen minuuttia. Vastausaikaa on toukokuun loppuun saakka. Tästä osoitteesta pääset kyselyyn:

<https://elomake3.uta.fi/lomakkeet/14859/lomake.html>

Lisätietoja voit kysellä tarvittaessa allekirjoittaneelta.

Mukavaa kesän odotusta toivottaen,
Päivi Honkakorpi
(Yhteystiedot)

KYSELYLOMAKE

Tähän kyselyyn vastaaminen on luonnollisesti vapaaehtoista. Tietoja käsitellään luottamuksellisesti, eikä vastauksia esitetä missään siten, että vastaaja voitaisiin tunnistaa. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 5 minuuttia.

PUHETERAPEUTTIIEN TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Kysely koskee puheterapeuttien työssä jaksamista.

Kyselyn tavoitteena on selvittää puheterapeuttien kokemuksia työssä jaksamisestaan sekä siihen vaikuttavista tekijöistä.

Kyselyn tuloksia käytetään Tampereen yliopiston logopedian pro gradu -tutkielmaan.

TAUSTATIEDOT

Syntymävuosi:

Opintojen päättymisvuosi:

Työkokemus puheterapeuttina (vuosina):

Siviilisäätty:

Lapset (iät vuosina):

Toimitko puheterapeuttina:

- Julkisella puolella
- Yksityisenä ammatinharjoittajana
- Yksityisellä työnantajalla
- Sekä julkisella puolella että yksityisenä ammatinharjoittajana
- Jokin muu (esim. asiantuntijatehtävissä tai tutkimustyössä)

Onko työyksikössäsi henkilöitä, keiden kanssa voit keskustella työstäsi

- Kyllä, muita puheterapeutteja
- Kyllä, sekä muita puheterapeutteja että muita työntekijöitä (esim. psykologi, sosiaaliohjaaja)
- Kyllä, muita työntekijöitä (esim. psykologi, sosiaaliohjaaja)
- Ei ole muita

Jos muita kuin puheterapeutteja, ketä?

Asema

- Työntekijä
- Johtamistehtävät
- Yksityinen ammatinharjoittaja
- Jokin muu

Jos jokin muu, mikä?

JAKSAMISEN JA TYYTYVÄISYYDEN ARVIOINTI

Miten arvioisit jaksamistasi:

Minkä kouluarvosanan (4-10) antaisit omalle työssä jaksamisellesi tällä hetkellä?

- 4 5 6 7 8 9 10

Perustelut (ei pakollinen)

Minkä kouluarvosanan (4-10) ajattelisit antavasi omalle työssä jaksamisellesi 5 vuoden kuluttua, mikäli pysyt nykyisessä työpaikassasi?

- 4 5 6 7 8 9 10

Perustelut (ei pakollinen)

Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi?

- Erittäin tyytymätön
- Melko tyytymätön
- En tyytyväinen enkä tyytymätön
- Melko tyytyväinen
- Erittäin tyytyväinen

TYÖSSÄ JAKSAMISEN EDISTÄMINEN

Millä keinoin itse edistät omaa työssä jaksamistasi?

KUORMITTUMISEN VAIKUTUKSET

Miten hyvin mielestäsi ehdit palautua työpäivän aiheuttamasta kuormituksesta seuraavaan työpäivään mennessä

- Huonosti
- Melko huonosti
- En hyvin enkä huonosti
- Melko hyvin
- Hyvin

Perustelut (ei pakollinen)

Oletko kokenut työssä jaksamisesi heikentyneen jossain kohtaa puheterapeutin työuraasi? (Esim. kokenut uupumisoireita ja/tai liiallista kuormittuneisuutta)

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

Perustelut (ei pakollinen)

Oletko ollut työssä kuormittumisen oireiden vuoksi sairauslomalla?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

Perustelut (ei pakollinen)

Oletko työssä kuormittumisen vuoksi vaihtanut tai vakavasti miettinyt vaihtavasi työpaikkaa?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

Perustelut (ei pakollinen)

Oletko työssä kuormittumisen vuoksi vakavissasi miettinyt ammatin vaihtamista?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

Perustelut (ei pakollinen)

TYÖSSÄ JAKSAMISTA EDISTÄVÄT JA UHKAAVAT ASIAT

Mitkä ovat tällä hetkellä suurimmat työssä jaksamistasi UHKAAVAT asiat (liittyen esim. työtehtäviin, työn organisointiin, esimiestyöhön, asiakkaisiin, yksityiselämääsi, omiin persoonallisuuden piirteisiin tms.)? Nimeä 1-5 tekijää.

Mitkä ovat tällä hetkellä tärkeimmät työssä jaksamistasi TUKEVAT asiat (liittyen esim. työtehtäviin, työn organisointiin, esimiestyöhön, asiakkaisiin, yksityiselämääsi, omiin persoonallisuuden piirteisiin tms.)? Nimeä 1-5 tekijää.

MUU

Mikäli sinulle tulee jotain muuta mieleen aiheesta, voit kirjoittaa tähän vapaasti (ei pakollinen)

Kiitos vastauksestasi!