



Kuormitustekijät ja niiden hallinta toimintaterapeuttien työssä

Jenni Eronen

2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Kuormitustekijät ja niiden hallinta toimintaterapeuttien työssä

Jenni Eronen

Tulevaisuuden johtaminen ja asiakaslähtöinen palveluliiketoiminta

Opinnäytetyö

5,2023

Tulevaisuuden johtaminen ja asiakaslähtöinen palveluliiketoiminta

Tradenomi (YAMK)

Jenni Eronen

Kuormitustekijät ja niiden hallinta toimintaterapeuttien työssä

Vuosi 2023

Sivumäärä 55

Työhyvinvoinnin kehittäminen tuo tutkitusti mukanaan muun muassa korkeampaa työtyytyväisyyttä ja -motivaatiota. Positiiviset tulokset näkyvät yksilön lisäksi organisaation tuloksessa, joustavuudessa ja innovatiivisuudessa. Se, millaisilla toimilla organisaatiot edistävät työhyvinvointia ja kuinka proaktiiviset toimintamallit niillä on, antaa mitä todennäköisemmin jatkossa merkittävää etua niin työntekijöiden rekrytoinnissa kuin sitouttamisessakin.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kyselytutkimuksen avulla, millaisia kuormitustekijöitä toimintaterapeutit kokevat työssään. Tunnistamalla haasteet, voidaan työn kuormitusta hallita nyt ja tulevaisuudessa. Tavoitteena oli tuottaa tietoa työhyvinvoinnin parantamisen ja työn henkisen keventämisen tueksi. Niiden kehittäminen auttaa vahvistamaan työssäjaksamista, ylläpitämään toimintaterapeuttien ammatin vetovoimaa sekä pidentämään työuria. Työ on toteutettu Suomen Toimintaterapeuttiliitto Ry:n kanssa.

Opinnäytetyön keskeisinä käsitteinä ovat psykologinen turvallisuus, merkityksellisyys, itseohjautuvuus, resilienssi, työhyvinvointi ja työnkuormitus. Ne ovat käsitteinä ja ilmiöinä sellaisia, jotka ovat nousseet usein esiin julkisissa keskusteluissa ja käsitteille on vahva tietopohja. Tutkimusaineistoa kerättiin toimintaterapeuttiliiton jäsenille lähetetyn kyselyn avulla, joka sisälsi sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Tutkimusmenetelmänä on käytetty kvantitatiivista tutkimusta, jota on täydennetty laadullisella aineistolla. Opinnäytetyön tulokset ovat muodostuneet sekä kyselyn aineiston analyysistä että niistä sovelletun tiekartan koostamisesta. Tiekartta on tuotettu Toimintaterapeuttiliiton palvelujen kehittämisen tueksi. Kysely ja sen analysointi oli keskeisin tehtävä kehittämistyössä, mutta se antoi suuntaa myös tiekartan konkretialle.

Kyselyn vastauksista erottui kuormitustekijöitä, joiden hallintaan on esitetty tietopohjaan perustuvia keinoja. Lisäksi kyselyn vastauksissa nousi esiin voimavaroja, joiden kehittämiseen ja vahvistamiseen on hyvä kiinnittää huomioita.

Asiasanat: Työkuormitus, työhyvinvointi, työkyky, toimintaterapeutti

Degree Programme in Futures Studies and Customer-Oriented Services

Master of Business Administration

Jenni Eronen

Increasing Occupational Therapists' Well-being at Work

Year	2023	Pages	55
------	------	-------	----

The Research has proven that developing the well-being at work results in higher satisfaction and motivation. Positive results are shown not only in individuals but also the outcomes, flexibility and innovativeness of organizations. The type of actions organizations are using to promote well-being at work is most likely a significant advantage in the future both in the recruitment and engagement of employees.

The purpose of this master's thesis was to find out what kind of load factors occupational therapists experience in their work. By identifying the challenges, the workload can be managed now and in the future. The goal was to produce information to support the improvement of well-being at work and the alleviation of stress and mental workload. Development helps to strengthen the ability to work, to maintain the attractiveness of the profession of occupational therapists and to extend working careers. The thesis was made in cooperation with the Occupational Therapists' trade union Toimintaterapeuttiliitto Ry.

Wellbeing at work is a timely topic even in the media. The following theoretically well-established interrelated concepts that affect wellbeing at work are discussed in this thesis: psychological safety, meaningfulness, self-determination, resilience and workload.

The data were collected with a survey. The numerical data were analyzed with quantitative analysis techniques and open-ended answers with qualitative content analysis.

In conclusion, managerial implications are summarized in the form of a roadmap. The results help the trade union and any other organization to develop practices to better promote well-being at work. The results helped to identify what causes stress and increases the mental workload as well as how they best could be alleviated. Thus, the findings help to focus resources to factors that truly have a positive or a negative effect on wellbeing at work and help to increase resilience of the employees.

Keywords: Workload, well-being at work, ability to work, occupational therapist

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Tietoperusta ja teorit	7
2.1	Toimintaterapeuttien koulutus ja työn luonne	7
2.2	Psykologinen turvallisuus ja merkityksellisyyden kokeminen työssä.....	8
2.3	Itseohjautuvuus.....	9
2.4	Resilienssi	10
2.5	Työhyvinvointi ja työn kuormitustekijät	11
2.6	Työhyvinvoinnin edistäminen.....	14
2.7	Tietoperustan yhteenveto	17
3	Tutkimus- ja kehittämishanke	17
3.1	Kehittämiskohteen ja kohdeorganisaation esittely.....	18
3.2	Kehittämistehtävän menetelmävalinnat	18
3.2.1	Kyselytutkimus	19
3.2.2	Tiekartan määrittelemine	20
3.3	Tiedonkeruu ja aineiston hallintasuunnitelma	21
3.4	aineiston analyysin kuvaus.....	21
3.5	Tutkimuksen luotettavuusarviointi	22
4	Kehittämistehtävän tulokset.....	22
4.1	Aineiston analyysi	22
4.1.1	Yksilö	24
4.1.2	Työyhteisö	29
4.1.3	Organisaatio	31
4.2	Kuormitustekijöiden ja voimavarojen nimeäminen	34
4.3	Covid-19 pandemian vaikutukset ja merkitys	37
4.4	Tiekartta palveluiden kehittämiseen.....	37
5	Jatkokehityssuunnitelma	39
6	Johtopäätökset ja pohdinta.....	42
7	Tulosten siirrettävyys	45
	Lähteet.....	46
	Kuviot	50
	Liitteet	51

1 Johdanto

Työhyvinvoinnin tutkimuksella on pitkä historia, sillä sitä on tutkittu jo yli sata vuotta. Selvää on, että työhyvinvoinnin kehittämisellä on monia positiivisia vaikutuksia, kuten korkeampi työtyytyväisyys, työmotivaatio sekä työyhteisön hyvä ilmapiiri. Vaikutukset voidaan nähdä muun muassa organisaation tuloksessa, sitouttamiskyvyssä ja innovatiivisuudessa. (Manka & Manka 2016, luku 2.3.) Toppinen-Tanner ym. (2016, 8) toteavat Työterveyslaitoksen arvioon perustuen, että jokainen työhyvinvoinnin kehittämiseen laitettu euro tuottaa itsensä takaisin jopa kuusinkertaisena.

Kuntoutusalan ammattilaisina toimivat toimintaterapeutit työskentelevät niin julkisella, yksityisellä, kolmannella sektorilla kuin yrittäjänäkin. (Metropolia 2022b). Toimintakykyä ja osallisuutta tukeva kehitystyö on yhä kasvava toiminta- ja palvelukenttä, johon toimintaterapeuttien asiantuntijuutta hyödynnetään (Toimintaterapeuttiliitto 2022a). Tulevaisuudessa esimerkiksi ikääntyneet ovat yhä kasvavampi ryhmä, joiden toimintakykyä voidaan toimintaterapeuttien asiantuntemuksella vahvistaa ja ylläpitää. Lisäksi lasten ja nuorten hyvinvoinnin tukeminen sekä syrjäytymisen ehkäisy ovat nyt ja tulevaisuudessa tärkeä osa toimintaterapiakenttää. (Metropolia 2022b). On siis merkityksellistä, että tulevaisuudessakin toimintaterapeuttien ammatin vetovoimaa ylläpidetään, työhyvinvointia vahvistetaan ja työuria pyritään pidentämään. On huomattava, että osassa maata on jo tilanne, jossa toimintaterapia-alan ammattilaisten rekrytoiminen on vaikeutunut. Esimerkiksi organisaatioiden maine työnantajana vaikuttaa potentiaalisten asiantuntijoiden kiinnostukseen. Hyvinvoivat työntekijät ovat mitä mainioin käyntikortti.

Jotta työhyvinvoinnin parantamiseen ja työn henkiseen keventämiseen voidaan lähteä etsimään ratkaisuja ja konkreettisia keinoja, toimintaterapeuttien kokemat merkittävimmät kuormitustekijät on tunnistettava. Tunnistamalla haasteet, voidaan työn kuormitusta hallita nyt ja tulevaisuudessa.

Työ on toteutettu Suomen Toimintaterapeuttiliitto Ry:n kanssa. Opinnäytetyön tutkimuksellinen kehitystyö sisälsi kyselytutkimuksen Toimintaterapeuttiliiton jäsenille kuormitustekijöiden selvittämiseksi. Analysoimalla tuloksia ja tutkimalla, millaisia kuormitustekijöitä nousi esiin, päästään kehittämään ja vahvistamaan tapoja, joilla yksilö, työyhteisö ja organisaatiot voivat vahvistaa työn hallintaan liittyviä tekijöitä.

Opinnäytetyön tuloksena on tuotettu lisäksi tiekartta, jonka avulla Toimintaterapeuttiliiton palveluja voidaan kehittää niin, että ne tukevat jatkossakin toimintaterapeutin työn houkuttelevuutta ja edistävät työssäjaksamista. Tiekartan avulla ammattiliitto voi sekä kehittää toimintaa että auttaa tuottamaan tai tuottaa itse palveluja, jotka vastaavat tutkitusti jäsenten tarpeisiin.

Opinnäytetyön keskeisinä käsitteinä ovat psykologinen turvallisuus, merkityksellisyys, itseohjautuvuus, resilienssi, työhyvinvointi ja työnkuormitus. Ne ovat käsitteinä ja ilmiöinä sellaisia, jotka ovat nousseet usein esiin julkisissa keskusteluissa ja käsitteille on vahva tietopohja. Sitran työpaperissa Hämäläinen (2022, 5) on nostanut resilienssin yhdeksi tulevaisuuden keskeiseksi kilpailutekijäksi Suomen kansantalouden kannalta.

2 Tietoperusta ja teoriat

Tietoperustan aluksi tutustutaan lyhyesti toimintaterapeuttien koulutukseen ja työn luonteen kokonaiskuvan luomiseksi. Opinnäytetyön keskeisinä käsitteinä ovat psykologinen turvallisuus, merkityksellisyys, itseohjautuvuus, resilienssi, työhyvinvointi ja työnkuormitus. Nämä käsitteet on määritelty kirjallisuuteen perustuen. Käsitteet ovat keskeinen osa tieteellistä tiedonhankintaa ja ne auttavat hahmottamaan tutkittavia ilmiöitä teoreettisella tasolla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 142-143.) Vilka (2021, 179) esittää teoreettisen käsitteen tarkoittavan yleistäviä ja laaja-alaisia, erilaisten teorioiden muodostuksessa käytettäviä määritelmiä. Työn keskeiset käsitteet ovat valikoituneet pitkälti taustakirjallisuudesta ja lähteistä nousseista usein toistuneista ja kiinnostavista näkökulmista. Esimerkiksi resilienssi ja psykologinen turvallisuus ovat käsitteinä ja ilmiöinä sellaisia, joita on viime aikoina käsitelty paljon ja jotka ovat nousseet usein esiin julkisissa keskusteluissa.

2.1 Toimintaterapeuttien koulutus ja työn luonne

Toimintaterapeutteja koulutetaan Ammattikorkeakoulu Arcadassa, Metropolia Ammattikorkeakoulussa, Oulun Ammattikorkeakoulussa, Jyväskylän Ammattikorkeakoulussa sekä Turun Ammattikorkeakoulussa. Kuntoutusalan korkeakoulutus on laajuudeltaan 210 opintopistettä ja kestää yleensä 3,5 vuotta. Koulutus sisältää muun muassa terapeutin toimintaan ja terapiasuhteeseen, toiminnallisuuden arviointiin ja toiminnallisuuden mahdollistamiseen liittyviä opintoja (Metropolia 2022a). Alemman ammattikorkeakoulututkinnon lisäksi voi suorittaa toimintaterapeutin ylemmän korkeakoulututkinnon esimerkiksi Metropolia Ammattikorkeakoulussa. Suomessa ei ole tarjolla alan yliopistokoulutusta, toisin kuin esimerkiksi Ruotsissa. Tutkinnon suorittaneet eli valmistuneet toimintaterapeutit saavat Valviran oikeuden toimia lailistettuna terveydenhuollon ammattihenkilönä, eikä tätä voi ilman ammattia harjoittaa. (Toimintaterapeuttiliitto 2022a).

Toimintaterapeutit ovat kuntoutusalan ammattilaisia ja työn keskeisenä tavoitteena on auttaa asiakkaita elämään toimivaa arkea. Asiakastyö voi olla niin yksilö-, ryhmä- kuin yhteisökuntoutusta. Terapiatyö pohjautuu toimintakeskeiseen ja monitieteelliseen teoriaan. Toiminnan tiede, occupational science, tutkii ihmisten toimintaa arjessa. Työssä käytetään tutkittuja menetelmiä asiakkaiden toimintakyvyn arviointiin. Arvioinnin pohjalta määritellään yksilölliset tavoitteet ja kuntoutussuunnitelma. Toimintaan liittyvät valinnat sekä toiminnan merkitys hyvään, itselle merkitykselliseen elämään, terveyteen ja hyvinvointiin, ovat keskiössä.

Toimintaterapeuttien työympäristö voi olla niin julkisella, yksityisellä, kolmannella sektorilla kuin yrittäjänäkin toimiminen. (Metropolia 2022b). Toimintakykyä ja osallisuutta tukeva kehitystyö on myös kasvava toiminta- ja palvelukenttä, johon toimintaterapeutit voivat työllistyä (Toimintaterapeuttiliitto 2022a).

2.2 Psykologinen turvallisuus ja merkityksellisyyden kokeminen työssä

Yksi opinnäytetyön keskeisistä käsitteistä on psykologinen turvallisuus. Rinne (2021, 31) kuvaa psykologista turvallisuutta tunteena ja kokemuksena siitä, että henkilö uskaltaa vapaasti esimerkiksi jakaa ideoitaan ja ajatuksiaan, kyseenalaistaa ja haastaa. Psykologisesti turvallisessa ympäristössä kaikki tulevat nähdyiksi ja kuulluiksi. Turvattomassa ilmapiirissä taas vaietaan, eikä organisaation sisällä havaittuja haasteita, kokemuksia ja uusia ideoita uskalleta tai haluta tuoda esiin. (Rinne 2021, 45-46.) Hakanen (2011, 52, 67-68) listaa työn voimavaroja, jotka ovat keskeisiä työn imun ja mielekkyyden kokemisessa. Yksi näistä on psykologinen turvallisuus, joka kuvataan mahdollisuutena olla oma itsensä ilman, että työssä kokee sen tuovan mukanaan kielteisiä vaikutuksia. Hakanen (2011, 68) toteaa tämän olevan sitä, että on aidosti läsnä.

Rinne (2021, 78,80) toteaa, ettei psykologinen turvallisuus tarkoita tilaa, jossa ei ole sijaa konflikteille. Päin vastoin, turvallinen ympäristö antaa raamit käydä haastaviakin keskusteluja, mahdollisuutta poistua mukavuusalueelta ja tavoitella korkeampia tavoitteita yhdessä tiiminä. Laihon, Ryömän, Sataman & Teerikankaan (2020, 73) mukaan organisaation tulos on aina kollektiivista yhteistyötä. Tähänkin nojaten voidaan nähdä, miten tärkeää koko organisaation kehittymiselle psykologinen turvallisuus on. Jotta jokainen yksilö voi tuoda pelotta oman näkemyksensä keskusteluun, on ympäristö koettava turvalliseksi. Laiho ym. (2020, 51-52) korostavat esihenkilön roolia psykologisen turvallisuuden luomisessa. Suoruus ja hyvä dialogi haastavissakin tilanteissa korostuvat toimivissa työyhteisöissä. Psykologisesti turvallinen ympäristö, jossa esihenkilön ja oman työyhteisön kanssa voi keskustella erilaisista asioista toisiinsa luottaen ja kunnioittaen, on yksi keskeisistä työn voimavaroista. Psykologisesti turvallisissa työyhteisöissä voi myös kyseenalaistaa toimintatapoja ilman pelkoa siitä, että joutuu esimerkiksi nolatuksi. Psykologisen turvallisuuden aktiivinen kehittäminen kannattaa myös siksi, että se palvelee osaltaan myös organisaation strategisia tavoitteita ollen keskeistä yhteistyön korkeimman tason onnistumiselle (Rinne 2021, 254).

Hakanen (2011, 52, 54) listaa työn voimavaroissa tehtävien merkityksellisyyden. Hakasen mukaan se tarkoittaa sitä, että näkee työllä laajemman merkityksen, joka koskettaa jollain tavoin suurempaa joukkoa ja tuntee sen olevan osa isompaa kokonaisuutta.

Jos oman työn merkitys on vaikea hahmottaa suhteessa organisaatioon, saattaa merkityksellisyyden puute vaikuttaa työhyvinvointiin ja voi johtaa uupumukseen (Laiho ym. 2020, 8).

Kun tarkastellaan lisää merkityksellisyyden tunnetta työssä, on huomattava, että työntekijöiden henkilökohtaisista tarpeista huolehtiminen, kuten työssä kehittyminen, edistää

olennaisesti myös koko organisaation kehittymistä. On todettu, että työntekijöiden tietotaidon vahvistaminen sitouttaa ja lisää tuottavuutta. (Ulrich & Dulebohn 2015, 191-194). Järleström & Luoma (2014, 43) toteavat, että ”Kilpailuetu saavutetaan, jos henkilöstökäytäntöjen avulla pystytään rakentamaan kyvykkyyttä, motivaatiota ja mahdollisuutta suoriutua kilpailijoita paremmin.” Nämä eivät kuitenkaan synny itsestään ja ylemmän johdon sekä esihenkilöiden on tuettava aktiivisesti käytäntöjen luontia, kehittämistä ja ylläpitämistä. Kaiken kaikkiaan on tärkeää luoda organisaatio, joka tukee innostusta ja luottamusta, jotta jokainen voi hyödyntää omaa potentiaaliaan. Prosessia voidaan avata esimerkiksi Hyvän kehä -mallilla. Mallissa esihenkilöiden antama luottamus ja vastuu antaa työntekijälle mahdollisuuksia oman työn ja kompetenssin kehittämiseen. Tämä lisää motivaatiota, vahvistaa luottamusta ja sitouttaa. Ja hyvän kehä -mallin toistuesssa positiiviset kokemukset vahvistuvat edelleen. Onkin todettu, että autonomian kokemuksella ja työssä oppimisella on suurin vaikutus työn merkityksellisyyden kokemukseen. (Launonen & Ruotsalainen 2017, 125-127.)

2.3 Itseohjautuvuus

Modernissa työelämässä itseohjautuvuus on yksi tutkitusti työhyvinvointia lisäävä tekijä. Itseohjautuvuus on vapautta olla aktiivisesti päättämässä omaan työhön liittyvistä seikoista, kuten työtavoista, aikatauluttamisesta ja tavoitteista. Itseohjautuvuus ulottuu myös mahdollisuuden olla kehittämässä koko organisaatiota. Tutkimuksen mukaan vahvalla itseohjautuvuuden kokemuksella on selkeä vaikutus työhyvinvointiin. Itseohjautuvuus kytkeytyy oman työn merkityksellisyyden kokemukseen, suurempaan työn imun kokemukseen sekä vähentää riskiä työuupumukseen. (Martela, Hakanen, Hoang & Vuori 2021, 4.)

Itseohjautuvuus nähdään kykyinä ja haluna toimia ilman tarvetta kontrolliin tai ulkopuolisen ohjaukseen. Itseohjautuvuus on kuitenkin toimintatapa, joka vaatii tekijältä taitoja ja ominaisuuksia. Erityisesti kolme asiaa nousee tärkeiksi: itsemotivaatio, päämäärä sekä tarvittava osaaminen sen saavuttamiseksi. Itsemotivaatio on halua tehdä työ ilman ulkopuolelta tulevaa ”määräystä”. Päämäärä eli tavoite määrittelee suunnan. Tarvittavaan osaamiseen voidaan lukea esimerkiksi aikatauluttaminen ja priorisoiminen. (Martela & Jarenko 2017, 12.)

Kiminki (2017, 319) toteaa itseohjautuvuuden edellyttävän taitoa niin itsensä johtamisessa kuin elämänhallinnassakin. On siis selvää, ettei kaikilla ole valmiudet samalla tasolla. Taitoja on kuitenkin aina mahdollista kehittää ja vahvistaa. Kiminki (2017, 319) korostaa organisaatioiden vastuuta riittävien tukitoimien luomiseen, jotta työntekijät saavat itselleen sopivaa valmennusta itsensä johtamisen kehittämiseen. Laajemmalla tasolla myös yhteiskunnan koulutusrakenteen on oltava sellainen, jossa jokainen on saanut vahvan pohjan ja työkaluja itsensä johtamiseen.

Hämäläinen (2022, 23) nostaa Sitran tekemästä Kilpailukykyennakointi -hankkeesta itseohjautuvuuden termin esiin pohtiessaan eroja Suomen ja kansainvälisten kilpailukykykeskustelujen eroja. Hämäläisen mukaan itseohjautuvuus nousee kansainvälisessä keskustelussa esiin yhtenä

tekijänä, kun haetaan organisaatiotasolla sopeutumis- ja kilpailukykyä. Tulevaisuuden työelämässä itseohjautuvuudella voidaan nähdä Suomessakin olevan vielä entistä merkittävämpi rooli. Tätä tukee myös Kiminkin (2017, 322) listaamat kolme huomiota, joista ensimmäisenä on työntekijöiden motivaatio, joka kasvaa itseohjautuvuuden myötä. Toisena etuna mainitaan organisaation uusiutumiskyky, sillä itseohjautuvuus lisää luovuutta ja auttaa organisaatioita kehittymään. Kolmantena nostetaan esiin kustannussäästöt, joita voi syntyä muun muassa siinä, että organisaatiossa tarvitaan vähemmän johdon tehtävissä työskenteleviä ihmisiä.

Itseohjautuvuudesta puhuttaessa voidaan puhua yksilön lisäksi myös tiimien yhteisöohjautuvuudesta sekä organisaatiotasolla organisaatio-ohjautuvuudesta, mutta tässä työssä näkökulma on itseohjautuvuudesta puhuttaessa yksilötasolla ja itseohjautuvuuden kokemuksen vaikutuksesta työhyvinvointiin.

2.4 Resilienssi

Resilienssillä tarkoitetaan positiivista sopeutumista tai kykyä ylläpitää tai palauttaa mielen-terveys vastoinkäymisten kohdatessa. (Herrman, Stewart, Diaz-Granados, Berger, Jackson & Yuen 2011, 258.) Resilienssi voidaan nähdä dynaamisena prosessina, johon vaikuttavat useat seikat, jotka voivat olla niin henkilökohtaisia, biologisia kuin ympäristöönkin liittyviä tekijöitä. Henkilökohtaisia vaikuttimia ovat muun muassa avoimuus, itsensä johtamisen taidot, itsetuntemus, oma positiivinen tai negatiivinen tapa katsoa maailmaa ja tulkita tapahtumia. Biologisina vaikuttimina mainitaan esimerkiksi varhaisen lapsuuden kasvuympäristön vaikutus aivojen kehittymiseen ja neurobiologiseen järjestelmään. Ympäristötekijöistä muun muassa henkilön sosiaalisella verkostolla ja tuella on merkitystä resilienssiin. Resilienssin dynaamisuus tulee esiin esimerkiksi siinä, että se on sekä aika- että kontekstiriippuvaista. (Herrman ym 2011, 260.) Sekä yksilön oma kyvykyys käsitellä vastoinkäymisiä että ympäristön vaikutustekijät muodostavat yhdessä resilienssin, joka kehittyy ajassa ja muuttaa muotoaan.

Myös Hämäläinen (2022, 25) määrittelee resilienssin kyynä palautua ennalleen yllättävien muutosten kohdatessa. Resilienssi on tapa toimia aktiivisesti kohti uusia mahdollisuuksia. Sitran työpaperissa Hämäläinen (2022, 5) on nostanut resilienssin yhdeksi tulevaisuuden keskeiseksi kilpailutekijäksi Suomen kansantalouden kannalta. Hämäläinen on koonnut tulokset Sitran tekemästä Kilpailukykyennakointi -hankkeesta. Tuloksista käy ilmi, että kansainvälisesti resilienssiä korostetaan usein juuri kilpailukykytekijänä, mutta Suomessa se liitetään vielä tehokkuuteen ja tuottavuuteen (Hämäläinen 2022, 23).

Resilienssiä voidaan tarkastella eri tasoilla. Esimerkiksi työyhteisöissä merkityksellistä on yksilön resilienssin lisäksi myös työyhteisön tai tiimin resilienssi. Molemmat tukevat toisiaan ja ovat vahvasti vuorovaikutuksessa keskenään. Montonen (2021, 62) toteaa resilienssin nousseen keskeiseksi termiksi niin yksilön kuin organisaatioidenkin käsitellessä muutostilanteita. Merkittävä muutostilanne voi olla esimerkiksi yrityskauppa, joka usein järjestyttää työyhteisön perustuksia.

Rinne ja Viklund (2021,13) toteavat, että kaikki tahtovat tuntea olevansa tarpeellisia työssään ja käyttää omaa potentiaaliensa. Se saa aikaan sisäistä motivaatiota, joka puolestaan vahvistaa resilienssiä. Työympäristön on oltava turvallinen, jotta voidaan näin vahvistaa sekä yksilön että työyhteisön resilienssiä. Edellä mainittu psykologinen turvallisuus kytkeytyy resilienssin vahvistamiseen.

Miten resilienssi voidaan yhdistää työn kuormitustekijöiden hallintaan? Pyrkimällä vahvistamalla sekä yksilön että koko työyhteisön resilienssiä, vaikutetaan suoraan työhyvinvointiin. Erilaiset vastoinkäymiset ja stressi eivät horjuta niin voimakkaasti työkykyä, jos resilienssi antaa työkaluja toimia aktiivisesti hankalien olosuhteiden yli ja käsitellä asioita muutosmyönteisesti.

Resilienssin voidaan katsoa kuuluvan työntekijän psykologiseen pääomaan. Tämän todetaan (Larjovuori, Manka & Nuutinen 2015, 6) edistävän muun muassa sitoutumista, innostusta ja aloitekykyä vaikuttaen näin yksilön hyvinvointiin ja sitä kautta koko organisaatioon. Larjovuori ym. (2015, 6) kiteyttävät modernin työelämän haasteiden liittyvän voimakkaasti psykososiaaliseen työhyvinvointiin. Koska resilienssi muuttuu ja elää, sen kehittäminen on mahdollista. Keskeistä on tunnistaa, millaisia toimintatapoja, vahvuuksia ja heikkouksia muutostilanteet nostavat esiin. (Montonen 2021, 63.)

2.5 Työhyvinvointi ja työn kuormitustekijät

Työhyvinvointia on tutkittu jo yli sata vuotta. Tutkimus keskittyi alkuaikoinaan pelkästään yksilöön lääketieteellisessä fysiologisessa stressitutkimuksessa jo 1920-luvulla. Tuolloin stressin uskottiin syntyvän fysiologisina reaktioina erilaisiin kuormitustekijöihin, kuten myrkyllisiin aineisiin. Tutkimuksen kehittyessä alettiin nähdä myös psykologiset ja käyttäytymiseen liittyvät seikat. (Manka & Manka 2016, luku 3.1.)

Työhyvinvointi käsitteenä on hyvin monitahoinen. Toppinen-Tanner ym. (2016, 8) tiivistää työhyvinvoinnin merkitsevän mielekästä työtä, jota voi tehdä sujuvasti turvallisessa ja terveyttä edistävässä ympäristössä. Lisäksi määrittelyssä nostetaan esiin kehittyminen, eli se, että ympäristö tukee työuraa. Laine (2015, 34) puolestaan toteaa työhyvinvoinnin käsitteen määrittelyn vaikeuden, koska sekä historia että nykyisyys ovat muokanneet työhyvinvoinnin sisältöä ajan myötä yhä laajemmaksi. Kokonaisuus käsittää monta kerrosta liittyen muun muassa yksilön psyykkisiin ja fyysisiin seikkoihin ja toisaalta myös työprosesseihin sekä yksilön, organisaation ja yhteiskunnan vaikutussuhteisiin.

On selvää, että työhyvinvoinnin kehittämisellä on monia positiivisia vaikutuksia. Tällaisia ovat muun muassa korkeampi työtyytyväisyys ja työmotivaatio sekä hyvä ilmapiiri työyhteisössä. Vaikutukset näkyvät esimerkiksi organisaation tuloksessa, joustavuudessa ja innovatiivisuudessa. (Manka & Manka 2016, luku 2.3.) Toppinen-Tanner ym. (2016, 8) summaavat Työterveyslaitoksen arvioon perustuen, että jokainen työhyvinvoinnin kehittämiseen laitettu euro

tuottaa itsensä takaisin jopa kuusinkertaisena.

Työhyvinvointia voidaan pohtia muun muassa pilkkomalla se kolmeen osaan: miten yksilö voi itse edistää työhyvinvointia ja omaa jaksamistaan, millaisia asioita voidaan tehdä yhdessä työyhteisönä ja millaisilla toimilla organisaatio edistää työhyvinvointia. Koivisto ja Laitinen (2022) kuitenkin korostavat, että on oleellista sisäistää se, että *”Työhyvinvointi riippuu työstä, ei ihmisestä. Työhyvinvointia syntyy nimenomaan työtä kehittämällä.”* Työhyvinvointi kehittyy työssä ja työstä. Siksi työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä on aktiivisesti pyrittävä vähentämään, sillä ne eivät muutu tai poistu erityyppisten persoonien mukana. On todettu, että psykososiaalisilla tekijöillä on merkittävä rooli työkyvyn kannalta. Erilaiset mielenterveyshäiriöt ovat suurin työkyvyttömyyttä aiheuttava tekijä. (Koivisto & Laitinen 2022.) Työhyvinvoinnin kehittäminen vaatii laadukasta strategista johtamista: tavoitteiden asettamista ja niiden seuraamista. Se vaatii myös resursseja ja etenkin esihenkilöiden aikaa.

Vaikka organisaatio asettaa viitekehyksen, on yksilöllä itsellään kuitenkin paljon mahdollisuuksia edistää ja vahvistaa omaa ja koko työyhteisön työhyvinvointia. Muun muassa palautumisesta huolehtiminen vapaa-ajalla, esimerkiksi tekemällä itselle mielekkäitä asioita, auttaa kuormittumisen hallinnassa. Toppinen-Tanner ym. (2016, 8) toteavat, että tasapaino työn ja vapaa-ajan kesken tuo mukanaan tyytyväisyyttä ja sitoutumista työhön. Myös omista tauoista työpäivän aikana kannattaa pitää huolta. Huotilaisen (2021, 23) mukaan ilman tauotusta voi olla hankalaa kohdata asiakas neutraalista, jos takana on useita haastavia, negatiivisiakin tunteita herättäneitä kohtaamisia.

Kognitiivista kuormitusta voi osaltaan hallita esimerkiksi selkeyttämällä kalenteria ja kiinnittämällä huomiota työympäristön rauhallisuuteen silloin, kun se on mahdollista. Toistuvat keskeytykset, kuten sähköpostin ja puhelimen merkkiäänät, kannattaa hiljentää erityisesti silloin, kun keskittyy esimerkiksi kirjallisten töiden tekemiseen. (Työterveyslaitos 2021, 8-10.) Manka ja Manka (2016, luku 2.2.) listaavat tapoja, joilla työntekijä voi itse lisätä työhyvinvointiaan. Aiemminkin mainittu palautuminen vapaa-ajalla mielekkäiden asioiden parissa on yksi keinoista. Lisäksi muun muassa oman osaamisen ajantasaisuus sekä osaamisen jatkuva kehittäminen sekä myönteinen asenne ja työyhteisötaidot ovat keinoja työhyvinvoinnin lisäämiseen yksilötasolla. Työyhteisötaitoina voidaan nähdä myös Laihon ym. (2020, 31) kokoamat aktiivisen työkaverin ydinarvot: valoisuus, inhimillisyys, luottamus ja rohkeus. Valoisuus pitää sisällään esimerkiksi työkavereiden tervehtimisen, positiivisen asenteen ja onnistumisten tekemisen näkyväksi. Inhimillisyys muun muassa vaatimusten kohtuullisuuden ja empatian. Luottamuksen alle nostetaan esimerkiksi toisen työpanoksen arvostamista sekä tilan antamisen. Rohkeus on pyrkimystä dialogiin, suoruutta ja tiedon jakamista.

On todettu, että eettisissä työyhteisöissä voidaan paremmin ja koetaan työn imua. Eettisessä työyhteisössä toiminta ja päätöksenteko koetaan avoimeksi, rehelliseksi ja läpinäkyväksi. Keskustelukulttuuri on toimiva ja vuorovaikutteinen. (Työterveyslaitos 2021, 19.) Jokaisen

yhteisön jäsenen panos terveeseen työyhteisön rakentamiseen on tärkeä. On kuitenkin huomattava, että organisaation johdolla on merkittävin osuus rakenteiden muovaamisessa. Esimerkin näyttäminen ja teot puhuvat kovempaa kuin laatukäsikirjaan tai verkkosivuille kirjoitetut lauseet arvoista. Organisaatioiden arvojen näkyminen arjessa ja käytännön työssä luo vahvaa merkityksellisyyttä.

Se, millaisilla toimilla organisaatio edistää työhyvinvointia ja kuinka proaktiivinen toimintamalli sillä on, antaa mitä todennäköisemmin jatkossa merkittävää etua niin työntekijöiden rekrytoinnissa kuin sitouttamisessakin. Työhyvinvoinnin jatkuva kehittäminen ja edistäminen on keskiössä, sillä hyvinvoivat työntekijät ovat yrityksen strateginen menestystekijä (Larjovuori ym. 2015, 31). Osaavat ja tiedostavat oman työnsä asiantuntijat seuraavat alan työntekijien toimintaa ja sosiaalinen media sekä erilaiset verkostot antavat jatkuvasti ajantasaista tietoa siitä, miten työhyvinvoinnin eteen panostetaan. On huomattava, että osassa maata on jo tilanne, jossa toimintaterapia-alan ammattilaisten rekrytoiminen on vaikeutunut. Organisaatioiden maine ja aito työnantajakuva vaikuttavat potentiaalisten asiantuntijoiden kiinnostukseen.

On selvää, että elämään kuuluu aina stressiä. Stressin vaikutukset voivat olla myös positiivisia, jolloin se edistää tehokkuutta. Ylikuormitus sen sijaan saa aikaan vastakkaisen reaktion. Negatiivinen stressi voi tuoda mukanaan muun muassa häiriötä unen laatuun, hermostuneisuutta, ammatillisen itsetunnon heikkenemistä ja kyynistymistä omaa työtä kohtaan (Manka & Manka 2016, luku 1.3.). Burnout eli työuupumus, loppuun palaminen on seuraus pitkään jatkuneesta kroonisesta stressistä. Burnout on kompleksinen tila, jossa keskeisenä ja yleisimpänä oireena on vakava uupumus. Myös tehostomuus ja kyynisyys ovat selkeitä burnoutin oireita (Maslach, Schaufeli & Leiter 2001, 397-404). Burnout voidaan kuvata tilana, jossa ylikuormitus on vaikuttanut negatiivisesti ihmisen terveyteen. (Rothschild & Rand 2010, 27). Nurmi (2016, 17) määrittelee työuupumuksen häiriötilana, joka kehittyy pitkittyneestä työstressistä. Vaikutukset terveyteen voivat olla moninaisia ja hyvinkin vakavia. Manka & Manka (2016, luku 1.3) toteavat, pitkäkestoinen stressi voi aiheuttaa esimerkiksi kohonnutta riskiä sairastua sydäntautiin ja kakkostyyppin diabetekseen, kroonisen tulehduksen vaaraa, joka voi vaikuttaa syöpäriskiin. Lisäksi pitkäkestoisella stressillä on vaikutusta elinikään, muistin heikentymiseen ja masennuksen kehittymiseen.

On todettu, että työn määrälliset vaatimukset, eli usein liiallinen työmäärä käytettävissä oleviin aikaresursseihin nähden, aiheuttaa ylikuormitusta ja sen seurauksena työuupumuksen riski kasvaa. Määrällisten vaatimuksien lisäksi työn laadullisiin vaikutuksiin liittyvät roolikonfliktit ja roolien epäselvyydet ovat tutkimuksien mukaan selkeästi syitä burnoutin takana. Myös muun muassa esihenkilön tuen puute sekä vähäinen mahdollisuus osallistua päätöksentekoon voivat aiheuttaa uupumista ja loppuun palamista työssä. Lisäksi autonomian puute on noussut esiin syynä burnoutin taustalla (Maslach ym. 2001, 407).

Autonomia on yksi ihmisen psykologista perustarpeista ja siksi sen toteutuminen niin työ- kuin yksityiselämässä on varsin oleellista. Martela (2015, 49) on todennut, että ihmisellä on neljä psykologista perustarvetta. Autonomian eli itsensä toteuttamisen lisäksi näitä ovat läheisyys, kyvykkyys sekä hyväntekeminen. Martelan (2015, 49) sanoin: *”Kun sanon ’psykologinen perustarve, tarkoitan sellaista kokemusta, joka on ihmisen hyvälle elämälle välttämätön.”* Martela (2015, 83) on kuvannut ihmisen psykologista perustarvetta autonomiaa niin, että itsensä toteuttaminen on kokemus siitä, että voi tehdä itse mielekkäitä valintoja ilman ulkoa tulevaa kontrollointia.

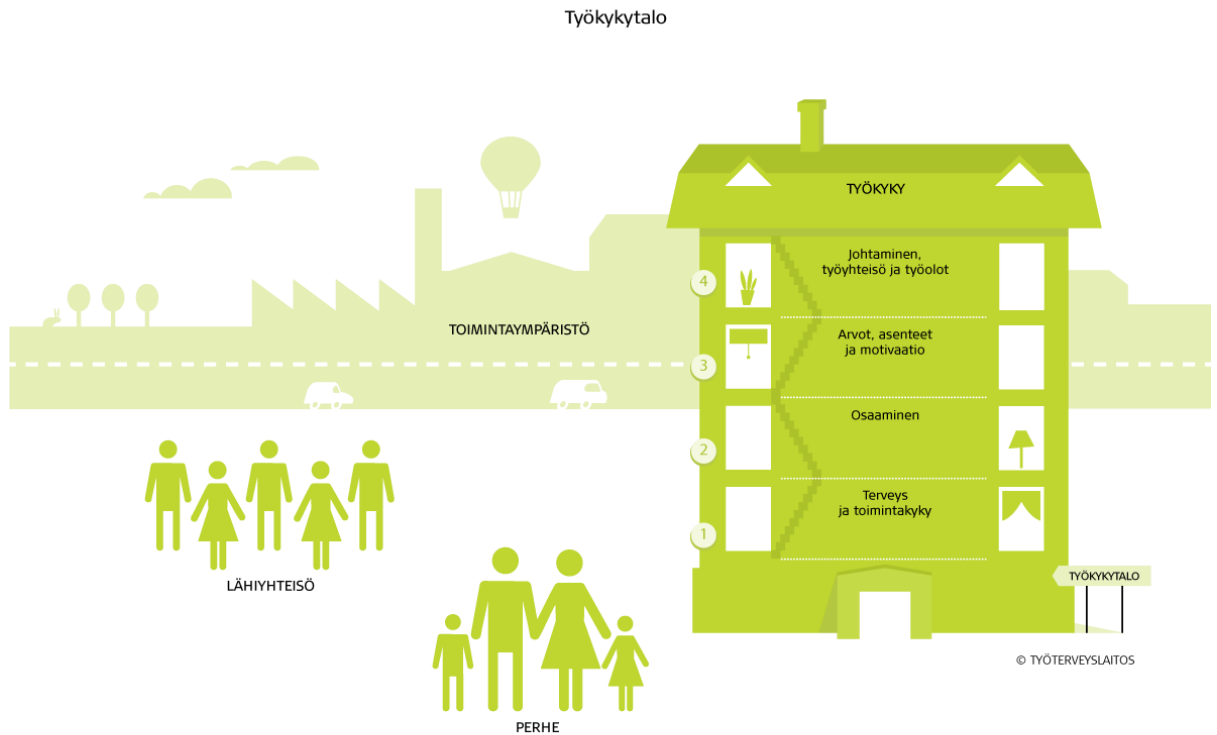
Toimintaterapeutin työtä tehdään oman persoonan kautta, eikä terapeutti voi olla ”roolissa”. Työn kuormittavuuden hallinnan näkökulmasta tässä on myös haasteensa. Omaan persoonana heittäytymisessä voi olla haasteena esimerkiksi rajojen vetäminen. On todettu, että ammatillisen etäisyyden pitäminen asiakkaisiin antaa mahdollisuuden aidompaan empatiaan ja sitä kautta terapeutin antama hyöty asiakkaille on suurempi. Oman emotionaalisen ja fyysisen hyvinvoinnin kuormituksen minimoimiseksi onkin pyrittävä löytämään tapoja, joilla omaaempaattista heittäytymistä voi tasapainottaa, tapoja, joilla omaa autonomisen hermoston viritymistä voi säädellä sekä tapoja, joiden avulla voi ylläpitää omaa selkeää ajattelua. (Rothschild & Rand 2010, 17-18). Itsetuntemus on hyvin tärkeää. Se auttaa pitämään oman ajattelun selkeänä myös silloin, jos esimerkiksi asiakkaan tilanne herättää voimakkaita tunteita (Rothschild & Rand 2010, 157). Toimiva työnohjaus on yksi hyvä keino auttaa kehittämään itsetuntemusta ja reflektoida ajatuksiaan muiden kanssa.

2.6 Työhyvinvoinnin edistäminen

Työnantaja on lain mukaan velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä niin psyykkisesti kuin fyysisestikin. Esimerkiksi työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan puuttumaan kuormittumiseen. Jos käy ilmi, että työntekijä kuormittuu, on työnantajan kaikin toimin pyrittävä selvittämään tilanne ja toimittava niin, että kuormitustekijöitä saadaan vähennettyä. (Manka & Manka 2016, luku 4.1.)

Työhyvinvointi on monitahoinen kokonaisuus. Työhyvinvointia rakennetaan muun muassa edistämällä turvallista ja terveellistä työympäristöä sekä tukemalla yksilöiden työkykyä (Larjovuori ym. 2015, 32). Työkykyä voidaan tarkastella esimerkiksi Työterveyslaitoksen mallin mukaisesti. Työterveyslaitos on riippumaton julkisoikeudellinen yhteisö, joka tutkii ja kehittää työhyvinvointia Suomessa. Työterveyslaitos (2022a) kuvaa työkykyä nelikerroksisen talon muodossa (Kuvio 1). Kerrokset yhdestä kolmeen muodostuvat henkilön henkilökohtaisista voimavaroista, joita ovat terveys ja toimintakyky, osaaminen sekä arvot, asenteet ja motivaatio.

Neljäs, eli ylin kerros, muodostuu itse työstä. Se pitää sisällään johtamisen, työyhteisön ja työolot. Jokainen taso vaatii kehittämistä ja huolenpitoa koko työuran ajan.



Työterveyslaitos

Kuvio 1: Työkykytalo. @Työterveyslaitos 2022.

Kuten aiemmissa kappaleissa on todettu, työssäjaksamista ja työhyvinvointia edistää myös työn ja vapaa-ajan hyvä tasapaino. Työn ja vapaa-ajan tasapaino kasvattaa tyytyväisyyttä ja sitoutumista työhön (Toppinen-Tanner ym. 2016, 8). Myös Työkykytalossa on huomioitu ympäristö vaikuttavana tekijänä.

Työterveyslaitos (2021, 21-22) suosittelee kiinnittämään huomiota palautumiseen sekä työpäivän aikana että vapaa-ajalla. Palautuminen on oleellista jaksamisen kannalta niin fyysisesti, psykososiaalisesti, kognitiivisesti kuin eettisestikin kuormittavassa työssä. Keinoja palautumiseen on esimerkiksi itselle merkityksellisten ja mukavien asioiden tekemisestä, huolehtiminen hyvästä ravitsemuksesta ja sosiaalista suhteista sekä liikunnasta. Myöskään tauottamisen merkitystä ei sovi unohtaa kuormittumisen vähentämisessä.

Manka & Manka (2016, luku 6.5.) toteavat, että palautumista voi tarkastella sekä fysiologisen että psykologisen palautumisen kautta. Fysiologisen palautumisen onnistuminen palauttaa elimistön stressin fysiologisten vaikutusten jälkeen takaisin perustasolle. Onnistunut psykologinen palautuminen puolestaan on elvyttänyt voimavaroja niin, että työntekijä tuntee pystyvänsä jatkamaan työn tekemistä. Manka & Manka (2016, luku 6.5) jatkavat, että voimavarojen säilyttämisteorian mukaan on kolme tapaa, joilla palautumista tapahtuu. Näistä ensimmäinen

on uusien voimavarojen hankkiminen, toinen on uhattujen voimavarojen turvaaminen ja kolmantena tapana menetettyjen voimavarojen palauttaminen.

On todettu (Toppinen-Tanner 2016, 6, 56-57, 82), että organisaatiossa, jossa tuetaan aktiivisesti työn ja muun elämän tasapainoa ja yhteen sovittamista, saadaan myönteisiä tuloksia sitoutumiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Työssäjaksamisen edistämisen kannalta on oleellista pyrkiä järjestämään myös yksilöllisiä joustoja. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen voidaan katsoa kuormituksen hallintakeinona ja sitä kautta työsuojelukysymyksenä. Työelämä ja vapaa-aika ovat tiiviisti sidoksissa toisiinsa ja vaikutukset heijastuvat puolin ja toisin. Esihenkilön rooli on tärkeä, sillä hän on usein linkki suoraan työntekijään. Esihenkilö näyttää myös esimerkkiä siitä, kuinka hyväksyttävää vaikeiden tilanteiden tai tunteiden esille ottaminen organisaatiossa on. Jos esihenkilö tuo omaan elämään liittyviä asioita esiin, hän rohkaisee siihen esimerkillään myös muita. Puttosen, Hasun ja Pahkinin (2016, 25) mukaan joustavia työaikamalleja voidaan käyttää työhyvinvoinnin edistämisen keinona. Joustavuus tukee jaksamista ja työkykyä työuran kaikissa vaiheissa.

Toppinen-Tanner ym. (2014, 13-14) toteavat, että voimavarojen lisääminen niin työyhteisössä kuin omassa elämässäkin auttaa vähentämään kuormitusta. Yksilöllisiä voimavaroja vahvistamalla kyky selviytyä kuormittavista tilanteista kasvaa. Voimavaratekijöitä ovat muun muassa sosiaalinen tuki, vaikutusmahdollisuudet työhön, palaute ja arvostus sekä osaamisen kehittäminen.

Työhyvinvointia kehitettäessä on huomioita yksilölliset erot tavoissa löytää merkitys omasta työstä. Se mikä on toiselle merkityksellistä, ei ole sitä välttämättä toiselle. Martela (2015, 273) kirjoittaa sisäisen ja ulkoisen motivaation eroista. Ulkoisen motivaation lähteitä on muun muassa erilaiset palkkiot, hyväksynnän hakeminen tai pelko selviytymisestä. Ihmisen syy toimia on jokin ulkoinen asia. Sisäisen motivaation lähteitä ovat esimerkiksi henkilökohtainen innostus, kiinnostus ja arvostus. Sisäisen motivaation ollessa ajurina, on tekeminen jo itsessään merkityksellistä ja palkitsevaa. Hyvinvoinnin kannalta sisäinen motivaatio on vahvistava tekijä ja voima asioiden aikaan saamiseen. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää aidosti kuunnella, millaisia ammatillisia kiinnostuksen kohteita työntekijällä on. Konkreettisesti tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että toimintaterapeutin työssä voidaan yhdessä esihenkilön kanssa pohtia, mitkä asiakasryhmät tai millaiset kuntoutujien haasteet voisivat olla sellaisia, joiden kanssa työskentelyyn terapeutin oma sisäinen motivaatio kannustaa. Näin mielekkyyden kokemus ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön kasvavat.

Myös Manka ja Manka (2016, luku 2.2.) nostavat yhdeksi työnantajan keinoksi työhyvinvointia kehitettäessä hyvän ja nimenomaan osallistavan esihenkilötyön merkityksen. Riittävät aikaresurssit, aito kohtaaminen ja arvostava dialogi edistävät keskinäisen luottamuksen syntymistä.

Ammattiliiton rooli työhyvinvoinnin edistäjänä voi olla moninainen. Edunvalvonta kehittää työn rakenteita esimerkiksi valvomalla ammatillisia, oikeudellisia ja taloudellisia asioita.

Lisäksi ammatti-identiteetin vahvistaminen sekä toimintaterapia-alan yhteiskunnallisen aseman ja tunnettuuden edistäminen vahvistaa osaltaan toimintaterapeuttien työn ja osaamisen arvostusta eri toimintaympäristöissä. (Toimintaterapeuttiliitto 2022c.) Myös aiemmin mainittu osaamisen kehittäminen on teema, johon ammattiliitto voi edelleen tarjota tukea ja mahdollisuuksia.

2.7 Tietoperustan yhteenveto

Edeltävissä kappaleissa esitellyt käsitteet toimivat tietoperustan viitekehystenä opinnäytetyölle. On tärkeää pystyä tutkimustyössään argumentoimaan, miksi tietyt käsitteet tai tieteellinen viitekehys on valittu (Vilkkä 2021, 63). Tämän opinnäytetyön keskeiset käsitteet, psykologinen turvallisuus, merkityksellisyys, itseohjautuvuus, resilienssi, työhyvinvointi ja työkuormitus, toistuvat usein aihetta käsiteltäessä sekä tieteellisessä että muussa ammattikirjallisuudessakin. Käsitteet liittyvät toisiinsa hyvin monitahoisesti. Opinnäytetyön osana toteutetun kyselyn kaikki väittämät ja avoimet kysymykset on pohdittu niin, että ne kytkeytyvät yhteen tai useampaan keskeisistä käsitteistä.

3 Tutkimus- ja kehittämishanke

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millaisia kuormitustekijöitä toimintaterapeuttien työssä on ja miten kuormitusta voidaan hallita nyt ja tulevaisuudessa. Kuormitustekijöiden tunnistaminen ja hallinta on tärkeää, jotta voidaan tulevaisuudessakin ylläpitää ammatin vetovoimaa, pidentää työuria sekä vahvistaa työhyvinvointia. Tutkimusstrategiana tässä opinnäytetyössä oli tapaustutkimus, jonka kohteena oli joukko toimintaterapeutteja. Tapaustutkimuksella saadaan seikkaperäistä tietoa tavoitteena jonkin ilmiön kuvailu. (Hirsjärvi ym 2008, 130-131.) Tutkimuksen tarkoitus oli kartoittava. Tutkimusmenetelmänä on käytetty määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusta, jota on täydennetty laadullisella aineistolla. Hirsjärvi ym. (2008, 136) nostavat kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeisiksi asioiksi muun muassa käsitteiden määrittelyn, tutkittavien henkilöiden valinnan ja päätelmien teon aineistosta esimerkiksi kaavioiden avulla. Tapaustutkimus on kokonaisuudessaan toteutettu hyvän tieteellisen käytännön eli tutkimusetiikan periaatteita noudattaen. Kyselytutkimus ja sen aineiston käsittely on tehty rehellisesti ja erityistä huolellisuutta noudattaen. Vilkkä (2021, 25) toteaa, että tutkimusetiikka tuo tutkimukselle omat vaatimuksensa, kuten kurinalaisuuden, täsmällisyyden sekä järjestelmällisyyden.

Opinnäytetyö on toteutettu kesän 2022 ja kevään 2023 välisenä aikana. Kesän aikana perehdyin teoriapohjaan sekä valmistelin kyselyn. Syyskuussa 2022 toteutin kyselytutkimuksen, jonka jälkeen alkoi siihen liittyvän aineiston purku ja tutkimustulosten analysointi sekä opinnäytetyön kirjoittaminen.

3.1 Kehittämiskohteen ja kohdeorganisaation esittely

Opinnäytetyö on tutkimuksellinen työelämän kehittämisprojekti. Opinnäytetyön kohdeilmionä on toimintaterapeuttien työn kuormittavuustekijät ja niiden hallinta.

Yhteistyökumppanina ja toimeksiantajana on Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry. Jäseniä liitolla on noin 3000 ja se on perustettu vuonna 1965. Suomen Toimintaterapeuttiliiton ydintehävä on valvoa toimintaterapeuttien ja alan opiskelijoiden ammatillisia, oikeudellisia, palkkauksellisia ja yhteiskunnallisia etuja, auttaa ammattitaidon kehittämisessä ja asiantuntijuuden esille tuomisessa. Lisäksi ammattiliitto edistää alan kehittämistä niin kotimaassa kuin kansainvälisestikin. (Toimintaterapeuttiliitto 2022b). Ahtiainen (2019, 16) määrittelee ammattiliitto tarkoittavan käsitteenä liittoa, joka kuuluu keskusjärjestöön. Toimintaterapeuttiliitto on Akavan jäsenliitto. Korkeakoulutettujen työmarkkinakeskusjärjestö Akavan jäsenliittoja on 36 kappaletta. Työmarkkinakeskusjärjestön tehtävänä on muun muassa olla osapuolena neuvotteluissa, edistää yhteistä edunvalvontaa ja kehittää yhteiskunnallisia toimintaedellytyksiä vaikuttamiselle. (Akava 2022.)

3.2 Kehittämistehtävän menetelmävalinnat

Kehittämistehtävä on toteutettu kyselytutkimuksen avulla. Tutkimusmenetelmänä on käytetty määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusta, jota on täydennetty laadullisella aineistolla. Tilastollisestikin tutkimukseksi kutsuttu kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus pyrkii selvittämään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä seikkoja. Aineiston keräämisessä käytetään lomakkeita, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot. Aineistosta analysoituja tuloksia raportoidaan tavallisimmin numeroiden avulla ja havainnollistamisen apuna käytetään taulukoita ja kuvia. Tarkoituksena on kartoittaa jokin tilanne, ei taustalla olevia syitä. (Heikkilä 2014, 15.)

Keskeisinä eroina kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen ja kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen välillä on erot, kysymyksen muotoilu, otoksen laajuus sekä tutkittavan ilmiön näkökulma. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään vastaamaan kysymyksiin miksi, miten tai millainen, kun taas kvantitatiivisessa tutkimuksessa kysymykset ovat mikä, missä, paljonko tai kuinka usein. Otoksen suhteen voidaan sanoa, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa otos on suppeampi ja kvantitatiivisessa suuri ja edustava. Tutkittavan ilmiön kuvaamisen suhteen kvalitatiivinen tutkimus pyrkii ymmärtämään ilmiötä niin sanotun pehmeän tiedon pohjalta, kun taas kvantitatiivinen tutkimus keskittyy kuvaamaan ilmiötä numeerisen tiedon valossa. (Heikkilä 2014, 15.)

Heikkilä (2014, 23) kuvaa tässäkin työssä käytetyn kvantitatiivisen tutkimuksen kulun seuraavasti: tutkimustyö aloitetaan tutkimusongelman määrittämisellä. Työ jatkuu tutkimussuunnitelman laatimisella. Suunnitelma sisältää muun muassa tavoitteiden kirkastamisen, tietojen hankintatavan päättämisen, tutkittavan perusjoukon otoksen määrittämisen sekä päätökset aineiston käsittelytavasta. Tutkimussuunnitelmaa seuraa tiedonkeruuvälineen rakentaminen.

Vilkan (2021, 85) mukaan kvantitatiivista tutkimusmenetelmää käytettäessä kyselylomakkeen eli mittareiden suunnittelu on erityisen tärkeää. Näiden vaiheiden jälkeen tutkimusprosessissa päästään tietojen keräämiseen, jonka jälkeen alkaa kerättyjen tietojen käsittely ja analysointi. Seuraava vaihe on tutkimuksen tulosten raportointi ja lopuksi johtopäätösten teko sekä tulosten hyödyntäminen. Tutkimustulosten pohjalta luonnostelin tiekartan, jonka avulla voi lähteä tekemään kehitystyötä kuormitustekijöiden hallinnan tueksi.

3.2.1 Kyselytutkimus

Aineistoa kerättiin kyselyn avulla, joka sisälsi sekä avoimia että strukturoituja kysymyksiä (Liite 2). Kysely on toteutettu kerran, eikä sitä ei ole toistettu. Tiedonkeruu tehtiin anonyymisti, eikä yksittäisiä vastaajia ole voinut tunnistaa. Ennen kyselyn toteuttamista pyydettiin Pääkaupunkiseudun eettiseltä toimikunnalta lausunto siitä, tarvitaanko työn kuormittavuustekijöihin kohdistuvaan YAMK-opinnäytetyöhön eettistä ennakoarviointia. Kyselyrunгон ja tutkimussuunnitelman perusteella eettisen toimikunnan ennakoarviointia ei tässä tapauksessa tarvittu.

Kysely on toteutettu Laurean eLomakkeella. Kyselylomake on testattu samalla alustalla ennen sen lähettämistä varsinaisille vastaajille. Testaajat tarkastelivat selkeyttä, helppokäyttöisyyttä, linkkien toimivuutta sekä kirjoitusasua. Kommenttien ja täsmennysten jälkeen kysely oli valmis julkaistavaksi. Myös kyselyn saatekirje tarkistettiin ja muokattiin kommenttien perusteella selkeäksi. Saatekirjeessä oli tietoa kyselyn tarkoituksesta ja opinnäytetyöstä kokonaisuudessaan (Liite 1). Saatekirjeen merkitys tutkimuksen onnistumisen kannalta voi olla tärkeä. Tutkittavat saavat kirjeestä ensimmäisen kosketuksen tutkimukseen ja tekevät sen perusteella päätöksensä osallistumisesta. Saatekirjeen tarkoitus onkin olla riittävän vakuuttava ja motivoiva. (Vilka 2021, 149.) Vehkalahti (2019, 47) korostaa saatekirjettä tutkimuksen julkisivuna, joka tuo ilmi mitä tutkitaan, kuka tutkii, millä perusteella vastaajaryhmä on valittu sekä tutkimuksen käyttötarkoituksen.

Tähän opinnäytetyöhön liittyvään kyselyyn lähetettiin kutsut Toimintaterapeuttiliiton toimesta. Kutsut lähtivät jäsenille sähköpostilla eikä tutkimuksesta näin ollen muodostunut erillistä henkilötietorekisteriä. Otos oli kattava, sillä kyselykutsu lähti kaikille aktiivisille jäsenille, pois lukien opiskelijat ja eläkeläiset. Yhteensä 2362 jäsentä sai kutsun kyselyyn. Ahtiainen (2019, 16) summaa kolme tapaa määrittää ammattiliiton jäsenyys. Ensimmäinen tapa on laskea kaikki jäseniksi huolimatta siitä, ovatko he esimerkiksi opiskelijoita, eläkeläisiä, työttömiä tai vapaajäseniä. Toinen tapa on laskea jäsenmaksun maksaneet ja kolmas vain edunvalvonnan piirissä olevat.

Tutkimusten aineistojen hallinta ja säilyttäminen on tehtävä aina tutkimusetiikan mukaisesti. Aineiston turvallisuus on taattava prosessin kaikissa vaiheissa ja siihen kuuluu esimerkiksi anonyymiteetin säilyttäminen tutkimuksen alusta loppuun. (Vilka 2021, 41). Koko opinnäytetyöprosessin aikana eri vaiheita on tarkasteltu myös eettisistä näkökohdista käsin, jolloin eettiset periaatteet toteutuvat työn eri vaiheissa. Tässä opinnäytetyössä kerätty kyselyaineisto

tuhotaan 30.6.2023 mennessä. Kyselyn toteuttamiseen käytetty eLomake on tietosuojattu: se toimii salatun https-yhteyden kautta ja vastaukset tallentuvat vain Laurean käyttöön rajatulle palvelimelle. Tutkimuskyselyaineisto on säilytetty salasanalla suojatussa tietokoneessa.

Vastauksia on käsitelty niin, ettei niistä voi tunnistaa vastaajaa. Vastaaja on osoittanut suostumuksensa vastata kyselyyn täyttämällä ja lähettämällä lomakkeen. Suoria lainauksia on esitetty tässä työssä vain ryhmätasolla niin, ettei yksittäisiä vastaajia voi tunnistaa. Kyselyaineistossa ei ole tunnistetietoja ja analysointi tapahtui ryhmätasolla. Kyselylomakkeella oli myös avoimia kysymyksiä (liite 3). Jos vastauksissa tuli esiin arkaluontoisia asioita, kuten esimerkiksi työuupumus ja stressi, niistä on keskusteltu ja kirjoitettu vain yleisellä tasolla ilman lainauksia.

Strukturoidussa kyselyssä kysymysten järjestys ja sisältö ovat kaikille vastaajille samanlaisia. Kysely on toteutettu pääosin väittämin, joihin vastattiin viisiportaisen Likert-asteikon vaihtoehtoilla. Tulokset saa näin helposti numeraaliseen muotoon, jolloin kyselyn purkaminen ja analysointi on yksinkertaisempaa. Likert-asteikko on tyypillisesti viisi - tai seitsemänportaisia asteikkoja, jossa asteikon vaihtoehdot koostuvat joko nousevasta tai laskevasta skaalasta. (Hirsjärvi ym. 2008, 195) Opinnäytetyön kyselyssä väittämien vastausvaihtoehdot olivat pääsääntöisesti 1 täysin eri mieltä, 2 jokseenkin eri mieltä, 3 ei samaa eikä eri mieltä, 4 jokseenkin samaa mieltä sekä 5 täysin samaa mieltä. Lisäksi kyselyssä oli avoimia kysymyksiä, joiden merkkimäärä ei ollut rajattu. Yhteensä kyselyssä oli kaksikymmentäviisi kysymystä. Näistä kaksikymmentä oli väittämiä ja viisi kappaletta avoimia kysymyksiä. Lisäksi vastaajista kartoitettiin taustatietoina ikäryhmä, kokemusvuodet toimintaterapeutin työstä sekä työpaikan koko. Kyselylomakkeen laadintavaiheessa halusin kiinnittää erityisesti huomioita lomakkeen selkeyteen, jotta vastaaminen tuntuisi vaivattomalta. Kysymykset oli jaettu kolmeen teemaan: yksilö, työyhteisö sekä organisaatio. Organisaatiolla voidaan tarkoittaa tässä tapauksessa sekä yritystä että ammattiliittoa kysymyksestä riippuen.

Kysely toteutettiin ajalla 8. - 30.9.2022. Vastaajia, eli toteutunut otos, oli yhteensä 429 kpl, joka on 18,2% kutsun saaneista. Aihe tuntui kiinnostavan vastanneita, sillä avoimiin kysymyksiin vastattiin hyvin monisanaisesti ja avoimesti. Ajankohta saattoi olla kyselylle otollinen, sillä haasteellisin korona-aika oli juuri selätetty.

3.2.2 Tiekartan määrittäminen

Roadmap eli tiekartta voidaan nähdä suunnittelutyökaluna organisaatioiden johtamiseen. Tiekartta auttaa arvioimaan, kehittämään ja löytämään uusia markkinoita, tuotteita ja teknologioita avaamalla uusia näkökulmia. Tiekarttatyöskentelyn etuja on esimerkiksi se, että käsiteltävä aihe identifioidaan, tunnistetaan ja siihen liittyvät seikat priorisoidaan sekä pohditaan riskit ja mahdolliset esteet laaja-alaisesti. (Phaal, Farrukh, Mitchell & Probert 2003, 52, 58.) Eri organisaatioiden tiekarttoja tutkiessa huomaa hyvin, miten visualisointi tuo suunnitelmaan

oman ulottuvuuden. Sen avulla hahmottaa usein paremmin kokonaiskuvan, projektin aikataulun ja sekä toimenpiteiden riippuvuussuhteet.

Tässä opinnäytetyössä tiekartan perustana oli kyselyn avulla saadut toiveet siitä, millaista tukea jäsenet liitolta kaipaavat. Näiden vastausten luokittelun tuloksena nousi esiin teemoja, joihin toivottiin eniten tukea ja palveluja. Tiekartta esitellään jäljempänä kappaleessa 4.4.

3.3 Tiedonkeruu ja aineiston hallintasuunnitelma

Tiedonkeruu ja kirjallisuuteen perehtyminen jatkui läpi koko prosessin. Hirsjärvi ym. (2008, 105) toteaaakin, että aineiston ja tutkimuskirjallisuuden karttuessa varsinainen tutkimustettava tarkentuu entisestään. Lisäksi laaja-alainen tuntemus käsiteltävästä aiheesta tuo varmuutta siitä, että valittu aihe on mielekäs. Alustava perehtyminen aihepiiriin liittyvään kirjallisuuteen ja artikkeleihin on tämän työn osalta aloitettu jo varhaisessa vaiheessa, eli silloin, kun varsinainen aihe oli vasta hahmottumassa.

Hirsjärvi ym. (2008, 109) korostaa lähdekritiikin tärkeyttä kirjallisuuden valinnassa. Tutkittavana olevalla ilmiöllä voi olla useampi mahdollinen tarkastelukulma, joten tausta-aineiston valinnassa on syytä käyttää huolellista harkintaa eli lähdekritiikkiä. Muun muassa lähteen uskottavuus ja julkaisija, totuudellisuus ja puolueettomuus sekä alkuperä ovat asioita, joiden selvittämiseen kannattaa paneutua. (Hirsjärvi ym. 2008, 109-110.)

Opinnäytetyöhön liittyvää tiedonkeruuta on tehty esimerkiksi Laurean Finna -palvelun kautta eri tietokannoista sekä hyödyntämällä sekä julkisia että yksityisiä kirjastoja. Hakusanoina on käytetty muun muassa opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä, eli työhyvinvointi, resilienssi, työnkuormitus, itseohjautuvuus ja psykologinen turvallisuus. Tiedonhankinnassa englanninkielisinä termeinä on ollut esimerkiksi resilience, wellbeing at work, well-being, occupational wellbeing, human resource management ja human capital. Artikkeleiden ja kirjallisuuden laatuun on pyritty kiinnittämään huomiota muun muassa valitsemalla vertaisarvioituja artikkeleita, julkaisuja sekä väitöskirja -tai ylempien korkeakoulutasoisia lähteitä. Lisäksi työssä käytetyt muiden lähteiden luotettavuus on arvioitu huolellisesti.

3.4 aineiston analyysin kuvaus

Pääosin vastaukset on saatu numeraalisessa muodossa ja ne on taulukoitu. Väittämien vastausvaihtoehdoille oli määritelty omat arvot kyselyä rakennettaessa, pääsääntöisesti numeroituna yhdestä viiteen, jolloin analysointi ja luokitteluvaihe oli sujuvaa myös taulukkolaskentaohjelmalla. Kyselylomakealustan ja taulukkolaskentaohjelman avulla on saatu sekä keskiarvoja että prosenttiosuuksia väittämiin, joissa vastausvaihtoehdot olivat valmiina. Aineiston analyysin tuloksia on havainnollistettu kaavioin.

Avoimet kysymykset on analysoitu ja luokiteltu etsimällä vastauksista esimerkiksi yhtäläisyyksiä taulukkolaskentaohjelman avulla. Lisäksi tulosten analysoinnissa on käytetty avoimen lähdekoodin Jamovi -sovellusta muun muassa varianssianalyysissa.

3.5 Tutkimuksen luotettavuusarviointi

Vehkalahti (2019, 41) tiivistää tutkimuksen luotettavuusarviointiin liittyvät käsitteet, validiteetin ja reliabiliteetin tarkoittavan pätevyyttä ja tarkkuutta. Validiteetti tarkastelee, onko tutkimuksessa onnistuttu mittaamaan oikeita asioita ja reliabiliteetti puolestaan mittausten tarkkuutta. Määrällisen tutkimuksen tekemisessä Vilka (2021, 179, 181-182) määrittelee validiteetin tarkoittavan tutkimuksen pätevyyttä eli mittarin tai menetelmän kykyä mitata tutkimuksen kannalta keskeisiä asioita ja reliabiliteetin puolestaan tarkoittavan mittauksen toistettavuutta, luotettavuutta siitä, että valittu otos kuvaa hyvin perusjoukkoa ja mittauksen satunnaisuus on minimoitu.

Hirsjärvi ym. (2008, 226-227) nostavat kyselytutkimuksen luotettavuuden yhdeksi haasteeksi yksilön tulkinnat ja näkökulmat. Vastaaaja ei välttämättä aina ymmärrä kysymystä samalla tavoin kuin kysymyksen laatija eli tutkimuksen tekijä. Jos tutkija analysoi vastauksia tästä huolimatta omasta näkökulmasta käsin, tulokset eivät ole luotettavia.

Tiedonkeruun ja analysoinnin voi todeta onnistuneeksi. Kyselyyn tuli runsaasti vastauksia, yhteensä 429 kappaletta yksittäisiä vastaajia, ja vastauksista kerätty aineisto antoi hyvin vastauksia kehittämistehtävään, eli kuormitustekijöiden kartoittamiseen. Lisäksi avoimet vastaukset täydensivät osaltaan kokonaisuutta. Kyselyn sulkeuduttua, vastaukset on tarkistettu ja sen yhteydessä virheellisesti kahteen kertaan tallentuneet rivit, joita oli yhteensä kolmen vastaajan osalta, on poistettu. Edellä mainituin osin tutkimuksen validiteetin voi katsoa olevan hyvä. Myös reliabiliteettia tarkastellessa voidaan todeta, että otos kuvaa hyvin perusjoukkoa ja mittauksen satunnaisuus on minimaalinen. Kysely itsessään ajoittuu tietyn hetken, eli tässä tapauksessa syyskuun 2022 tilanteeseen ja niihin ajatuksiin ja tuntoihin, joita vastaajilla on kyseisenä ajankohtana ollut. Jos peilataan reliabiliteettia toistettavuuden näkökohdasta käsin, niin tämä vaikuttaa tutkimuksen toistettavuuteen.

Tutkimuksen teon eettisiä periaatteita on noudatettu tarkoin koko opinnäytetyöprosessin ajan. Kutsut kyselyyn lähtivät Toimintaterapeuttiliiton sähköpostista ja kyselyyn osallistuttiin linkin kautta. Osallistuminen oli vapaaehtoista ja siihen vastattiin anonymisti. Aineistoa on käsitelty tietoturvalisesti ja luottamuksellisesti koko ajan.

4 Kehittämistehtävän tulokset

Kehittämistehtävän tulokset muodostuvat sekä kyselyn aineiston analyysistä että tiekartan koostamisesta. Kysely ja sen analysointi oli keskeisin tehtävä kehittämistyössä, mutta se antoi suuntaa myös tiekartan konkretialle.

4.1 Aineiston analyysi

Kyselyn eLomake oli rakennettu niin, että kaikissa väittämissä oli oltava jokin vastaus, jotta lomakkeen pääsi lopuksi tallentamaan. Avoimet kysymykset olivat siinä mielessä

vapaaehtoisia vastattavia, ettei näihin vaadittu vastausta lomakkeen tallentamiseen. Ilahduttavan moni oli kuitenkin vastannut myös avoimiin kysymyksiin ja materiaalia kertyi paljon. Avoimia kysymyksiä on analysoitu laadullisin menetelmin teemoittain. Kyselyssä oli avoimia kysymyksiä niin yksilöön, työyhteisöön kuin organisaatioonkin liittyen.

Taustatietoina kysyttiin kolme kysymystä. (Kuvio 2.) Ensimmäisenä kysymyksenä selvitettiin vastaajan ikäryhmä. Vaihtoehtoja oli viisi: 18-24, 25-34, 35-44, 45-54 tai 55+ vuotiaat. Suurin ryhmä 31% vastaajista, kyselyssä oli 25-34 vuotiaat. Henkilömääräksi muodostui tässä ikäryhmässä 133 vastaajaa. Toiseksi suurin ryhmä oli 35-44 vuotiaat, joita oli 29% vastaajista eli 126 kappaletta. Kolmantena oli 45-54 vuotiaat, 22%:lla.

Seuraava kysymys selvitti vastaajien kokemusvuosia terapeutin työstä. Vaihtoehtoja oli niin ikään viisi: alle 1, 1-4, 5-9, 10-14 tai 15+ vuotta. Vaihtoehtoista yli 15 kokemusvuotta oli suurin ryhmä, jonka valitsi 134 vastaajaa.

Kolmantena taustatietona kartoitettiin työpaikan kokoa vaihtoehtojen ollessa 1-5 hlö, 6-10 hlö, 11-30 hlö, 31-50 hlö, 51-100 hlö, 101-300 hlö tai 300+ henkilöä. Selkeästi suurin osa vastaajista, 30%, työskentelee yli 300 hengen organisaatioissa.

Taustakysymys	Määrä	Prosenttiosuus
<i>Ikä</i>		
18-24	6	1
25-34	133	31
35-44	126	29
45-54	94	22
55+	70	16
<i>Kokemusvuodet</i>		
alle 1	22	5
1-4	108	25
5-9	102	24
10-14	63	15
15+	134	31
<i>Työpaikan koko (hlö)</i>		
1-5	51	12
6-10	37	9
11-30	88	21
31-50	49	11
51-100	45	10
101-300	30	7
300+	129	30

Kuvio 2: Taustakysymykset

4.1.1 Yksilö

Taustatietojen jälkeen kysely eteni kolmen teeman mukaan, joista ensimmäisenä näkökulmana oli yksilö. Väittämiä oli täydennetty avoimilla kysymyksillä. Väittämät ja kysymykset käsittelevät muun muassa palautumista, henkistä kuormittumista sekä omaa työssäjaksamisen tulevaisuutta. Kuvion 3 taulukkoon on koottu yksilöön kohdistuvat väittämät ja niiden vastausten keskiarvot. Väittämiin vastattiin viisiportaisen Likert-asteikon vaihtoehdoilla (1= täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=neutraali, 4=jokseenkin samaa mieltä 5=täysin samaa mieltä).

Yksilö – väittämien keskiarvot (Mean)

	Mean
Työni on minulle hyvin merkityksellistä	4.3
Koen palautuvani erittäin hyvin vapaa-ajallani	3.0
Tunnistan hyvin omat vahvuuteni työssäni	4.2
Työni on fyysisesti erittäin kuormittavaa	2.2
Koen työssäni usein väkivallan uhkaa	1.9
Tunnen usein riittämättömyyden tunnetta työssäni	3.7
Koen työni olevan henkisesti erittäin kuormittavaa	3.9
Työni on todella vastuullista	4.4
Koen asiakastyössä usein kiirettä ja aikatauluhaasteita	4.0

Kuvio 3: Väittämät - yksilö, keskiarvot

Ensimmäinen väittämä työn merkityksellisyydestä osoitti selkeästi, keskiarvolla 4.3, että oma työ koetaan hyvin merkityksellisenä. Työn merkityksellisyyden kokeminen liittyy vahvasti kaikkiin tämän opinnäytetyön keskeisimpiin käsitteisiin: resilienssi, työhyvinvointi, työnkuormitus, itseohjautuvuus sekä psykologinen turvallisuus.

Vapaa-ajalla tapahtuvasta palautumisesta oli vastaajien kesken kahtiajakoinen kokemus. Väittämään ”Koen palautuvani erittäin hyvin vapaa-ajalla” vastausten keskiarvoksi muodostui 2.9. (Vastausvaihtoehdoissa 1= täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä).

Valtaosa vastaajista tunnistaa hyvin omat vahvuutensa työssään, sillä vastausten keskiarvo on 4.1. Yksikään vastaajista ei valinnut vaihtoehtoa ”täysin eri mieltä”. Omien vahvuuksien tunteminen auttaa rakentamaan itselleen merkityksellistä työtä ja sitä kautta parantaa resilienssiä ja hyvinvointia työssä.

Kyselyn mukaan työtä ei koeta fyysisesti erityisen kuormittavaksi (keskiarvo 2.1). Työterveyslaitos (2021, 5-7) listaa keinoja fyysisten kuormitustekijöiden hallintaan. Fyysisiä kuormitustekijöitä voi hallita muun muassa kiinnittämällä huomiota työasentoihin ja -liikkeisiin, huolehtimalla turvallisesta ja esteettömästä työympäristöstä sekä käyttämällä asianmukaisia ja sopivia työvälineitä.

Myöskään suurin osa vastaajista ei koe työssään väkivallan uhkaa. Keskiarvoksi muodostui 1.9. Kuitenkin on tärkeää huomata, että kaikki väkivallan uhkan kokemukset on syytä minimoida entisestään.

Väittämä ”Tunnen usein riittämättömyyden tunnetta työssäni” sai vastausten keskiarvoksi 3.7. 1-4 vuotta sekä 5-9 vuotta toimintaterapeutin työkokemusta kerryttäneiden kesken näyttäisi olevan hieman yleisempää tuntea riittämättömyyttä, kuten kuvioon 4 koottuun taulukoon kerätyt luvut osoittavat. Manka ja Manka (2016, luku 1.3.) toteavat, että yleisimmän stressimallin mukaan riittämättömyyden tunne aiheuttaa stressiä: ihminen kokee, ettei voi vastata riittävällä tavalla työn vaatimuksiin. Stressioireita on esimerkiksi hermostuneisuus, ahdistuksen tunne sekä univaikeudet.

Riittämättömyyden tunne – kokemusvuosien vaikutus keskiarvossa (Mean)

(täysin eri mieltä =1, täysin samaa mieltä =5)

	Kokemusvuodet toimintaterapeutin työssä	Mean
Tunnen usein riittämättömyyden tunnetta työssäni	kaikki vastaajat	3.7
	<1	3.6
	1-4	4.1
	5-9	3.9
	10-14	3.5
	>15	3.4

Kuvio 4: Riittämättömyyden tunne - keskiarvot kokemusvuosittain

Suurin osa vastaajista tuntee työnsä olevan henkisesti kuormittavaa. Vastausten keskiarvo oli 3.9. Tähän olisi tärkeä kiinnittää huomiota, sillä pitkittyneenä henkinen kuorma saattaa aiheuttaa stressiä vaikuttaen selkeästi työhyvinvointiin.

”Työni on todella vastuullista” -väittämän vastausten keskiarvoksi muodostui 4.4. Jatkokysymyksenä voisikin esittää, koetaanko vastuu kuormittavana vai pikemminkin voimavarana. Manka & Manka (2016, luku 3.3.) toteavat muun muassa työn hallinnan, vaikuttamisen ja kehittymisen mahdollisuuden olevan voimaannuttavia työn voimavaroja. Tässä voisi siis sekä yksilö että esihenkilöt yhdessä pohtia, kuinka vastuu koetaan. Nähdäänkö suuri vastuu positiivisena, voimavaroja lisäävänä tekijänä vai negatiivisena, kuormittavana tekijänä.

Väittämä, jossa mitattiin kiireen ja aikatauluhaasteiden kokemusta, saatiin vastausten keskiarvoksi 3.9. Toimintaterapeuttien työ on usein liikkuvaa ja asiakkaita tavataan esimerkiksi kouluissa, päiväkodeissa tai muussa toimintaympäristössä. Siirtymät voivat olla

aikataulullisesti haastavia. Manka ja Manka (2016, luku 1.3.) esittävät kiireen ja epävarmuuden luovan stressiä. Stressi ei aina ole negatiivista. Se voi myös sopivassa määrin vaikuttaa positiivisesti tehokkuuteen. Stressin negatiivisia seurauksia voivat olla muun muassa unihäiriöt, kyynistyminen, masentuneisuus ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. Pitkittyneenä stressi voi aiheuttaa työuupumuksen.

Korona-ajan vaikutusta työn kuormittavuuteen kysyttiin yksinkertaisesti kyllä/ei -vaihtoehdoin. 52% vastaajista koki korona-ajan vaikuttaneen ja 48% ei kokenut sen vaikuttaneen työn kuormittavuuteen. Niille, jotka vastasivat kyllä, oli jatkona avoin kysymys ”Millä tavoin?” Kyllä -vastaajia oli yhteensä 225 kpl, joista 208 kpl kertoi omin sanoin ajatuksiaan kuormituksesta. Vain 17 kyllä -vastaajaa jätti tekstilaatikon tyhjäksi. Eniten avoimissa vastauksissa nostettiin esiin korona-ajan kuormittavista tekijöistä suojaimien käyttö. Esimerkiksi maskien käytön mainittiin rajoittaneen ja vaikeuttaneen kommunikointia sekä vuorovaikutusta kuntoutujien kanssa.

”Maskien käyttö niin fyysisesti kuin tunnetasolla, eli tunteiden tunnistamisessa ja osoittamisessa erityisesti lasten kanssa.”

”Asiakkaiden pelko ja ahdistus on lisääntynyt. Lisäksi maskien käyttö on lisännyt epäluuloja erityisesti mielenterveysasiakkaiden parissa.”

Lisäksi maskit aiheuttivat fyysisiä haasteita, kuten päänsärkyä ja iho-oireita. Jatkuva desinfiointi ja muu turvallisuudesta huolehtiminen lisäsi työmäärää. Myös taloudellisten huolien koettiin lisääntyneen korona-aikana. Monessa vastauksessa mainittiin lomautukset, jotka konkreettisesti vaikuttivat työtuloihin. Lisäksi terapia-aikojen peruutukset, asiakasjonojen kasvu sekä hoitovelka olivat asioita, joita kirjattiin vastauksiin kuormittavina asioina.

”Yksityisellä puolella jossa työskentelen on ollut lomautuksia. On myös tullut paineita esihenkilöiden taholta, koska työn tavoitteisiin ei ole asiakasmäärien laskutuksessa päästy, koska asiakkaat ovat olleet niin paljon ja pitkään sairaina.”

	Mean
Näen oman työssäjaksamiseni tulevaisuudessa	2.8

Kuvio 5: Väittämät - työssäjaksamisen tulevaisuus

Millaisena näet oman työssäjaksamisesi tulevaisuudessa? Tähän väittämään vastausvaihtoehdot olivat 1=erittäin hyvänä, 2=melko hyvänä, 3=kohtalaisena, 4= melko haastavana sekä 5=erittäin haastavana. Vastausten keskiarvo oli 2.8. (kuvio 5).

Avoimena jatkokeskusteluna pyydettiin perusteluja, joita tuli yhteensä 296 kappaletta. Hyvänä tai melko hyvänä työssäjaksamisen tulevaisuuden näkevät olivat perustelleet vastustaan muun muassa työyhteisön hyvällä yhteishengellä ja kollegoiden kannustuksella, esihenkilöiden riittävällä tuella ja mahdollisuudella osallistua työnohjaukseen. Myös mielekkääksi koettu työ, vaikutusmahdollisuudet ja mahdollisuus osa-aikatyöhön kävivät ilmi näiden vastaajien perusteluissa. Lisäksi omien voimavarojen tunnistaminen sekä tasapaino työn ja vapaaajan suhteen nähtiin voimavaroina työssäjaksamiselle nyt ja tulevaisuudessa.

”Erittäin mielekäs työ. Mukavat työtoverit ja kiva työyhteisö.”

”Työ on sopivan haastavaa ja monipuolista ja vastaa tällä hetkellä hyvin osaamistani ja mielenkiinnon kohteitani.”

”Pystyn vaikuttamaan paljon omaan työhöni ja sen sisältöön.”

”Saan tehdä melko itsenäisesti työtä ja laatia omat aikatauluni.”

Työssäjaksamisen tulevaisuuden kohtalaisena, melko haastavana tai erittäin haastavana näkevät perustelivat vastustaan moninaisesti. Muun muassa työkuorma, aikataulupaineet, palkkaus ja haasteet työn rajaamisessa nostettiin esiin. Asiakkaiden moninaisten haasteiden koettiin tuovan riittämättömyyden tunnetta omasta työstä ja osaamisesta. Se kuormittaa henkisesti. Lisäksi ongelmat työyhteisössä ja riittämätön esihenkilötyö mietityttivät.

”Tunnelma työpaikallani on kuin painekattilassa.”

” Vaatimukset asiakas määristä per päivä ovat kohtuuttomia, minkäänlaista aikaa valmistautua, suunnitella ja siirtyä paikasta A paikkaan B ei anneta. Omalla ajalla pitäisi tehdä kirjalliset työt.”

”Työn vastuullisuus ja kuormittavuus on todella suuri suhteessa palkkaan. Palkka on niin pieni ettei pienempi työaika mahdollista toimeentuloa.

Myös alan vaihdosta oli mainintoja erittäin haastavana työssäjaksamisensa tulevaisuuden näkevien joukossa. Työurien pidentämisen ja toimintaterapeutin ammatin vetovoimaisuuden kannalta olisi hyvä pohtia, millaisin tavoin voitaisiin vahvistaa sitä, että työssäjaksamisen tulevaisuus nähtäisiin positiivisemmin. Kyselyn vastausten perusteella tehtävää riittää. Kehittämiskohteita ovat esimerkiksi työyhteisöjen toimivuus ja esihenkilötyön kehittäminen.

4.1.2 Työyhteisö

Toisen teeman näkökulmana oli työyhteisö. Kuvion 6 taulukkoon on koottu työyhteisöön kohdistuvat väittämät ja niiden vastausten keskiarvot. Kuten ensimmäisessäkin teemassa, väittämiin vastattiin viisiportaisen Likert-asteikon vaihtoehdoilla (1= täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=neutraali, 4=jokseenkin samaa mieltä 5=täysin samaa mieltä). Osio koostui muun muassa esihenkilötyöhön liittyvistä väittämistä sekä rooleihin ja työyhteisöön liittyvistä väittämistä. Lisäksi teeman on lisätty kysymys ydintyön ulkopuolisista tehtävistä sekä niihin liittyvä avoin kysymys.

Työyhteisö – väittämien keskiarvot (Mean)

	Mean
Saan riittävästi tukea ja kannustusta esihenkilöltäni	3.2
Koen, että voin luottaa esihenkilööni kaikissa tilanteissa	3.4
Koen vahvaa yhteisöllisyyttä työyhteisössäni	3.6
Työyhteisössäni on rento ja positiivinen ilmapiiri	3.8
Oma roolini, vastuualue ja tavoitteet ovat selkeitä	3.7
Muiden työyhteisön jäsenten roolit ovat selkeitä	3.7

Kuvio 6: Väittämät - Työyhteisö, keskiarvot

Riittävästi tukea ja kannustusta esihenkilöltäni mittaavan väittämän vastausten keskiarvo oli 3.2. Luottamus esihenkilöön kaikissa tilanteissa oli vastausten keskiarvon mukaan 3.4. Vastausten perusteella sekä tuen saannin että luottamussuhteessa esihenkilön kanssa on kehitettävää.

Vastaukset väittämään ”Koen vahvaa yhteisöllisyyttä työyhteisössäni” oli keskiarvolla 3.6. Keskiarvolla 3.8 arvioitiin, että työyhteisössä on rento ja positiivinen ilmapiiri.

Oma rooli, vastuualue ja tavoitteet olivat jokseenkin tai täysin selkeitä vastausten keskiarvolla 3.7. Myös muiden työyhteisön jäsenten roolien selkeyttä mittaava väittämä sai vastauksissa saman keskiarvon, 3.7.

Muista kuin toimintaterapeutin ydintyöhön liittyvistä tehtävistä koettiin kuormitusta enemmistön (60%) osalta. Kysymyksen vastausvaihtoehtoina oli 1=kyllä ja 2=en. Kyllä -vastauksen antaneita pyydettiin kertomaan kuormittavista tehtävistä avoimen kysymyksen tekstikenttään ja vastauksia kertyi 228 kappaletta.

”Ennakoimattomat lausuntopyynnöt, nopeasti tulevat palaveripyynnöt, oheistyö jota tt:n työssä on huomattavan paljon (verkostotyö, materiaalin valmistus, terapioiden suunnittelu yms)”

”Esihenkilön johtaminen on usein epäjohdonmukaista ja epätasa-arvoista.”

”Teknologiset uudistukset, ”kaikenlaiset teamsit”, tietotekniset toiminnot, jotka kuuluvat välillisesti potilastyöhön vievät paljon aikaa ja tämä kuormittaa.”

Eniten kuormitusta koettiin erilaisista hallinnollisista töistä, joihin voidaan lukea esimerkiksi vastauksissa mainitut kehittämishankkeet, laskutus, sopimusasiat sekä toimitilojen hoitoon liittyvät asiat. Lisäksi mainittiin muun muassa raportoinnit ja erilaisten tilausten ja materiaalihankintojen tekeminen. Vastauksissa toistui usein termit ”sihteerin työt” tai ”kirjalliset työt”, mutta näitä ei avattu tarkemmin. Toimintaterapeutin työhön liittyy myös kirjallisia töitä, kuten terapiatapaamisten kirjaaminen ja palautteiden tekeminen.

Toiseksi suurin teema vastauksissa oli esihenkilötyön ja johtamisen haasteet, jotka nähtiin kuormitustekijänä varsinaisen ydintyön ulkopuolella. Tähän liittyen kuormittavina tekijöinä mainittiin muun muassa johdon tuloskeskeinen toimintatapa, esihenkilöiden epäselvä roolitus ja vastuualueet, puutteellinen viestintä ja epäselvät ohjeistukset.

Kolmantena suurena kuormittavana tekijänä nousi erilaisiin ohjelmistoihin ja tietoteknisiin ongelmiin liittyvät seikat. Tietoturvaan liittyvät asiat huolettivat ja uusien järjestelmien käytön opettelu vaatii sekä aikaa että syventymistä.

Muina ydintyöhön kuulumattomina kuormitustekijöinä mainittiin muun muassa erilaiset rakenne- ja organisaatiomuutokset, kuten Sote-uudistus hyvinvointialueineen ja yrityskauppojen myötä tapahtuvat organisaatiomuutokset. Lisäksi koettiin kuormittavana se, että työpäivään saattaa kuulua myös muiden ammattiryhmien, kuten esimerkiksi hoitajien töiden tekemistä, johon käytetty aika on pois omasta ydintyöstä.

Vastauksista kävi ilmi myös ydintyön sisällön kirkastamisen tärkeys. On keskeistä, ettei vain oleteta, että työpaikoilla ja työssä tiedetään asiat, vaan selkeytetään roolit keskustelemalla työstä ja sen sisällöstä. On oleellista, että ydintyön on selkeästi ja ymmärrettävästi määritelty: mitä tehdään, mikä on tärkeysjärjestys ja miksi. Näin voidaan aina voi palata perusasioiden äärelle.

4.1.3 Organisaatio

Kyselyn kolmannen teeman näkökulmana oli organisaatio. Kuten aiemmissakin teemoissa, väittämiin (kuvio 7) vastattiin viisiportaisen Likert-asteikon vaihtoehdoilla (1= täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=neutraali, 4=jokseenkin samaa mieltä 5=täysin samaa mieltä) ja esitettyjä väittämiä oli täydennetty avoimilla kysymyksillä. Kyselyn tämä osio sisälsi muun muassa ajatuksia toimintaterapeutin työn tunnettuudesta ja palkkauksesta sekä tulevaisuuspohdintaa.

Organisaatio – väittämien keskiarvot (Mean)

	Mean
Koen toimintaterapeutin työn yleisen arvostuksen ja alan tunnettuuden erittäin hyvänä	2.7
Olen hyvin tyytyväinen palkkaukseen	2.0
Voin vaikuttaa paljon oman työni organisointiin ja ajankäyttöön	4.0
Minulla on työssäni riittävästi aikaa ja mahdollisuuksia kehittää osaamistani	2.8
Näen toimintaterapeutin työn tulevaisuuden erittäin varmana	4.0

Kuvio 7: Väittämät - Organisaatio, keskiarvot

Ensimmäinen väittäjä kartoitti sitä, kuinka toimintaterapeutin työn yleinen arvostus ja alan tunnettuus koettiin. Vastausten keskiarvoksi muodostui 2.7. Suurin osa vastaajista koki toimintaterapeutin työn arvostuksessa ja alan tunnettuudessa olevan kehittämistä.

Seuraava väittäjä ”Olen hyvin tyytyväinen palkkaukseen” osoitti hyvin selkeästi tyytymättömyyden. Vastausten keskiarvo on 2.0.

”Voin vaikuttaa paljon oman työni organisointiin ja ajankäyttöön” -väittämän vastausten keskiarvo on 4.0. Tulos voidaan nähdä varsin positiivisena kuormituksen tunteen ehkäisyn näkökulmasta. Martela ym. (2021, 11) ovat löytäneet tutkimuksessaan näyttöä sille, että ihmisten voidessa tehdä oman työnsä tekemiseen liittyviä päätöksiä, on sen vaikutus työhyvinvointiin hyvin myönteinen. Tunne itseohjautuvuudesta liittyy vahvasti työn imuun ja vähentää työuupumusta sekä -stressiä. Kun koetaan, että on mahdollisuuksia ja valtaa omaan työhön liittyvien päätösten teossa, tuo itseohjautuvuuden tunne lisää motivaatiota ja hyvinvointia (Martela ym. 2021, 34). Itseohjautuvuuden yhteys työhyvinvointiin ja näin myös kuormittumisen tunteen vähenemiseen on siis selkeä.

Koen, että minulla on riittävästi aikaa ja mahdollisuuksia kehittää omaa -väittämään vastausten keskiarvoksi saatiin 2.8. Larjovuori ym. (2015,17) toteavat myös osaamisen olevan merkittävää työhyvinvoinnille. He korostavat työn hallinnan olevan sidoksissa työtyytyväisyyteen sekä kokemukseen omasta pätevyydestä. Siksi oman osaamisen kehittäminen on varsin keskeistä ja hyödyttää aina niin työntekijää kuin työnantajaakin.

Toimintaterapeutin työn tulevaisuus nähdään kaiken kaikkiaan varmana.” Näen toimintaterapeutin työn tulevaisuuden erittäin varmana” väittämään vastausten keskiarvo oli 4.0.

Avoimella kysymyksellä selvitettiin tapoja, joilla työnantaja vastaajan mukaan edistää työhyvinvointia ja kokeeko vastaaja ne riittäviksi. Avoimia vastauksia tuli yhteensä 322 kappaletta. Näistä vastauksista ainoastaan 28% oli ottanut kantaa siihen, kokeeko vastaaja tavat riittäviksi vai ei. Kolme neljästä kantaa ottaneista ei kokenut työhyvinvointia tukevia tapoja riittäviksi.

Avoimissa vastauksissa selkeästi eniten mainittiin mahdollisuus saada työnantajalta erilaisia liikunta-, kulttuuri- lounas- ja hierontaetuja. Vastauksien perusteella vuosittaisissa etusummissa on monen sadan euron eroja.

Toiseksi eniten vastauksissa toistuivat erilaiset työyhteisön yhteiset virkistystapahtumat, kuten tyhy -iltpäivät aktiviteetteineen sekä pikkujoulut. Yhteistä aikaa työkavereiden ja oman tiimin kanssa arvostettiin paljon ja vastausten perusteella mahdollisuuksia kehittää yhteisöllisyyttä, ”me -henkeä”, kaivattiinkin lisää.

”Meillä on hyvin toimiva ja avoin työyhteisö joka on lähiesihenkilöni ansiota.

Koen tämän hyvinvointia vahvistavana tekijänä.”

” Eniten liikkuvaa työtä tekevänä kaipaen kollegoiden kanssa ajatusten vaihtamista.

Siihen on vaikeaa löytää aikaa työarjessa.”

Kolmanneksi eniten toistuva asia oli yksilö- ja/tai ryhmätyönohjaus. Tätä pidettiin vastausten mukaan pääsääntöisesti tärkeänä keinona käsitellä työn henkistä kuormitusta ja reflektoida

omaa työtään. Lisäksi ryhmässä tapahtuvan työnohjauksen kerrottiin olevan hyvä tapa tutustua syvemmin työkavereihin ja sitä kautta kehittää keskinäistä luottamusta ja vahvistaa yhteisöllisyyttä.

Neljänneksi suurimpana kokonaisuutena mainittiin erilaiset työaikajärjestelyt ja -joustot tapoina, joilla työnantaja vastaajien mukaan edistää työhyvinvointia. Muun muassa joustavat työajat, mahdollisuus tehdä osa-aikatyötä sekä lomarahen vaihtaminen vapaapäiviin tuovat vastaajien mukaan helpotusta työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen ja lisäävät jaksamista. Viidenneksi eniten nostettiin esiin esihenkilötyö kehityskeskusteluineen. Erityisesti arvostettiin ammattitaitoista esihenkilötyötä, jossa keskustelut onnistuvat hyvin matalalla kynnyksellä, on aikaa kuunnella ja taitoa tukea erilaisissa haastavissa tilanteissa.

Lisäksi mainittiin muun muassa vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, työterveys ja koulutusmahdollisuudet. Kiinnostaa oli, miten erilaisista näkökulmista vastaajat pohtivat työhyvinvoinnin edistämisen tapoja. Vastauksissa mainittiin usein esimerkiksi erilaiset rahalliset edut, mutta vähemmässä määrin otettiin esiin esimerkiksi arjen työn sujuvuuteen liittyviä asioita, kuten vaikutusmahdollisuudet oman työn tekemiseen. Se, miten eri työnantajat edistävät työhyvinvointia, on kilpailuetu, joka houkuttelee ammattilaisia toimintaterapeuttien haastavassa rekrytointitilanteessa.

”Millaisilla tavoilla toivoisit Toimintaterapeuttiliiton tukevan työtäsi toimintaterapeuttina?” oli kyselyn päättävä, avoin kysymys. Vastauksia oli 263 kappaletta. Eniten vastauksissa toistui toive siitä, että liitto jatkaisi edelleen työtä alan palkkauksen parantamiseen.

”Työn palkkausasioiden tehokas eteenpäin vieminen jotta palkkoja saadaan nostettua työn vaativuuden tasolle.”

Toisena teemana nousi alan tunnettuuden ja sen myötä toimintaterapeuttien työn arvostuksen lisääminen. Vastauksissa toivottiin muun muassa lisää aktiivista näkyvyyttä eri kanavissa, jotta asiantuntijatyö tulee kattavasti esiin.

”Tekemällä työtä kuten nytkin, nostamalla toimintaterapeutin työ yhteiskunnassa näkyväksi merkityksellisenä asiantuntijatyönä.”

Kolmanneksi eniten toivottiin liiton tukevan ammattitaidon kehittämistä tarjoamalla ja viestimällä erilaisista koulutusmahdollisuuksista. Seuraavaksi eniten vastauksissa nousi esiin toiveet siitä, että liitto tekee vahvoja kannanottoja valtakunnallisesti ja vaikuttaa työehtoihin ja -sopimukseen. Myös tiedottamista alan ajankohtaisista asioista, tutkimustiedon sekä käytännön työn tekemiseen liittyvän materiaalin jakamista toivottiin. Lisäksi vastauksissa toistui

kiinnostus erilaisiin tilaisuuksiin verkostoitua kollegoiden kanssa ja halu saada tietoa työhyvinvoinnin edistämisestä sekä keinoista kuormittumisen vähentämiseen.

Muita, vähemmän toistuneita teemoja, olivat esimerkiksi lakineuvonnan lisääminen, työsuhdeneuvonta ja toiveet erilaisten vapaa-ajan etujen lisäämisestä.

Voidaan todeta, että kyselyyn vastanneiden jäsenien toiveet ja odotukset liiton jäsenpalveluista olivat moninaisia, vaikka analysointi nostikin esiin selkeät teemat, joihin toivotaan liiton tukea. On kuitenkin hyvä tiedostaa ammattiliiton ydintehtävät. Kuten kappaleessa 3.1 kerrottiin, Suomen Toimintaterapeuttiliiton ydintehtävä on valvoa toimintaterapeuttien ja alan opiskelijoiden ammatillisia, oikeudellisia, palkkauksellisia ja yhteiskunnallisia etuja, auttaa ammattitaidon kehittämisessä ja asiantuntijuuden esille tuomisessa. Lisäksi ammattiliitto edistää alan kehittämistä niin kotimaassa kuin kansainvälisestikin. (Toimintaterapeuttiliitto 2022b).

4.2 Kuormitustekijöiden ja voimavarojen nimeäminen

Larjovuori ym. (2015, 28) mukaan Liebermann ym. (2013) ja Clause ym. (2014) ovat todenneet, että tutkimusten valossa työurien pidentämisen kannalta on tärkeämpää vähentää työn kuormitustekijöitä kuin kasvattaa työn voimavaroja. On keskeistä tunnistaa työn kuormitustekijöitä, jotta niiden hallintaa voidaan lisätä. Oleellisiin asioihin keskittyminen tuo tuloksia. Henkilöstö, joka voi hyvin työssään, voidaan katsoa organisaation merkittäväksi, strategisesti tärkeäksi menestystekijäksi (Larjovuori, Manka & Nuutinen 2015, 31).

Kyselyn vastauksista nousi kuormitustekijöiksi hyvin tyypillisiä, lähdekirjallisuudessa usein toistuvia työelämän haasteita. **Riittämättömyyden tunteen** kokeminen nousee vastauksissa kuormitustekijäksi. 67% vastaajista tuntee usein tai jokseenkin usein riittämättömyyden tunnetta työssään. Varianssianalyysin mukaan (kuvio 9) riittämättömyyden tunne eroaa eri pituisen työkokemuksen omaavilla ja eri ikäisillä vastaajilla. Ero oli tilastollisesti merkittävä, koska p-arvo on alle 0,05. Tilastollisesti merkittävät erot riittämättömyyden tunteen kokemisessa eri pituisen työkokemuksen omaavilla voidaan tulkita niin, että mitä pidempi työkokemus on taustalla, sitä vähemmän koetaan riittämättömyyttä (kuvio 4). Tässä työkokemus tuo lisää varmuutta vähentäen riittämättömyyden tunteen kokemusta. Alle vuoden työkokemuksen omaavilla sama kaava ei vielä tilaston mukaan toistunut.

Tarkasteltaessa riittämättömyyden tunnetta suhteessa vastaajan ikään, voidaan todeta, että myös iällä on vaikutusta. Iän karttuessa riittämättömyyden tunteen kokeminen vähenee (kuvio 8).

Riittämättömyyden tunne – iän vaikutus keskiarvossa (Mean)

(täysin eri mieltä =1, täysin samaa mieltä =5)

	Ikä	Mean
Tunnen usein riittämättömyyden tunnetta työssäni	18-24	3.83
	25-34	3.96
	35-44	3.87
	45-54	3.43
	>55	3.30

Kuvio 8 : Riittämättömyyden tunne - keskiarvot suhteessa vastaajien ikään

Työterveyslaitos (2021, 19) mainitsee riittämättömyyden tunteen eettisen kuormituksen yhteydessä. Eettistä kuormitusta syntyy esimerkiksi silloin, jos henkilö kokee, ettei hänellä ole mahdollisuuksia tehdä omaa työtään riittävän hyvin tai hän kokee työskentelevänsä arvojensa tai ammattietiikkansa vastaisesti. Hallintakeinoiksi suositellaan muun muassa avointa keskustelua omista ja organisaation arvoista, ydintehtävien kirkastamista sekä riittävän osaamisen ja riittävien resurssien varmistamista. Huotilainen (2021, 11) vertaa arvoja kompassiin, joka auttaa määrittämään suunnan muutostenkin hetkellä.

	F	df1	df2	p
Työni on minulle hyvin merkityksellistä	1.251	4	116	0.293
Koen palautuvani erittäin hyvin vapaa-ajallani	2.188	4	118	0.074
Tunnistan hyvin omat vahvuuteni työssäni	7.348	4	115	< .001
Työni on fyysisesti erittäin kuormittavaa	0.432	4	122	0.785
Koen työssäni usein väkivallan uhkaa	1.605	4	118	0.178
Tunnen usein riittämättömyyden tunnetta työssäni	8.838	4	114	< .001
Koen työni olevan henkisesti erittäin kuormittavaa	2.037	4	115	0.094
Työni on todella vastuullista	1.679	4	113	0.160
Koen asiakastyössä usein kiirettä ja aikatauluhaasteita	0.256	4	115	0.906

Kuvio 9: Varianssianalyysi One-way ANOVA (Welch's) kokemusvuodet

	F	df1	df2	p
Työni on minulle hyvin merkityksellistä	2.50	4	37.8	0.059
Koen palautuvani erittäin hyvin vapaa-ajallani	1.08	4	36.9	0.382
Tunnistan hyvin omat vahvuuteni työssäni	NaN	4	NaN	NaN
Työni on fyysisesti erittäin kuormittavaa	1.35	4	36.4	0.270
Koen työssäni usein väkivallan uhkaa	2.38	4	41.7	0.067
Tunnen usein riittämättömyyden tunnetta työssäni	5.96	4	36.5	< .001
Koen työni olevan henkisesti erittäin kuormittavaa	1.38	4	36.5	0.260
Työni on todella vastuullista	1.50	4	35.9	0.222
Koen asiakastyössä usein kiirettä ja aikatauluhaasteita	2.92	4	39.5	0.033

Kuvio 10: Varianssianalyysi One-way ANOVA (Welch's) ikä

Myös kiire ja aikatauluhaasteet voidaan nostaa yhdeksi kuormittavuustekijäksi, sillä kyselyyn vastaajista 72% tuntee usein tai jokseenkin usein kiirettä ja aikatauluhaasteita asiakastyössä. Kiireen on todettu olevan yleisimpiä psykososiaalisia kuormitustekijöitä suomalaisessa työelämässä. Jos kiire saa aikaan pitkittynyttä, negatiivista stressiä, on sen vaikutukset työhyvinvointia heikentäviä. Myös luovuus, työn kehittäminen, keskittyminen sekä tuottavuus vähenevät. Työntekijä voi omalta osaltaan kehittää esimerkiksi ajanhallinta- ja organisointitaitoja, mutta kiireen hallinta vaatii usein muun muassa työn resurssien tai uusien toimintatapojen kehittämistä. Avoin dialogi esihenkilöiden kanssa sekä johdon esimerkki on avainasemassa. Ammattitaitoinen, vuorovaikutteinen johtaminen ja yhteiset tavoitteet luovat hyvän pohjan käsitellä haasteita. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 27).

Työn henkinen kuormittavuus nousi merkittäväksi kuormitustekijäksi. 50% vastaajista kokee työn olevan työn olevan henkisesti jokseenkin kuormittavaa ja 26% henkisesti erittäin kuormittavaa. **Muut kuin toimintaterapeutin ydintyöhön liittyvät** tehtävät koettiin myös kuormittaviksi: 61% eli enemmistö vastaajista nosti tämän kuormittavaksi tekijäksi. Lisäksi **palkkauksessa ja toimintaterapeutin työn yleisessä arvostuksessa ja alan tunnettuudessa** koettiin olevan kehittämistä.

Nostaisin pohdittavaksi ja kehittämiskohteeksi myös **esihenkilötyön**, sillä vastaukset olivat jakautuneita. Tukea, kannustusta sekä aikaa keskinäisen luottamuksen rakentamiseen on aina varaa lisätä. Organisaatioiden antama aikaresurssi esihenkilöille tuo mahdollisuuksia aidolle kuuntelemiselle ja läsnäololle.

Myös voimavaroina nousseet tekijät on hyvä huomioida, jotta niitä voidaan osaltaan pyrkiä vahvistamaan. Oma työ koetaan kyselyn perusteella hyvin merkityksellisenä (vastausten keskiarvolla 4.3). Myös omat vahvuudet tunnistetaan hyvin ja lisäksi väittämä nousi tilastollisesti merkittäväksi (kuvio 9). Varianssianalyysin tulos paljasti, että pitkän työkokemuksen omaavat tunnistavat ovat vahvuutensa paremmin kuin ne, joilla työkokemusta on vasta vähän. Lisäksi

työyhteisön rento ja positiivinen ilmapiiri on asia, joka on vastausten perusteella hyvällä tasolla ja jota kannattaa jatkossakin vaalia tiimeissä ja organisaatioissa. Työterveyslaitos (2021, 17) toteaa sosiaalisen tuen ja sosiaalisten suhteiden olevan keskeinen tekijä hyvinvoinnissa. Jos ne puuttuvat tai ovat negatiivisia, voi tuloksena olla kuormitusta sekä hyvinvoinnin laskua. Yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi ja yhteistyön sujuvoittamiseksi on tärkeää kehittää ja ylläpitää työyhteisön vuorovaikutustaitoja.

4.3 Covid-19 pandemian vaikutukset ja merkitys

Maailmanlaajuisesti levinnyt SARS-CoV-2-virus, jonka aiheuttaa COVID-19 -tautia, sai alkunsa Kiinan Wuhanista joulukuussa 2019. Maailman terveysjärjestö WHO julisti viruksen aiheuttaman epidemian pandemiaksi maaliskuussa 2020. Virus aiheuttaa osalle tartunnan saaneista vakavia, sairaalahoitoa vaativia oireita, kuten hengitysvaikeuksia. (Anttila 2022.)

Poikkeustila sulkuineen ja rajoituksineen, jatkuva epävarmuus turvallisuudesta sekä taloudelliset haasteet - pandemia vaikutti monella tapaa elämään. Osa sosiaali- ja terveysalalla työskentelevistä joutui kovan paineen alle muun muassa rokotevaatimuksista keskusteltaessa.

Opinnäytetyön kyselyn vastaajista 52% koki korona-ajan vaikuttaneen ja 48% ei kokenut sen vaikuttaneen työn kuormittavuuteen. Jakauma oli hyvin kahtiajakoinen. Vastaajat, jotka kokivat korona-ajan vaikuttaneen työn kuormittavuuteen, antoivat moninaisia vastauksia jatkokesymykseen siitä, millaisten asioiden koettiin lisänneen kuormitusta. Esimerkiksi työn ja perhelämän yhdistäminen poikkeustilanteessa etäkouluineen saatettiin kokea kuormittavana. Koulujen sulkua muutti perheiden arkea merkittävästi. Kuormittavuutta koettiin myös uusien toimintatapojen omaksumisesta nopealla tahdilla. Esimerkiksi etäterapian toteuttaminen vaati uudenlaista lähestymistapaa asiakkaan kohtaamiseen sekä lisäksi digitaalisten alustojen halluunottoa.

4.4 Tiekartta palveluiden kehittämiseen

Osana opinnäytetyötä on visualisoitu yksinkertainen tiekartta avuksi palveluiden kehittämiseen. Aikajana on tehty viiden vuoden pituiseksi, jolloin siinä voidaan myös hyödyntää tulevaisuuden ennakkointia miettimällä erilaisia skenaarioita. Tiekartassa on hyödynnetty kyselyssä esiin tulleiden avoimen kysymyksen vastauksia, jossa tiedusteltiin, millä tavoin jäsenet toivoivat liiton tukevan heidän työtään toimintaterapeutteina. Tiekarttaan on nostettu tärkeimmät teemat, jotka vastausten luokittelussa olivat eniten esillä. Lisäksi tiekarttaan on huomioitu keskeiset kuormitustekijät. Näiden pohjalta on konkretisoitu vuosittaiset askelmerkit. Askelmerkit voidaan nähdä ehdotuksiksi vuosiprojekteiksi, joita voidaan pilkkoa esimerkiksi kuukausittaisiin tehtäviin vuosikellon tapaan.



Kuvio 11: Tiekartta

Tiekartan ensimmäisenä askeleena on työhyvinvoinnin teemavuosi, jonka alle voidaan tuottaa eri muodoissa tietoa ja koulutusta jäsenille oman työkyvyn ylläpitämisen ja kehittämisen tueksi. Kuormitustekijöiden tiedostaminen ja hallinta sekä voimavarojen vahvistaminen voivat olla esillä tämän vuoden teemoissa. Teema sisältää tiiviin yhteistyön eri toimijoiden kanssa, eli mahdollisuuksia erilaisen sisällön tuottamiseen on lukuisia. Teema tukee kyselyssä jäsenten vastauksissa esiin nousutta halua saada tietoa työhyvinvoinnin edistämisestä sekä keinoista kuormittumisen vähentämiseen.

Toisena askeleena on kuvattu edunvalvonnan supervuosi. Liiton ydintehtävänä on valvoa toimintaterapeuttien ja alan opiskelijoiden ammatillisia, oikeudellisia, palkkauksellisia ja yhteiskunnallisia etuja, auttaa ammattitaidon kehittämisessä ja asiantuntijuuden esille tuomisessa. Lisäksi ammattiliitto edistää alan kehittämistä niin kotimaassa kuin kansainvälisestikin. (Toimintaterapeuttiliitto 2022b). Supervuosi kannustaa vielä voimakkaampaan yhteiskunnalliseen näkyvyyteen eri kanavissa ja vahvoihin kannanottoihin, joiden tavoitteena voidaan pitää muun muassa alan tunnettuuden kehittämistä entistä paremmalle tasolle. Jäsenten vastauksissa nousi vahvasti toive alan palkkauksen paranemisesta ja tämä toive sisältyy tiekartan ehdotuksissa tämän askeleen teemoihin.

Kolmantena askeleena on verkostoitumisen ja yhteisöllisyyden teemavuosi. Kyselyn avoimissa vastauksissa toistui kiinnostus erilaisiin tilaisuuksiin verkostoitua kollegoiden kanssa.

Ehdotus koulutuksen teemavuodesta keskittyy ajatukseen jäsenten toiveesta, jossa liiton toivottiin tukevan ammattitaidon kehittämistä tarjoamalla ja viestimällä erilaisista koulutusmahdollisuuksista. Teemavuoden sisältöä voi olla esimerkiksi täydennys- tai lisäkoulutussarjan koordinointi yhdessä eri yhteistyötahojen kanssa.

Viimeisenä tiekartan askeleena toistuu edunvalvonnan supervuosi. Liiton ydintehtävänä tätä ei voi luonnollisestikaan korostaa liikaa.

5 Jatkokehityssuunnitelma

Jatkokehityssuunnitelmana ehdotan työpajaa, jossa määritellään visio siitä, millaisena Toimintaterapeuttiliitto nähdään tulevaisuudessa. Lisäksi voidaan tuottaa tiekartta eli roadmap konkreettisista keinoista, joiden avulla visioon päästään. Aikajana voidaan tehdä esimerkiksi viiden vuoden pituiseksi, jolloin siinä hyödynnetään tulevaisuusajattelua ennakoimalla erilaisia skenaarioita. Tiekartassa voi hyödyntää tämän opinnäytetyön kyselyssä esiin tulleiden avointen kysymysten vastauksia, joissa tiedusteltiin, millä tavoin jäsenet toivovat liiton tukevan heidän työtään toimintaterapeutteina. Tiekarttaan voi nostaa tärkeimmät teemat, jotka vastausten luokittelussa olivat eniten esillä. Niiden sekä visiotyöskentelyn pohjalta konkretisoidaan vuosittaiset askelmerkit kohti visiota.

Visiota ja tiekarttaa voi työstää backcasting -työpajassa. Yhteiskehittämisen menetelmä backcasting sopii hyvin strategisen suunnittelun ja muotoilun työkaluksi. Menetelmän avulla määritellään tulevaisuudenkuva, visio, joka on tavoiteltava ja toivottu. Visio katsoo vahvasti tulevaisuuteen ja on suunta, minne organisaatiota halutaan viedä. Vision saavuttaminen vaatii aina järjestelmällisiä toimia, jotta se saadaan konkretisoitua. Tässä konkretisoinnissa backcasting -menetelmä ja siitä jatkumona tiekartta, roadmap, ovat hyviä työkalu. Tiekartta käsitteenä on määritelty tarkemmin luvussa 3.2.2.

Visio voidaan määritellä suuntana, jota kohden organisaatio toiminnallaan pyrkii tai tavoitteena, jonka se haluaa tulevaisuudessa saavuttaa. Van der Helm (2009, 101) esittää vision suuntaa antavana kompassina, mutta myöntää samalla, ettei tämä kuvailu riitä teoreettisena viitekehystenä. Koska visio tarvitsee kehittyäkseen selkeää viestintää, auttaa kuvaileva metafora selventämään tavoitetta. Vision tarkoituksen voi siis visualisoida mielessään kompassina, jolloin sen tarkoitus ja määränpää hahmottuu uudella tavalla.

Visioiden syntymiselle on määritelty seitsemän erilaista viitekehystä: humanistinen, uskonnollinen, poliittinen, yhteisöllinen, käytäntöpohjainen, henkilökohtainen sekä liiketaloudellinen konteksti. Näiden tavoitteet eroavat toisistaan. Siinä missä humanistinen visio tavoittelee parannusta yhteiskunnallisesti, on henkilökohtaisen vision tavoitteena oma kehittyminen.

Kaikissa viitekehyksissä löytyy kuitenkin kolme samaa taustatekijää: tulevaisuusaspekti, ideaalisuus, jolloin visio yleensä nähdään itselle mieluisana päämääränä sekä halu toivotusta muutoksesta. (Van der Helm 2009, 97-99.) Seitsemästä mainitusta viitekehuksesta tässä jatkokehityssuunnitelmassa määriteltävä visio voisi asettua humanistiseen kontekstiin.

McDowall & Eames esittelevät kahdentyyppisiä visioita: toinen on visio, joka saa alkunsa yksilön tai pienen ryhmän toimesta ja toinen on visio, jota muokataan tiekartta -mallilla yhteistyössä sidosryhmien kanssa (2006, 9). Visiota on työstettävä ja kehitettävä aktiivisesti ja visio on aina tulevaisuuspainotteinen. Se tarvitsee johdonmukaista työtä, jotta visio ei jää ainoastaan toiveen tai unelman tasolle.

Malaska ja Holstius (1999, 6) kirjoittavat, että päätöksen tekoon on kolme mallia. Ne ovat omaa hyötyä tavoitteleva päätöksenteko, strateginen päätöksenteko sekä visionäärinen päätöksenteko. Visionäärinen päätöksenteko suuntaa nimensä mukaisesti tulevaisuuteen ja pitää sisällään epävarmuustekijöiden sietämistä. Visionäärisen päätöksenteon taustalla on uteliaisuus, uudistuminen ja kehitysmuutoseisuus. Tässä toimintamallissa uudet toimintatavat nähdään mahdollisuuksina, ei uhkina.

Voimakkaana ajurina muutosta kohden voi toimia ajatus siitä, mitä asiat voisivat olla (Van der Helm 2009, 100). Visio itsessään ei vielä riitä, vaan se on osattava sanoittaa ja tuoda käytäntöön. *Dwivedi (2006, 13)* mukaan visiota voi lähestyä esimerkiksi seuraavanlaisen työjärjestyksen mukaisesti: ensin määritellään selkeästi haluttu tulevaisuuden kuva eli visio. Seuraavaksi visio viestitään selkeästi. Kolmannessa vaiheessa annetaan muillekin mahdollisuus osallistua vision toteuttamiseen. Erityisen tärkeää on, että koko organisaatio pääsee osallistumaan vision kirkastamiseen heti alkuvaiheessa. Kun visio on selkeä, se motivoi, inspiroi ja ohjaa ihmisiä. (Van der Helm 2009, 102). Kysymykseen ”Miksi?” on osattava vastata selkeästi ja perustellusti (Korhonen & Bergman 2019, 44-45).

Visio on vahvasti tulevaisuusajattelua. Jotta visio voidaan viedä ideasta käytäntöön, tarvitaan visualisointia. Visualisointi on prosessi, jossa luodaan muun muassa vaihtoehtoisia tulevaisuuksia sekä erilaisia skenaarioita. Stevenson (2006) kirjoittaa vaihtoehtoisten tulevaisuuksien olevan mahdollisia, mahdottomilta vaikuttavia, uskottavia, todennäköisiä, haluttavia tai epätoivottavia. Ne voivat olla myös näiden yhdistelmiä. Vaihtoehtoiset tulevaisuudet ja skenaariot ovat tulevaisuuksia, jotka eivät välttämättä toteudu lainkaan. Skenaariot rakentuvat muutosajureina toimivista trendeistä ja epävarmuuksista sekä koko toimintaympäristön kattavista verkostoista. (Boaventura & Fischmann 2008, 599.) Skenaarioiden avulla voidaan havaita uusia mahdollisuuksia ja varautua tulevaisuuden haasteisiin. Jatkuva muutos on varmaa ja sen mukana esiintyy aina muutosvastarintaa. Ennakoinnin avulla voidaan pohtia mahdottomiltakin tuntuvia asioita. Ennakointityön myötä haasteet eivät lamauta organisaation toimintaa, sillä vaihtoehtoiset toimintamallit saadaan helpommin ja nopeammin käyttöön. Ne toimivat myös puskurina haasteellisina aikoina ja lisäävät organisaation joustavuutta.

Visionääriseen kehittämiseen on monia toimintamalleja. Yhden toimintamallin mukaan visiota ja sen johdonmukaisuutta tutkitaan esimerkiksi sidosryhmien perspektiivistä. Analysoimalla vision sisältöä suhteessa avainmuuttujiin ja toimintaympäristöön sekä havainnoimalla vision johdonmukaisuutta tutkimalla näiden välisiä mahdollisia vastakohtia. Tarpeen mukaan visiota voi muokata ja kehittää. (Boaventura & Fischmann 2008, 601-603.) Malaska ja Holstius (1999, 13-14) esittävät toisena toimintamallina työkalut, joiden avulla visio voidaan selventää organisaation jäsenille. Vision kirkastamisen apuna voi olla esimerkiksi vallitseviin trendeihin tutustuminen.

Onnistunut matka kohti vision toteutumista tarvitsee koko tiimin hyvää vuorovaikutusta. Koko organisaatio on onnistuttava aidosti osallistaa. Psykologisesti turvallisessa työympäristössä ajatuksien vaihto on luovaa ja avointa; jokainen huomioimalla voidaan motivoitua keskusteluun ja innostaa yhdessä tekemiseen, joka johtaa parhaimmillaan organisaation innovatiiviseen menestykseen.

Backcasting -menetelmässä edetään tulevaisuudesta kohti nykyhetkeä. Prosessin ensimmäisessä vaiheessa visiolle määritellään tavoiteaika, johon mennessä päästään haluttuun lopputulemaan. Sen jälkeen pohditaan erilaisia toimia, haasteita ja mahdollisuuksia, joita saatetaan kohdata matkalla kohti visiota. Millaisia konkreettisia asioita on tehtävä, jotta visio toteutuu? Millaisen tien näemme matkalla nykyhetkestä visioon? Esimerkkikysymykset antavat mallia siitä, miten prosessissa voi päästä eteenpäin. Matkan varrelle voi tarvittaessa asettaa välitavoitteita.

Backcasting -menetelmän tarkoituksen ymmärtämisessä voi auttaa toisen yhteiskehittämisen menetelmän lyhyt esittely. Forecasting puolestaan on prosessi, jossa visiota tarkastellaan toisesta näkökulmasta. Backcastingin katsoessa visiota tulevaisuuden näkökulmasta, forecasting katsoo nykyhetkestä kohti tulevaisuutta, visiota. On todettu, että backcasting koetaan mielekkäämpänä ja vaikuttavampana menetelmänä, kuin nykyhetkestä ponnistava tulevaisuuden tarkastelu. Backcasting -prosessi käynnistyy pohtimalla, miltä tulevaisuudenkuva (tarkoitus) näyttää ja millaisia tapahtumia ja seurauksia (subjekti) aikajanalla on ennen sen toteutumista. Forecast -prosessissa matkaa pohditaan nykytilasta käsin ja siitä, miten se nähdään suhteessa visioon. Sen jälkeen tarkastellaan itse matkaa ja sen seurauksena tapahtuvia asioita. (Ebert, Gilbert & Wilson 2009.353, 355.)

Robinsonin (2003, 841-842) mukaan 1980-luvun alussa osaksi tulevaisuudentutkimuksen skenaariotyöskentelyä kehitetty backcasting pitää sisällään kaksi merkittävää ajatusta. Toinen keskeisistä ajatuksista on, että kykymme ennakoida tulevaa on varsin rajoittuneita. Tulevaisuuden epävarmuuksia ovat esimerkiksi erilaiset valtasuhteet (dynamiikat), mahdolliset tulevaisuuden innovaatiot ja keskeisimpänä epävarmuustekijänä inhimilliset päätöksenteon ilmiöt. Toinen merkittävä ajatus on se, että pitkän aikavälin haasteet ja mahdollisuudet, kuten esimerkiksi kestävä kehitys, tuovat väistämättä oman kulmansa ennakointityöhön. Ennakointityössä on huomattava, ettei haluttu tulevaisuudenkuva ei ehkä tarkoita kuitenkaan

todennäköisintä vaihtoehtoa. Backcasting menetelmänä auttaa vaihtoehtoisten tulevaisuuskien pohdinnassa myös yllä mainitut haasteet huomioiden.

Backcasting -työpaja voidaan toteuttaa niin läsnätapaamisena kuin verkkovälitteisenäkin. Verkkotapaamisessa käytössä voi olla esimerkiksi Teams -videopuhelu sekä Flinga-alusta. Flinga on hyvä digitaalinen työkalu yhteisöllisen kehittämisen tueksi ja toimii hyvin backcasting-työskentelyssä. Kokonaisuuden hahmottamisessa ja kokonaisuuden rakentamisessa auttaa ajatusten ja kommenttien jäsentäminen värikoodein.

Osallistujille voidaan tehdä Powerpoint -esitys toiminnan tueksi, joka jaetaan nähtäville työpajan aluksi. Työpajan fasilitoija esittelee lyhyesti menetelmän idean sekä ajatuksen siitä, miten ja missä järjestyksessä visiota lähdetään yhdessä työstämään ja millaisin toimenpitein. Kokonaiskuva menetelmän ideasta on näin selkeämpi hahmottaa.

Vision määrittely aloitetaan osallistujien kanssa keskustelemalla ja pohtimalla sekä kirjaimalla ajatuksia värikoodattuihin digitaalisiin muistilappuihin. Seuraavaksi määritellään nykytila. Kun sekä visio että nykytila oli määritelty, keskustellaan siitä, millaisia toimia ja konkreettisia näiden kahden tilan välinen matka vaatii. Tässä keskustelussa voidaan käyttää apuna opinnäytetyön kyselyyn tulleita ajatuksia ja toiveita liiton palveluista. Tulevaisuudenkuvan tavoittelua varten tarvittavia askelmerkkejä ja edellytyksiä voidaan hahmotella aikajanelle. Tämän jälkeen pohditaan haasteita, riskejä sekä mahdollisuuksia, joita näihin askelmerkkeihin liittyy.

Työyhteisöissä on paljon erilaisia näkökulmia ja ajatuksia kehitettävistä asioista. Työpajan fasilitoijan on pyrittävä pitämään kaikki osallistujat mukana keskustelussa. Hiljaisimpien tai passiivisempien jäädessä liaksi taka-alalle, voimakkaampien persoonien ja aktiivisten toimijoiden ajatukset ohjaavat lopputulosta. Onkin tärkeää, että saavutetaan ryhmäkonsensus esimerkiksi vision ja nykytilan määrittelemiseksi. Jotta yhteiskehittäminen on rikasta ja monimuotoista, on toimenpiteitä, haasteita ja mahdollisuuksia pohdittaessa erilaiset mielipiteet ja ajatukset saatava kuuluviin. Näin menetelmästä ja työpajasta hyödytään tehokkaasti ja laajemmalla näkökulmalla. Se auttaa osallistujia pääsemään eteenpäin menetelmän eri vaiheissa ja kaikki osallistujat saavat oman äänensä ja mielipiteensä esiin. Näin myös osallistujien sitoutuminen työpajan tuloksiin on todennäköisempää.

6 Johtopäätökset ja pohdinta

Oli hienoa huomata, että oma työ koettiin hyvin merkityksellisenä. Kuten luvussa 2.2. todettiin, merkityksellisyyden kokemisella on paljon vaikutusta työhyvinvointiin. Esimerkiksi Hakanen (2011, 52, 54) on nostanut työn voimavaroihin kokemuksen tehtävien merkityksellisyydestä, joka kasvattaa työhyvinvointia ja työn imua. Koska kyselyyn vastanneista valtaosa piti työtään hyvin merkityksellisenä, olisi tärkeää vaalia ja kehittää tätä voimavaraa arjessa.

Keinoina voi olla esimerkiksi autonomian kokemuksen vahvistaminen sekä jatkuvan työssä opimisen varmistaminen, sillä näillä on todettu olevan suurin vaikutus työn merkityksellisyyden kokemukseen (Launonen, R & Ruotsalainen M. 2017, 125-127).

Kappaleessa 2.3 käsiteltiin itseohjautuvuutta. Itseohjautuvuuden tunne liittyy vahvasti myös työhyvinvointiin ja työn imun kokemukseen (Martela ym. 2021,11). Martela ym. (2021,11) ovat todenneet, että itseohjautuvuuden kokemus on pienempää isommissa organisaatioissa. Tähän näkökulmaan reflektoituna olisi kiinnostavaa tehdä jatkopohdintaa myös toimintaterapeuttien työympäristöjen vaikutuksesta työn kuormittavuuteen.

Kuormittumisen terveystriskit ovat merkittäviä. Manka & Manka (2016, luku 1.3) listaavat pitkittyneen stressin muun muassa nostavan 20%:lla riskiä sairastua sydäntautiin sekä lisäävän kakkostyyppin diabeteksen riskiä, lyhentävän elinikää ja aiheuttavan masennusta. Työturvallisuuslain (738/2002) 5 luvussa 25 §:ssä määritellään työnantajan vastuu terveyttä vaarantavasta kuormituksesta. Laki velvoittaa työnantajan ryhtymään toimiin sekä kuormitustekijöiden selvittämiseksi että vähentämiseksi asiasta tiedon saatuaan. Velvoite koskee sekä fyysistä että psyykkistä kuormitusta.

Kyselyyn vastanneet kokivat verrattain paljon työnsä olevan henkisesti kuormittavaa. Vastajilla oli myös riittämättömyyden tunteen kokemusta, joka kuormittaa. Edellä mainittujen riskien valossa näiden äärelle olisi tärkeää pysähtyä ja kehittää työtä sekä työympäristöjä niin, että kuormituksen tunnetta saadaan vähennettyä. Olisi kiinnostavaa pureutua syvemmin työssä koettuun riittämättömyyden tunteeseen ja tehdä jatkotutkimuksia siitä, mistä kokemus kumpuaa. Onko esimerkiksi työssä resursseihin nähden liian korkeat odotukset itsellä, onko organisaatioiden tulostavoitteet tai asiakasmäärät asetettu liian korkeiksi ja/tai minkälaiset ovat yhteiskunnan asettamat raamit?

Psykososiaalisten kuormitustekijöiden voidaan määritellä olevan ”työn sisältöön ja järjestelyihin sekä sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä” (Työsuojelu 2022). Psykososiaaliset tekijät voidaan liittää moneen kyselyssä esitettyyn väittämään. Larjovuori ym. (2015, 37) toteavat organisaatioiden isoksi haasteeksi juuri psykososiaalisen kuormituksen hallinnan. Tämä vaikuttaa esimerkiksi inhimillisen pääoman kehittymiseen ja säilymiseen sekä organisaation uudistumiskykyyn. Työsuojeluhallinnon mukaan (Työsuojelu 2022) esihenkilöillä on oltava riittävästi tietoa perehdytyksen kautta haitallisen kuormituksen tunnistamiseen. Esimerkiksi työympäristössä lisääntyneet ristiriidat ovat yksi haitallisen kuormituksen varoitusmerkeistä.

Kyselyyn vastanneiden perusteella viihtyvyys työyhteisössä ja yhteisöllisyyden tunteen kokeminen näyttäytyi positiivisesti tuloksissa. Työyhteisössä jokainen antaa oman panoksensa myönteisen ja toinen toistaan kunnioittavan ilmapiiriin rakentumiseen, kehittymiseen ja ylläpitämiseen. Jos tavoitellaan psykologisen turvallisuuden tilaa, Rinne (2021, 27-28) toteaa, että yhteisön jäsenien on tunnettava itsensä kokonaisuudessaan hyväksytyiksi; kaikkine ominaisuuksineen, osaamisineen ja arvoineen.

Yhteisöllisyyden tunteen kokeminen työyhteisössä voidaan nähdä voimavarana, koska

yhteisöllisyyden kokemus lisää työhyvinvointia ja yhteenkuuluvuuden tunne psykologista turvallisuutta. Manka & Manka (2016, luku 5.1) toteavat sosiaalisen pääoman olevan tärkeä voimavara niin yksilölle kuin työyhteisöllekin. Vuorovaikutus vahvistaa sosiaalista pääomaa, joka puolestaan auttaa kehittämään luottamusta ja vastavuoroisuutta sekä auttaa saavuttamaan yhteisiä tavoitteita. Cheng ym (2013) ja Liukkonen (2012) korostavat, että korkea sosiaalinen pääoma, esimerkiksi työyhteisön tuki, saattaa vähentää epävarmuudesta johtuvaa kuormitusta. (Larjovuori ym. 2015, 22).

Enemmistö kyselyn vastaajista kokee, ettei työssä ole riittävästi aikaa ja mahdollisuuksia oman osaamisen kehittämiseen. Larjovuori ym. (2015,36) toteavat uuden oppimisen ja sitä kautta työssä kehittymisen pitävän yllä ”*motivaatioita, innostusta ja sitoutumista ja myös työkykyä.*” Tämä haastaa vahvasti organisaatioita pohtimaan, millaisia resursseja osaamisen kehittämiseen tarjotaan. Osaamisen kehittämisen taloudelliset kustannukset voivat esimerkiksi maksaa itsensä takaisin pienentyneinä työterveyskuluina. Oman osaamisen kehittäminen on toki suurelta osin myös yksilön omalla vastuulla. Larjovuori ym. (2015, 17) mukaan De Grip ja Smits (2012) ovat todenneet, että tulevaisuudessa inhimillisen pääoman merkitys saattaa olla entistäkin suurempi.

Kyselyn mukaan oma ja muiden rooli työyhteisössä koettiin suurimmaksi osaksi selkeäksi. Roolien selkeys onkin jaksamisen kannalta oleellista. Epäselvät roolit ja vastuut kuormittavat henkisesti ja tuhlaavat suotta resursseja. Laiho ym. (2020, 41) korostaa lähiesihenkilön roolia työnkuvien kirkastamisessa, jotta työntekijät voivat keskittyä varsinaisen työn tekemiseen.

Koronapandemia toi omat haasteensa myös toimintaterapian kentälle ja herätti varmasti myös miettimään ennakoinnin merkitystä organisaatioissa. Ennakointi tarkoittaa pyrkimystä selvittää erilaisia mahdollisia tulevaisuuksia. Ennakoinnin avulla voidaan varautua tuleviin haasteisiin ja kehittää myös uudenlaisia toimintatapoja. (Kettunen & Meristö 2010.) Tulevaisuuden johtamisen kannalta koronapandemia on ollut epäilemättä merkittävä kouluttaja, sillä yllättäen oltiin uuden edessä. Toimintaterapian osalta voidaan mainita esimerkkinä etäterapioiden toteuttaminen ja siihen liittyvien digitaalisten toimintatapojen omaksuminen työn toteuttamiseen. Kyselyn avoimissa vastauksissa mainittiin haasteet, joita uusien toimintatapojen opetteleminen hyvin nopealla aikataululla toi mukanaan.

Vilka (2021, 49) toteaa, että ”hyvä tutkimus luo kysymyksiä.” Onkin toivottavaa, että tämän opinnäytetyön myötä keskustelu toimintaterapeuttien työn kuormitustekijöiden hallinnasta saa jonkin uuden näkökulman ja keskustelu jatkuu entistä vahvempana.

7 Tulosten siirrettävyys

Kun pohditaan tämän opinnäytetyön tuloksien monistettavuutta ja yleistettävyyttä, voidaan ajatella, että tuloksia voidaan osittain soveltaa muillekin toimialoille, jotka haluavat kehittää henkilöstön työhyvinvointia, vähentää kuormitustekijöitä tai esimerkiksi vahvistaa resilienssiä. Kyselyn teemat ja väittämät soveltuvat suurelta osin muillekin ammattiryhmille kuin juuri toimintaterapeuteille. Riittämättömyden tunteen kokeminen ja sen nouseminen tilastollisesti merkittäväksi tekijäksi sekä tunteen kokeminen suhteessa ikään ja työkokemukseen, on mahdollisesti huomionarvoista muillakin toimialoilla. Pyrkimällä esimerkiksi resilienssin vahvistamiseen, voidaan mahdollisesti vähentää kuormittavaa riittämättömyden tunteen kokemusta. Myös esihenkilötyössä yleisesti ottaen on hyvä huomioida esiin nousseita tekijöitä. Kuten aiemmin mainittu, Larjovuori ym. (2015, 6) toteavat modernin työelämän haasteiden liittyvän voimakkaasti psykososiaaliseen työhyvinvointiin, jolloin esimerkiksi juuri resilienssin vahvistaminen palvelee ei pelkästään yksilöä itseään vaan myös organisaatioita. Myös jatkokehityssuunnitelman työpajatyöskentely soveltuu itsessään muille toimialoille, ammattiliitoille tai yhtä lailla yhdistyksille.

Työelämää pitäisi kehittää vielä enemmän ihmislähtöiseksi, jossa kohdataan ja arvostetaan erilaisia persoonia. Kaikki haluavat tulla nähdyiksi ja kuulluiksi. Annetaan mahdollisuus käyttää omaa potentiaaliaan ja kehittyä työssään siihen suuntaan, mihin aidosti haluaa. Annetaan aikaa ja resursseja työyhteisöjen kehittyä ja ryhmäytyä niin, ettei sitä yritetä pakottaa liiaksi ylhäältä annettuihin raameihin. Hyvinvoivissa työyhteisöissä ihmiset luottavat toisiinsa ja uskaltavat olla omia itsejään. Psykologinen turvallisuus on vahva. Turvallisuuden ja hyvinvoinnin myötä myös koko tiimin resilienssi kehittyy ja vaikeidenkin muutosten jyllätessä voidaan luottaa siihen, että mennään yhdessä eteenpäin, tarpeen mukaan kukin vuorollaan toinen toistaan kannatellen. Työssään hyvinvoivien ihmisten mukana tulee tuloksia: kun yrityksen tärkein voimavara, työntekijät, voivat hyvin, saavat resursseja ja heistä pidetään huolta, he hoitavat kyllä puolestaan asiakkaat niin hyvin kuin pystyvät. Tämä näyttäytyy positiivisesti monin tavoin; niin palvelun laadussa, henkilöstön ammattitaidossa, organisaation tuloksessa kuin kilpailukyvyssäkin.

Lähteet

Painetut

- Ahtiainen, L. 2019. Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2017. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Boaventura, J.M. & Fischmann, A.A. 2008. Is your vision consistent? A method for checking, based on scenario concepts. *Futures*, 40 (7), 597-612.
- Dwivedi, R.S. 2006. Visionary leadership: A survey of literature and case study of Rr Apj Abdul Kalam at drdl. *Vision*, 10 (3), 11-21.
- Ebert, J.E.J., Gilbert, D.T. & Wilson, T.D. 2009. *Forecasting and Backcasting: Predicting the Impact of Events on the Future* Oxford University Press / USA.
- Hakanen, J. 2011. *Työn imu*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Heikkilä, T. 2014. *Tilastollinen tutkimus*. Edita Publishing Oy.
- Herrman H, Stewart DE, Diaz-Granados N, Berger EL, Jackson B, Yuen T. 2011. What is Resilience? *The Canadian Journal of Psychiatry*. 2011. ;56(5):258-265.
doi:10.1177/070674371105600504
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. *Tutki ja kirjoita*. 13-14. osin uud. painos. Keuruu: Otava.
- Huotilainen, M. 2021. *Aivosi tarvitsevat tauon: Taukokulttuurin elvytysopas*. Jyväskylä: Tuuma.
- Hämäläinen, T. 2022. *Kilpailukyvyn tulevaisuus*. Helsinki: Sitra.
- Järnlström, M. & Luoma, M. 2014. Henkilöstöjohtamisen strategisuus - Retoriikkaa vai reaalityodellisuutta? Julkaisussa Järnlström, M. & Viitala, R. (toim.) 2014. *Henkilöstöjohtaminen uuden edessä. Henkilöstöbarometrin nostamat kehityshaasteet*. Vaasa. Vaasan yliopiston julkaisuja 307.
- Kiminki, J. 2017. *Kohti itseohjautuvampaa tulevaisuutta*. Teoksessa Martela, F. & Jarenko, K. (Toim.) 2017. *Itseohjautuvuus. Miten organisoitua tulevaisuudessa?* Helsinki: Alma Talent.
- Korhonen, H. & Bergman, T. 2019. *Johtaja muutoksen ytimessä: käsikirja uudistumismatkalta*. Helsinki: Alma Talent.
- Laiho, M., Ryömä, A., Satama, S. & Teerikangas, S. 2020. *Aktiivinen työkaveruus työn arjen voimavarana: TYÖ2-Yhteistyön työyhteisö -hankkeen loppuraportti*. Turun yliopiston

kauppakorkeakoulu, johtamisen ja organisoinnin oppiaine. Turun kauppakorkeakoulu julkaisu. Sarja E-2.

Launonen, R. & Ruotsalainen M. 2017. Tehtaita ja tietotyötä - sisäisen motivaation mittaukset ja yhteiskehittelytyöpajat. Julkaisussa Kostamo, T. (toim.) 2017. Ihan intona! Miten innostusta johdetaan. Helsinki. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.

Larjovuori, R., Manka, M. & Nuutinen, S. 2015. Inhimillinen pääoma: Työhyvinvointia, tulokellisuutta, pidempiä työuria? Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.

Malaska, P. & Holstius, K. 1999. Visionary management. *Foresight - The journal of future studies, strategic thinking and policy*, 1 (4), 353-361.

Martela, F. 2015. Valonöörit: Sisäisen motivaation käsikirja. Helsinki: Gummerus.

Martela, F., Hakanen, J., Hoang, N., Vuori, J. 2021. Itseohjautuvuus ja työn imu Suomessa - Onko itseohjautuvuus työhyvinvoinnin vai pahoinvoinnin lähde? Helsinki: Aalto University.

Martela, F. & Jarenko, K. 2017. Itseohjautuvuus tulee, oletko valmis? Teoksessa Martela, F. & Jarenko, K. (Toim.) 2017. Itseohjautuvuus. Miten organisoitua tulevaisuudessa? Helsinki: Alma Talent.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. 2001. Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.

McDowall, W. & Eames, M. 2006. Forecasts, scenarios, visions, backcasts and roadmaps to the hydrogen economy: A review of the hydrogen futures literature. *Energy Policy*, 34 (11), 1236-1250.

Montonen, N. 2021. Resilientti tiimi pärjää avaruusmatkallakin. Julkaisussa Ekström, M. & Montonen, N. (toim.) 2021. Resilienssillä joustavuutta ja kestävyttä yksilöille, organisaatioille ja yhteiskunnalle. Vantaa: Laurea-ammattikorkeakoulu.

Nurmi, H. 2016. Työuupumuksen itsehoito: Kuinka kierrän karikot. Helsinki: Duodecim.

Phaal, R., Farrukh, C., Mitchell, R. & Probert, D. 2003. Starting-Up Roadmapping FastRoute. *Research Technology Management*. Mar/Apr2003, Vol. 46 Issue 2, p52. 7p.

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi: Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Tietoa työstä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Rinne, N. 2021. Rohkea organisaatio: Turvallinen työyhteisö menestyy. Helsinki: Alma Talent.

Robinson, J. Future subjunctive: backcasting as social learning. 2003. *Futures*, Vol 35, 839-856.

Rothschild, B. & Rand, M. 2010. Apua auttajalle: Myötätuntouppumuksen ja sijaistraumatisoitumisen psykofysiologia. Oulu: Traumaterapiakeskus.

Stevenson, T. 2006. From vision into action. *Futures*, Vol 38 (6), 667-672

Toppinen-Tanner, S., Bergbom, B., Friman, R., Ropponen, A., Toivanen, M., Uusitalo, H., Wallin, M. & Vanhala, A. 2016. Työ@ elämä: Opas työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi. Helsinki: Työterveyslaitos.

Työterveyslaitos. 2021. Pötki pitkälle! Keinoja työn kuormitustekijöiden hallintaan sosiaali- ja terveysalan yrittäjille ja työntekijöille. Helsinki: Työterveyslaitos.

Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. 2015. Are we there yet? What's next for HR?. *Human Resource Management Review*, 25(2), 188-204.

Van der Helm, R. 2009. The vision phenomenon: Towards a theoretical underpinning of visions of the future and the process of envisioning. *Futures*, 41 (2), 96-104.

Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Helsingin Yliopisto.

Vilkkä, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5., päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Sähköiset

Akava 2022. Mikä on Akava. Viitattu 19.10.2022. <https://akava.fi/keita-olemme/>

Anttila, V. 2022. Koronavirus ((SARS-CoV-2, COVID 19) Duodecim Terveyskirjasto. Viitattu 15.11.2022. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01257>

Kettunen, J. & Meristö, T. (toim.) 2010. Seitsemän tarinaa ennovaatiosta: rohkea uudistaa ennakoiden. Helsinki: Teknologiateollisuus.

Koivisto, T. & Laitinen, J. 2022. Vanhustyössä tarvitaan hyvinvointityötä. Blogikirjoitus. Työterveyslaitos. Viitattu 10.11.2022. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/vanhustyossa-tarvitaan-hyvinvointityota>

Laine, P. 2015. Oppimismahdollisuudet, osaaminen ja työhyvinvointi. *Aikuiskasvatus*, 35(1), 30-46.

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

Metropolia 2022a. Toimintaterapeutti AMK. Viitattu 19.10.2022. <https://www.metropolia.fi/fi/opiskelu-metropoliassa/amk-tutkinnot/toimintaterapeutti-monimuoto>

Metropolia 2022b. Toimintaterapeutti AMK. Viitattu 19.10.2022. <https://www.metropolia.fi/fi/opiskelu-metropoliassa/amk-tutkinnot/toimintaterapeutti-monimuoto>

Toimintaterapeuttiliitto 2022a. Toimintaterapeutin koulutus. Viitattu 19.10.2022. <https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/toimintaterapeutti/>

Toimintaterapeuttiliitto 2022b. Yhdistyksen säännöt. Viitattu 6.6.2022. https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/site/assets/files/2353/toi_saannot.pdf

Toimintaterapeuttiliitto 2022c. Toimintaterapeuttiliitto. Viitattu 20.11.2022. <https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/liitto/>

Työterveyslaitos 2022a. Työkyky. Viitattu 7.8.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvintointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 14.10.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Kuviot

Kuvio 1: Työkykytalo. @Työterveyslaitos 2022.	15
Kuvio 2: Taustakysymykset.....	24
Kuvio 3: Väittämät - yksilö, keskiarvot.....	25
Kuvio 4: Riittämättömyyden tunne - keskiarvot kokemusvuosittain.....	26
Kuvio 5: Väittämät - työssäjaksamisen tulevaisuus	28
Kuvio 6: Väittämät - Työyhteisö, keskiarvot.....	29
Kuvio 7: Väittämät - Organisaatio, keskiarvot.....	31
Kuvio 8 : Riittämättömyyden tunne - keskiarvot suhteessa vastaajien ikään	35
Kuvio 9: Varianssianalyysi One-way ANOVA (Welch's) kokemusvuodet.....	35
Kuvio 10: Varianssianalyysi One-way ANOVA (Welch's) ikä	36
Kuvio 11: Tiekartta	38

Liitteet

Liite 1: Kutsu kyselyyn (teksti)	52
Liite 2: Kyselylomakemalli	53
Liite 3: Kysely	54

Liite 1: Kutsu kyselyyn (teksti)

Toimintaterapeutin työn kuormitustekijät – vastaa kyselyyn ja vaikuta!

Tervetuloa vastaamaan kyselytutkimukseen!

Opiskelen Laurea Ammattikorkeakoulussa, tulevaisuuden johtamisen ja asiakaslähtöisen palveluliiketoiminnan YAMK-koulutusohjelmassa. Tämä kysely liittyy opinnäytetyöhön, jonka tarkoituksena on selvittää, millaisia kuormitustekijöitä toimintaterapeuttien työssä on & miten kuormitusta voidaan hallita nyt ja tulevaisuudessa. Kuormitustekijöiden tunnistaminen ja hallinta on tärkeää, jotta voidaan jatkossakin ylläpitää ammatin vetovoimaa, pidentää työuria sekä vahvistaa työhyvinvointia.

Opinnäytetyö toteutetaan yhdessä Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry:n kanssa. Kyselyn tuloksista tiedotetaan myöhemmin liiton viestinnässä.

Tutkimuskysely on lähetetty Toimintaterapeuttiliiton varsinaisille jäsenille. Saadut vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja anonymisti, eivätkä henkilötietonne tule missään vaiheessa esille. Kyselyvastaukset hävitetään tutkimuksen jälkeen asianmukaisesti. Kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista.

Vastaa kyselyyn klikkaamalla [linkkiä](#) tai kirjoittamalla osoite Internet-selaimeen.

<https://elomake.laurea.fi/lomakkeet/20485/lomake.html>

Toivomme, että vastaat kyselyyn 30.9.2022 mennessä.

Kyselyyn vastaaminen vie korkeintaan 10 minuuttia.

Ajastasi ja arvokkaista näkemyksistäsi kiittäen,

Jenni Eronen
YAMK-tradenomiopiskelija
Laurea-Ammattikorkeakoulu
jenni.eronen@student.laurea.fi

Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry:n Toiminnanjohtajan yhteystiedot

Opinnäytetyön ohjaajan yhteystiedot
Laurea-ammattikorkeakoulu

Vastauksenne on erittäin tärkeä kattavan kokonaiskuvan saamiseksi. Vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ja tulokset esitetään yhteenvetoina, jotka eivät paljasta yksittäisiä vastauksia. Vastaajan nimi- tai yhteystietoja ei yhdisty hänen vastauksiinsa missään tilanteessa eikä niitä luovuteta millekään kolmansille osapuolille eikä käytetä myynti- tai markkinointitarkoituksiin. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Vastaaja osoittaa suostumuksensa vastata täyttämällä ja lähettämällä lomakkeen. Toiminnassa noudatetaan opetus- ja kulttuuriministeriön tutkimuseettisen neuvottelukunnan määrittämää hyvää tieteellistä käytäntöä, alan ammattieettisiä periaatteita sekä tietosuojalainsäädäntöä.

Osoitelähde: Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry:n jäsenrekisteri

Liite 2: Kyselylomakemalli



Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 7.9.2022 21.55 ja päättyy 30.9.2022 23.45

Kysely toimintaterapeuttien työn kuormitustekijöistä

Tämä kysely liittyy YAMK -opinnäytetyöhön, jonka tarkoituksena on selvittää, millaisia kuormitustekijöitä toimintaterapeuttien työssä on ja miten kuormitusta voidaan hallita nyt ja tulevaisuudessa. Kuormitustekijöiden tunnistaminen ja hallinta on tärkeää, jotta voidaan tulevaisuudessakin ylläpitää ammatin vetovoimaa, pidentää työuria sekä vahvistaa työhyvinvointia. Lämmin kiitos ajastasi!

Taustatiedot

* Ikä	<input type="radio"/> 18–24 <input type="radio"/> 25–34 <input type="radio"/> 35–44 <input type="radio"/> 45–54 <input type="radio"/> 55+
* Kokemusvuodet toimintaterapeutin työssä	<input type="radio"/> alle 1 <input type="radio"/> 1–4 <input type="radio"/> 5–9 <input type="radio"/> 10–14 <input type="radio"/> 15+
* Työpaikan koko	<input type="radio"/> 1–5 hlö <input type="radio"/> 6–10 hlö <input type="radio"/> 11–30 hlö <input type="radio"/> 31–50 hlö <input type="radio"/> 51–100 hlö <input type="radio"/> 101–300 hlö <input type="radio"/> 300+ hlö

Yksilö

* Työni on minulle hyvin merkityksellistä	<input type="radio"/> täysin eri mieltä <input type="radio"/> jokseenkin eri mieltä <input type="radio"/> ei samaa eikä eri mieltä <input type="radio"/> jokseenkin samaa mieltä <input type="radio"/> täysin samaa mieltä
* Koen palautuvani erittäin hyvin vapaa-ajallani	<input type="radio"/> täysin eri mieltä <input type="radio"/> jokseenkin eri mieltä <input type="radio"/> ei samaa eikä eri mieltä <input type="radio"/> jokseenkin samaa mieltä <input type="radio"/> täysin samaa mieltä
* Tunnistan hyvin omat vahvuuteni työssäni	<input type="radio"/> täysin eri mieltä <input type="radio"/> jokseenkin eri mieltä <input type="radio"/> ei samaa eikä eri mieltä <input type="radio"/> jokseenkin samaa mieltä <input type="radio"/> täysin samaa mieltä
* Työni on fyysisesti erittäin kuormittavaa	<input type="radio"/> täysin eri mieltä <input type="radio"/> jokseenkin eri mieltä <input type="radio"/> ei samaa eikä eri mieltä <input type="radio"/> jokseenkin samaa mieltä <input type="radio"/> täysin samaa mieltä
* Koen työssäni usein väkivallan uhkaa	<input type="radio"/> täysin eri mieltä <input type="radio"/> jokseenkin eri mieltä <input type="radio"/> ei samaa eikä eri mieltä <input type="radio"/> jokseenkin samaa mieltä <input type="radio"/> täysin samaa mieltä

Liite 3: Kysely

Kysely
Yksilö
Työni on minulle hyvin merkityksellistä
Koen palautuvani vapaa-ajalla erinomaisesti
Tunnistan hyvin omat vahvuuteni työssäni
Työni on fyysisesti erittäin kuormittavaa
Koen työssäni usein väkivallan uhkaa
Tunnen usein riittämättömyyden tunnetta työssäni
Koen työni olevan henkisesti erittäin kuormittavaa
Työni on todella vastuullista
Tunnen asiakastyössä usein kiirettä ja aikatauluhaasteita
Koetko, että korona-aika on vaikuttanut työn kuormittavuuteen? (kyllä - ei) Jos on, millä tavoin? AVOIN KYSYMYKSI
Millaisena näet oman työssäjaksamisesi tulevaisuudessa? (erittäin hyvänä - melko hyvänä - kohtalaisena - melko haastavana - erittäin haastavana) Miten perustelisit vastauksiasi? AVOIN KYSYMYKSI
Työyhteisö
Saan riittävästi tukea ja kannustusta esihenkilöltäni
Koen, että voin luottaa esihenkilööni kaikissa tilanteissa
Koen vahvaa yhteisöllisyyttä työyhteisössäni
Työyhteisössäni on rento ja positiivinen ilmapiiri
Oma roolini ja sen tavoitteet ovat selkeitä
Muiden työyhteisön jäsenten roolit ovat mielestäni selkeitä
Tunnetko kuormitusta joistakin muista kuin ydintyöhön liittyvistä tehtävistä? (kyllä - en) Jos vastasit kyllä, mitä tehtävät ovat? AVOIN KYSYMYKSI

Organisaatio
Koen toimintaterapeutin työn yleisen arvostuksen ja alan tunnettuuden erittäin hyvänä
Olen hyvin tyytyväinen palkkaukseen
Voin vaikuttaa paljon oman työni organisointiin ja ajankäyttöön
Koen, että minulla on riittävästi aikaa ja mahdollisuuksia kehittää omaa osaamistani
Näen toimintaterapeutin työn tulevaisuuden erittäin varmana
Millaisilla tavoilla työhyvinvointia edistetään työnantajasi toimesta? Koetko ne riittäviksi? AVOIN KYSYMYS
Millaisilla tavoilla toivoisit Toimintaterapeuttiliiton tukevan työtäsi toimintaterapeutina? AVOIN KYSYMYS