



Toimintaterapeuttien kokemuksia työn veto- ja pito-voimaan vaikuttavista tekijöistä lasten- ja nuorisopsykiatrian alueella. Ryhmähaastattelututkimus

Mari Huuskonen

Opinnäytetyö, ylempi AMK

Lokakuu 2023

Toimintaterapeutti (YAMK), Monialainen kuntoutus

Huuskonen, Mari

Toimintaterapeuttien kokemuksia työn veto- ja pitovoimaan vaikuttavista tekijöistä lasten- ja nuorisopsykiatrian alueella. Ryhmähaastattelututkimus.

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Lokakuu 2023, 89 sivua

Terveys- ja hyvinvointialat. Monialainen kuntoutus. Opinnäytetyö, ylempi AMK

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

Tiivistelmä

Työvoimapula on ilmiö, joka haastaa sosiaali- ja terveysalaa kokonaisvaltaisesti ja ajankohtaisesti. Työvoimapulan vuoksi on alettu selvittämään mitkä tekijät houkuttelevat työntekijöitä töihin sekä mitkä tekijät sitouttavat työntekijöitä työpaikkoihin. Näitä tekijöitä kuvatessa käytetään termejä työn vetovoima ja työn pitovoima. Julkisen terveydenhuollon työn veto- ja pitovoimaa on tärkeää vahvistaa eri ammattiryhmien työn osalta, jotta työpaikkoihin saadaan osaavia tekijöitä ja heidät saadaan sitoutumaan työpaikkoihin.

Opinnäytetyö oli laadullinen tutkimus ja sen tarkoituksena oli selvittää toimintaterapeuttien kokemuksia työn veto- ja pitovoimaa vahvistavista ja heikentävistä tekijöistä lasten- ja nuorisopsykiatrian työalueella erikoissairaanhoidossa. Opinnäytetyö toteutettiin neljänä kolmen osallistujan ryhmähaastatteluna touko-kesäkuun 2023 aikana. Ryhmähaastatteluihin osallistui kaiken kaikkiaan 12 vapaaehtoista toimintaterapeuttia eri puolilta Suomea.

Tulosten perusteella toimintaterapeutin työtä lasten- ja nuorisopsykiatrialla ei koettu vetovoimaisena tällä hetkellä. Työ nähtiin vaativana ja työmäärä lasten- ja nuorisopsykiatrialla suurena. Työstä maksettavan palkan ei koettu vastaavan työn vaativuutta, ja sen koettiin heikentävän työalueen veto- ja pitovoimaa. Opiskeluajalla ja harjoittelulla oli suuri merkitys työalueen vetovoimaisuudessa ja siihen panostaminen nähtiin tulevaisuudessa tärkeänä. Toimintaterapeuttien pitovoimaa vahvisti toimintaterapeuttisen lähestymistavan toteutuminen työssä. Lähestymistavan toteutumisessa merkityksellistä oli, kuinka hyvin organisaatiossa ja työyhteisössä ymmärrettiin toimintaterapeutin työtä sekä kuinka selkeäksi työnkuva oli pystytty rajaamaan. Oman osaamisen vahvistuminen oli myös tärkeä tekijä toimintaterapeuttien pitovoimassa.

Lasten- ja nuorisopsykiatrian toimintaterapeutin työn vetovoiman vahvistamiseksi tulevaisuudessa tulee panostaa oppilaitosyhteistyöhön ja harjoitteluiden mahdollistamiseen sekä laatuun, jotta työalueelle saadaan uusia toimintaterapeutteja töihin. Työnkuvia selkeyttämällä toimintaterapeuttien rooli työyhteisöissä vahvistuu ja oikeita asiakkaita ohjautuu toimintaterapiaan. Työn vaativuuteen liittyviä tekijöitä tulisi paremmin tunnistaa myös palkkauksessa sekä luoda mahdollisuuksia edetä uralla, mitkä molemmat vahvistaisivat veto- ja pitovoimaa.

Avainsanat (asiasanat)

Toimintaterapia, työn houkuttelevuus, työhön sitoutuminen, lastenpsykiatria, nuorisopsykiatria, ryhmähaastattelututkimus

Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

-

Huuskonen, Mari

The experiences of occupational therapists of factors that effect on attraction to work and work engagement in the psychiatric field with children and adolescents. A group interview research.

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, October 2023, 89 pages

Health and wellbeing. Multidisciplinary Rehabilitation. Master's thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

Social service and healthcare are under an overall challenge of labour shortage. This labour shortage has thrived research about the factors that attract people to work and what factors affect their engagement for work. Terms attraction to work and work engagement are used to subscribe these factors. It is important to strengthen the attraction and engagement of workers in public healthcare for sight of different professions so professionals seek out for working to public healthcare and stay working there.

The purpose of the thesis was to search experiences of occupational therapists who work with children and adolescents in psychiatric field in public specialized healthcare and solve what factors attract them to working in this field and what factors engage them to work there. The thesis was qualitative study, and the research method was group interview. Four group interviews with three participants each were hold on May and June 2023 and in total 12 occupational therapists from all around Finland participated.

The results showed that the images of working as an occupational therapist in psychiatric field with children and adolescents were negative which decreased the attraction to work there. Images were that the workload is high, and work is demanding. The time when occupational therapy is studied was meaningful and positive practical trainings were factors that had positive impact for attraction. The salary did not meet with the demands of work which also decreased attraction and work engagement for occupational therapists. Occupational therapists appreciate their unique approach, and it was meaningful that they could use it when working. The clarity of job description and organizational understanding of occupational therapy was important for engagement for work. Possibility to enhance knowledge was also important.

The time when occupational therapy is studied is important. Collaboration with the schools and focus on the quality of practical trainings is important to increase the attraction for occupational therapy in child and adolescent psychiatry in the future. Job descriptions needs to be clarified so the role of occupational therapists is clearer in multidisciplinary teams. The recognition of job demands needs to show in salary and the possibility to career development is also important to enhance engagement for work.

Keywords/tags (subjects)

Occupational therapy, attraction to work, work engagement, child psychiatry, adolescent psychiatry, group interview research

Miscellaneous (Confidential information)

-

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Teoriaosan tiedonhankinnan toteutus	5
3	Psykiatria työalueena	6
3.1	Mielenterveysstrategia ja -kuntoutus	7
3.2	Palveluiden rakenne ja lähtökohdat lasten- ja nuorisopsykiatrialla	8
3.3	Toimintaterapia lasten- ja nuorisopsykiatrialla	10
4	Veto- ja pitovoimaan yhteydessä olevat tekijät ja teoriat	14
4.1	Työhyvinvointi veto- ja pitovoiman taustalla.....	14
4.2	Työpaikan houkuttelevuus eli työn vetovoima	18
4.3	Työhön sitoutuminen eli työn pitovoima.....	20
4.4	Veto- ja pitovoima sosiaali- ja terveysalalla.....	23
5	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	24
6	Toteutus	25
6.1	Opinnäytetyöhön valmistautuminen	25
6.2	Laadullinen tutkimus ja ryhmähaastattelu menetelminä	26
6.3	Kohderyhmä	27
6.4	PEO-mallin hyödyntäminen opinnäytetyön toteutusprosessissa	28
6.5	Ryhmähaastattelun laadinta ja aineiston keruu	30
6.6	Aineiston analyysi.....	33
7	Tulokset.....	36
7.1	Haastateltavien taustatiedot	36
7.2	Toimintaterapeuttien kokemukset työn veto- ja pitovoimaan vaikuttavista tekijöistä .	36
7.2.1	Työn vetovoimaa vahvistavat tekijät toimintaterapeuttien kuvaamana	37
7.2.2	Työn vetovoimaa heikentävät tekijät toimintaterapeuttien kuvaamana	45
7.2.3	Työn pitovoimaa vahvistavat tekijät toimintaterapeuttien kuvaamana.....	51
7.2.4	Työn pitovoimaa heikentävät tekijät toimintaterapeuttien kuvaamana	61
8	Johtopäätökset.....	70
9	Pohdinta.....	73
9.1	Luotettavuus	73
9.2	Eettisyys.....	76
9.3	Jatkotutkimusehdotukset.....	78
9.4	Toimintaterapian tulevaisuuden näkökulmia	78

Lähteet	80
Liitteet	86
Liite 1. Rekrytointi-ilmoitus sosiaaliseen mediaan	86
Liite 2. Saatekirje vapaaehtoisille.....	87
Liite 3. Haastattelun runko.....	88

Kuviot

Kuvio 1. PEO-mallin perusrakenne (Person-Environment-Occupation model, muokattu Law ym. 1996, 16)	12
Kuvio 2. PEO-mallin perusrakenne ja kuviossa toiminta = A, yksilö = B ja ympäristö = C, joita myöhemmissä kuvioissa hyödynnetään.	28
Kuvio 3. Vahva veto- ja pitovoima. A kuvaa työtä, B yksilöä ja C ympäristöä, joiden kaikkien risteämäkohdat ovat suuret (muokattu Law ym. 1996, 18)	29
Kuvio 4. Heikko työn veto- ja pitovoima, koska A (työ), B (yksilö) ja C (ympäristö) ovat kaukana toisistaan ja niiden risteämät jäävät kapeiksi (muokattu Law ym. 1996, 18).	30
Kuvio 5. Yhteenveto toimintaterapeuttien kokemista työn vetovoimaa vahvistavista tekijöistä lasten- ja nuorisopsykiatrian alueella.	38
Kuvio 6. Yhteenveto toimintaterapeuttien kokemista työn vetovoimaa heikentävistä tekijöistä lasten- ja nuorisopsykiatrian alueella.	45
Kuvio 7. Yhteenveto toimintaterapeuttien kokemista työn pitovoimaa vahvistavista tekijöistä lasten- ja nuorisopsykiatrian alueella.	52
Kuva 8. Yhteenveto toimintaterapeuttien kokemista työn pitovoimaa heikentävistä tekijöistä lasten- ja nuorisopsykiatrian alueella.	62

Taulukot

Taulukko 1. Esimerkkejä käytetyistä hakusanoista.....	6
Taulukko 2. Aineiston kuvaus ryhmähaastattelujen (n=4), osallistujien (n=12), kestojen (min), liitteen sivujen (kpl) sekä yhteenvetojen osalta kuvattuna.	32
Taulukko 3. Esimerkki alaluokan syntymisestä sisällön analyysissa.	34
Taulukko 4. Esimerkki yläluokan ja pääluokan muodostumisesta teorialähtöisessä sisällön analyysissa PEO-mallia hyödyntäen.....	35
Taulukko 5. Esimerkki teorialähtöisestä sisällön analyysista alkuperäisistä ilmauksista pelkistykseen ja alaluokkiin, josta yläluokkiin ja pääluokkiin PEO-mallin osa-alueiden mukaan.....	35

1 Johdanto

Sosiaali- ja terveysalan työvoimapula on ollut haaste jo pitkään, mutta tilanne on pahentunut edelleen koronapandemian jälkeen. Työvoimapula sote-palveluissa on jopa puolet koko Suomen työvoimapulasta. (Tevameri 2022, 36.) Työvoimapulan ja rekrytointiongelmien on ennustettu olevan tulevaisuudessa henkilöstöjohtamisen haasteina, joten työnantajien on panostettava löytämään ja sitouttamaan sopivat henkilöt työtehtäviin (Viitala 2021, 88). Toimintaterapian alalla työvoimapula on ollut aiemmin paikallista kohdistuen alueille, joissa ei kouluteta toimintaterapeutteja. Toimintaterapeuttien eläköitymistä on alan nuoruuden vuoksi ollut vähän, mutta se tulee lisääntymään muutaman seuraavan vuosikymmenen aikana. (Holmberg 2020, 97.) Kuntoutuksen tarve on nousut koko ajan ja työvoiman tarve tulee kasvamaan edelleen, jos kuntoutuspalveluihin panostetaan jatkossa enemmän (Pekkonen, Holvikivi, Haapala, Hiekkala, Korpi, Nummelin, Raassina, Rannisto, Seppänen, Teittinen & Työjärvi 2022, 33).

Sosiaali- ja terveysalalla työvoimapula ei ole ilmiönä yhtenäinen eri ammattiryhmien kesken eikä siten työn veto- ja pitovoimaisuutta pystytäkään tarkastelemaan kaikkia ammattialoja koskevana. On tärkeää löytää eri ammattiryhmiin liittyvät yksilölliset tekijät, jotka saavat heidät hakeutumaan työhön ja pysymään työssä, jotta sosiaali- ja terveyspalvelujärjestelmä pysyy toimivana. (Tevameri 2021, 73, 102.) Toimintaterapeutteja koskeva työvoimapula ei tule suoraan esiin eri barometreissä, koska toimintaterapia ei ole niissä eriteltyä, eikä tarkkoja määriä tilastojen puolesta löydy. Muihin Pohjoismaihin verrattuna Suomessa on toimintaterapeutteja vähiten verrattuna väestömäärään. (Pekkonen ym. 2022, 6–7.)

Keski-Suomen hyvinvointialueen strategiassa vuodelle 2030 mainitaan yhtenä menestystekijänä hyvinvoiva, osaava ja osallistuva henkilöstö. Tämän saavuttamisen yhtenä tekijänä mainitaan henkilöstön veto- ja pitovoiman sekä työhyvinvoinnin varmistaminen. Vahvat palvelut päihde- ja mielenterveysasiakkaiden palveluissa sekä myös lasten, nuorten ja perheiden palveluissa, ovat hyvinvointialueen tavoitteina. (Keski-Suomen hyvinvointialue strategia 2030.) Veto- ja pitovoimaan panostaminen tunnustetaan siis myös strategisesti Keski-Suomen hyvinvointialueella, jonka erikoissairaanhoidon nuorisopsykiatrian toimintaterapian toimeksiantona tämä opinnäytetyö on toteutettu. Vetovoimalla tarkoitetaan työn houkuttelevuutta ja pitovoimalla työhön sitoutumista ja nämä ovat opinnäytetyön avainkäsitteitä.

Erilaiset lähtökohdat lähestymistavoissa erottaa toimintaterapeutteja esimerkiksi muusta hoitohenkilöstöstä, minkä vuoksi hoitajien kokemukset eivät ole täysin verrannollisia toimintaterapeuttien kanssa. On tärkeää löytää juuri toimintaterapeuttien työhön liittyvät tekijät veto- ja pitovoiman taustalla. Toimintaterapeuttien alan vaihtamisen syynä on ollut palkan kohtaamattomuus työn vaativuuden kanssa ja työssä jaksamista ovat haastaneet itsenäinen työ sekä tulostavoitteet. Hoitotyön viitekehyksestä toimiminen varsinkin julkisella sektorilla kuormittaa toimintaterapeutteja, koska toimintaterapeuttiset menetelmät ja toimintaterapian ydinajatus eivät tuolloin toteudu. (Holmberg 2020, 97.) Deveryn ja muiden (2018) mukaan juuri hoitotyöhön painottuva lähestymistapa erottaa psykiatrian työalueella työskenteleviä toimintaterapeutteja somaattisen puolen toimintaterapeuteista, ja myös asiakkaiden kuntoutumisen toteutumiseen liittyy erityispiirteitä (Devery, Scanlan & Ross 2018, 529–530). Ruotsissa tehdyn tutkimuksen mukaan toimintaterapeuteilla on eniten kuormittavia tekijöitä psykiatrian työympäristössä verrattuna muihin ympäristöihin (Dahlbäck & Håkansson 2023, 7). Nämä kaikki vaikuttavat toimintaterapeuttien työhyvinvointiin, joka on vahvasti veto- ja pitovoiman taustalla.

Tässä ylemmän ammattikorkeakoulun monialaisen kuntoutuksen opinnäytetyössä tarkoituksena oli selvittää lastenpsykiatrialla ja nuorisopsykiatrialla työskentelevien toimintaterapeuttien kokemuksia tekijöistä, jotka vaikuttivat työhön hakeutumiseen ja työssä pysymiseen sekä mitkä tekijät aiheuttivat halua vaihtaa työpaikkaa tai alaa. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena neljänä ryhmähaastatteluna vapaaehtoisille toimintaterapeuteille, jotka työskentelivät tai olivat työskennelleet aiemmin lasten- tai nuorisopsykiatrialla ympäri Suomen. Työn veto- ja pitovoiman tarkastelussa tässä opinnäytetyössä käytettiin Person-Environment-Occupation -mallia (PEO-malli, Law, Cooper, Strong, Stewart, Rigby & Letts 1996), jonka eri osa-alueista työn veto- ja pitovoima muodostui. Toimintaterapeuttien työn vetovoima ja työn pitovoima lasten- ja nuorisopsykiatrialla nykyisillä hyvinvointialueilla erikoissairaanhoidossa on tärkeä käsiteltävä ilmiö ja sen ajankohtaisuus on sote-muutoksen myötä erittäin oikea-aikainen. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi työnkuvien kehittämisessä ja rekrytointien kohdistamisessa juuri toimintaterapeuteille sopiviksi.

2 Teoriaosan tiedonhankinnan toteutus

Opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen kokoaminen aloitettiin opinnäytetyön suunnitelmavaiheessa ja sitä on laajennettu opinnäytetyöprosessin edetessä. Viimeisin tiedonhaku tehtiin syksyllä 2023. Opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen muodostaa Person-Environment-Occupation-malli (Law ym. 1996), jonka yhdistämisessä työn veto- ja pitovoimaan on käytetty työn vaatimusten ja voimavarojen teoriaa (Bakker & Demerouti 2007). Nämä kaksi viitekehystä loivat raamit rajauksille ja valinnoille, joita opinnäytetyössä on tehty. Opinnäytetyön teoriapohja koostuu lasten- ja nuorisopsykiatriasta työalueena, toimintaterapiasta, työn houkuttelevuuteen liittyvistä tekijöistä sekä työhön sitoutumisesta.

Teoriapohjaa koottiin veto- ja pitovoimaan liittyvistä aiemmista tutkimuksista Suomessa ja kansainvälisesti, jotta saatiin käsitys veto- ja pitovoimaan liittyvistä tekijöistä. Vetovoiman käsite on melko uusi eikä juuri kyseisellä käsitteellä löytynyt toimintaterapiaa koskevaa tietoa juurikaan. Toimintaterapeuttien työhyvinvointia, työhön sitoutumista, työssä uupumista, työmotivaatiota ja työtyytyväisyyttä oli kansainvälisissä tutkimuksissa selvitetty. Juuri lasten- ja nuorisopsykiatrialla työskentelyä koskevaa tutkimusta löytyi vähäisesti, mutta laajemmin psykiatria koskevaa tutkimusta löytyi jonkin verran. Teoriapohjaa tämän osalta rajattiin keskittymällä tutkimuksiin, jotka liittyivät toimintaterapeuttien työhyvinvointiin, joka vaikuttaa toimintaterapeuttien sitoutumiseen työtyytyväisyyden ja työmotivaation kautta ja välillisesti myös työn houkuttelevuuteen. Opinnäytetyön teoriapohjasta jätettiin pois tutkimukset koskien toimintaterapeuttien työssä uupumista, koska siinä lähestymistapa oli hieman eri kuin mitä oli tarkoituksena tutkia. Työn houkuttelevuutta käsitteleviä tutkimuksia koskien juuri toimintaterapiaa löytyi vähäisesti.

Veto- ja pitovoiman tutkimusta Suomesta löytyi koskien muita ammattiryhmiä, joista tässä opinnäytetyössä vertailuun otettiin hoitajia koskevia tutkimuksia, jotta pystyttiin vahvistamaan hypoteeseja veto- ja pitovoiman taustalla myös toimintaterapeuteilla, kuten ammattiroolin ja työnkuvan selkeyden vaikutusta työn veto- ja pitovoimaan. Hoitajien kokemukset eivät kuitenkaan olleet suoraan verrannollisia lähestymistapojen erilaisuuden vuoksi.

Tiedonhakua tehtiin eri tietokannoista, kuten Janet Finna, Cinahl, PubMed ja Sage journals. Työhön pyrittiin valitsemaan alle 10 vuotta vanhoja tutkimuksia, jotka olivat vertaisarvioituja ja saatailla oli kokotekstit. Opinnäytetyössä on pyritty välttämään toisen käden lähteisiin viittaamista,

mutta ne on merkitty tekstiin, jos se on ollut tarvittavaa. Tiedonhakuja tehtiin myös manuaalisesti selaamalla veto- ja pitovoimaa selvittäviä opinnäytetöitä ja tarkastelemalla niissä käytettyjä lähteitä. Taulukossa 1 on kuvattu tiedonhaussa käytettyjä sanoja.

Taulukko 1. Esimerkkejä käytetyistä hakusanoista.

Hakutermin kieli	Ensisijainen hakutermi	Toissijainen hakutermi
Suomi	Toimintaterapia Toimintaterapeutti PEO-malli Työn vaatimusten ja voimavarojen teoria	lastenpsykiatria nuorisopsykiatria psykiatria työhyvinvointi työn houkuttelevuus työhön sitoutuminen vetovoima pitovoima työtyytyväisyys
Englanti	occupational therapy occupational therapist or OT person-environment-occupation-model Job demands and resources model	child psychiatry adolescent psychiatry youth psychiatry psychiatry mental health work well-being attraction for work work engagement job satisfaction

Tiedonhaussa käytettiin myös Google scholar -palvelua, josta löytyi hankeraportteja, kuten kuntoutusfoorumista ja sote-alan työllisyydestä, joita myös hyödynnettiin opinnäytetyössä. Opinnäytetyössä on käytetty erilaista lähdeaineistoa, kuten e-kirjoja, perinteisiä kirjoja, kansainvälisiä tutkimusartikkeleita, hankeraportteja sekä strategioita.

3 Psykiatria työalueena

Mielenterveysstrategia ohjaa psykiatrissa työtä ja siten myös lasten- ja nuorisopsykiatrissa työskentelyä. Tässä kappaleessa kuvataan kansallista mielenterveysstrategiaa ja mielenterveyden kuntoutusta, jonka jälkeen lasten ja nuorten palveluiden muodostumista lasten- ja nuorisopsykiatrialla nykyisillä hyvinvointialueilla. Kappaleen lopussa tarkastellaan toimintaterapiaa sekä sen erityispiirteitä lasten- ja nuorisopsykiatrian työskentelyalueella. Lasten- ja nuorisopsykiatrialla tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä sairaalassa tai avohoidossa toteutuvaa erityistason psykiatrissa työtä eli erikoissairaanhoidtoa.

3.1 Mielenterveysstrategia ja -kuntoutus

Kansallinen mielenterveysstrategia on luotu vuosille 2020–2030 ja sen tarkoituksena on antaa suuntaviivat valtakunnalliselle päätöksenteolle. Väestöstä puolella on jokin mielenterveyden häiriö elämänsä aikana ja mielenterveydenhäiriöt ovat yksi suurimmista syistä jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle. Mielenterveyden häiriöiden esiintyvyyden kasvusta huolimatta palvelujen määrä ei ole kuitenkaan kasvanut samaan tahtiin. Tämä haastaa mielenterveyden häiriöiden parissa työskenteleviä työntekijöitä, koska resurssit ovat melko pienet kasvaneeseen tarpeeseen nähden.

Mielenterveys on yhteiskunnallisessa hyvinvoinnissa tärkeässä roolissa ja sillä on suuri vaikutus myös talouteen, joten mielenterveyspalveluihin panostaminen on tärkeää. (Vorma, Rotko, Lari-vaara & Kosloff 2020, 11–13.) Mielenterveyspalvelut ovat merkittävässä roolissa sosiaali- ja terveysalalla. Tämän vuoksi palveluiden vaikuttavuuteen ja työntekijöiden hyvinvointiin on kiinnitettävä tulevaisuudessa entistä enemmän huomiota, jotta osaavat ammattilaiset ovat sitoutuneita työhönsä ja voivat hyvin. Osaavien työntekijöiden houkuttelemiseksi psykiatrian työalueelle on myös tehtävä aktiivisesti työtä.

Lasten ja nuoruusikäisten mielenterveyden vahvistaminen on yksi kansallisen mielenterveysstrategian viidestä pääkohdasta. Lapsuus ja nuoruus ovat mielenterveyden perustan luomisen aikaa, mutta myös suuri osa psyykkisistä sairauksista puhkeaa juuri tässä vaiheessa. Hoidon ja tuen tarpeen varhaiseen tunnistamiseen on panostettava. Strategiassa todetaan kriisitilanteissa nuorilla täytyvän olla mahdollisuus lyhyisiin interventioihin. (Vorma ym. 2020, 21–25.) Palvelujen tulisi olla oikea-aikaisia ja tarpeeksi laaja-alaisia. Henkilöstön osaaminen ja työhyvinvointi mainitaan mielenterveysstrategiassa, jotta tämä mahdollistuu. (Mts. 29.) Mielenterveysstrategiassa painotetaan ennaltaehkäiseviä palveluita, joiden lisääntyminen mahdollisesti vähentäisi erityistason hoidon tarvetta. Ennaltaehkäisevien palveluiden lisääntymisellä olisi välillinen vaikutus myös erityistason työhön työmäärän vähenemisellä.

Mielenterveys ja käytöshäiriöiden lisääntyminen on lisännyt myös niihin painottuvaa kuntoutusta. Opetus- ja kulttuuriministeriön kuntoutuksen tulevaisuuden osaamis- ja työelämätarpeet-hankkeessa (2022) on todettu mielenterveyden ja käytöshäiriöiden lisääntyneen voimakkaasti 2020-luvulla ja kasvun odotetaan jatkuvan myös tulevaisuudessa. Kuntoutuksen kehittämisen kannalta mielenterveyden kuntoutuksen vahvistaminen tulee olemaan erittäin suuressa asemassa tulevaisuudessa. Mielenterveys- ja käyttäytymishäiriöt ovat yksi merkittävä ja kasvava asiakasryhmä

myös toimintaterapiassa varsinkin vaativassa lääkinällisessä kuntoutuksessa. Psykiatrisen erikoissairaanhoidon kuntoutuksen määristä ei ole kuitenkaan saatavilla vertailtavaa tietoa. (Pekkonen ym. 2022, 5,12, 29). Toimintaterapeuttien lisäksi erityistason psykiatrian kuntoutuksessa työskentelee psykofyysiseen lähestymistapaan orientoituneita fysioterapeutteja. Kuntoutuspalveluilla on aina jokin tavoite ja kuntoutus voi koostua monista menetelmistä. Kuntoutus jakaantuu eri palveluntuottajien kesken, kuten sairaaloiden, Kelan, yksityisten palveluntuottajien ja järjestöjen tarjoamiin kuntoutuksiin (Mielenterveyskuntoutus, n.d.). Tässä opinnäytetyössä keskitytään erityistason toimintaterapiaan, joka toteutetaan sairaaloissa tai sairaaloiden avopalveluissa.

Työvoiman riittävyyden ja saatavuuden haaste näyttäytyy koko Suomen alueella ja siten myös mielenterveyspalveluissa (Kirkonpelto & Mäntyranta 2023, 9). Kuntoutustyöntekijöiden saatavuudessa on alueellista eriarvoisuutta eri ammattialojen kesken ja kuntoutustyöntekijöiden riittävyyden turvaamiseksi on keskityttävä alan vetovoimaisuuteen ja hyviin työoloihin, jotta työntekijät sitoutuvat työhönsä. Tulevaisuuden kuntoutuksen tarpeen arvioiminen on vaikeaa, koska kuntoutuksen alalla työpaikkoja on eri sektoreilla riippuen kuntoutuksen maksajasta. Tulevaisuuden näkymiin vaikuttaa myös se, kuinka paljon kuntoutukseen panostetaan tulevaisuudessa. Suurilla panostuksilla kuntoutukseen voi olla nopea ja merkittävä vaikutus kuntoutustyöntekijöiden lisääntyvään tarpeeseen. Vaikuttava kuntoutus vaatii sujuvia hoito- ja kuntoutuspolkuja, joiden luominen sujuviksi kokonaisuuksiksi on tärkeää myös kuntoutuksen oikea-aikaisuuden kannalta. Mielenterveyskuntoutuksessa etäpalvelut mahdollistavat jatkossa paremmin oikea-aikaista kuntoutusta ja vähentävät alueellista eriarvoisuutta. (Pekkonen ym. 2022, 32–33, 53.) Tulevaisuudessa toimintaterapian tarve ja toimintaterapeuttien määrä saattaa kasvaa mielenterveydenkuntoutuksen alueella, joten on ennistä tärkeämpää selvittää tekijät, joilla toimintaterapeutteja houkutellessaan mielenterveydenkuntoutuksen alueelle työhön myös lasten ja nuorten pariin sekä mitkä tekijät sitouttavat heitä työhön.

3.2 Palveluiden rakenne ja lähtökohdat lasten- ja nuorisopsykiatrialla

Palvelujärjestelmä lasten ja nuorten mielenterveyden hoidossa jakaantuu perustason ja erikoissairaanhoidon palveluiden kesken. 1.1.2023 Suomessa voimaan tuli sote-uudistus, jossa sosiaali- ja terveysalan palveluita ja rakenteita uudistettiin ja niiden järjestämisestä vastuun ottivat uudet hyvinvointialueet. Hyvinvointialueita on yhteensä 21 ja Helsinki on omana alueenaan. Uudistuksen myötä hyvinvointialueet ovat nykyisin vastuussa perustason ja erityistason palveluista sosiaali- ja

terveydenhuollossa sekä pelastustoimen järjestämisestä. (Valtioneuvoston kanslia 2022, 1–3.)

Tässä opinnäytetyössä tarkastelussa ei ollut mikään yksittäisistä hyvinvointialueista, vaan laajasti koko Suomen alue. Palveluiden järjestämismuoto on erilainen eri alueilla, joten tarkkaa yhden hyvinvointialueen palvelupolkua ei ole tässä kuvattuna. Tämän kappaleen palvelupolussa on siis kuvattuna pääpiirteittäin lasten ja nuorten palveluita ja niiden etenemistä, mutta ne voivat poiketa eri hyvinvointialueilla.

Palvelujärjestelmässä lasten ja nuorten kanssa varhaiskasvatus ja koulu sekä neuvolapalvelut ja kouluterveydenhuolto ovat merkittävässä roolissa lasten ja nuorten mielenterveyden matalimman kynnyksen palveluina, joilla pyritään ennaltaehkäisemään haasteiden kasvamista suuremmiksi. Näiden ennaltaehkäisevien peruspalveluiden ollessa riittämättömiä hyödynnetään perustason kohdennettumpia palveluita, kuten perheneuvoloita tai nuorille suunnattuja psykiatrian perustason vastaanottoja. Näistä tehdään lähete sairaalapalveluihin ja erikoissairaanhoidon, jos ne eivät ole riittäviä. Sairaalapalveluissa ja erikoissairaanhoidossa toteutetaan lasten- tai nuorisopsykiatrisen polikliininen hoito. Haasteiden ollessa niin vaativia, ettei polikliininen hoito ole riittävää, tarvitaan hoitoa lasten- tai nuorisopsykiatrian osastoilla. (Gyllenberg, Marttunen & Sourander 2016.) Tässä opinnäytetyössä keskitytään toimintaterapeutteihin, jotka työskentelevät kahdella viimeiseksi mainitulla tasolla eli erikoissairaanhoidon palveluiden poliklinikoilla tai sairaalan osastoilla.

Lasten ja nuorten mielenterveyden häiriöt ovat usein moninaisia ja monihäiriöisyys on yleistä, jonka vuoksi usein perustason palveluiden lisäksi tarvitaan erityistason palveluista selvittelyjä erotusdiagnostiikan tueksi ja hoidon sekä kuntoutuksien suunnittelemiseksi. Erilaiset ahdistuneisuushäiriöt, neuropsykiatriset häiriöt, käytöshäiriöt ja masennus ovat lastenpsykiatrialla yleisimpiä diagnooseja. Nuoruudessa yleisempiä ovat masennushäiriöt ja syömishäiriöt sekä käyttäytymishäiriöt ja päihdehäiriöt. Psykiatristen häiriöiden diagnosointi sekä lapsille ja nuorille suunnattujen mielenterveydenpalvelujen käyttö on lisääntynyt koko ajan, joka on johtanut palveluiden kuormittumiseen. (Sourander & Marttunen 2016.) Lasten ja nuorten mielenterveyskuntoutus on laaja-alaista ja sen tavoitteena on tukea lapsen ja nuoren mahdollisuutta iänmukaiseen kehitykseen, parantaa toimintakykyä ja edistää osallisuutta. Lapsiin ja nuoriin vahvasti kytköksissä olevat verkostot ovat osa kuntoutusta, ja yhteistyö vanhempien kanssa on kuntoutuksessa olennaista. Moniammatillisuus on tärkeää, jotta kuntoutuksesta tulee vaikuttavaa. Lasten ja nuorten

mielenterveyskuntoutus vaatii usein paljon aikaa ja sinnikkyyttä onnistuakseen sekä useamman ammattilaisen työpanosta. (Piha & Tainio 2016.)

Lasten- ja nuorisopsykiatrialla pääsääntöisesti toimivat moniammatilliset työryhmät, jotka pyrkivät selvittämään oireilua aiheuttavaa diagnoosia ja luomaan sen pohjalta lapselle tai nuorelle hoito- tai kuntoutussuunnitelman. Myös hoitoa toteutetaan lasten- ja nuorisopsykiatrian työryhmien toimesta. Moniammatilliseen työryhmään voi kuulua lääkäri, psykiatrisia sairaanhoitajia, psykologi, sosiaalityöntekijä, toimintaterapeutti ja fysioterapeutti. Moniammatillisuudella tarkoitetaan jaetua asiantuntijuutta ja se vaatii tiivistä yhteistyötä näiden työryhmän asiantuntijoiden kesken. Hyvässä moniammatillisessa työryhmässä vaaditaan halua yhteistyöhön ja myönteistä suhtautumista eri alojen ammattilaisiin. Sosiaali- ja terveysalalla lääketiede on vahvimpana viitekehystenä ja usein tämä korostuu varsinkin sairaalassa. Moniammatillisuus vaatii hyvin toteutuakseen laajaa ymmärrystä eri ammattialojen työstä ja heidän lähestymistavoistaan, jotta jokaisen rooli osana moniammatillista työryhmää on selvillä. (Kekoni, Mönkkönen, Hujala, Laulainen & Hirvonen 2019, 12–19.) Australialaisessa tutkimuksessa selvitettiin moniammatillisten työryhmien kokemusta toimintaterapeutin roolista osana niitä lasten- ja nuorisopsykiatrialla. Tutkimuksessa todettiin, että toimintaterapeutit olivat olennaisia jäseniä osana moniammatillisia tiimejä, mutta selkeää kuvaa toimintaterapeutin työstä ei kaikilla työryhmän jäsenillä ollut. (Henderson, Batten & Richmond 2015, 155–167.)

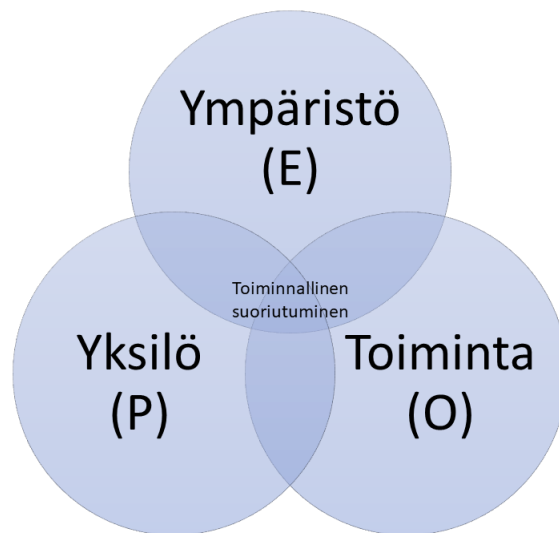
3.3 Toimintaterapia lasten- ja nuorisopsykiatrialla

Toimintaterapiassa yleisesti ja myös lasten- ja nuorisopsykiatrialla asiakasta lähestytään toiminnan kautta eli keskiössä on toiminta ja siihen liittyvät tekijät eikä niinkään yksilöön liittyvät tekijät, kuten diagnoosi tai häiriö. Monien muiden sairaaloissa työskentelevien ammattiryhmien lähtökohta työskentelyyn nousee asiakkaan kehon toiminnoista tai taidoista, jolloin asiakasta lähestytään oire tai diagnoosi lähtöisesti. Toimintaterapiassa ihmistä lähestytään toiminnan ja osallisuuden lähtökohdista, joihin toimintaterapian interventiot kohdistuvat. (Dancza & Rodger 2018, 13–16.) Toimintaterapian lähestymistapa usein onkin erilainen kuin muilla työryhmän jäsenillä, joka saattaa luoda haastetta, jos toimintaterapeutin lähestymistapa ei ole muille moniammatillisen tiimin jäsenille selvillä.

Toimintaan keskittyvää lähestymistapaa kutsutaan top-down -menetelmäksi eli laajemmasta lähtökohdasta edetään kohti pienempiä ominaisuuksia. Toimintaterapiassa asiakkaalle merkityksellinen toiminta ja siihen osallistuminen on keskiössä. Toimintaa havainnoidaan ja siitä analysoidaan toiminnalliseen suoriutumiseen liittyviä vahvuuksia ja heikkouksia, joiden perusteella näitä kompensoidaan tai harjoitellaan taitoja, jotta toiminnallinen suoriutuminen mahdollistuu. Dancza ja Rodger (2018) kuvaavat kirjassaan muista eroavan lähestymistavan tuovan toimintaterapeuteille työtyytyväisyyttä, koska heidän näkökulmansa tuo erilaista tietoa kuin muiden ammattiryhmien. (Dancza & Rodger 2018, 13–16.) Kuten aiemmin mainitussa australialaisessa tutkimuksessa (Henderson, Batten & Richmond 2015, 155–167) todettiin, toimintaterapeutit tuovat oleellisen näkökulman moniammatillisten tiimien työhön, mutta lähestymistavan ymmärtäminen tiimissä on merkittävää, jotta sitä voidaan hyödyntää parhaalla mahdollisella tavalla.

Toimintaterapian yleisinä viitekehyksinä Dancza ja Rodger kuvaavat kirjassaan esimerkiksi Kanadan mallin (Townsend & Polatajko 2007) ja Model of Human Occupationin (MOHO, Kielhofner 2008). Myös Person - Environment – Occupation -malli, jota tässä opinnäytetyössä on käytetty, on yksi yleinen toimintaterapiaa ohjaava viitekehys. (Dancza & Rodger 2018, 29–30.) Toimintaterapeutit lähestyvät asiakasta näiden viitekehyksien kautta, joiden pohjalta he arvioivat asiakasta ja suunnittelevat intervention.

Tämän opinnäytetyön teoreettisena viitekehyksenä käytettiin Person-Environment-Occupation-mallia eli PEO-mallia. PEO-malli on viitekehys, jossa toiminnallisen suoriutumisen ajatellaan koostuvan yksilöön, ympäristöön ja toimintaan liittyvistä tekijöistä, jotka ovat dynamisessa vuorovaikutuksessa keskenään (Law, Cooper, Strong, Stewart, Rigby & Letts 1996, 16). Malli on kehitetty 1990-luvulla Kanadassa ohjaamaan toimintaterapiaa, ja sitä on käytetty laajasti tutkimuksissa ja kliinisessä työssä. Toimintaterapiassa PEO-mallissa terapeutti ja asiakas kartoittavat yksilön vahvuuksia ja haasteita yhdessä, ja toimintaterapeutti arvioi toiminnan ja ympäristön elementtejä. Näiden analysoinnin ja synteessin jälkeen voidaan suunnitella interventio, joilla toimintakykyä ja osallisuutta vahvistetaan. PEO-mallia kuvataan kuviolla, jossa yksilö, ympäristö ja toiminta muodostavat yhteyden, ja mitä vahvempi yhteys näillä on, sitä parempaa toiminnallinen suoriutuminen on ja yksilö on siihen sitoutuneempi. (Krupa & Kirsh 2015, 108–109.) Kuviossa 1 on kuvattu yksilön, ympäristön ja toiminnan yhteyttä toisiinsa ja toiminnallisen suoriutumisen syntymistä.



Kuvio 1. PEO-mallin perusrakenne (Person-Environment-Occupation model, muokattu Law ym. 1996, 16)

PEO-mallissa yksilö (P = person, kuvio 1) koostuu kehosta, mielestä ja henkisistä tekijöistä eli myös arvot ja uskomukset sekä sensoriset ja kognitiiviset kyvyt vaikuttavat yksilöön. Yksilö koostuu kokemuksista, taidoista ja kyvyistä sekä motivaatiosta. Yksilö voidaan mallissa myös ajatella laajemmin, kuten ryhminä, organisaatioina tai yhteisöinä. Ympäristö (E = environment, kuvio 1) sisältää kulttuurisen, fyysisen, sosiaalisen ja institutionaalisen ympäristön, joissa yksilö toimii. Ympäristön ajatellaan muokkaavan yksilön toimintaa ja käyttäytymistä. Yksilö siis muuttaa käyttäytymistään eri ympäristöjen mukaan. Toiminta (O = occupation, kuvio 1) nähdään PEO-mallissa tavoitteellisenä, merkityksellisenä ja kulttuurisena elementtinä. Se koostuu pienemmistä ja useista toiminnoista ja tehtävistä. Näiden tekijöiden yhteyden vahvuudesta riippuu toiminnallinen suoriutuminen, joka ajatellaan monimuotoisena ja dynaamisena prosessina, johon liittyy myös avaruudellisia ja ajallisia tekijöitä. (Krupa & Kirsh 2015, 111.)

Toiminnallinen suoriutuminen on siis nähtävissä oleva toiminta, jota toimintaterapeutti työssään havainnoi. Toiminnan analyysin avulla toiminnasta erotellaan yksilöön, ympäristöön ja toimintaan (kuvio 1) liittyviä tekijöitä, ja näiden perusteella arvioidaan asiakkaan vahvuuksia ja haastekohtia. (Krupa & Kirsh 2015, 111.) Toimintaterapiassa lasten- ja nuorisopsykiatrialla toiminnan terapeutin käytön sekä asiakkaan ja terapeutin vuorovaikutuksen avulla pyritään vahvistamaan asiakkaan toimintakykyä ja osallisuutta. Lasten- ja nuorisopsykiatrialla asiakkaiksi ohjautuu lapsia ja nuoria,

joilla on haastetta vuorovaikutuksessa, oppimisessa, itsesäätelystä tai käyttäytymisessä. Asiakkailta on usein näiden lisäksi haastetta myös tunne-elämässä tai mielialassa. Puhuminen voi olla toimintaterapiaan ohjautuville asiakkaille haasteellista ja heillä voi olla myös puhumattomuutta. Lasten- ja nuorisopsykiatrian työalueella toimintaterapeutit arvioi lapsen ja nuoren toimintavalmiuksia ja taitoja, jotka vaikuttavat asiakkaan toiminnalliseen suoriutumiseen ja arvioinnin pohjalta muodostetaan interventio asiakkaan toimintakyvyn vahvistamiseksi. (Danner & Kippola-Pääkkönen 2016, Toimintaterapian pääperiaatteita.)

Lasten- ja nuorisopsykiatrialla yleisimpien mielenterveydenhäiriöiden, kuten masennuksen ja ahdistuksen hoidossa toimintaterapian vaikuttavuudesta on eri katsauksien (Brooks & Bannigan 2021, 485; Gutman, Brown, Precin, Chan, Czuj, Hartman, Meindl, O'Connor, Safrin, Stein & Wolinsky 2022, 29–36) mukaan vielä vähäisesti näyttöä. Toimintaterapeutit työskentelevät kuitenkin yleisesti lasten- ja nuorisopsykiatristen asiakkaiden kanssa. Neuropsykiatristen asiakkaiden, joilla on esimerkiksi autismin kirjon häiriö tai tarkkaavaisuushäiriö jonkun muun mielenterveydenhäiriön lisäksi, on kuntoutuksen ja hoidon suhteen enemmän vaikuttavuusnäyttöä myös toimintaterapiasta. Asiakkaiden kanssa työskentelyssä lasten- ja nuorisopsykiatrialla toimintaterapeutit käyttävät paljon behavioristisia menetelmiä ja sensorisia menetelmiä työskentelyssään. (Brooks & Bannigan 2021, 485; Gutman ym. 2022, 29–36.)

Toisaalta eri menetelmien vaikuttavuutta on taas tutkittu paljon, kuten Arbesman, Bazyk & Nochajski (2013) ovat todenneet. He löysivät vahvaa näyttöä intensiivisistä ja vahvasti kohdennetuista toimintaterapeuttisista interventioista lasten ja nuorten kanssa, joilla oli mielenterveydenhäiriö, käytöshäiriö tai autismin kirjon diagnoosi. Näissä interventiot kohdentuivat sosiaalisten taitojen vahvistamiseen, leikkiin, lepoon ja vapaa-aikaan. Heidän katsauksessaan todettiin ennaltaehkäisevissä palveluissa lasten ja nuorten hyötyvän vahvuuksiin pohjautuvasta toimintaterapeuttisesta työskentelystä, kohdennettumpien toimintaterapeuttisten interventioiden sopivan mielenterveydenhäiriöiden riskissä olevien asiakkaiden kanssa työskentelyssä ja yksilöllisten, asiakkaan haasteiden ympärille kohdennettujen toimintaterapeuttisten interventioiden olevan vaikuttavia jo mielenterveydenhäiriön diagnoosin saaneiden lasten ja nuorten kanssa. (Arbesman, Bazyk & Nochajski 2013, 124–125.)

Toimintaterapia lasten- ja nuorisopsykiatrialla on toiminta- ja asiakaslähtöistä, jolla on selvä paikkansa osana lasten- ja nuorisopsykiatria. Lasten ja nuorten haasteet ovat moninaisia, jolloin toimintaterapian hyötyjä ja vaikuttavuutta voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta eikä pelkästään diagnoosilähtöisesti, josta tutkimusnäyttöä on vähemmän. Esimerkiksi kehityksellinen, toiminnallinen ja käyttäytymiseen liittyvä näkökulma tukee toimintaterapian vaikuttavuutta myös lasten- ja nuorisopsykiatriassa. (Wallace 2014, 231–238.)

4 Veto- ja pitovoimaan yhteydessä olevat tekijät ja teoriat

Vetovoimaisuuden ja pitovoimaisuuden kokemukseen on yhteydessä useampia työhön liittyviä tekijöitä. Vetovoiman ja pitovoiman taustalla on työhyvinvointi, jota avataan tässä luvussa työn vaatimusten ja voimavarojen teorian kautta. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat yhteydessä myös työn vetovoiman eli houkuttelevuuden kanssa, jota kuvataan tässä luvussa myöhemmin. Työhön sitoutumista eli työn pitovoimaa ja siihen vaikuttavia tekijöitä, kuten työmotivaatiota ja kokemusta työn imusta avataan tämän jälkeen, jotka liittyvät myös työn vaatimusten ja voimavarojen teoriaan. Lopuksi tarkastellaan veto- ja pitovoimaa sosiaali- ja terveysalalla yleisemmin. Nämä näkökulmat luovat teoriapohjan veto- ja pitovoimaan tässä opinnäytetyössä.

4.1 Työhyvinvointi veto- ja pitovoiman taustalla

Työhyvinvointi on perusta sille, että työntekijä toimii työssään hyvin ja haluaa pysyä työpaikassaan. Hyvinvoiva työntekijä pystyy suoriutumaan työtehtävistään laadukkaasti ja pystyy olemaan tehokas, oppiva, kehittyvä ja innovatiivinen. Työhyvinvointi koostuu tekijöistä, jotka liittyvät henkilöön itseensä ja työympäristöön, mutta siihen vaikuttaa myös vapaa-aika. Työhyvinvointiin liittyy työn mielekkyys ja työn imu, jotka molemmat syntyäkseen vaativat kiinnostavia työtehtäviä, työstä saatavaa arvostusta ja tukea, vaikuttamismahdollisuuksia työhön ja hyvää johtamista. (Viitala 2021, 2.5.) Työhönsä tyytyväinen ja sitoutunut henkilöstö toteuttaa parempaa tulosta ja laadukkaampaa hoitoa (Wee & Lai 2022, 345–358).

Työhyvinvointi koostuu monista tekijöistä ja vaatii onnistuakseen hyvää johtamista, työyhteisöä, palkkausta ja turvallisuutta. Näiden tekijöiden lisäksi myös työn sisällön täytyy tuottaa työtä tekeväälle onnistumisen kokemuksia ja työntekijän tulee kokea oikeudenmukaisuuden toteutuvan työs-

sään ja organisaatiossaan. (Pyöriä 2012, 10–11.) Työ voi itsessään luoda hyvinvointia, jos työ koetaan merkityksellisenä ja sillä koetaan olevan arvoa myös muille ihmisille. Palautteen saaminen työstään on tärkeää, jotta tämä merkityksellisyys vahvistuu. Vaikuttamisen mahdollisuus omaan työhönsä vahvistaa työhyvinvointia ja tyytyväisyyttä työhön. Kokemus turvallisesta ja työuraa edistävästä työympäristöstä ja työyhteisöstä vahvistavat työhyvinvointia. (Sinokki 2016, 15.)

Työhyvinvointi koostuu monista eri tekijöistä liittyen organisaatioon, kuten jatkuvaa kehittämisen ilmapiiriä, kehittymistä ja joustavuutta. Johtamisella voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin, jos johtaminen on osallistavaa ja se kannustaa työntekijöitä. Työyhteisön tulee olla toimiva, jotta työntekijät voivat hyvin eli vuorovaikutuksen avointa ja toisia arvostavaa. Monipuoliset työtehtävät ja jatkuva oppiminen sekä vaikuttamismahdollisuudet työn sisällössä vahvistavat työntekijän hyvinvointia. Työntekijältä itseltään vaaditaan myös elämäntilannetta ja terveyttä, jotta hän pystyy voimaan hyvin työssään. Työhyvinvointi koostuu siis moniulotteisesti eri tekijöiden summana, jota voidaan kuvata työn vaatimusten ja voimavarojen teorian avulla. (Manka & Manka 2023, 90–113.)

Bakker & Demerouti (2007, 317) ajattelevat työntekijöiden hyvinvointiin ja organisaatioon sitoutumiseen vaikuttavan työn vaatimukset ja voimavarat (JD-R-malli). Bakker & Demerouti (2007) sekä Hakanen ja Roodt (2010, 85) kuvaavat työn vaatimuksien olevan stressiä ja kuormitusta tuottavia tekijöitä, ja voimavarojen taas auttavan selviytymään työssä stressistä ja kuormituksesta. Työn vaatimukset ovat fyysisiä, henkisiä ja tunteisiin liittyviä tekijöitä, jotka eivät välttämättä aina ole negatiivisia, vaan saattavat jopa lisätä työn imua ja motivaatiota. Nämä kuitenkin voivat olla yhteydessä myös työn rasitteina nähtäviin tekijöihin, jotka lisäävät työntekijöiden kuormittumista ja heikentävät työtyytyväisyyttä. Voimavarat ovat usein positiivisia ja yhteydessä motivaatiota vahvistaviin tekijöihin. Työn voimavaroina nähdään esimerkiksi kollegoiden ja esihenkilöiden antama tuki, työn itsenäisyys ja autonomia sekä palautteen saaminen. Toisaalta työn voimavarat voivat myös yhdistyä työn vaatimuksien mukana tuomiin rasitteisiin. Teoriassa niin vaatimukset kuin voimavaratkin ovat linkittyneinä rasitteisiin sekä työmotivaatiota ja työn imua vahvistaviin tekijöihin. Näistä muodostuu lopulta organisaation tulokset. (Bakker & Demerouti 2007, 312–314; Hakanen & Roodt, 2010, 85–89.)

Työn vaatimusten ja voimavarojen teoriassa voimavarat nähdään ikään kuin puskurina työn rasitteille, joten niiden vahvistaminen on tärkeää työhyvinvoinnin kannalta. Teoria kuvaa kaksisuuntaista prosessia eli työn vaatimukset ennakoivat työntekijöiden terveydellisiä ongelmia ja sairauspoissaoloja, mutta työn voimavarat ennustavat omistautumista ja organisaatioon sitoutumista sekä vähentävät halua vaihtaa työpaikkaa. (Bakker & Demerouti 2007, 315–318.)

Työhyvinvointi ja työmotivaatio liittyvät olennaisesti kokemukseen työn imusta, joka työn vaatimusten ja voimavarojen teoriassa syntyy työn vaatimusten ja voimavarojen ollessa tasapainossa. Työn imu on myönteisen motivaation ja tunnekokemuksen tila, joka tuo työhön energiaa ja kokemusta työn mielekkyydestä. Työn imu vahvistaa työhön sitoutumista ja sille omistautumista. Työn imua kokeva työntekijä haluaa panostaa työhönsä ja kestää vastoinkäymisiä, kokee työn merkityksellisenä ja sopivan haasteellisena sekä haluaa uppoutua työhönsä. Voimavarojen heikentyminen ja vaatimusten lisääntyminen heikentää työn imua ja altistaa työssä uupumiselle. Työn imulla on siis ehkäisevä vaikutus työssä uupumiselle. Työn imuun pystyy vaikuttamaan myös itse, vaikkakin sen raamit tulevat ympäristöstä. Työn imua voi kokea myös yhdessä työtiimin kanssa, joka vahvistaa työssä suoriutumista. (Hakanen 2017, 95–106.)

Stevens, Manthorpe ja Martineuau (2019, 595) ovat käyttäneet työn vaatimusten ja voimavarojen teoriaa tutkiessaan sosiaalityöntekijöiden työhön sitoutumista. Mallin avulla pystyttiin hyvin kartoittamaan tekijöitä, jotka vaikuttivat sosiaalityöntekijöiden työhön sitoutumiseen ja työssä kuormittumiseen vaikuttaviin tekijöihin. Mallin avulla pystyttiin myös kartoittamaan sosiaalityöntekijöiden halua vaihtaa työpaikkaa tai pysyä työpaikassaan psykiatrian kentällä. (Stevens, Manthorpe & Martineau 2019, 595.) Malli sopii siis hyvin teoriapohjaksi myös toimintaterapeuttien sitoutumisen taustalla, koska sosiaalityöntekijät ovat toimintaterapeuteihin verrattavissa olevia työntekijöitä lasten- ja nuorisopsykiatrian moniammatillisissa tiimeissä.

Torp & Jacobsen Bergheim (2023) käyttivät työn vaatimusten ja voimavarojen teoriaa puolestaan tutkiessaan toimintaterapeuttien työskentely-ympäristöä, työhön sitoutumista ja terveyttä. Mallin avulla vertailtiin eri tekijöiden yhteyksiä ja todettiin esimerkiksi kunnallisella perusterveydenhuollon puolella työskentelevien toimintaterapeuttien olevan hieman tyytyväisempiä työn voimavaroihin kuin erikoissairaanhoidossa työskentelevien. Toimintaterapeuttien työhön sitoutumista vahvisti työn merkityksellisyys, ja sitoutuneilla toimintaterapeuteilla oli vähemmän mielenterveyden

ongelmia. Sairaaloissa työskentelevien toimintaterapeuttien heikompiin työn voimavaroihin ajateltiin liittyvän suurempi asiakasmäärä ja tehokkuusajattelu. (Torp & Jacobsen Bergheim 2023, 513–516.) Työn vaatimusten ja voimavarojen teorian avulla on aiemmin kuvattu hyvin toimintaterapeuttien sitoutumista ja ympäristön vaikutusta sitoutumiseen, joka myös tässä opinnäytetyössä on olennainen asia, koska tässä opinnäytetyössä käsitellään nimenomaan lasten- ja nuorisopsykiatrian työskentely-ympäristöä.

Toimintaterapeuttien työn veto- ja pitovoimaa tarkasteltaessa on kartoitettava kokemuksia niin työn rasitteista kuin työn voimavaroistakin, jotta kokonaiskuvasta tulee mahdollisimman kattava. Pelkästään työn haastekohtiin tai työn voimavaroihin keskittymällä ei voi saada tarpeeksi laajaa kuvaa veto- ja pitovoimaan vaikuttavista tekijöistä. Työn vaatimusten ja voimavarojen teoriaa on tässä opinnäytetyössä hyödynnetty ohjaamaan valittuja käsitteitä ja näkökulmia, joiden perusteella työn vetovoima ja pitovoima muodostuvat. Työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat työn elementit luovat pohjan toimintaterapeuttien työn veto- ja pitovoimalle. Toimintaterapeuttien työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä käsittelevät tutkimukset antavat konkretiaa toimintaterapeuttien työssä huomioitavista näkökulmista, joita kuvataan seuraavissa kappaleissa.

Toimintaterapeuttien tyytyväisyyttä työhönsä ja työhyvinvointia on tutkittu jonkin verran eri työskentely-ympäristöissä lähinnä kansainvälisissä tutkimuksissa. Tutkimuksissa ei ole käytetty työn vaatimusten ja voimavarojen teoriaa, mutta ne yhdistyvät teoriaan osaltaan työhyvinvoinnin näkökulman kautta. Mertalan, Kansteen, Keskitalo-Leskisen, Juntusen ja Kaakisen (2021) mukaan toimintaterapeutit ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä työhönsä, ja erityisesti asiakkaiden kanssa toteuttavaan työhön. Organisaatioon liittyvät tekijät aiheuttavat puolestaan heille eniten tyytymättömyyttä. Työtyytyväisyyden todettiin kuitenkin olevan merkittävä sitouttava tekijä työhön, mikä on tärkeää varsinkin psykiatrisessa toimintaterapiassa. Työtyytyväisyyteen liittyivät myös palkka sekä organisaation arvostus toimintaterapiaa kohtaan. (Mertala ym. 2021.)

Rostamin, Akbarfahimin, Ghaffarin, Kamalin ja Rassafianin (2021) mukaan puolestaan työkokemuksen määrä on yksi vaikuttava tekijä, joka vaikuttaa työtyytyväisyyteen toimintaterapeuteilla. Tähän vaikuttaa ilmeisesti vastavalmistuneiden toimintaterapeuttien kokema itsenäisestä työstä aiheutuva stressi, jota voitaisiin helpottaa vanhemman kollegan antamalla tuella. Työhön liittyvien

tekijöiden todettiin olevan yhteydessä toimintaterapeuttien työtyytyväisyyteen ja työhön pohjaavaan elämänlaatuun. Tyytyväisyys työhön lisäsi sitoutumista ja vähensi halua vaihtaa työpaikkaa. (Rostami ym. 2021, 3–5.) Australialaisten psykiatrialla työskentelevien toimintaterapeuttien työn merkityksellisyyden kokemuksella sekä vahvalla ammatti-identiteetillä todettiin olevan yhteys työtyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin (Scanlan & Hazelton 2019, 589). Työtyytyväisyys ja työhyvinvointi ovat tärkeitä tekijöitä, jotta työ koetaan merkityksellisenä ja työn vaatimusten ja voimavarojen teorian työn imun kokemus mahdollistuu.

Työskentely-ympäristöllä on myös merkitystä koettuun työhyvinvointiin. Tätä Dahlbäck ja Håkansson (2023) selvittivät tutkimuksessaan tutkiessaan toimintaterapeuttien eri työskentely-ympäristöjen vaikutusta ja yhteyttä siihen millaisena toimintaterapeutit kokivat työhyvinvointinsa. Psykiatriassa työssä Ruotsissa toimintaterapeutit kokivat merkittävästi eniten epäedullisia tekijöitä työssään verrattuna muihin ympäristöihin. Psykiatrisessa työssä toimintaterapeutit kokivat sosiaalisen ympäristön työssään haastavimpana. Psykiatrialla työskentelyssä oikeudenmukaisuuden toteutuminen ja arvoriistiriidat työssä haastoivat heitä. (Dahlbäck & Håkansson 2023, 7.) Psykiatria eroaa työalueena siis somaattisesta toimintaterapeutin työstä ja saatetaan kokea kuormittavimpana ympäristönä, joten on tärkeää selvittää juuri tähän työalueeseen liittyviä tekijöitä veto- ja pivoiman kannalta.

4.2 Työpaikan houkuttelevuus eli työn vetovoima

Vetovoimainen työpaikka muodostuu työpaikasta tulevista mielikuvista ja nykyisten työntekijöiden hyvinvoinnista, joilla mielikuvia muodostetaan. Hakala & Malmelin (2012, 11) kuvaavat vetovoimaista työpaikkaa yhteisönä, joka houkuttelee työpaikkana ja yhteistyökumppanina, mutta joka jokaisella organisaatiolla perustuu eri asioihin. Vetovoimaisuutta on kehitettävä yrityksen tai organisaation identiteetin kautta ja sen on sovittava työntekijän arvoihin ja päämääriin. (Hakala & Malmelin 2012, 11–12.) Työtä hakiessa työpaikan houkuttelevuuteen vaikuttavat hyvät työpaikan tarjoamat työn ja vapaa-ajan edut, mutta myös organisaation arvojen tulee olla yhteneväisiä yksilön arvojen kanssa. Pelkästään työpaikkailmoituksella on paljon merkitystä siinä, hakeeko työnhakija työpaikkaa, joten näiden asioiden esille tuominen ilmoituksessa on tärkeää työpaikan houkuttelevuuden kannalta. Mielikuvat työpaikasta, jotka tulevat ilmoituksesta ja muun median kautta, ovat tärkeässä roolissa työpaikkaa hakiessa. (Firfiray & Mayo 2017, 642–644.) Organisaation tarjoamilla

joustoilla työn tekemisen suhteen, kuten työajan joustavuudella ja etätöiden mahdollistamisella on vaikutusta siihen, kuinka houkuttelevaksi työpaikka koetaan (Schmoll & Süß 2019, 50–52).

Vetovoimaisuuteen panostaminen on niin merkittävää, että sitä kannattaa vahvistaa siihen luodulla strategialla. Huhta & Myllyntaus (2021) kuvaavat vetovoimaisen organisaation strategiaa, jolla pyritään vahvistamaan vetovoimaisuuden kokemusta ja sen luomisessa on hyödynnetty työntekijäymmärrystä. Jotta organisaatio voi olla työpaikkana vetovoimainen, tulee sen ymmärtää nykyisten ja tulevien työntekijöiden toiveita ja kokemuksia, tavoitteita ja motivaatiota sekä peilata näitä organisaation toimintaan. Työntekijöitä tulee ymmärtää johtamisen, organisaation ja yksilön näkökulmista. Pelkästään kirjattu houkuttelevuuden vahvistaminen ei ole veto- ja pitovoiman kannalta oleellista eli pelkän strategian olemassaolo ei vahvista vetovoimaa. Tärkeää on strategian käyttö ja sen toimivuus, jotta saadaan houkutelua sekä pidettyä työssä juuri siihen työhön soveltuvat ja motivoituneet henkilöt. (Huhta & Myllyntaus 2021, 27–29, 40.)

Vetovoima on mielikuvista syntyvää, mutta pelkästään kampanjointi ja markkinointi eivät tee työpaikasta vetovoimaista. Vetovoimainen maine luodaan organisaation oikeilla toimilla ja toimintatavoilla. Ihmisten luomiin merkityksiin ja mielikuviin ei ole aikaisemmin juurikaan kiinnitetty huomiota tai nähty niitä voimavaroina houkutellessa työntekijöitä. Merkitykset syntyvät tarkoituksenmukaisuuden kokemuksesta ja mielikuvista, joita pystytään luomaan aktiivisella viestinnällä. Pelkkä viestiminen ei kuitenkaan muodosta vetovoimaa, jos toiminta on ristiriitaista sen kanssa. Ihmisen mieli muodostaa merkitykset ja mielikuvat eikä niitä voi sanella, mutta mahdollisimman selkeällä viestinnällä ja toiminnalla voidaan luoda hyvä pohja hyvien mielikuvien ja merkityksien syntymiselle, jolla vahvistetaan vetovoimaa. (Hakala & Malmelin 2012, 19, 80–83.)

Surakka (2009) kuvaa terveydenhuoltoalan imagon olevan kiinnostava työntekijöiden näkökulmasta, mutta mielikuva itse työstä terveydenhuollossa on negatiivisempi ja se koetaan fyysisesti ja henkisesti raskaana. Imagolla on paljon vaikutusta työpaikan houkuttelevuudessa ja siihen voi vaikuttaa päivittäisellä johtamisella sekä tyytyväisillä asiakkaila. Työpaikan sosiaaliseen pääomaan panostaminen kannattaa. Terveydenhuoltoala koetaan hierarkkisena työyhteisönä, jossa on vaikeaa tai mahdotonta edetä uralla. Julkinen imago vaikuttaa paljon alalle hakeutumiseen, joten ter-

veydenhuoltoalalla on meneillään suuri yhteiskunnallinen haaste. (Surakka 2009, 22–27.) Sote-uudistus ja uudet hyvinvointialueet antavat hyvän ajankohdan ja mahdollisuuden uusien mielikuvien luomiseksi.

Vetovoimaisen organisaation on ymmärrettävä työntekijän näkökulmaa ja pystyttävä asettumaan työntekijän asemaan. Työntekijäymmärryksen saamiseksi on käytettävä määrällisiä ja laadullisia mittareita. Laadullisilla mittareilla saadaan syvempää ymmärrystä inhimillisistä yksityiskohdista ja näkökulmista. Laadullisina menetelminä voidaan käyttää erilaisia työpajoja tai haastatteluja, ja niitä voidaan hyödyntää yhdessä määrällisten mittareiden kanssa luomaan parempaa ymmärrystä työntekijäkokemuksesta. (Huhta & Myllyntaus 2021, 47–48.) Usein työpaikoilla mitataan esimerkiksi hyvinvointia määrällisillä mittareilla, vaikka laadullinen menetelmä voisi luoda monipuolisempaa tietoa käsiteltävästä aiheesta. Laadullinen tutkimusmetodi soveltui siis hyvin tämän opinnäytetyön lähtökohdaksi, koska työn houkuttelevuuden kokemusta haluttiin selvittää ja ymmärtää juuri työntekijöiden eli tässä opinnäytetyössä toimintaterapeuttien kokemusta.

4.3 Työhön sitoutuminen eli työn pitovoima

Työn pitovoima on sitä, että työntekijä on sitoutunut työhönsä, voi työssään hyvin, kokee työssään työn imua ja on motivoitunut. Työhön sitoutuminen nähdään psykologisena sopimuksena, johon tarvitaan työntekijän ja organisaation panosta. Tämä työntekijän ja organisaation välinen suhde vaikuttaa siihen, miten työntekijä kokee oman työtyytyväisyytensä, miten hän arvostaa organisaatiota ja kuinka hän haluaa pysyä työpaikassa. (Viitala 2021, 2.6.) Sitoutuminen vaikuttaa vahvasti työntekijän tehokkuuteen ja luovuuteen sekä se on organisaation yksi kilpailuetu vahvistaen organisaation tuottaman palvelun laatua. Sitoutuminen on dynaamista ja se nähdään positiivisena, tunteisiin ja motivaatioon liittyvänä tekijänä. Sitoutuminen koostuu siis yksilöllisistä tekijöistä, mutta vaatii myös ulkopuolista tukea, kuten palautetta kollegoilta ja esihenkilöiltä, osaamista, autonomian kokemusta ja mahdollisuuksia vahvistaa omaa osaamistaan. (Bakker & Leiter 2010, 1–2.)

Sitoutumisen ajatellaan olevan dynaamisessa vuorovaikutuksessa työntekijän työuran ja organisaation välillä jatkuvasti lähentyen ja etääntyen. Pienetkin muutokset jossakin dynamiikan tasossa voivat aiheuttaa suuria muutoksia toisaalla. (Järvensivu, Isacson, Raatikainen, Simola-Alha & Heinilä 2020, 250–252.) Tämä ajatus yhdistyy samaan lähtökohtaan kuin PEO-mallissa. Saari & Pyöriä (2012, 41) kuvaavat sitoutumiseen tarvittavan vain oikeudenmukaisuutta ja kunnioittamista. Tämä

ei kuitenkaan ole aina yksinkertaista, varsinkin jos organisaatio kamppailee kiireen, kilpailun, vähäisten resurssien tai henkilöstöpulan kanssa, jotka haastavat henkilöstön jaksamista ja sitoutumista työhön. (Saari & Pyöriä 2012, 41.) Sosiaali- ja terveysalalla toteutuu näistä tekijöistä useimmat, kuten edellä todettu. Sitoutuneisuus on edellytys sille, että työntekijä tekee työnsä laadukkaasti. Sitoutuneisuus vaatii motivaatiota ja halua kehittää omaa työtään. Sitoutuminen vaatii myös samaistumista organisaatioon sekä osaamisen tasapainoa työn vaatimusten kanssa. Sitoutuminen luo yksilölle merkityksellisyyden kokemusta ja se vaatii oman roolin selkeyttä osana organisaatiota. (Surakka 2009, 111–112.)

Työmotivaatioon vaikuttavat sisäiset ja ulkoiset tekijät, jotka tekevät työstä tekijälleen mielekästä. Työmotivaatiolle voidaan luoda edellytyksiä, mutta siihen suoraan vaikuttaminen on vaikeaa. Sisäinen motivaatio herää, kun työ on merkityksellistä ja työntekijä kokee saavansa työllä aikaan jotakin. Ulkoinen motivaatio syntyy erilaisista palkkioista, arvostuksesta ja turvallisuudesta. Motivoitunut työntekijä pyrkii antamaan parhaansa. Sitoutumisella tarkoitetaan psykologista yhteyttä työhön ja suhteen ollessa hyvä, työntekijä ei halua herkästi vaihtaa työpaikkaa. Sitoutuminen ja motivaatio ovat yhteydessä työntekijän työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. (Viitala 2021. 2.4.) Työmotivaatio syntyy merkityksellisyyden kokemuksesta, jolloin työntekijä kokee olevansa merkityksellinen osa organisaatiota ja työyhteisöä. Kokemus siitä, että työllä on merkitys ja omaa työpanosta tarvitaan, on tärkeää työmotivaation ylläpysymisen kannalta. Työmotivaatio liittyy myös muuhun elämänhallintaan, koska hyvä elämänhallinta vahvistaa työntekijän psyykkisiä voimavaroja. Osa voi kokea olevansa kutsumusammattissaan ja toteuttavansa kutsumustaan, joka taas vahvistaa työmotivaatiota ja muun elämän positiivista kokemusta. (Sinokki 2016, 12–15.)

Julkisella sektorilla sosiaali- ja terveysalalla työtä ajatellaan usein kutsumustyönä, jota ohjaa myös oma motivaation osa-alueensa. Pihlava, Ruokolainen & Mauno (2017, 90) kuvaavat työmotivaation yhtenä osana olevan julkisen palvelun motivaation, jolla tarkoitetaan halua työskennellä julkisella sektorilla ja auttaa asiakkaita pyyteettömästi. Julkisen palvelun motivaatio vahvistuu, jos työntekijän ja organisaation arvot ovat yhteensopivia toistensa kanssa. Julkisen palvelun motivaation ollessa suuri ja yhteensopiva organisaation arvojen kanssa, sen on todettu vahvistavan työntekijöiden työhyvinvointia, työn imua ja sitoutumista sekä parantavan työntekijän suoriutumista työssään. Pihlava ja muut (2017) esittävät, että julkisen palvelun motivaatioon tulisi kiinnittää jat-

kossa huomiota, jotta työntekijöiden hyvinvointi vahvistuisi ja he olisivat motivoituneempia kehittämään organisaation toimintaa. Tämä nähtiin yhtenä keinona vahvistaa henkilöstön pysyvyyttä, joka ei myöskään lisäisi juuri kustannuksia. (Pihlava, Ruokolainen & Mauno 2017, 89–101.) Julkisen palvelun motivaatio liittyy paljon työntekijän arvoihin ja merkityksen kokemukseen, joten se on yksi huomioitava näkökulma julkisella sektorilla työskentelemistä tarkasteltaessa.

Toimintaterapeuttien työmotivaatioon liittyviin tekijöihin on kohdistettu myös tutkimusta. Wajda & Janus (2020, 35) ovat tutkineet puolalaisten toimintaterapeuttien työn motivoivia ja motivaatiota heikentäviä tekijöitä. Motivoivina tekijöinä todettiin olevan työpaikan pysyvyys ja sen tuoma turva, työn tuloksien näkeminen asiakkaissa, auttamisen halu, ilmapiiri ja työpaikan ihmissuhteet. Motivaatiota heikentävinä tekijöinä todettiin palkan pienuus vastuuseen nähden sekä toimintaterapian roolin ja terapian hyödyn ymmärtämättömyys osana kuntoutusta. (Wajda & Janus 2020, 35.) Verrattuna Pihlavan ja muiden (2017) julkisen palvelun motivaatioon liittyvään tutkimukseen, näyttäisi myös Wajdan ja muiden (2020) tuloksissa nousevan esiin motivaatioon liittyvinä tekijöinä arvot ja niiden yhteensopivuus organisaation arvojen toteutumisen kanssa. Työmotivaatioon yhdistyy myös samoja tekijöitä, jotka liittyvät toimintaterapeuttien kokemaan työhyvinvointiin.

Työn sisällöllä on merkitystä toimintaterapeuttien työhön sitoutumisessa. Brown ja Pashniak (2018) toteavat tutkimuksessaan, että toimintaterapeuttien työhön sitoutumista vahvisti pidempikestoinen vuorovaikutussuhde asiakkaiden kanssa, kun taas kynnisyys sekä etäisyys asiakkaisiin altistivat työuupumiselle. Tutkimuksessa todettiin toimintaterapeuttien kynnisyyden lisääntyneen, joka saattoi johtua työn muuttumisesta enemmän vastuutyöntekijä suuntaiseksi, jonka myötä pidemmät terapisuhteet olivat vähentyneet. Tutkimuksessa huomattiin monien toimintaterapeuttien olevan myös liian sitoutuneita työhönsä, joka lähentyi työriippuvuutta ja altisti toimintaterapeutteja työuupumiselle. (Brown & Pashniak 2018, 520–524.)

Sairaanhoitajille tehdyn tutkimuksen mukaan nuorempi ikä ja vähäisempi työkokemus vaikuttivat herkkyyteen vaihtaa työpaikkaa (Kuusisto, Arola & Salin 2021, 9), kun taas australialaisia toimintaterapeutteja koskevassa tutkimuksessa tulos oli päinvastainen. Tutkimuksessa todettiin yli 5 vuotta samassa työpaikassa työskennelleiden toimintaterapeuttien harkitsevan työpaikan vaihtoa enemmän, koska työpaikka ei mahdollistanut työhön liittyvien tavoitteiden saavuttamista (Gustafsson, Brown, Poulsen & McKinstry 2021, 6). Sitoutumiseen vaikuttavat siis monet yksilölliset ja

ulkoiset tekijät iän ja työkokemuksen lisäksi, eivätkä ne ole välttämättä verrannollisia hoitotyön ja kuntoutustyöntekijöiden kesken.

4.4 Veto- ja pitovoima sosiaali- ja terveysalalla

Suomessa veto- ja pitovoiman tutkimusta on tehty hoitoalaa koskien (ks. Roos, Kuosmanen, Tevameri & Viinikainen 2022; Kuusisto, Arola & Salin 2021; Coco 2019), mutta toimintaterapeutteja koskevaa tutkimusta aiheesta ei ole tehty psykiatrian alueella. Pohjoismaissa on tutkittu eri asiakasryhmien kanssa työskentelevien toimintaterapeuttien työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia (esim. Torp & Jacobsen Bergheim 2023; Håkansson & Lexén 2022). Psykiatrian alueella työskentelevien toimintaterapeuttien työhyvinvointia ja työhön sitoutumista on tutkittu kansainvälisissä tutkimuksissa (ks. Mertala ym. 2021; Scanlan, Meredith & Poulsen 2013).

Sosiaali- ja terveysalalla on toteutettu tutkimusta työn veto- ja pitovoimasta hoitotyössä lähihoitajilla (Roos ym. 2022, 163–165) ja sairaanhoitajilla (Kuusisto ym. 2021, 3–11; Coco 2019, 1–19). Näissä ammattiryhmissä työn kuvan selkeys, työpaikan joustavuus sekä esihenkilön tuki olivat tärkeässä roolissa työn veto- ja pitovoiman kannalta. Coco (2019) kuvasi tutkimuksessaan sairaanhoitajien kokevan työn vetovoimaisuuden erikoissairaanhoidossa vähäisenä, johon vaikuttivat työn vaativuutta vastaavan palkan puuttuminen sekä huonot henkilöstöresurssit. Sairaanhoitajat kokivat kuormitusta siitä, ettei työtä pystynyt tekemään niin hyvin kuin haluaisi. (Coco 2019, 14.)

Toimintaterapeuttien työhön sitoutumista ja mielenterveyttä on tutkittu aiemmin mainitussa norjalaisessa tutkimuksessa, jossa vertailtiin toiminta- ja fysioterapeutteja. Toimintaterapeuteilla todettiin olevan enemmän työn vaatimuksia, mielenterveyden ongelmia ja sairaslomia kuin fysioterapeuteilla. (Torp & Jacobsen Bergheim 2023, 513–516.) Vastaavassa ruotsalaisessa tutkimuksessa toimintaterapeuttien työn tasapainoa edistävinä tekijöinä todettiin olevan hallittava työmäärä, tunne työn hallinnasta ja erilaiset palkkiot (Håkansson & Lexén 2022, 5–6). Suomalaisessa kirjallisuuskatsauksessa kansainvälisistä tutkimusartikkeleista todettiin toimintaterapeuttien olevan tyytyväisiä työhönsä ja vahvan työtyytyväisyyden vähentävän halua vaihtaa työpaikkaa (Mertala ym. 2021). Australialaisessa tutkimuksessa todettiin mielenterveyden kentällä työskentelevien toimintaterapeuttien työhyvinvoinnin vahvistavan työssä pysymistä. Vahvaan työhyvinvointiin liittyi hyvä työn ja vapaa-ajan tasapaino, työstä saadut tunnustukset, arvostus ja yksilöllinen tyytyväisyys. (Scanlan ym. 2013, 395–403.)

Veto- ja pitovoimassa sosiaali- ja terveysalalla on eri ammattiryhmien kesken yhteneväisiä tekijöitä ja toisaalta niistä eroavia, vain tiettyä ammattiryhmää koskevia tekijöitä. Veto- ja pitovoiman tarkastelussa on huomioitava ammattiryhmän työn erityispiirteet, jotta tarkka kokonaiskuva voidaan muodostaa.

5 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän monialaisen kuntoutuksen ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää toimintaterapeuttien kokemuksia työn veto- ja pitovoimatekijöistä lasten- ja nuorisopsykiatrialla. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää lasten- ja nuorisopsykiatrian alueella työskentelevien toimintaterapeuttien yksilöllisiä kokemuksia tekijöistä, joiden he kokivat vaikuttavan työn vetovoimaisuuden ja pitovoimaisuuden kokemukseen joko heikentäen tai vahvistaen sitä. Tavoitteena oli selvittää lasten- ja nuorisopsykiatrian toimintaterapeuttien työn tekijöitä, joihin kannattaa tulevaisuudessa panostaa esimerkiksi työnkuvia muokatessa ja tekijöitä, joita tulisi toimintaterapeuttien työssä välttää. Näiden tekijöiden avulla saataisiin houkutelua toimintaterapeutteja hakeutumaan lasten- tai nuorisopsykiatrialle töihin sekä pysymään työssään.

Konkreettiset tutkimuskysymykset opinnäytetyössä olivat:

1. Mitkä tekijät lasten- ja nuorisopsykiatrialla työskentelevät toimintaterapeutit kokevat työssään **vetovoimaa** a) vahvistavina b) heikentävinä tekijöinä?
2. Mitkä tekijät lasten- ja nuorisopsykiatrialla työskentelevät toimintaterapeutit kokevat työssään **pitovoimaa** a) vahvistavina b) heikentävinä tekijöinä?

Tulosten avulla on mahdollista kehittää nykyisiä toimenkuvia houkuttelevammiksi haettaessa uusia työntekijöitä avoimiin työtehtäviin sekä vahvistamaan nykyisten työntekijöiden sitoutumista työhön. Opinnäytetyön toimeksiantaja oli syksyllä 2022 silloisen Keski-Suomen sairaanhoitopiirin nuorisopsykiatrian toimintaterapia, joka 1.1.2023 muuttui Keski-Suomen hyvinvointialueen sairaalapalveluiden nuorisopsykiatrian toimintaterapiaksi. Opinnäytetyön aihe oli ajankohtainen huomioiden kasvava työvoimapula ja haasteet rekrytoinneissa. Hyvinvointialuemuutoksien myötä ajankohta oli myös oikea-aikainen, koska organisaatio on muutoksessa ja organisaation palveluita ja toimintoja pyritään tehostamaan ja muodostamaan sujuviksi kokonaisuuksiksi.

6 Toteutus

Tässä kappaleessa kuvataan tarkemmin opinnäytetyön toteutusta, tutkimusmenetelmiä, opinnäytetyössä käytettävän viitekehyksen soveltamista sekä teorialähtöistä sisällön analyysia.

6.1 Opinnäytetyöhön valmistautuminen

Opinnäytetyön aihe nousi opinnäytetyöntekijän omasta työskentelyalueesta, josta opinnäytetyön toimeksiantajan kanssa käytiin keskustelua. Toimeksiantajana opinnäytetyössä oli Keski-Suomen hyvinvointialueen toimintaterapia, ja aihetta pohdittiin esihenkilön sekä vastaavan toimintaterapeutin kanssa. Opinnäytetyöntekijä on työskennellyt lasten ja nuorten toimintaterapiassa koko uransa ajan, josta viimeisimmät kaksi vuotta nuorisopsykiatrian työalueella. Opinnäytetyöntekijän oma työkokemus antoi vahvan pohjan aiheelle ja sen ajankohtaisuus oli selkeästi todettu työn kautta. Aihe todettiin tärkeäksi ja sitä haluttiin lähestyä mahdollisimman laajasta näkökulmasta eikä keskittyä vain yhden organisaation työntekijöiden kokemuksiin. Tämän vuoksi opinnäytetyön ryhmähaastatteluihin osallistujat päätettiin rekrytoida valtakunnallisesti. Erillistä tutkimuslupaa organisaatiolta ei tämän vuoksi tarvittu.

Opinnäytetyöntekijän omat kokemukset toivat paljon näkökulmia aiheeseen, koska oman työn kautta tekijällä oli oma kokemuksensa ja hypoteesinsa työn vetovoimaan ja pitovoimaan vaikuttavista tekijöistä. Tämä toisaalta lisää luotettavuutta aiheen käsittelyyn, koska työn erityispiirteisiin liittyvät näkökulmat tulevat huomioitua. Toisaalta se voi tuoda myös haasteen, joka voi tulla tekijän omien kokemusten peilautumisessa ja painottumisessa tulosten tulkinnassa sekä omien kokemusten heijastuessa aineistoa käsiteltäessä. Opinnäytetyöntekijän omien hypoteesien heijastumisesta pyrittiin välttämään ottamalla veto- ja pitovoiman käsittelyyn mukaan työn vaatimusten ja voimavarojen teoria, jonka kautta lähestyttiin työn tekoa ja työhyvinvointia. PEO-mallin käyttäminen viitekehyksenä vahvisti eri näkökulmien huomioimisen monelta eri kannalta niin haastattelukysymyksiä luotaessa, aineistoa analysoitaessa ja tuloksia tulkittaessa. Opinnäytetyöntekijän jatkuva reflektointi omista kokemuksistaan ja niiden peilautumisesta oli olennaisen tärkeää koko prosessin ajan, jotta sen vaikutus pystyttiin minimoimaan.

Opinnäytetyö haluttiin toteuttaa laadullisena tutkimuksena, koska keskiössä olivat toimintaterapeuttien yksilölliset kokemukset. Ryhmähaastattelu valikoitui menetelmäksi, koska ryhmässä keskustelun syntyminen voisi tuoda erilaisia näkökulmia kuin yksilöhaastattelut. Tutkimusmenetelmien valintaa on perusteltu tarkemmin myöhemmissä kappaleissa. Ennen aineistonkeruun aloittamista ja vapaaehtoisten rekrytoimista tehtiin aineistonhallintasuunnitelma sekä luotiin tietosuojaseloste. Tietosuojaan liittyvät asiat selvitettiin Jyväskylän ammattikorkeakoulun tietosuojaan perehtyneeltä henkilöltä. Tietosuojaan liittyviä asioita aineiston hallinnassa ja rekisterien pidossa noudatettiin prosessin aikana ohjeistuksien mukaisesti ja aineistot säilytettiin tietoturvallisesti.

6.2 Laadullinen tutkimus ja ryhmähaastattelu menetelminä

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jonka menetelmänä oli teemahaastattelu. Teemahaastattelut toteutuivat neljänä ryhmähaastatteluna. Laadullinen tutkimus on tulkintaan perustuvaa tutkimusta, jolla pyritään ymmärtämään ihmisten kokemusten kautta jotakin ilmiötä. Ihmiset kokevat asioita eri merkityksien kautta ja toimivat motivaation ja tarkoituksen ohjaamina, joiden selvittämisessä laadullinen tutkimus toimii. (Vilkkä 2021, 11–13.) Laadullista tutkimusta ohjaa viitekehys, joka koostuu jo aiemmin tutkitusta tiedosta ja teoriasta tutkittavien käsitteiden taustalla (Tuomi & Sarajärvi 2018, 19). Tämän opinnäytetyön viitekehys koostui kahdesta osasta eli viitekehuksesta veto- ja pitovoiman taustalla sekä toimintaterapeuttisesta viitekehuksesta kokemusten kuvaamisessa.

Tässä opinnäytetyössä toimintaterapeuttien kokemukset olivat keskiössä tarkasteltaessa työn veto- ja pitovoimaan vaikuttavia tekijöitä. Kokemuksen ymmärtäminen toi laajemman näkökulman aiheeseen, joten laadullinen tutkimus metodina sopi tähän tarkoitukseen parhaiten. Veto- ja pitovoiman ilmiön lähestyminen kokemuksellisten tekijöiden kautta voi luoda täysin uusia näkökulmia aiheeseen tai se voi vahvistaa jo aiemmin todennettuja näkökulmia. Laadullista tutkimusta on kuvattu myös ymmärtävänä tutkimuksena (Tuomi & Sarajärvi 2018, 26–27) ja tässä opinnäytetyössä tarkoituksena oli ymmärtää toimintaterapeuttien kokemusta.

Työntekijäkokemusta selvitetään parhaiten syvähaastatteluilla tai puolistrukturoiduilla haastatteluilla, koska ne mahdollistavat esille nousseiden teemojen syventymisen (Huhta & Myllyntaus 2021, 68). Tässä opinnäytetyössä menetelmäksi valikoitui teemahaastattelu ryhmähaastatteluina,

joka mahdollisesti kokemuksellisen tiedon tarkemman käsittelyn kuin esimerkiksi kyselylomake. Haastattelu oli puolistrukturoitu, joka kulki ryhmän painolla, mutta kaikki teeman aihealueet käytiin jokaisen ryhmän kanssa läpi. Tuomi & Sarajärvi (2018, 62) toteavat haastattelun mahdollistavan kokemuksen ymmärtämisen paremmin kuin kyselyn, koska kysymyksiä voidaan toistaa, väärinkäsityksiä pystytään korjaamaan ja kysymysten sanamuotoja voidaan selventää. Alasuutari (2012) taas esittää ryhmähaastattelun antavan erilaista tietoa kuin kahdenkeskisesti toteutettu haastattelu, koska haastateltavat ovat vuorovaikutuksessa keskenään ja vastaukset saattavat tuottaa uusia ajatuksia. Ryhmähaastattelussa ryhmän jäsenet saattavat alkaa keskustelemaan aiheesta keskenään, jolloin tutkija pystyy havainnoimaan tilannetta sivusta ja mahdollisesti nähdä ja kuulla eri asioita kuin yksilöhaastattelussa kuulisi. Keskustelua syntyi ryhmähaastattelujen aikana hyvin haastateltavien kesken, jolloin haastattelija pystyi pitäytymään kuuntelijan roolissa haastateltavien ja kaessa yhteisiä kokemuksiaan. Ryhmähaastattelun avulla on siis mahdollista saada erilaista aineistoa kuin yksilöhaastattelun avulla, ja tämä tulee ottaa myös huomioon aineiston tulkinnassa. (Alasuutari 2012.)

Tässä opinnäytetyössä haastateltavia yhdisti nykyinen tai aiempi työ lasten- tai nuorisopsykiatrian työalueella, jolloin jaettu kokemuspohja yhdisti haastatteluihin osallistuvia keskenään. Ryhmähaastattelu sopi tähän opinnäytetyöhön menetelmäksi hyvin, koska tavoitteena oli luoda keskustelua ja ryhmässä löytää erilaisia tai yhteisiä näkökulmia. Haastateltavien yhdistävän kokemuksellisen tekijän toivottiin luovan ryhmähaastatteluihin luottamuksellista ilmapiiriä, jolloin keskustelu olisi monipuolista ja luontevaa. Ryhmähaastattelujen tilanteet ja keskustelut olivat sujuvia, joka antoi vaikutelman luottamuksellisesta ilmapiiristä ryhmien kesken.

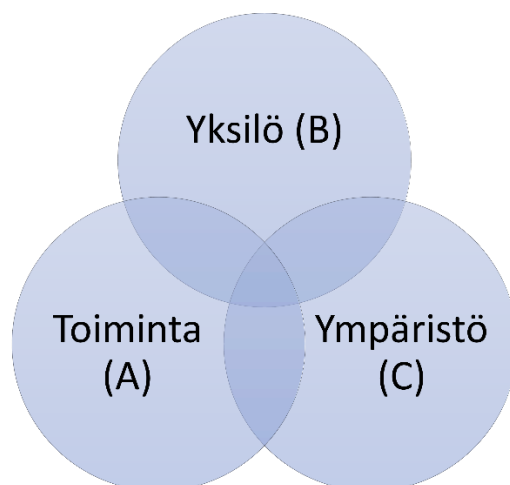
6.3 Kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat toimintaterapeutit, jotka olivat työskennelleet aiemmin tai työskentelivät edelleen lastenpsykiatrialla tai nuorisopsykiatrialla hyvinvointialueiden erityistasolla eli erikoissairaanhoidon avo- tai sairaalapalveluissa. Työskentelyalueena oli joko sairaalan lasten- tai nuorisopsykiatrian osasto tai avohoito poliklinikoilla. Tavoitteena oli saada haastateltavaksi tälle työalueelle vasta tulleita toimintaterapeutteja, jo pidempään työalueella työskennelleitä toimintaterapeutteja ja työalueelta lähteneitä toimintaterapeutteja.

Opinnäytetyön tarkoituksena ei ollut kohdistaa tutkimusta vain yhteen organisaatioon vaan saada haastateltavia ympäri Suomea eri organisaatioista ja eri hyvinvointialueilta, jotta mahdollisimman monia eri näkökulmia tulisi aineistossa esiin. Haastateltavia rekrytoitiin sosiaalisen median kautta kolmesta ryhmästä, joista kaksi oli kohdennettu psykiatrialla työskenteleville toimintaterapeuteille ja yksi yleisesti toimintaterapeuteille. Kohdennetut ryhmät mahdollistivat varsinkin tällä hetkellä lasten- ja nuorisopsykiatrialla työskentelevien toimintaterapeuttien löytymisen ja yleisempi ryhmä mahdollisesti työalueelta lähteneiden toimintaterapeuttien. Ryhmät olivat suljettuja ryhmiä ja alustana oli Facebook.

6.4 PEO-mallin hyödyntäminen opinnäytetyön toteutusprosessissa

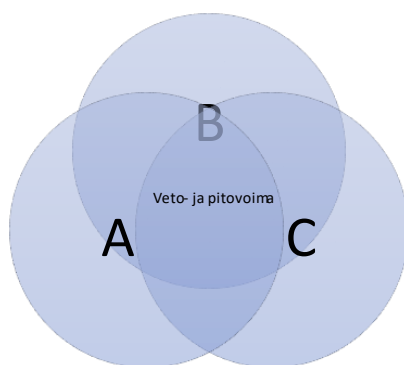
PEO-malli (kuvio 2) on yleisesti toimintaterapiassa tunnettu viitekehys, joten se sopi teoreettiseksi viitekehykseksi tähän opinnäytetyöhön. Kuten Vilka (2021, 14) toteaa, laadullisessa tutkimuksessa merkityksellistä on, että tutkija ja tutkittava ymmärtävät sanat ja ilmaisut samalla tavalla, joita aineistossa hyödynnetään. Tämän vuoksi PEO-malli valikoitui viitekehykseksi. Kuviossa 2 kuvataan PEO-mallin osa-alueet tässä opinnäytetyössä sekä opinnäytetyössä käytettävä kuvion asettelu.



Kuvio 2. PEO-mallin perusrakenne ja kuviossa toiminta = A, yksilö = B ja ympäristö = C, joita myöhemmissä kuvioissa hyödynnetään.

Tässä opinnäytetyössä toimintaterapeutin työn vetovoima ja pitovoima lasten- ja nuorisopsykiatrian työalueella ajatellaan PEO-mallin keskiössä eli toiminnallisena suoriutumisenä, joka muodostuu dynaamisesti toiminnan eli työn (kuvio 2, kohta A), yksilön (kuvio 2, kohta B), ja ympäristön (kuvio 2, kohta C) vuorovaikutuksessa. Toimintana (A) tässä opinnäytetyössä ajatellaan työ lasten- tai nuorisopsykiatrialla. Työhön sisältyy eri elementtejä, kuten työn lähestymistapa, asiakasryhmä, työnkuva ja työn sisältö. Yksilönä (B) tässä opinnäytetyössä ajatellaan toimintaterapeutit yhteisönä, joiden omilla yksilöllisillä tekijöillä, kuten motivaatiolla ja kiinnostuksen kohteilla sekä henkilökohtaisilla tavoitteilla, on vaikutusta muihin osa-alueisiin. Ympäristönä (C) tässä opinnäytetyössä ajatellaan organisaatio ja siihen liittyvät eri ympäristöt. Näitä ympäristöjä ovat fyysisen lisäksi kulttuurinen, sosiaalinen, ajallinen ja institutionaalinen ympäristö. (Law ym. 1996, 16.)

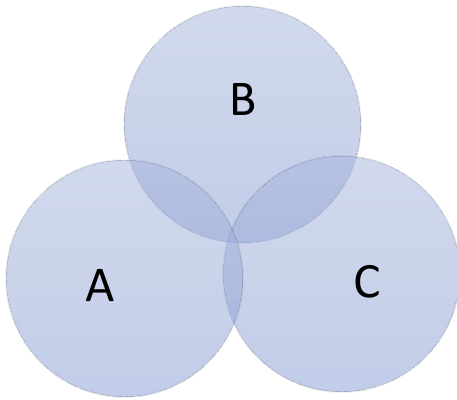
Toiminnallinen suoriutuminen muodostuu osa-alueiden keskiössä (kuvio 2, kohtien A+B+C keski-kohta), mutta sen lisäksi opinnäytetyössä tarkastellaan myös kolmea muuta risteämäkohtaa. Risteämäkohtien suuruus vaikuttaa osa-alueiden merkityksellisyyteen sekä työn veto- ja pitovoiman suuruuteen. Risteämäkohtia on kolme eli työ ja yksilö (A+B), työ ja ympäristö (A+C) sekä yksilö ja ympäristö (B+C). Kuviossa 3 kuvataan risteämäkohdat suurina, jolloin työn veto- ja pitovoima on hyvin vahva. Tällöin kaikki osa-alueet vahvistavat työn veto- ja pitovoimaa.



Kuvio 3. Vahva veto- ja pitovoima. A kuvaa työtä, B yksilöä ja C ympäristöä, joiden kaikkien risteämäkohdat ovat suuret (muokattu Law ym. 1996, 18)

Risteämäkohdat voivat olla myös hyvin kapeita (kuvio 4), jolloin työn veto- ja pitovoima on myös hyvin heikko. Jonkin alueen risteämäkohta voi olla myös vahvempi ja toinen heikompi. Kuviossa 4

kuvataan heikkoa työn veto- ja pitovoimaa, jossa työ (A), yksilö (B) ja ympäristö (C) ovat kaukana toisistaan ja niiden risteämäkohdat jäävät kapeammiksi kuin kuviossa 3.



Kuvio 4. Heikko työn veto- ja pitovoima, koska A (työ), B (yksilö) ja C (ympäristö) ovat kaukana toisistaan ja niiden risteämät jäävät kapeiksi (muokattu Law ym. 1996, 18).

6.5 Ryhmähaastattelun laadinta ja aineiston keruu

Haastattelukysymysten tulee vastata asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Kysymysten tulee olla aseteltu niin, että niihin on helppo lähteä vastaamaan. Yhdessä kysymyksessä pitää kysyä vain yhtä asiaa, jotta analyysivaiheessa tiedetään mihin kysymykseen vastaus on tarkoitettu. Kysymykset eivät saa johdatella eikä niissä saa olla ilmauksia, joita voi ymmärtää monella eri tavalla. Kysymykset tulee testata ennen haastattelun toteuttamista. (Vilka 2021, 73–78.) Haastattelu etenee valittujen teemojen mukaan ja niitä tarkennetaan erillisillä kysymyksillä, jotta saadaan käsitys ihmisten kokemuksista ja merkityksistä sekä niiden vuorovaikutuksesta toisiinsa nähden (Tuomi & Sarajärvi 2018, 65).

Tässä opinnäytetyössä haastattelun teemoja PEO-mallin mukaan olivat ympäristö, yksilö ja toiminta sekä neljäntenä työn veto- ja pitovoima. Haastatteluun laadittiin kysymyksiä jokaisesta teemasta ja niiden avulla pyrittiin löytämään tekijöitä työn veto- ja pitovoimaan (haastattelurunko, liite 3). PEO-malli mahdollisti ilmiön tarkastelun ympäristön (fyysinen, sosiaalinen, ajallinen, institutionaalinen) näkökulmasta, yksilön (motivaatio, mielenkiinnot, työhyvinvointi) näkökulmasta ja toiminnan (työ, työnkuva ja sisältö) näkökulmasta sekä viimeinen teema vielä kooten nämä yh-

teen. Tutkimuskysymykset pohjautuivat työn vaatimusten ja voimavarojen teorian (Bakker & Demerouti 2007, 314) mukaisesti työn vahvistaviin ja heikentäviin tekijöihin, joiden avulla luotiin tarkempia kysymyksiä PEO-mallin eri teemojen alle.

Haastattelukysymyksiä testattiin pilotoimalla niitä ennen oikeita ryhmähaastatteluja. Haastattelun pilotoinnin jälkeen kysymyksiä muokattiin, jotta ne vastasivat paremmin tutkimuskysymyksiin. Pilotointi auttoi poistamaan turhia kysymyksiä ja kohdentamaan kysymyksiä paremmin. Pilottihaastatteluihin osallistuneet henkilöt antoivat palautetta kysymyksistä ja tekivät myös ehdotuksia, jos kokivat jonkin osa-alueen kysymyksissä olevan puutteita. Liian henkilökohtaisia kysymyksiä pyrittiin välttämään, jotta aineistosta ei tulisi arkaluonteista. Valmistumisajankohdan, työpaikassa oloajan ja psykiatrian työkentällä työskentelyajan on aiemmissa tutkimuksissa (Rostami ym. 2021, 3–5; Gustafsson, Brown, Poulsen & McKinstry 2021, 6) todettu olevan yhteydessä toimintaterapeuttien työhyvinvointiin ja työhön sitoutumiseen, joten taustakysymyksinä haastattelun alussa kartoitettiin nämä tekijät.

Haastateltavia rekrytoitiin sosiaalisen median kautta hyödyntämällä Facebookia ja sieltä kolmea ryhmää. Ryhmistä kaksi oli kohdennettu juuri psykiatrialla työskenteleville ja yksi ryhmä oli jäsenmäärältään suurempi, yleisempi ryhmä. Ryhmien jäsenmäärät vaihtelivat 638–1788 jäsenen välillä. Kaikkiin kolmeen ryhmään julkaistiin toukokuun 2023 alussa rekrytointi-ilmoitus (liite 1). Vapaaehtoiset henkilöt ilmoittautuivat lähettämällä sähköpostia ilmoituksessa mainittuun sähköpostiosoitteeseen, jonka jälkeen vapaaehtoisia vielä informoitiin tietosuojaan liittyvistä asioista (liite 2). Vapaaehtoiset antoivat vielä kirjallisen suostumuksensa tämän jälkeen sähköpostitse ja ne ovat tallennettuina pdf-tiedostoina tietoturvallisesti vaaditun kahden vuoden ajan yhdessä litteroitujen aineistojen kanssa. Tämän jälkeen tiedostot poistetaan.

Haastateltavia ilmoittautui 13, joista lopulta 12 osallistui haastatteluihin. Ryhmiä toteutui yhteensä neljä, joista jokaisessa oli kolme osallistujaa. Ryhmät koottiin haastateltaville soveltuvien ajankohtien perusteella, eli ryhmissä saattoi olla sekä lasten- että nuorisopsykiatria edustavia haastateltavia sattumanvaraisesti. Osa haastateltavista oli työskennellyt molemmilla työkentillä. Yhden ryhmän haastateltavat työskentelivät saman organisaation alla, koska olivat yhteisesti ryhmänä ilmoittautuneet haastateltaviksi ja sopivat myös ajankohdan yhteisesti.

Haastattelut toteutettiin 26.5. - 12.6.2023 välisenä aikana etäyhteyksien avulla. Etäyhteys mahdollisti valtakunnallisen osallistumisen mahdollisimman helposti. Alustaksi haastatteluihin valikoitui Teams, koska sen käyttö onnistui myös ilmaiseksi selaimen kautta ja se on useammille tuttu alusta. Haastateltavilta ei kysytty missään vaiheessa missä organisaatiossa he työskentelevät. Osa haastateltavista kuitenkin kertoi ennen tallennuksien alkamista oma-aloitteisesti mistä päin Suomea ovat, mutta näitä tietoja ei kerätty muistiin. Näiden perusteella voidaan kuitenkin todeta, että haastateltavia oli monipuolisesti eri alueilta Suomesta.

Minimi tavoitteena oli saada koottua kaksi ryhmähaastattelua, joissa olisi viisi osallistujaa (yhteensä 10 haastateltavaa). Tavoite siis ylittyi hyvin ja aineistosta tuli monipuolinen ja kattava. Haastattelut tallennettiin ja osallistujat pitivät tallennuksen ajan kameransa suljettuina. Opinnäytetyöntekijän kamera oli ainoastaan päällä, jotta vuorovaikutuksellinen elementti haastatteluissa kuitenkin säilyi. Teams-alusta mahdollisti transkription tekemisen tallentamisen yhteydessä, jota hyödynnettiin litteroinneissa. Tavoitteena oli kestoltaan noin tunnin mittaiset ryhmähaastattelut, joista sovittiin osallistujien kanssa, mutta aikataulun venymisen mahdollisuus myös tarkistettiin haastatteluja ennen. Ryhmähaastattelut kestivät yhteensä 280 minuuttia (min. 64, max. 77) ja niistä muodostui litteroitua aineistoa 85 sivua (min. 15, max. 25) fonttikolla 12, rivivälillä 1,5. Ryhmähaastattelujen tarkemmat tiedot on kuvattu taulukossa 2.

Taulukko 2. Aineiston kuvaus ryhmähaastattelujen (n=4), osallistujien (n=12), kestojen (min), litteroitujen sivujen (kpl) sekä yhteenvetojen osalta kuvattuna.

Ryhmähaastattelut	Ajankohta	Osallistujat (n)	Kesto (min)	Litteroitu aineisto (sivut)
1	26.5.2023	3	64	15
2	9.6.2023	3	72	25
3	9.6.2023	3	67	23
4	12.6.2023	3	77	22
Yhteensä		12	280	85

6.6 Aineiston analyysi

Laadullisen tutkimuksen aineisto analysoidaan deduktiivisesti eli teorian ohjaamana tai induktiivisesti eli aineistolähtöisesti (Vilka 2021, 109–113). Sisällönanalyysi toteutettiin teorialähtöisesti eli deduktiivisesti, tässä viitekehyksenä käytettiin edellä kuvattua PEO-mallia. Aineiston luokittelussa käytettiin PEO-mallin käsitteitä ja teemoja, jotka toimivat aineiston analyysirunkona. Ilmauksia pelkistettiin ja jaoteltiin PEO-mallin käsitteiden mukaan. Kategoriat muodostettiin PEO-mallin mukaan työhön, ympäristöön ja yksilöön sekä näiden risteämäkohtiin. Pääluokkien muodostamisessa käytettiin teoriaosaan pohjaavaa tietoa jakaessa ilmauksia pääluokkiin veto- ja pitovoimaan vaikuttaviin positiivisiin ja negatiivisiin tekijöihin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 127–132.)

Sisällönanalyysissa ensimmäisenä vaiheena on haastattelujen aukikirjoittaminen eli litterointi, järjestäminen ja anonymisointi. Aineistosta etsitään pelkistyskiä, jotka listataan ja niistä etsitään samankaltaisuuksia tai erilaisuuksia. Pelkistetyt ilmaukset ryhmitellään ja niistä muodostetaan alaluokkia. Alaluokkia yhdistellään muodostettuihin yläluokkiin ja pääluokkiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 91–94.) Tässä opinnäytetyössä aineiston aukikirjoittaminen eli litteroitu tiedosto koostui automaattisesti Teams-alustan tallenteen kanssa. Litteroitu tiedosto tarkistettiin, virheelliset ilmaukset korjattiin ja aineisto anonymisoitiin. Kaikki tunnistetiedot poistettiin ja osallistujat koodattiin numeroilla. Ryhmähaastattelujen numerot kulkivat haastateltavien numeroinnin rinnalla analyysin aikana, jotta aineistoa käsiteltäessä myöhemmin oli helpompaa yhdistää ilmaisut oikeaan ryhmähaastatteluun. Tämä vahvisti ilmauksen asiayhteyden pitämistä samanlaisena läpi analyysin. Tämän jälkeen ilmaisut pelkistettiin ja koottiin yhteen.

Litteroitu aineisto siirrettiin ilmaisu kerrallaan taulukkoon ensin kysymyksien mukaan ja toisen analyysin aikana teemojen mukaan. Ryhmähaastatteluiden kysymykset olivat teemoiteltu PEO-mallin mukaisesti työhön, ympäristöön ja yksilöön liittyviin kysymyksiin, jotta asiakokonaisuudet oli helpompaa luokitella. Alkuperäiset ilmaisut pelkistettiin. Pelkistetty ilmaisu kerrallaan pyrittiin löytämään ilmaisuista alaluokkia sen mukaan, mikä tekijä ilmaisussa oli merkitsevä eli mistä ilmaisun kokemus johtuu tai syntyy. Merkitsevän tekijän löytäminen ei aina ollut helppoa, koska asiat ja tekijät usein limittyivät toisiinsa. Jokaisen ilmaisun kohdalla kuitenkin pyrittiin löytämään merkitsevimmät tekijät peilaamalla ilmaisua myös kokonaisuuteen, jossa ilmaisu on annettu ja millaiseen

keskusteluun ilmaisu on liittynyt. Alaluokan muodostuminen on kuvattu taulukossa 3, jossa ilmaisun perusteella merkitsevin tekijä on ympäristö, josta resurssin vähyyks johtuu, ja siitä aiheutuu työmäärä ja työssä kuormittuminen.

Taulukko 3. Esimerkki alaluokan syntymisestä sisällön analyysissä.

Alkuperäinen	Pelkistys	Alaluokka
No siis ehkä sen rajallisen työntekijäresurssin takia totta kai niin kun työtä on aika paljon. Että se tietysti kuormittaa. (H1)	Kokee työmäärän kuormittavana vähäisen resurssin takia.	Ympäristöstä johtuva työmäärän kuormittavuus

Alaluokan muotoutumisen jälkeen jokaisesta ilmaisusta mietittiin PEO-mallin mukainen yläluokka eli kuuluiko alaluokka työhön (O), yksilöön (P) vai ympäristöön (E). Toisen analyysin aikana yläluokkiin liitettiin myös PEO-mallin työn, yksilön ja ympäristön risteämäkohdat, joita ei ensimmäisen analyysierroksen aikana vielä huomioitu. Esimerkin ilmaisu liittyy työhön työmäärän kautta, mutta ilmaisun perusteella työmäärä johtuu organisaatiosta, koska resurssi koettiin liian vähäisenä. Tällöin merkittävin tekijä on siis ympäristö, mutta siihen liittyy myös työ, jolloin yläluokaksi muodostuu ympäristö ja työ (E+O).

Yläluokan löytymisen jälkeen ilmaisun sisältöä peilattiin teoriapohjasta saatuun tietoon ja liittyikö se työn vetovoimaan vai työn pitovoimaan. Osa ilmauksista liittyi myös molempiin. Osa ilmaisuista pystyttiin jaottelemaan pääluokkiin myös haastattelukysymyksen muotoilun perusteella. Tämän jälkeen tehtiin vielä jako positiivisten ja negatiivisten tekijöiden kesken, joista syntyi siis vetovoimaa heikentäviä ja vahvistavia tekijöitä sekä pitovoimaa heikentäviä ja vahvistavia tekijöitä. Nämä ryhmiteltiin taulukon seuraaviin sarakkeisiin eri väreillä, jotta helposti pystyi havaitsemaan tekijöiden jakaantumisen ja myöhemmin ryhmittelemään ilmaisut pääluokkien mukaan. Taulukossa 4 on kuvattu edellisen esimerkin ilmaisun mukaan luokittelun eteneminen.

Taulukko 4. Esimerkki yläluokan ja pääluokan muodostumisesta teorialähtöisessä sisällön analyysissä PEO-mallia hyödyntäen.

Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Kokee työmäärän kuormittavana vähäisen resurssin takia.	Ympäristöstä johtuva työmäärän kuormittavuus	Ympäristö ja työ (E+O)	Pitovoima, negatiivinen

Jokainen ilmaisu ryhmiteltiin pääluokkien ja yläluokkien mukaisiin ryhmiin erilliseen taulukkoon. Ilmauksia yhdisteltiin sen mukaan, mitkä tekijät koskivat samoja alaluokkia, joista lopulta muodostuivat tekijät, joita käsitellään lopullisissa tuloksissa. Jaottelussa käytettiin aluksi vain PEO-mallin työtä, yksilöä ja ympäristöä, mutta se ei ollut riittävä. Tämän vuoksi analyysi tehtiin uudelleen huomioiden myös risteämäkohdat, jolloin luokittelu tarkentui paljon. PEO-mallin keskikohtaa ei luokiteltu, koska analyysin aikana sen todettiin muodostuvan lopulta vahvistavia ja heikentäviä tekijöitä vertailemalla, eikä sitä siten pystynyt luokittelussa huomioimaan. Taulukossa 5 on kuvattu esimerkki luokittelusta.

Taulukko 5. Esimerkki teorialähtöisestä sisällön analyysistä alkuperäisistä ilmauksista pelkistyksiin ja alaluokkiin, josta yläluokkiin ja pääluokkiin PEO-mallin osa-alueiden mukaan.

Alkuperäinen	Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Työympäristössä sitten taas mä tykkään siitä moniammatillisuudesta, että saa kyllä tosi hyvin tukea sille omalle työlle siltä tiimiltä. Aina voi kysyä ja keskustella ja pohtia yhdessä niitä asioita. (H1)	Kokee moniammatillisuuden ja tiimin tukevan omaa työtään.	Sosiaalinen työympäristö tukee	Työhön ja ympäristöön (O+E) liittyvät tekijät	Pitovoima, positiivinen
Jos mä mietin itse omaa ympäristöä mikä tukee sitä työtä niin ihan ehdottomasti... se moniammatillinen niin kun työryhmä...Tai no itseasiassa mä oon siirtynytkin sen takia tuonne (töihin). (H6)	Moniammatillisen työryhmän tuen vuoksi siirtynyt lasten- tai nuorisopsykiatrialle töihin.	Sosiaalinen työympäristö houkuttanut töihin	Työhön ja ympäristöön (O+E) liittyvät tekijät	Vetovoima, positiivinen

7 Tulokset

Tässä luvussa kuvataan tarkemmin haastateltavien taustoja sekä kuvataan tuloksia työn vetovoimaa vahvistavien ja heikentävien tekijöiden mukaan (tutkimuskysymys 1.), jonka jälkeen siirrytään pitovoimaa vahvistaviin ja heikentäviin tekijöihin (tutkimuskysymys 2.). Eri tekijät on kuvattu PEO-mallin mukaisesti liittyen toimintaan eli tässä nimettynä työhön, yksilöön ja ympäristöön sekä näiden kaikkien risteämäkohtiin liittyviin tekijöihin. PEO-mallissa kuvataan yleensä ensimmäisenä yksilö, mutta tässä opinnäytetyössä tulokset kuvataan aloittamalla työstä, koska se on tämän opinnäytetyön keskeisin lähtökohta.

7.1 Haastateltavien taustatiedot

Tässä monialaisen kuntoutuksen ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyön tutkimuksessa haastateltiin toimintaterapeutteja neljässä ryhmässä, joissa kaikissa oli kolme toimintaterapeuttia. Haastateltavia oli yhteensä 12. Kolmen (25 %) toimintaterapeutin työalueena oli lastenpsykiatria, kuuden (50 %) nuorisopsykiatria ja kolmen (25 %) molemmat. Kolme osallistujaa ei enää työskennellyt lasten- tai nuorisopsykiatrialla ja kaksi heistä ei enää lainkaan toimintaterapeutin työtehtävissä.

Haastateltavien valmistumisajankohdasta oli kulunut aikaa puolesta vuodesta yli 20 vuoteen, keskiarvoksi muodostui 9,1 vuotta valmistumisesta. Työuran kesto lasten- tai nuorisopsykiatrialla vaihteli puolesta vuodesta yli 20 vuoteen, josta muodostui keskiarvoksi 6,9 vuotta kokemusta lasten- tai nuorisopsykiatrian alueella työskentelystä toimintaterapeutina. Haastateltavat olivat ympäri Suomea, mutta tarkempia organisaatietietoja ei kerätty, joten tarkempaa sijaintiin liittyvää painotusta ei ole tiedossa. Haastateltavien työympäristöinä oli ollut tai oli edelleen joko sairaalan osasto, poliklinikka tai molemmat.

7.2 Toimintaterapeuttien kokemukset työn veto- ja pitovoimaan vaikuttavista tekijöistä

Toimintaterapeuttien kokemuksissa nousi monipuolisesti eri tekijöitä, jotka vaikuttavat veto- ja pitovoimaan. Vetovoimaa vahvistavia tekijöitä toimintaterapeuttien kokemuksissa nousi 21. Veto-

voimaa heikentäviä tekijöitä kokemuksissa nousi 20 eli lähes saman verran kuin vetovoimaa vahvistavia tekijöitä. Pitovoimaa vahvistavia tekijöitä toimintaterapeuttien kokemuksissa nousi kaikista eniten eli 25 tekijää. Pitovoimaa heikentäviä tekijöitä kokemuksista nousi 14.

Yleisesti toimintaterapia koettiin merkityksellisenä, laajana ja monipuolisena ammattina. Toimintaterapian koettiin vastaavan nykyajan yhteiskunnan ongelmakeskeisyyteen ja olevan koko ajan enemmässä määrin tarpeellisempaa. Kuitenkin pohdintaa herätti, näkevätkö ainoastaan toimintaterapeutit itse tämän tarpeen. Useat toimintaterapeutit ajattelivat toimintaterapeuttien tilanteen heijastelevan laajempaa työvoimapulaa sosiaali- ja terveysalalla, jolle ei pelkästään toimintaterapeutteihin keskittymällä voida saada muutosta, vaan tarvitaan kokonaisvaltainen koko sosiaali- ja terveysalaa koskeva muutos, jotta julkinen terveydenhoito saisi lisättyä veto- ja pitovoimaansa.

7.2.1 Työn vetovoimaa vahvistavat tekijät toimintaterapeuttien kuvaamana

Toimintaterapeuttien kokemuksista löytyi 21 tekijää, jotka vaikuttivat työn vetovoimaa vahvistavasti. Nämä tekijät ja niiden jakautuminen PEO-mallin eri osa-alueisiin on kuvattu kuviossa 5. Kuviossa A kuvaa työtä, B yksilöä ja C ympäristöä. Risteämäkohdista A+B ja A+C on kuvattu vahvempina kuin risteämäkohta B+C.

A. Työ

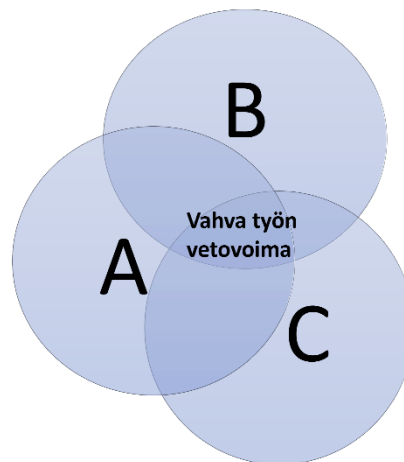
Toimintaterapeuttinen lähestymistapa
Asiakasryhmä
Työn sisältö
Työmäärä

B. Yksilö

Ammattitilpeys
Persoona
Omat tavoitteet

C. Ympäristö

Fyysiset tilat
Sairaalan kulttuuri
Psykiatria työalueena
Työsuhde-edut

**A+B. Työ ja yksilö**

Aiemman työkokemuksen kautta kiinnostus
Positiiviset harjoittelukokemukset
Halu ammatilliseen kehittymiseen
Asiakkaiden tarinallisuus

B+C. Yksilö ja ympäristö

Uuden oppiminen
Roolimallit

A+C. Työ ja ympäristö

Kasvava resurssi
Tarkoituksenmukaiset tilat
Oppilaitosyhteistyö
Positiiviset mielikuvat

Kuvio 5. Yhteenveto toimintaterapeuttien kokemista työn vetovoimaa vahvistavista tekijöistä lasten- ja nuorisopsykiatrian alueella.

Työhön liittyvät vetovoimaa vahvistavat tekijät

Työhön liittyviä vetovoimaa vahvistavia tekijöitä toimintaterapeuttien kokemuksissa nousi neljä. Näitä olivat toimintaterapeuttinen lähestymistapa, asiakasryhmä, työn sisältö sekä työmäärä.

Toimintaterapian poikkitieteellisen ja kokonaisvaltaisesti asiakasta huomioivan lähestymistavan koettiin olevan tärkeä ja erilainen lasten- ja nuorisopsykiatrian diagnoosikeskeisyydessä. Asiakaslähtöisyys ja ratkaisukeskeisyys olivat merkityksellisiä lähestymistapoja toimintaterapeuttien kokemuksissa. Toimintaterapeuttinen lähestymistapa nähtiin muusta työryhmästä poikkeavana ja mahdollistavan laajemman tiedon keräämisen, jota ei välttämättä muuten työryhmässä tulisi.

Toimintaterapia koettiin merkityksellisenä ja tärkeänä osana moniammatillista työryhmää.

”Jotenkin näen, että toimintaterapeutin tapa nähdä ihminen niin sitä tarvitaan ihan hirveästi. Että ainakin mun oma työkokemus, mikä mulla on, niin se toimintaterapeutin tuoma näkemys siitä ihmisestä ja koko ihminen kokonaisuutena oli ihan to-della tervetullutta ja tarvittavaa siellä lastenpsykiatrian puolella... ..selkeästi huomasi

sen, että täällä tarvitaan toimintaterapiaa ja toimintaterapeutteja, joka pystyy näkemään sitä ihmistä vähän eri näkökulmista myös.” (H8)

Työn sisällön suhteen monipuolisuus oli merkittävä tekijä lasten- ja nuorisopsykiatrialla työskenteleville toimintaterapeuteille. Lähes kaikki toimintaterapeutit kuvasivat työn monipuolisuuden olevan vetovoimaa vahvistava tekijä, koska työhön sisältyi arviointien lisäksi pidempiä terapioita, konsultointia ja vanhempien ohjausta. Asiakasryhmä nähtiin lasten- ja nuorisopsykiatrialla mielenkiintoisena, koska asiakkaiden haasteet olivat usein moninaisia eikä kovin yksiselitteisiä. Asiakkaat antoivatkin tietynlaista haastetta, jota moni lasten- ja nuorisopsykiatrialla työskentelevä toimintaterapeutti kaipasi. Monet toimintaterapeutit kuvasivat toiveikkuutta ja vaikuttamisen mahdollisuutta juuri tämän asiakasryhmän parissa, jolla oli vaikutus työn mielekkyyden ja vetovoimaisuuden kokemukseen.

”No ensinnäkin mä koen tän työn toimintaterapeutina lastenpsykiatrialla tosi mielenkiintoisena ja monipuolisena. On myös haastavaa, että saa tosissaan laittaa itseään likoon, kun on jotenkin myös monitahoista se... Ja sitten sen yksilötyön lisäksi niin sitten mulla on välillä myös näitä ryhmiä ja perheohjauksia ja on ihan hirveän monipuolista se.” (H9)

Työmäärän suhteen toimintaterapeutit kokivat tärkeänä rajatun työnkuvan. Toimintaterapeutit kokivat, että selkeä työnkuva helpotti työmäärän rajaamista ja vahvisti työn hallittavuutta. Kuntoutuksesta ymmärtävän esihenkilön koettiin mahdollistavan toimintaterapian potentiaalinen hyödyntämistä, jolla oli yhteys myös työn vetovoimaisuuteen ja siten työnkuvaan. Työn vetovoimaa lisäsi toimintaterapeuttien mielestä juuri hallittavalta tuntuva työnkuva, joka oli selkeästi avattu jo hakuvaiheessa.

”No ehkä ainakin sen työnkuvan selkeä raja. Ja että avattais se työ jotenkin... Tuo että vaaditaan niin paljon ja täytyy niin moneen reventä yhtä aikaa, niin se syö sitä, että vaikka houkutteleekin... ..Tavallaan, että asiakasmäärää on paljon niin jotenkin, että se työnkuva avattaisi jotenkin selkeäksi tai jotenkin rajattaisi, että olisi helpompi tietää, että mihin mun tarvitsee ryhtyä.” (H7)

Yksilöön liittyvät vetovoimaa vahvistavat tekijät

Yksilöön liittyviä työn vetovoimaa vahvistavia tekijöitä toimintaterapeuttien kokemuksissa nousi kolme (kuvio 5, kohta B). Näitä olivat ammattilpeys, toimintaterapeutin oma persoona sekä henkilökohtainen tavoite, joka motivoi työskentelemään tällä työalueella.

Toimintaterapeutit olivat ylpeitä omasta ammatistaan osana lasten- ja nuorisopsykiatria, joka vahvisti heidän motivaatiotaan hakeutua työskentelemään tälle työalueelle. Omat persoonapiirteet, kuten halu haasteisiin ja työn kehittämiseen vahvistivat lasten- ja nuorisopsykiatrialle hakeutumista. Oma persoona ja aiempi harrastustausta vaikuttivat osalla vahvistaen työalueen vetovoimaa, jolloin työskentely lasten- ja nuorisopsykiatristen asiakkaiden kanssa koettiin luontevana ja omia vahvuuksia pääsi hyödyntämään työssä. Osalle työskentely lasten- tai nuorisopsykiatrialla oli ollut selkeä tavoite jo opiskeluajoista lähtien, jota kohti he olivat päämäärätietoisesti edenneet.

”...se oli mulle ihan koko opiskelu-uran semmoinen asia... olin tehnyt paljon nuorten kanssa asioita, siis itseäni nuorempien nuorten kanssa. Ja olin kokenut sen tosi mukavaksi ja että nyt mulla olisi niin paljon vahvuuksia. Ja sitten opiskeluaikana tein harjoittelun nuorisopsykiatrialla. ...ja sitten se totta kai vahvisti vielä lisää sitä kokemusta. Ja sitten mä päädyin sinne töihinkin sitten aika pian valmistumisen jälkeen.” (H2)

Ympäristöön liittyvät vetovoimaa vahvistavat tekijät

Ympäristöön liittyviä vetovoimaa vahvistavia tekijöitä toimintaterapeuttien kokemuksissa nousi neljä (kuvio 5, kohta C). Näitä olivat turvalliset fyysiset tilat, psykiatria työalueena, sairaalaan liittyvä kulttuuri ja työsuhde-edut.

Lähes kaikki toimintaterapeutit kokivat hyvien ja turvallisten tilojen lisäävän työpaikan vetovoimaa. Osa koki myös poliklinikalla työskentelyn ja sairaalaympäristön itsessään kiinnostavana ja siten houkuttaneen hakeutumaan sinne töihin. Toimintaterapeutit kuvasivat sairaalan kulttuuria erilaisena, joka muodostui moniammatillisuuden ympärille ja oli monille merkityksellinen.

”...jotenkin nostaisin sen sairaalan osaston. Hoitajien ja moniammatillisen tiimin merkitys oli ihan mieletön... Mutta se (tiimihenki) loi sellaisen mahtavan fiiliksen tehdä töitä, että oltiin hyvä tiimi... Kaipaan sairaalaan sen takia töihin.” (H3)

Moniammatillisuus ja työskentely osana moniammatillista tiimiä oli yksi positiivinen vetovoimatekijä, ja osalla tämä oli ollut syynä hakeutua työskentelemään lasten- tai nuorisopsykiatrialle. Moniammatillisen tiimin merkitys korostui omaa ammattitaitoa vahvistavana tekijänä, jolla pystyi kartuttamaan omaa osaamistaan.

”...Mulla tuli yksityispuolelle niin paljon näitä lastenpsykiatrian asiakkaita, että mä koin, että tarvitsen sen tiimin siihen ympärille.” (H6)

Psykiatria työalueena oli toisille toimintaterapeuteille niin merkityksellinen, että lasten- ja nuorisopsykiatria oli valikoitunut työalueeksi sen vuoksi. Psykiatria koettiin niin vahvana osana omaa ammatti-identiteettiä, jolloin halu työskennellä psykiatrialla ylipäättään toimi motivoivana tekijänä siirtyä lasten- ja nuorisopsykiatrialle töihin.

”...niin tuli (organisaatio)muutoksia ja sitä myöten työnkuva muutoksia...Se ei ollut mitenkään, että mä olisin sinne (lasten- ja nuorisopsykiatrialle) halunnut erityisesti. Ei se ollut myöskään mitenkään vastenmielistä.” (H3)

Konkreettisena organisaation vetovoimaan vaikuttavana tekijänä koettiin organisaation mahdollistamat työsuhte-edut, kuten liikunta- ja kulttuurietu. Toimintaterapeutit kokivat, ettei julkisella puolella edut olleet tällä hetkellä kilpailuvaltti verraten yksityiseen puoleen ja niihin tulisi panostaa enemmän.

”Tää koko sote-ala pitäisi saada paljon houkuttelevammaksi ja nää edut vastaamaan sitä mitä bisnesmaailmassa myös. No tuskin ne tulee koskaan vastaamaan ihan samaa, mutta että päästä lähemmäs kuitenkin sitä.” (H6)

Työhön ja yksilöön liittyvät vetovoimaa vahvistavat tekijät

Työhön ja yksilöön liittyviä vetovoimaa vahvistavia tekijöitä toimintaterapeutit kuvasivat kokemuksissaan neljä (kuvio 5, kohta A+B). Näitä olivat kiinnostuksen syntyminen aiemman työkokemuksen kautta, positiiviset harjoittelukokemukset, halu kehittyä ammatillisesti sekä asiakkaiden tarinallisuus.

Osa toimintaterapeuteista kuvasi, ettei lasten- ja nuorisopsykiatrialla työskentely ollut heidän pää tavoitteenaan jo opiskellessa, kuten osalla oli ollut. Heille kiinnostus lasten- ja nuorisopsykiatria oli herännyt työskennellessä ensin muualla toimintaterapeutina.

”Mulla on vähän käynyt niin, että mä en opiskeluaikana ajatellut yhtään, että olisin tämmöisessä paikassa töissä. No joo, ehkä erikoissairaanhoidossa, mutta en lastenpsykiatrialla. Että mua vaan sitten työvuosien aikana alkanut kiinnostaa tää enemmän...” (H1)

Positiivisilla harjoittelukokemuksilla oli suuri merkitys työalueen vetovoimaisuuden kannalta. Useimmat toimintaterapeutit kuvasivat lasten- tai nuorisopsykiatrialla toteutuneiden harjoitteluiden olleen merkittävässä asemassa psykiatrian kentälle hakeutumisessa. Harjoittelut olivat avanneet paremmin toimintaterapeutin työnkuvaan lasten- ja nuorisopsykiatrialla ja siten joko herättäneet mielenkiinnon tai vahvistaneet työalueen kiinnostavuutta.

”Mäkään en varsinaisesti ollut suunnitellut tai ajatellut, että nuoriso olisi se mun kutsumus. Mutta mulla on ollut niin hienot harjoittelut.” (H12)

Työskentelyn lasten- ja nuorisopsykiatrialla koettiin vahvistavan ammatillista kehittymistä toimintaterapeutina. Rajatun asiakasryhmän parissa työskentely mahdollisti tarkemman perehtymisen rajattuun kokonaisuuteen, jonka koettiin vahvistavan omaa ammattitaitoa. Ammatillinen kehittyminen olikin osalla toimintaterapeuteista syynä lasten- tai nuorisopsykiatrialle hakeutumiseen.

”...ehkä erikoissairaanhoidon hakeutuminen on ajatellut, että se on rajatumpi työnkuva jonkun tietyn asiakasryhmän piirissä ja mahdollisuus syventyä siihen. Ja tavallaan tuomaan niin kuin ammatillista kehittymistä...” (H5)

Pitkäjänteiset asiakasprosessit mahdollistivat toimintaterapeuteille pääsyn osaksi asiakkaan tarinaa, joka toi kiehtovuutta työhön. Toimintaterapeutit kuvasivat terapiasuhteissaan ylisukupolvisen narratiivin kiehtovuutta, jolloin pystyi näkemään eri sukupolvien vaikutusta asiakkaiden toimintakyvyssä. Monet toimintaterapeutit kuvasivat oman persoonansa sopivan lasten ja nuorten kanssa työskentelyyn ja erityisesti pitkäjänteiseen, haastavien asiakkaiden kanssa työskentelyyn, joka oli vaikuttanut lasten- ja nuorisopsykiatrialle hakeutumiseen. Uteliaisuus ihmistä ja asiakkaan tarinaa kohtaan motivoi osaa toimintaterapeuteista.

”...kokenut työssä, että on onnistunut kohtaamaan ihmistä ja lasta ja nuorta. Että kun sille annetaan aikaa, ja jotenkin olen ehkä tyypiltään semmoinen, että haluaa olla aika pitkäjänteinen, että en anna helposti periksi.” (H7)

”...niin viehättynyt tästä, ehkä tämmöisestä ylisukupolvisesta tarinasta, siitä narratiivista ja jotenkin se kiehtoi mua.” (H8)

Yksilöön ja ympäristöön liittyvät vetovoimaa vahvistavat tekijät

Yksilöön ja ympäristöön liittyviä vetovoimaa vahvistavia tekijöitä nousi toimintaterapeuttien kokemuksissa kaksi (kuvio 5, kohta B+C). Näitä olivat jatkuva mahdollisuus uuden oppimiseen ja erilaiset roolimallit.

Työskentely lasten- ja nuorisopsykiatristen asiakkaiden kanssa koettiin vaativan jatkuvaa uuden oppimista, jotta toimintaterapeutit pysyisivät mukana ajan trendeissä. Tämä oli osalle toimintaterapeuteista tärkeä tekijä hakeutumisessa työskentelemään lasten- ja nuorisopsykiatrialle. Lasten ja nuorten maailmassa ja trendeissä mukana pysyminen toi työhön vaihtelevuutta ja monipuolisuutta, jonka vahvistaminen työssä oli osalle omana tavoitteenakin.

”Semmoista niin kuin keittokirjamallia rutiinia ei ole ja pitää olla vähän, vaikei enää nuori ole itse, tietyllä tavalla pitää olla kartalla siitä mitä tapahtuu. Että tässä on tietyllä tavalla semmoinen ikuinen oppiminen...” (H11)

Opiskeluaikana saadut positiiviset roolimallit lasten- tai nuorisopsykiatrialta lisäsivät työalueen vetovoimaisuutta. Opiskeluaika oli merkityksellisessä asemassa siinä, miten houkuttelevana lasten- ja nuorisopsykiatria koettiin opiskelujen jälkeen tai myöhemmin työuran aikana. Useampi toimintaterapeutti kuvasikin opiskeluaikaisen roolimallin vaikuttaneen positiivisesti lasten- tai nuorisopsykiatrialle hakeutumisessa. Opiskeluaika kuvautui toimintaterapeuttien kokemuksissa kokonaisuudessaan tärkeänä ajanjaksona, jolla on vaikutusta erilaisten mielikuvien syntymiseen lasten- ja nuorisopsykiatriasta.

”Meillä oli opiskeluaikana luennoitsija sieltä nuorisopsykiatrialta ja hän oli jotenkin valtavan karismaattinen ja valloittava tyyppi. Ja varmaan moneen ihmiseen vetosi, että okei, voi olla myös tällaisia toimintaterapeutteja. Hän oli ehkä vähän eri tyyppinen kuin mitä monet, joita oli aikaisemmin opinnoissa kohdannut tai nähnyt. Tavaltaan hän ehkä oli semmoinen toisen tyyppinen roolimalli, johon pystyy itse samaistumaan myös.” (H2)

Työhön ja ympäristöön liittyvät vetovoimaa vahvistavat tekijät

Työhön ja ympäristöön liittyviä vetovoimaa vahvistavia tekijöitä nousi neljä toimintaterapeuttien kokemuksissa (kuvio 5, kohta A+C). Näitä olivat kasvavat resurssit lasten- ja nuorisopsykiatrialla,

toimintaterapiaa mahdollistavat tilat, yhteistyö oppilaitosten kanssa sekä positiivisten mielikuvien vahvistaminen.

Lasten- ja nuorisopsykiatristen asiakkaiden määrän koettiin kasvaneen jo nyt ja edelleen kasvavan tulevaisuudessa, jonka koettiin kasvattavan toimintaterapiaresurssia tulevaisuudessa tällä työalueella. Lisääntyvä resurssi koettiin vetovoimaa vahvistavana, koska työmäärää pystyisi jakamaan.

”...että tietäisi, että on riittävästi resursseja siinä työssä, se kummasti vetää ihan minkä työn pariin tahansa.” (H8)

Työpaikan vetovoimaa vahvisti, jos fyysiset tilat olivat sopivia toimintaterapian toteuttamiseen ja mahdollistivat monipuolista ja laadukasta työtä. Kiinteitä ja työtä mahdollistavia työtiloja toimintaterapeutit eivät pitäneet nykypäivänä itsestäänselvyytenä, vaan niiden olemassaoloa arvostettiin.

”Meillä oli ihan loistavat tilat... Ja materiaalit ja tällainen mitä pystyi tehdä niin ihan huippua.” (H3)

Yhteistyö lasten- ja nuorisopsykiatrian toimintaterapeuttien ja eri ammattikorkeakoulujen kesken koettiin tärkeänä tekijänä vetovoimaisuuden kannalta, johon tulevaisuudessa tulisi panostaa entistä enemmän. Toimintaterapeutit kokivat, että lisäämällä ja mahdollistamalla opiskelijoiden harjoitteluja tulevaisuudessa vahvistettaisiin lasten- ja nuorisopsykiatrian vetovoimaa. Toimintaterapeuttien kokemus oli, että kaikkea yhteistyötä ammattikorkeakoulujen kanssa tulisi lisätä, jotta mielikuva lasten- ja nuorisopsykiatriasta muuttuisi jo opiskeluaikana positiivisempaan ja madaltaisi kynnystä työalueelle hakeutumisessa.

”Mun mielestä olisi tosi kiva, että nyt meillä ei ole niin monta opinahjoa, missä toimintaterapeutteja enää koulutetaan, että pystyisi tulla esittelemään esimerkiksi omaa työnkuvaansa. Vähän sillä tavalla, että hei, että jos et sä ole sattunut nyt harjoitteluun vaikka lasten- ja nuorisopsykiatrialle, niin olisi joku, joka kertoisi konkreettisesti, että mitä sä teet siellä, minkälaisia asiakkaita. Tulisi semmoinen perustieto tai joku tämmöinen ajatus, että jos jossakin aukeaa vaikka paikka lasten- tai nuorisopsykiatriaan, mä voin hakea sitä. Ei niin kuin tarvitse pelätä sitä sanana, että voinko mä hakea tonne tai enkö mä voi.” (H6)

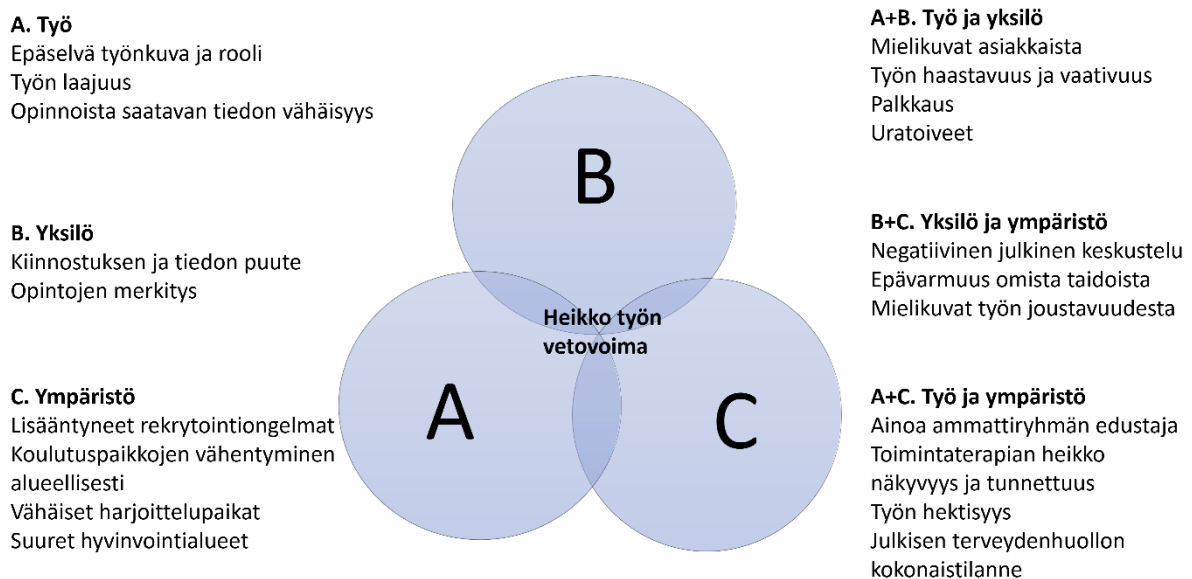
Julkisen keskustelun koettiin painottuvan usein negatiivisiin asioihin käsiteltäessä lasten- ja nuorisopsykiatria, jonka koettiin luoneen negatiivista mielikuvaa ja vaikuttaneen työalueen vetovoimaan. Useampi toimintaterapeutti koki, että julkisissa puheenvuoroissa tulisi kuvata laajemmin

toimintaterapeutin työtä lasten- ja nuorisopsykiatrialla ja korostaa työssä tulleita onnistumisia. Onnistumisien kuvaamisen kautta mielikuvat voisivat muuttua positiivisemmiksi ja työalue houkuttelevammaksi.

”...Tietyllä tavalla meillä tässä työssä on se, että kun asiakkaalla on kaikki ihan levälään ja se tulee meille, niin jo pienillä askelilla saadaan näkyvää muutosta. Ja se asiakkaan oma onnistumisen tunne ja se positiivinen vire, joka sinne saadaan sytytettyä, niin se alkaa myös ruokkia itseään. Ja se on semmoinen myönteinen kehä, jonka soisi näkyvän ja kantautuvan myös laajemmalle.” (H11)

7.2.2 Työn vetovoimaa heikentävät tekijät toimintaterapeuttien kuvaamana

Toimintaterapeuttien kokemuksista lasten- ja nuorisopsykiatrisen työn vetovoimaa heikentäviä tekijöitä löytyi 20, jotka on kuvattu kuviossa 6.



Kuvio 6. Yhteenvedo toimintaterapeuttien kokemista työn vetovoimaa heikentävistä tekijöistä lasten- ja nuorisopsykiatrisen alueella.

Työhön liittyvät vetovoimaa heikentävät tekijät

Työhön liittyviä vetovoimaa heikentäviä tekijöitä toimintaterapeuttien kokemuksissa nousi kolme (kuvio 6, kohta A), joita olivat epäselvyys työnkuvassa ja roolissa, opinnoista saatava vähäinen tieto lasten- ja nuorisopsykiatrian työstä sekä työn laajuus.

Työnkuva ja rooli osana lasten- ja nuorisopsykiatriaa koettiin joissakin organisaatioissa sekavana. Toimintaterapeutit kokivat, etteivät työpaikkaa hakiessa tiedeneet, mitä toimintaterapeutin työhön tällä alueella sisältyy. Tämä kokemus korostui erityisesti nuorisopsykiatriaa koskien. Oman roolin sekavuus aiheutti hämmennystä, joka heikensi työn vetovoimaa.

”...kyllä mä oon ajoittain kokenut tän myös aika sekavana. Että tavallaan ehkä se sekavuus on kuvastanut sitä, mikä se rooli siellä kentässä on ja muuta. Että ajoittain vähän semmosia ristiriitaisia tunteuksia.” (H5)

Epäselvään työnkuvaan ja rooliin yhdistyi myös usein työn laajuus, joka johtui työn rajaamisen puuttumisesta. Lasten- ja nuorisopsykiatrialla toimintaterapeutin työalue koettiin hyvin laajana, joka koettiin toisaalta positiivisena, mutta yhdistettynä epäselvään työnkuvaan se saattoi kääntyä myös vetovoimaa heikentäväksi.

”Näen (toimintaterapian) tosi laajana kenttänä, että siihen kuuluu niin paljon monenlaista... Että tosi laajana, isona kokonaisuutena.” (H10)

Opiskeluajoilta saadut negatiiviset mielikuvat työnkuvan epäselvyydestä olivat toisilla heikentäneet lasten- ja nuorisopsykiatrian vetovoimaa. Tämä toi haastetta myös työn rajaamiseen varsinkin työuran alkuvaiheessa. Toimintaterapeutit kokivat, etteivät olleet saaneet opinnoista juurikaan tietoa lasten- tai nuorisopsykiatriasta.

”Meillä oli semmoinen vapaavalintainen kurssi lastenpsykiatriasta...niin siitäkin jäi semmoinen epämääräinen kuva, että sanoin jossakin vaiheessa opiskelujani loppupuolella, että mä en koskaan tule menemään lastenpsykiatrialle enkä nuorisopsykiatrialle töihin.” (H6)

”...Että koulusta sitä tietoa ei saa eikä ymmärrystä oikeastaan mitä se on.” (H12)

Yksilöön liittyvät vetovoimaa heikentävät tekijät

Yksilöön liittyviä vetovoimaa heikentäviä tekijöitä toimintaterapeuttien kokemuksissa nousi kaksi (kuvio 6, kohta B). Näitä olivat yksilön oma kiinnostuksen puute lasten- ja nuorisopsykiatriaa kohtaan tai epätietoisuus työalueesta sekä opintojen merkitys sen lisäämisessä.

Toimintaterapeuttien kokemus oli, että lasten- ja nuorisopsykiatria koetaan hieman pelottavana ja vähäinen tietous työalueesta lisää tätä mielikuvaa. Toimintaterapeutit kokivat, että jo opintojen aikana kiinnostus voitaisiin herättää lasten- ja nuorisopsykiatriaan, jos tietoa koulusta tulisi enemmän tästä työalueesta. Myös lasten- ja nuorisopsykiatrialla työskenteleviltä toimintaterapeuteilta toivottiin aktiivisuutta yhteistyön suhteen, jotta tieto lisääntyisi opintojen aikana.

”Mutta mä luulen, että... se psykiatria voi olla sellainen pelottava ja tässä pitäisi koulujen... katsoa, että tällekin kentälle valmistuu sellaisia, ketä ehkä lähtisi houkutamaan se psykiatrian puoli.” (H4)

”...Ammattikorkeakouluille tietoiskuja enemmän, että tämmöistä meillä on ja tämmöistä me tehdään, että tervetuloa.” (H9)

Ympäristöön liittyvät vetovoimaa heikentävät tekijät

Ympäristöön liittyviä vetovoimaa heikentäviä tekijöitä toimintaterapeuttien kokemuksissa nousi neljä (kuvio 6, kohta C). Näitä olivat lisääntyneet rekrytointiongelmat, koulutuspaikkojen alueellinen vähentyminen, vähäiset harjoittelupaikat sekä suuret hyvinvointialueet.

Monilla toimintaterapeuteilla oli kokemus, että toimintaterapeuttien rekrytointi oli vaikeampaa kuin ennen. Hakijamäärät avoinna olevia paikkoja kohden olivat vähentyneet ja osaan paikkoihin ei ollut tullut hakijoita ollenkaan, jolloin paikkoja jäi täyttämättä. Selkeä muutos oli tapahtunut muutamien vuosien aikana, koska aiemmin hakijoita oli ollut useampia kymmeniä yhtä avointa paikkaa kohden. Koulutuspaikkojen alueellisella vähentymisellä nähtiin yhteys myös vähentyneissä hakijamäärissä avoinna oleviin työpaikkoihin.

”No meille oli ainakin tosi vaikea rekrytoida uutta työntekijää.” (H1)

”...meillä oli... rekry ja haki vaan 3 työntekijää, mikä oli mun mielestä tosi omituista, että ne on aiemmin ollut kuitenkin jossain 20–30, että jotain on tapahtunut.” (H9)

”...se, että koulutusta on vähennetty, näkyy ainakin täällä meidän alueella, paikkoja ei saada täyteen.” (H4)

Joissakin organisaatioissa lasten- ja nuorisopsykiatrialla ei ollut käytäntönä ottaa opiskelijoita harjoitteluihin tai harjoitteluun ottamista oli pitänyt perustella hyvin paljon. Tämän koettiin vähentävän lasten- ja nuorisopsykiatrian vetovoimaa, koska työ ei ollut avointa ja se saattoi lisätä ennakkoluuloja työtä kohtaan.

”...Ja se, että ei tehdä itsestään sitä työtä semmoiseksi salaperäiseksi ja tabuksi, vaan että se olisi avoin ja sitä pystyisi muutkin tietää, mitä siellä tapahtuu. Siellä ei tapahdu mitään kummallista.” (H8)

Suuret hyvinvointialueet koettiin yhtenä syynä vetovoimaisuuden heikentymiselle, koska työalue oli muuttunut suuremmaksi. Toimintaterapeuttien työ oli usein liikkuvaa ja asiakkaan omissa ympäristöissä toteutuvaa, jolloin pitkät välimatkat saattoivat heikentää työpaikan vetovoimaa.

”Haasteeksi voin nostaa sen, että meillä hyvinvointialue on tosi suuri.” (H4)

Työhön ja yksilöön liittyvät vetovoimaa heikentävät tekijät

Työhön ja yksilöön liittyviä vetovoimaa heikentäviä tekijöitä toimintaterapeuttien kokemuksissa nousi neljä (kuvio 6, kohta A+B). Näitä olivat mielikuvat asiakkaista, työn vaatavuus ja haastavuus, palkkaus, joka ei vastannut työn vaatuvuutta sekä toiveet edetä uralla.

Toimintaterapeutit kokivat yleisen mielikuvan lasten- ja nuorisopsykiatrian asiakkaista olevan hyvin negatiivinen, jonka vuoksi työalueelle ei hakeuduttu töihin. Varsinkin vastavalmistuneena epävarmuus omista taidoista haastavien asiakkaiden kanssa, saattoi mielikuvana heikentää työalueen houkuttelevuutta.

”Niin mä mietin, että miten ihmiset yleensä tuntee tai tietää nuorisopsykiatriasta, ketkä tällekin alalle on hakeutumassa. Minkälaisia mielikuvia heillä on, että onko siellä mielikuva haistattelevista, käyttäytymishäiriöisistä nuorista?” (H10)

Työ lasten- ja nuorisopsykiatrialla koettiin vaativana ja haastavana. Mielikuva hyvin haastavista asiakkaista ja vaativasta työstä yhdistyivät usein myös työstä maksettavaan palkkaan, josta lähes yksimielinen kokemus oli, että se ei vastannut työn vaativuutta. Työn vaativuutta vastaava palkka nähtiin yhtenä suurena vetovoimaa liittyvänä tekijänä, eikä sen koettu tällä hetkellä toteutuvan lasten- ja nuorisopsykiatrialla.

”...Mutta kyllä mä väitän, että esimerkiksi palkkaus on yksi semmoinen, että kyllä se aika monella myös valitettavasti vaikuttaa vaakakupissa. On se aika hurjaa, että tää on kuitenkin tietyllä tavalla vaativaa ja kuormittavaa työtä, mutta sitten taas huonoiten palkatuista.” (H11)

Omat toiveet urakehityksestä liittyvät myös työn houkuttelevuuden kokemukseen. Etenemismahdollisuudet toimintaterapeuteilla lasten- ja nuorisopsykiatrialla koettiin vähäisinä, joka heikensi työn vetovoimaa, jos halusi edetä urallaan perustyötä pidemmälle.

”...semmoiset etenemismahdollisuudet on aika niukat, että se on sitten sitä aikalailla perustyötä mitä sä teet.” (H1)

Yksilöön ja ympäristöön liittyvät vetovoimaa heikentävät tekijät

Yksilöön ja ympäristöön liittyviä vetovoimaa heikentäviä tekijöitä toimintaterapeuttien kokemuksissa nousi kolme (kuvio 6, kohta B+C). Tekijöitä oli julkisen keskustelun negatiivisuus, epävarmuus omista taidoista ja mielikuvat työn huonosta joustavuudesta.

Yleinen julkinen keskustelu lasten- ja nuorisopsykiatriasta koettiin hyvin negatiiviseen painottuneena, joka vaikutti mielikuviin työalueesta ja työtilanteesta. Julkisen keskustelun koettiin korostavan lasten- ja nuorisopsykiatrian valtavaa työmäärää ja vähäisiä resursseja, joka heikentää työalueen vetovoimaa.

”Se mielikuva tästä työstä on hyvin kielteinen. Uutisotsikoissakin on aina vaan siitä, että kuinka kauheata psykiatria ja nuorisopsykiatria, ja lapset ja nuoret ei saa apua. Kyllähän tää on hirveän negatiivisin tunnelatauksin ulkopuolella varustettu...” (H11)

Negatiivinen julkinen keskustelu sekä opintojen aikana saatava vähäinen tieto työalueesta aiheutti monille epävarmuutta omista taidoistaan ja siitä, oliko kykenevä työskentelemään tällä työalueella. Oma epävarmuus yhdistettynä mielikuviin toimintaterapeutin työnkuvan epäselvyydestä, työmäärästä ja työn vaativuudesta heikensi paljon työn houkuttelevuutta.

”Nuorisopsykiatrialla kyllä ajattelen, että se varmaan nähdään haastavana. Kun nyt mietin itseäni, niin en mä olisi ikinä maailmassa uskaltanut hakemaan tänne töihin, ellen olisi ollut harjoittelussa ja vähän nähnyt. Ja siitä, vaikka olin nähnytkin, niin siitä huolimatta vielä kaipasin (ohjaajan) kannustuksen ja rohkaisun siihen. Tuntuu jotenkin haastavalta. Ajattelen, että se on varmaan yleisimpikin ajatus siitä nuorisopsykiatriasta, että ajatellaan, että se on tosi haastavaa...” (H12)

Mielikuvat yksityisestä puolesta työalueena olivat toimintaterapeuteilla hyvin erilaiset verrattuna mielikuviin julkisesta terveydenhuollosta. Yksityisellä työ nähtiin joustavampana ja paremmin palkattuna kuin kunnallisella puolella.

”...Että vetääkö toi yksityispuoli terapeutteja enemmän töihin paremmilla palkoilla tai joustavuudella.” (H1)

Työhön ja ympäristöön liittyvät vetovoimaa heikentävät tekijät

Työhön ja ympäristöön liittyviä vetovoimaa heikentäviä tekijöitä toimintaterapeuttien kokemuksissa nousi neljä (kuvio 6, kohta A+C). Näitä olivat ainoana ammattiryhmän edustajana työskentely, toimintaterapian heikko näkyvyys ja tunnettuus, työmäärästä aiheutuva työn hektisyys sekä julkisen terveydenhuollon kokonaistilanne.

Lasten- ja nuorisopsykiatrialla toimintaterapeutit työskentelivät usein ainoana ammattikunnan edustajina työryhmissä ja työ nähtiin joskus yksinäisenä, mikä heikensi työn vetovoimaa. Yksin tehtävä työ loi kuvaa myös heikommasta asemasta työryhmissä.

”Jotenkin koen, että ollaan (toimintaterapeutit) semmoinen altavastaajaryhmä...On moniammatillinen työryhmä niin meitä on vaan yksi tai kaksi, muutamia siinä verrattuna muihin ammattiryhmiin.” (H10)

Toimintaterapia koettiin edelleen melko heikosti näkyvänä ja tunnettuna varsinkin lasten- ja nuorisopsykiatrisessa työssä. Toimintaterapian heikko näkyvyys ja tunnettuus heikensivät työn vaikuttavuuden näyttäytymistä laajemmin ja vahvistivat epäselvyyttä työn sisällöstä, jolla oli vaikutus työn vetovoimaa heikentävästi.

”...sellainen just vaikuttavuus ja se mitä tämä toimintaterapia oikeasti on, niin se saattaa edelleenkin olla hieman hakuksassa nimenomaan nuorisopsykiatrialla.” (H3)

Työ lasten- ja nuorisopsykiatrialla koettiin nykyisin hektisenä suuren asiakasmäärän vuoksi. Työn ja työympäristön hektisyyden kokemuksella oli vaikutusta siihen, kuinka houkuttelevaksi työ nähtiin. Mielikuva oli niin voimakas, että se esti hakeutumasta töihin tälle työalueelle.

”Mä luulen, että on jotenkin kiire, että niitä on niin hirveästi niitä asiakkaita, että ei halua lähteä siihen semmoiseen ryöpytykseen, missä täytyy olla koko ajan jotenkin menossa. Ja mä luulen, että...ei enää pysty pysähtymään yhden perheen ja asiakkaan äärelle, vaan jotenkin täytyy olla liikkeessä koko ajan. Että hommat jää vähän kesken. Mulla on semmoinen mielikuva tällä hetkellä.” (H8)

Yleinen ajatus kokonaisuudessaan julkisesta terveydenhuollosta oli, että raha oli tiukalla kaikkea kohtaan. Kokemus oli, että koulutuksiin pääseminen oli vaikeampaa, välineiden hankinta haastavampaa sekä tilat ja resurssit vähäisiä. Suurissa organisaatioissa byrokratiaa koettiin olevan paljon, joka vaikutti työn houkuttelevuuden kokemukseen. Julkisten rakennuksien sisäilmaongelmat vaikuttivat myös toimintaterapeuttien työhön hakeutumiseen. Julkisen terveydenhuollon kokonaiskuvaa ei koettu houkuttelevana ja kokonaiskuvaa muuttamalla myös toimintaterapian asioissa voisi tapahtua parannusta.

”...se kokonaiskuva ja se, että ne isot rakenteet toimii, vaikuttaa sitten positiivisesti myös meidän ammattikunnan asioihin.” (H2)

7.2.3 Työn pitovoimaa vahvistavat tekijät toimintaterapeuttien kuvaamana

Työn pitovoimaa vahvistavia tekijöitä toimintaterapeuttien kokemuksissa löytyi 25, joista osa limittejä myös vetovoimaa vahvistavien tekijöiden kanssa. Kuviossa 7 on kuvattu eri tekijät ja niiden jakautuminen PEO-mallin mukaisesti työhön, yksilöön ja ympäristöön sekä näiden risteämäkohtiin.

A. Työ

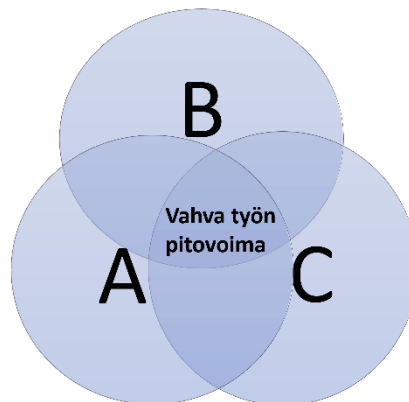
Ylpeys ammatista ja lähestymistavasta
Työn monipuolisuus
Mielekäs asiakasryhmä
Ympäristöjen hyödyntäminen
Selkeä työnkuva ja rooli

B. Yksilö

Jatkuva kehittyminen
Merkityksellisyden kokemus
Omien rajojen asettaminen
Oma hyvinvointi

C. Ympäristö

Toimintaterapiaan soveltuvat tilat ja välineet
Työn joustot
Kehittämismyönteinen organisaatiokulttuuri
Kuntoutusta ymmärtävä esihenkilö

**A+B. Työ ja yksilö**

Työn sopiva haastavuus
Autonomia
Työn rajaaminen
Työn imu
Osaamisen vahvistaminen
Työnohjaus

B+C. Yksilö ja ympäristö

Yhteenkuuluvuuden tunne
Työyhteisön kulttuuri ja työntekijöistä välittäminen
Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen

A+C. Työ ja ympäristö

Toimiva moniammatillisuus
Työn johtamisen jakaantuminen
Laajempi yhteistyö toimintaterapeuttien kesken

Kuvio 7. Yhteenveto toimintaterapeuttien kokemista työn pitovoimaa vahvistavista tekijöistä lasten- ja nuorisopsykiatrian alueella.

Työhön liittyvät pitovoimaa vahvistavat tekijät

Työhön liittyviä pitovoimaa vahvistavia tekijöitä toimintaterapeuttien kokemuksissa nousi viisi (kuvio 7, kohta A). Näitä olivat ylpeys ammatista ja lähestymistavasta, työn monipuolisuus, asiakasryhmän kiinnostavuus, ympäristöjen hyödyntämisen mahdollisuus ja selkeä työnkuva.

Ylpeys toimintaterapeutin ammatista ja sen kokeminen merkityksellisenä vaikutti vetovoiman lisäksi myös pitovoimaa vahvistavasti. Tähän liittyi myös kokemus toimintaterapian lähestymistavan erilaisuudesta työryhmässä. Toimintaterapiassa käytettävien menetelmien koettiin sopivan erityisesti lasten- ja nuorisopsykiatrian asiakkaille. Toiminnan analysointi koettiin erittäin tärkeänä toimintaterapeutin menetelmänä, jonka käyttäminen vahvisti ammatin tärkeyttä osana työryhmiä ja osana lasten- ja nuorisopsykiatriaa.

”Toimintaterapeutin se tärkein osaaminen, se toiminnan analysointi, on keskeisessä osassa... Niin se meidän kyky analysoida toimintaa ja löytää sieltä vahvuuksia ja ehkä niitä haastekohtia on tärkeä juttu. Että siinä mielessä mä näen toimintaterapian aika tärkeänä ammattina.” (H6)

Toimintaterapeutin työ lasten- ja nuorisopsykiatrialla koettiin laajana kokonaisuutena, joka osaltaan mahdollisti työn tekemistä hyvin monipuolisesti. Työn monipuolisuus piti yllä mielenkiintoa työtä kohtaan ja sitoutti siihen. Toimintaterapeutin työ lasten- ja nuorisopsykiatrian alueella nähtiin kasvavana työalueena, joka toisaalta lisäsi työhön sitoutumista, koska tarvetta vastaava työ motivoi useampia toimintaterapeutteja.

”Semmoinen monipuolisuus ja jotenkin me nähdään ihminen kokonaisuutena, joka ei ole irrallinen siitä ympäristöstään. Jotenkin pystytään monipuolisesti vaikuttaa ihmisten hyvinvointiin...Tuntuu, että tarve tällaiselle on nyt lisääntynyt viime vuosina. Mitä on työpaikkailmoituksiakin katsellut, niin se kenttä alkaa vähän laajentumaan, että tarvetta selvästi on.” (H9)

Lapset ja nuoret olivat motivoiva ja kiinnostava asiakasryhmä toimintaterapeuteille. Työn vaikutavuus ja sen näkyminen nopeasti erityisesti psykiatrialla lasten ja nuorten kanssa loi monille merkityksellisyyden kokemusta ja sitoutti työhön.

”...juuri tuo toivon näkökulma, että se on yks sellainen varmaan parhaita tekijöitä tässä nuorisopsykiatrialla itsellekin. Ja just se kuntoutuksen näkökulma, että on mahdollista nähdä huikeita muutoksia varmasti ja tavallaan lyhyelläkin aikavälillä näkee myöskin toimintaterapian vaikuttavuutta, mikä muiden asiakasryhmien kanssa ei niin selvästi välttämättä tulekaan esille.” (H12)

Toimintaterapeutin työssä lasten- ja nuorisopsykiatrialla eri ympäristöjen hyödyntämisen koettiin olevan tärkeä ja muista työryhmän ammattiryhmistä erottava tekijä. Ympäristöjen hyödyntämisen koettiin asettavan toimintaterapialle selkeän roolin lasten- ja nuorisopsykiatrisessa työssä. Eri ympäristöjen hyödyntäminen oli toimintaterapeuteille tärkeää ja se haluttiin tulevaisuudessakin säilyttää toimintaterapeutin työssä lasten- ja nuorisopsykiatrialla.

”Ja just se, että vaihtaa sitä ympäristöä myös sen asiakkaan tarpeen mukaan, että se ei ole sellaista neljän seinän sisälle sidottua työtä, jos siitä ei suoranaista hyötyä sille asiakkaalle.” (H8)

”Se mikä siellä lasten ja nuorisopsykiatrisessa, että meillä on ihan selkeä rooli mun mielestä, niin kuin tulokulma siihen lasten ja nuorisopsykiatriseen työhön. Että me ei olla ehkä niitä, jotka siellä vastaanotolla on ja ottaa asiakasta, vaan me lähdetään sinne asiakkaan omaan ympäristöön.” (H7)

Toimintaterapian asemaan organisaatioissa vaikutti työnkuvan selkeys toimintaterapeuteille itselleen sekä muille työryhmissä. Työn ollessa selkeää toimintaterapeutit kokivat saavansa arvostusta

ja tietävänsä oman roolinsa osana työryhmiä, joka vahvisti työn pitovoimaa. Selkeä asema ja paikka organisaatiossa helpotti toimintaterapeutin työtä, koska odotukset työlle olivat selkeitä ja toimintaterapiaan ohjautuivat ne asiakkaat, jotka hyötyivät toimintaterapiasta. Selkeä rooli ja asema mahdollisti työn tarpeellisuuden kokemusta.

”Mä luulen jotenkin, että se työn rajaaminen ja rajautuminen on myös nostanut selkeästä arvostusta siinä, että meillä on tietty paikka.” (H4)

”Jotenkin meidän asema on tosi selkeä, ja koen että meitä arvostetaan tosi paljon... Ja että kaikille on selkeä se mitä mä teen, että tulee semmoisia selkeitä pyyntöjä tarpeeseen ja mulla on mun oma paikka löytynyt siitä työyhteisöstä.” (H9)

Yksilöön liittyvät pitovoimaa vahvistavat tekijät

Yksilöön liittyviä pitovoimaa vahvistavia tekijöitä toimintaterapeuttien kokemuksissa nousi neljä (kuvio 7, kohta B). Näitä olivat jatkuva kehittyminen, merkityksellisyyden kokemus, omien rajojen asettaminen ja panostaminen omaan hyvinvointiin.

Eri asiat motivoivat toimintaterapeutteja, mutta monien kokemus uuden jatkuvasta oppimisesta oli tärkeä tekijä, joka piti työmotivaatiota yllä. Uuden oppimisen koettiin hyödyttävän itseä toimintaterapeutina ja vahvistavan omaa osaamista.

”Sitten myös se, mitä mä pidän tärkeänä, että on voinut koko ajan oppia siinä työssä, että se on motivoinut siinä tekemään parhaansa joka päivä, koska on saanut jatkuvasti siihen uusia välineitä ja uutta osaamista.” (H8)

Monille toimintaterapeuteille työ oli merkityksellinen osa arkea eikä sitä koettu rasitteena vaan ennemmin voimavarana. Työ koettiin mielekkäänä ja monet kuvasivat pitävänsä omasta työstään, jota tarvittiin sitoutumisessa työhön.

”Mä kuitenkin menen joka päivä tosi mielelläni töihin, että ei ole semmoista, että mä en haluaisi mennä töihin. Niin musta se on ihan tosi iso juttu elämässä, että sä tykkäät tosi paljon siitä mitä sä teet.” (H9)

Oman hyvinvoinnin ja jaksamisen ylläpitäminen vaati toimintaterapeuttien kokemana rajojen asettamista niin työssä kuin muutoinkin. Jatkuva reflektointi omista rajoistaan oli tärkeää, ettei liiallinen joustaminen muuttunut kuormittavaksi. Tämä oli tärkeää, jotta työhyvinvointi säilyi.

”...omat rajat on kanssa semmoinen, että tavallaan hahmottaa ne ja tiedostaa mistä on valmis joustamaan.” (H10)

Omaan hyvinvointiin panostaminen koettiin tärkeänä myös työajan ulkopuolella ja vahvistavan työhyvinvointia siten myös töissä. Vapaa-ajan rentoutumiskeinot ja ennaltaehkäisevästi työterveyden hyödyntäminen olivat asioita, joita hyödyntämällä pystyi vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa. Oman asenteen ja suhtautumistavan merkitys näkyi myös kuormittumisen säätelmissä.

”Ja toki se sitten, mitä sä teet työn ulkopuolella. Kyllähän sekin vaikuttaa sun työhyvinvointiin, että pidät itsestäsi huolta ja että nää perusasiat, uni, ravinto ja liikkuminen, niin mä koen, että ne pitää kanssa olla.” (H9)

”Ja toisaalta mun asenne on ehkä semmoinen aika ratkaisukeskeinen, että jos on joku ongelma, niin jos mä voin vaikuttaa siihen niin siihen pitää pyrkiä vaikuttamaan. Mutta jos siihen ei voi vaikuttaa, niin sitten on ihan turha myöskään käyttää energiaa siihen semmoiseen voivotteluun.” (H11)

Ympäristöön liittyvät pitovoimaa vahvistavat tekijät

Ympäristöön liittyviä pitovoimaa vahvistavia tekijöitä toimintaterapeuttien kokemuksissa nousi neljä, joista osa myös limittyi vetovoimatekijöiden kanssa (kuvio 6, kohta C). Tekijöitä olivat toimintaterapiaan soveltuvat tilat ja välineet, työn joustot, kehittämismyönteinen organisaatiokulttuuri ja kuntoutukselta ymmärtävä esihenkilö.

Toimintaterapiaa mahdollistava fyysinen ympäristö oli monille tärkeä tekijä, joka vahvisti työn pitovoimaa. Hyviä ja turvallisia tiloja arvostettiin ja pelkästään toimintaterapeuttien käyttöön suunnattujen tilojen koettiin helpottavan päivittäistä työtä. Tilojen turvallisuutta arvostettiin myös, jonka nähtiin parhaiten toteutuvan kiinteissä työtiloissa. Työtilojen lisäksi liikkuvan työn turvallisuustekijöiden huomioiminen koettiin tärkeänä. Laadukkaiden välineiden koettiin mahdollistavan laadukasta työntekoa, joka oli monille tärkeä tekijä työn pitovoimaa vahvistavasti.

” Niin se, että voit työskennellä huoneessa, missä sä tiedät, missä sun välineet on ja mitä sulla on kaapeissa, niin se on iso asia.” (H4)

” Se, että tosissaan saataisiin sellaista mitattavaa ja seurattavaa, validia tietoa, niin se on mahdollista niillä hyvillä välineillä.” (H12)

Työn tekemiseen ja työaikaan liittyvät joustot vahvistivat toimintaterapeuttien työhön sitoutumista. Hybridityön koettiin helpottaneen monien työntekoa, koska työ ei ollut paikkaan sidottua. Hybridityö mahdollisti pitkien välimatkojen päästä palaveriinkin osallistumisen ja siten tehosti toimintaterapeuttien työajan käyttöä. Kirjallisten töiden tekeminen kotoa käsin oli monille toimintaterapeuteille tärkeä työhyvinvointia tukeva tekijä.

”Eli koen, että sitä työssäjaksamista tukee huomattavasti se, että voit lausunnot kirjoittaa vaikka kotona, mikä meillä on ollut mahdollista.” (H4)

Organisaatiokulttuurilla koettiin olevan paljon merkitystä työn pitovoimassa. Moni toimintaterapeutti halusi tehdä työtään tutkittuun näyttöön perustuen, jolloin organisaation kehittämismyönteinen kulttuuri vahvisti heidän sitoutumistaan, koska kehittäminen mahdollistettiin. Tiimin yhteishenki ja työryhminä kehittäminen motivoi toimintaterapeutteja ja vahvisti pitovoimaa.

”Ja sitten meillä on hyvin helposti innostuva työryhmä, että me kehitetään paljon, että jos havaitaan joku haaste. ...Kun on löytänyt sellaisen työyhteisön, missä kaikilla on se sama tekemisen meininki, niin se on tosi hieno juttu.” (H4)

Esihenkilön koettiin parhaimmassa tapauksessa toimivan toimintaterapian mahdollistajana, jos esihenkilö ymmärsi kuntoutuksen lähestymistapaa. Organisaation johtamisen ollessa asiantuntevaa ja tasapuolista, vahvisti se myös toimintaterapeuttien sitoutumista. Toimintaterapiasta ymmärtävää esihenkilöä arvostettiin ja esihenkilön asenteella toimintaterapiaa sekä ylipäätään työntekijöitä kohtaan oli suuri rooli siinä, millaiset mahdollisuudet työssä koettiin olevan. Esihenkilön merkitys myös työhön sitoutumisessa oli suuri.

”Mutta ilman sitä mun esihenkilöä tää (toimintaterapian työnkuvan luominen) ei olisi mitenkään toiminut tai onnistunut. Hänen uskonsa työntekijöihinsä ylipäänsä oli niin vahva...” (H3)

Työhön ja yksilöön liittyvät pitovoimaa vahvistavat tekijät

Työhön ja yksilöön liittyviä pitovoimaa vahvistavia tekijöitä toimintaterapeuttien kokemuksissa nousi kuusi (kuvio 7, kohta A+B). Näitä olivat työn sopiva haastavuus, autonomia, työn rajaaminen, työn imu, osaamisen vahvistaminen sekä työnohjaus.

Työn sisältö lasten- ja nuorisopsykiatrialla koettiin mielenkiintoisena, monipuolisena ja vaihtelevana, jotka kiinnittivät ja sitouttivat toimintaterapeutteja työhön. Työ lasten- ja nuorisopsykiatristen asiakkaiden kanssa koettiin sopivan haastavana, koska asiakkaat eivät päästäneet työntekijää helpolla ja itsestään oli annettava paljon työskentelyssä. Ihmisten kohtaaminen ja yhteyden luominen haastaviin asiakkaisiin motivoi monia toimintaterapeutteja ja sen koettiin myös sitouttaneen työhön.

”Miten sä kohtaat sen ihmisen ja miten sä saat sen luottamuksen niihin asiakkaisiin ja perheisiin ja ehkä verkostoonkin, niin tavallaan siinä joutuu itseasiassa laittaa aikalailla likoon, just lasten- ja nuorisopsykiatrisessa työssä...Se on myös se työn suola, mutta myös sitovuus. Sitä ei voi tehdä sillein ”vähän niinku”, tää on mun näkemys. Mutta jotenkin joutuu laittaa, ja saa laittaa, itsensä aikalailla likoon.” (H7)

Toimintaterapeutin työn autonomia nousi monien toimintaterapeuttien kokemuksissa tärkeänä pitovoimaa vahvistavana tekijänä. Autonomia työssä toi kokemusta organisaation luottamuksesta, jolloin toimintaterapeutit pystyivät määrittelemään itse raameja työn sisällölle. Autonomia toimintaterapeutin työssä yhdistyi kokemukseen työn laadusta ja lähestymistavan toteutumisesta, jonka ei koettu mahdollistuvan ulkopuolisen määrittelemillä raameilla. Organisaation ja työryhmän luottamus toimintaterapeutin ammattitaitoon oli monille tärkeää ja pitovoimaa vahvistavaa. Luottamus ammattitaitoon salli itsenäisen työnkuvan ja oman työn säätelyn, joka loi kokemusta arvostuksesta sekä vahvisti työhyvinvointia.

”Jos jotenkin jatkuvasti joutuisi siihen, että mä en saa tehdä tätä työtä silleen kun mä näen... Se söisi kyllä minua henkilökohtaisesti jotenkin... Että se laatu säilyisi, että ei niin kuin määrä edellä mentäisi vaan että me oikeasti saataisi se meidän työpanos antaa siihen niin kuin se on, niin kun me arvioidaan. Että olisi myös laadukasta se meidän työ.” (H7)

”Mä ajattelen vielä mikä tukee siinä työssä jaksamista niin se itsenäinen työnkuva ja sullla on vapaus suunnitella sitä sinun omaa työnkuvaa ja säädellä sitä sun omaa asiakastyötä...se tukee siinä työssä jaksamisessa ja sä pystyt tekemään sitä rajaamistakin siinä samalla.” (H5)

Työn rajaaminen oli selkeä pitovoimaa vahvistava tekijä monien toimintaterapeuttien kokemuksissa. Selkeä työnkuva ei ollut mahdollista ilman työn rajaamista, jolla mahdollistettiin sujuva ja tarkoituksenmukainen työ. Toimintaterapeutit kokivat, ettei rajaaminen ollut aina helppoa, vaan sitä oli erikseen opeteltava, mutta onnistuessaan sillä pystyi vahvistamaan omaa jaksamistaan ja työhyvinvointiaan.

”Opetella sanomaan ei. Se on ihan käsittämätön, mikä määrä sälää voidaan lykätä sulle.” (H6)

”...Ja sitten mä koen, että semmoinen miten sä rajaat sitä sun työtä, että se on semmoinen mitä pitää harjoitella ja siihen pitää keskittyä joka hetki. Kyllähän niitä töitä olisi vaikka kuinka paljon, mutta se on ehkä semmoinen, mikä itsellä on kehittynyt pikkuhiljaa, vieläkin toki harjoittelen. Mutta se lisää sitä hyvinvointia, että pystyt rajaamaan, että paljonko sä sitä työtä otat ja mitä työtä” (H9)

Monet toimintaterapeutit kuvasivat sisäistä paloa työtä kohtaan, joka yhdistyy työn imun kokeemukseen. Useampi toimintaterapeutti koki sisäistä motivaatiota työtä kohtaan ja se sitoutti heitä vahvasti työhön. Sisäinen palo syntyi oman työnsä merkityksellisyydestä asiakkaan näkökulmasta sekä olemalla työllään positiivisesti vaikuttamassa asiakkaiden elämäntarina.

”...on välillä itsekin ihmetelty, että mikä on tämä sisäinen drive tähän. Mutta ehkä se on se, että kun jokaisen lapsen ja nuoren tapaa yksilöllisesti ja ottaa yksilönä, tutustuu ja on utelias sille ihmisen, lapsen tarinalle. Ja siinä on ne verkostot. Ja kun jotenkin pääsee tutustumaan ja tulee tutuksi ja jotenkin pääsee työskentelemään, niin se vaan on motivoivaa... Että jos kokee, että voi jotenkin vaikuttaa sen lapsen ja perheen asioihin edistävästi, niin toki se on iso tekijä siinä.” (H7)

Kouluttautuminen ja osaamisen vahvistaminen toivat toimintaterapeuteille uudenlaista innostusta työtä kohtaan, joka lisäsi työn pitovoimaa. Oman osaamisen vahvistaminen ja työkokemuksen lisääntyminen vahvisti sitoutumista työhön, jolloin epävarmuus omista taidoista ei vienyt energiaa, kuten työuraa aloitettaessa. Itsevarmuuden lisääntyminen kokemuksen myötä vahvisti työn mielekkyyden kokemusta.

”...että on koulutusmahdollisuuksia ja pitää sitä omaa osaamista ajan tasalla niin se sitouttaa siihen työhön, semmoinen uuden oppimisen mahdollisuus, jaettu tiedon kartuttaminen ja muu.” (H8)

”...huomannut sen, mitä enemmän sitä omaa osaamista kertyy niin tavallaan sen mielekkäämmäksi työ muuttuu. Muistelee niitä alkuaikoja niin huomaa kyllä sen mielekkyyden lisääntyneen sen kokemuksen myötä.” (H10)

Työnohjaus nousi olennaisena osana monien toimintaterapeuttien kokemuksissa työn pitovoimassa. Varsinkin työuran alussa monilla oli kokemus asiakastapauksien kuormittavuudesta, jolloin työnohjaus oli tärkeässä asemassa kollegiaalisen tuen rinnalla, jotta työssä jaksoi.

”...silloin alkuvaiheessa just saattoi tosiaan nää tavallaan potilascaset olla semmoisia, mitkä apua, että pystynkö mä, jaksanko, kykenenkö mä?... ...Pitää olla hyvä työn-ohjaus, että pystyy purkamaan niitä tilanteita sen hyvän työyhteisön lisäksi.” (H6)

Yksilöön ja ympäristöön liittyvät pitovoimaa vahvistavat tekijät

Yksilöön ja ympäristöön liittyviä pitovoimaa vahvistavia tekijöitä toimintaterapeuttien kokemuksissa nousi kolme, joita olivat yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisössä, työyhteisön kulttuuri ja työntekijöistä välittäminen sekä työn ja vapaa-ajan yhdistäminen (kuvio 7, kohta B+C).

Hyvä työyhteisön ilmapiiri ja kokemus yhteenkuuluvuudesta lisäsi toimintaterapeuttien työhyvinvointia ja työhön sitoutumista. Luottamus työyhteisössä työntekijöiden välillä loi turvallisuuden tunnetta työssä ja vahvisti toimintaterapeuttien työhyvinvointia.

”Työhyvinvointia vahvistavia tekijöitä on tiimi, missä pystyy luottamaan niihin työka-vereihin... Et täytyy tuntea toisensa tosi hyvin, se lisää työhyvinvointia.” (H8)

Työyhteisön rooli näyttäytyi toimintaterapeuttien työhyvinvoinnin mahdollistamisessa tärkeänä. Työhyvinvointia vahvistava kulttuuri työyhteisössä koettiin tärkeänä, jotta työ ei muuttunut kuormittavaksi. Organisaatio ja työyhteisö, jossa työntekijän hyvinvoinnista oltiin kiinnostuneita, koettiin tärkeänä.

”...meillä lakisääteiset kahvitauot ja lounastauot oli monesti aika vieraskin käsite. Ja sitten niitä vähän työtiiminäkin alettiin, että me yhdessä pidetään niistä kiinni ja meillä on oikeus. Niinhän ne on osa meidän työhyvinvointia ja hyvinvoinnin ylläpysymistä eikä se ole täysin yksilön vastuulla.” (H7)

”Ja se semmoinen, että työntekijästä välitetään, että ollaan kiinnostuneita siitä, miten työntekijä voi.” (H8)

Toimintaterapeutit arvostivat organisaation joustavuutta työajan suunnittelussa, jotta työn ja vapaa-ajan yhdistäminen oli helpompaa. Työn ja vapaa-ajan sujuva suunnittelu nähtiin tärkeänä työhyvinvointia tukevana tekijänä, kuten myös työn ja vapaa-ajan erottamisen tärkeys. Monilla toimintaterapeuteilla oli omia keinoja työn ja vapaa-ajan erottamiseen, joilla he itse vahvistivat hyvinvointiaan ja siten myös sitoutumistaan.

”Ja sitten mulle kanssa tosi tärkeä seikka, että saa suunnilleen pitää kesäloman silloin kun sen on itse suunnitellut, että se aika on hyvin sovittavissa” (H10)

”...että kun perjantaina kun lähti töistä niin ne työasiat ei jää mieleen, kun saa ne kaikki sen viikon asiat jotenkin sinne, kirjaukset ja palautteet. Tavallaan sitä aina voi aloittaa uuden viikon jotenkin silleen, palaan taas puhtaalta pöydältä. Siinä oli sellainen tietty rytmi, missä pyrkii pysymään.” (H7)

Työhön ja ympäristöön liittyvät pitovoimaa vahvistavat tekijät

Työhön ja ympäristöön liittyviä pitovoimaa vahvistavia tekijöitä toimintaterapeuttien kokemuksissa nousi kolme, joita olivat toimiva moniammatillisuus, työn johtamisen jakaantuminen sekä laajempi yhteistyö toimintaterapeuttien kesken (kuvio 7, kohta A+C).

Toimiva moniammatillisuus koettiin tärkeänä työn pitovoiman kannalta, ja se vaikutti moneen eri asiaan toimintaterapeuttien työssä. Moniammatillisuuden koettiin vahvistavan toimintaterapeutin muuten itsenäistä työtä ja tuovan siihen kokonaisuudessaan tukea. Moniammatillisuus mahdollistui parhaiten, kun kaikkien ammattiryhmien osaamista hyödynnettiin oikein ja kaikille moniammatillisen työryhmän jäsenille oli selkeää, miten työ jakaantuu ja mitä kukakin tekee asiakkaan kanssa. Toimiva moniammatillisuus loi arvostuksen kokemusta toimintaterapeuteille. Selkeät roolit ja asema työryhmässä vahvistivat vastuun jakautumista työntekijöiden kesken ja loivat toimivan kokonaisuuden, mikä helpotti myös toimintaterapeuttien työtä.

”Mä tykkään siitä moniammatillisuudesta, että saa kyllä tosi hyvin tukea sille omalle työlle siltä tiimiltä. Aina voi kysyä ja keskustella ja pohtia yhdessä niitä asioita. Että ei ole semmoinen olo, että olisi kuitenkaan niin yksin vaikka onkin ainoa toimintaterapeutti siinä työryhmässä.” (H1)

”No ainakin itsellä on ollut se, että kun on kokenut sen oman selkeän roolin siinä työryhmässä ja on saanut sitä arvostusta ja kokee, että on oikeassa paikassa. Saa tehdä sitä työtä, mikä asiakkaille vastaa sitä tarvetta. Niin parhaimmillaan se on se, mikä tukee sitä ja myös omaa jaksamista ja semmoisen ammatillisen inspiraation säilymistä ja ylläpysymistä.” (H7)

”Että se vastuu ei ole liian iso, että tosiaan on lääkäri, jolla on oma vastuu ja toimintaterapialla on tietty vastuu ja hoitajilla tietty vastuu. Että se työryhmä tietää toisensa työnkuvat” (H6)

Toimintaterapeutit kokivat olevansa itseohjautuvia ja pystyvänsä hyvin ohjaamaan omaa työtään, mutta organisaatioon liittyvien asioiden johtamista toivottiin esihenkilön vastuulle. Monilla oli kokemus, että joutuivat hallitsemaan liian suuria kokonaisuuksia, joihin ei riittänyt voimavaroja tai aikaa. Esihenkilöiden toivottiin ottavan vastuuta organisaation hallinnoinnista, jolloin toimintaterapeutit pystyisivät keskittymään oman työnsä hallitsemiseen ja kehittämiseen.

”Ja sitten sekin, että nykyään kaikki tieto on jossakin intranetissä ja sitten sieltä pitäisi jaksaa, keritä, muistaa katsoa kaikki mahdolliset systeemit ja mitenkä nyt meidän organisaatio toimii.” (H6)

”Mä ohjaan itseäni toimintaterapeutina mun työn ja koulutuksen pohjalta, mä ohjaan sitä työtäni, mutta mä toivoisin, että mun esihenkilö pitäisi huolta siitä, että se menee jotenkin organisaation linjassa...Että se vastuu olisi sillä, joka sitä laivaa ohjaa, että mä voisin keskittyä siihen kehittämiseen, mitä tapahtuu siellä ruohonjuuritasolla.” (H4)

Toimintaterapeutit arvostivat tutkittuun näyttöön perustuvaa työtä, mutta kokivat haastetta toteuttaa sitä yksin. Moni toivoi yhteisiä, valtakunnallisia linjoja kehitettävän, jotta työ olisi selkeämpää eikä jokainen loisi aina omaa työnkuvaansa työpaikkaan. Laajempi valtakunnallinen yhteistyö vahvistaisi toimintaterapian asemaa osana lasten- ja nuorisopsykiatriaa, jolla voisi olla sitoutumista vahvistava vaikutus tulevaisuudessa.

”Yhteistyötä...nuorisopsykiatrian toimintaterapiaa tekevien kanssa, että olisi tavallan semmoinen yhteinen käsitys siitä, että mitä tää työ on ja mitä se voi olla ja mihin tässä pitäisi vaikuttaa sen sijaan, että jokainen sitä pyörää yrittää keksiä uudelleen. Ja varsinkin, kun nykyään on niin paljon vaatimuksia siitä, että työ sote-alallakin perustuu näyttöön ja on osoitettu vaikuttavaksi. Olisi semmoista yhteistä linjaa ja yhteistä kehittämistä ja yhteistä tutkimusta siitä, että mitä se työ on.” (H2)

7.2.4 Työn pitovoimaa heikentävät tekijät toimintaterapeuttien kuvaamana

Toimintaterapeuttien kokemuksissa pitovoimaa heikentäviä tekijöitä löytyi 14. Nämä tekijät on kuvattu kuviossa 8. Tekijät on jaoteltu PEO-mallin mukaisesti työhön, yksilöön ja ympäristöön sekä näiden risteämäkohtiin.

A. Työ

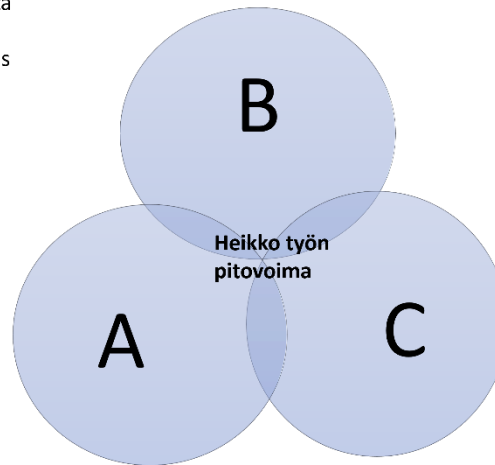
Laaja työnkuva ja suuri työmäärä
Haaste toteuttaa kuntoutuksellista lähestymistapaa
Uran alkuun painottuva kuormitus

B. Yksilö

Omien prioriteettien muuttuminen

C. Ympäristö

Fyysinen ympäristö
Organisaation suuruus ja joustamattomuus
Johtamiskulttuuri
Suoritevelvoite

**A+B. Työ ja yksilö**

Työn vaativuutta vastaamaton palkkaus
Osaamisen hyödyntämisen vaikeus
Epävarmuus osaamisesta
Turhautumisen kokemukset työssä

B+C. Yksilö ja ympäristö

Organisaatiokulttuuri liittyen kouluttautumiseen ja työntekijöihin

A+C. Työ ja ympäristö

Organisaation, työryhmän ja esihenkilöiden heikko ymmärrys toimintaterapiasta

Kuva 8. Yhteenvedo toimintaterapeuttien kokemista työn pitovoimaa heikentävistä tekijöistä lasten- ja nuorisopsykiatrian alueella.

Työhön liittyvät pitovoimaa heikentävät tekijät

Toimintaterapeuttien kokemuksissa työhön liittyviä pitovoimaa heikentäviä tekijöitä nousi kolme (kuvio 8, kohta A). Näitä olivat liian laaja työnkuva ja siitä aiheutuva työmäärä, haaste kuntoutuksellisen lähestymistavan toteuttamisessa ja erityisesti uran alkuun painottuva kuormittuminen.

Työnkuvan rajaaminen nähtiin erittäin tärkeänä pitovoimaa vahvistavana tekijänä, joten liian laaja ja epäselvä työnkuva heikensi pitovoimaa. Laaja työnkuva sekä sattumanvaraisten asiakkaiden ohjautuminen aiheutti turhautumisen tunnetta sekä kokemusta, ettei työpanosta arvostettu työyhteisössä. Laaja työnkuva aiheutti myös suuren työmäärän, jolloin työn tekeminen laadukkaasti ja näyttöön perustuen ei onnistunut kiireen vuoksi. Tämä heikensi toimintaterapeuttien sitoutumista, koska työtä ei pystynyt tekemään niin hyvin kuin olisi halunnut.

”Itse voin tarttua tuohon pussin pohja vertauskuvaan, että kyllä tässä organisaatiossa tällä hetkellä se oma kokemus on se, kun ei ole rajattu.” (H5)

”Että vaikka nyt kuinka yrittää, niin hyvin vähän ehtii vaikka papereita etukäteen lukee tai suunnitella tai muuta, että kyllä aika intuition varassa joudutaan monesti menemään.” (H11)

Toimintaterapeutti oli usein ainoa kuntoutuksen työntekijä työryhmissä, jolloin hoidollisen lähestymistavan ja kuntouttavan lähestymistavan ero ei aina ollut selvä. Toimintaterapeutit pitivät omaa lähestymistapaansa merkityksellisenä ja tarpeellisenä, joten haasteet oman lähestymistavan toteuttamisessa koettiin heikentävän suuresti työn pitovoimaa.

”Toimintaterapeutin työnkuvaa rinnastetaan välillä myös liikaa hoitoon, eli ei ymmärretä sitä hoidollisuuden ja kuntoutuksen eroa.” (H5)

Monet toimintaterapeutit olivat kokeneet työuran aloituksen lasten- tai nuorisopsykiatrialla hyvin kuormittavana. Työuran alkuun liittyvä epävarmuus ja epätietous työryhmän odotuksista vei paljon voimavaroja ja rasitti työuransa alussa olevia toimintaterapeutteja.

”Niin kyllä joo, tää alkuaika on kamalaa, ihan kamalaa. Että tosi paljon ylimääräistä energiaa menee siihen murehtimiseen, pohtimiseen, että onko tää nyt sitä mitä pitää ja niin edespäin.” (H12)

Yksilöön liittyvät pitovoimaa heikentävät tekijät

Yksilöön liittyviä pitovoimaa heikentäviä tekijöitä toimintaterapeuttien kokemuksissa nousi yksi, joka oli muutos omissa prioriteeteissa (kuvio 8, kohta B). Yksilöön liittyvät pitovoimaa heikentävät tekijät eivät toimintaterapeuttien kokemuksissa liittyneet työhön tai kiinnostuksen hiipumiseen työtä kohtaan, vaan omien rajojen asettamiseen.

Toimintaterapeuttien työmotivaatio oli hyvin korkea ja monet tekivät työtään liiankin tehokkaasti, jolloin omasta hyvinvoinnista huolehtiminen saattoi unohtua. Toimintaterapian asema organisaatiossa saattoi myös olla tekijä, joka lopulta kuormitti niin paljon, että työstä löytyi enemmän rasitteita kuin voimavaroja. Toimintaterapeutit kuvasivat pysähtyneensä työssään tilanteeseen, jolloin prioriteetteja oli harkittava uudelleen huomattessaan kuormittumistaan. Tämä asetti heidät tilanteeseen, joka haastoi heidät miettimään lähtevätkö työstään lasten- tai nuorisopsykiatrialta vai löytävätkö työstään voimavaroja jäädäkseen.

”Että niin paljon kuin siitä työstään tykkää, niin mä huomaan, että mä käyn semmoista aika isoa prosessia päässäni just siinä, että mä tykkään tästä, mutta niin paljon kuin tää vie.” (H11)

”...Mun työmotivaatio oli kyllä ihan hyvä, ja ehkä jopa vähän liian hyvä aika pitkään. Että mä siis tein tosi mielelläni niitä töitä ja koin sen tosi tärkeäksi. Mutta...tavallaan oli semmoiset jotkut omat rajat mitä sitten aloin laittamaan, kun totesin, että nyt tähän ei tule muutosta odottamalla.” (H2)

Ympäristöön liittyvät pitovoimaa heikentävät tekijät

Ympäristöön liittyviä pitovoimaa heikentäviä tekijöitä toimintaterapeuttien kokemuksissa löytyi neljä (kuvio 7, kohta C). Näitä olivat fyysinen ympäristö, organisaation joustamattomuus, johtamiskulttuuri ja suoritevelvoite.

Fyysinen ympäristö itsessään kuvautui osan toimintaterapeuttien kokemuksissa pitovoimaa heikentävänä, koska tilat saattoivat olla huonosti äänieristettyjä, ikkunattomia tai ne eivät mahdollistaneet toimintaterapiaa. Monilla oli käytössä yhteiset tilat, joita toimintaterapeutit eivät kokeneet asiakkaita palvelevina. Yhteiskäyttöisten tilojen koettiin myös haastavan sujuvaa työntekoa.

”Yhteiset tilat häiritsee hirveästi meillä ainakin potilaita. Että joka kerta ollaan eri paikassa, että just on tottunut siihen, että täällä on tän näköstä niin sitten ollaankin ihan eri värisessä huoneessa seuraavalla kerralla ja sitten vaihdetaan ensimmäiseen.” (H4)

”...tällä hetkellä semmoinen tilanne, missä ei ole kiinteää työpistettä ja välineet on sitten vähän siellä sun täällä, niin tavallaan se tekee työstä vähän semmoista irrallista ja hajanaista. Ja vaikeus suunnitella sitä omaa työtä.” (H5)

Muutokset hyvinvointialueille siirtyessä ja organisaatioiden muuttuminen suuremmiksi aiheutti osalle toimintaterapeuteista kuormitusta. Hyvinvointialueilla toimintaterapeuttien sijoittuminen oli eri organisaatioissa toteutettu eri tavoin ja toimintaterapeutit saattoivat työskennellä joko lasten- tai nuorisopsykiatrian yksikön työntekijöinä tai suuremman kuntoutuksen yksikön työntekijöinä. Suuremmissa yksiköissä kuvautui tarve yhtenäistää toimintaterapian käytänteet läpi yksikön, jolloin yhtenäistäminen koski kaikkea perustasolta erityistasolle. Toimintaterapeutit kokivat, että organisaatiot olivat joustamattomia eikä yhtenäistäminen palvellut lasten- ja nuorisopsykiatrisia asiakkaita asiakasryhmän erilaisuuden vuoksi. Suurempiin yksiköihin siirtyminen oli aiheuttanut monille paljon lisätyötä aiemman työmäärän päälle.

”Ja kovin on yritetty yhtenäistää kollegoiden kesken esimerkiksi lähetekriteerejä niin kuin perusterveydenhuollosta aina tänne lasten- ja nuorisopsykiatrialle asti ja se ei oo mun mielestä mitenkään toimiva.” (H6)

”...siirryin nyt vuoden alusta niin kuin eri isomman yksikön alle, niin se toi aika paljon lisää kaikkea tämmöistä palaveria, niin kaikki ei aina välttämättä istu ihan siihen omaan työhön.” (H1)

Johtamiskulttuuri ja sen kokeminen epäoikeudenmukaisena oli osalle toimintaterapeuteista sitoutumista heikentävä tekijä. Johtamisen koettiin heijastavan koko organisaation kulttuuria ja vaikuttavan työyhteisöjen ilmapiiriin.

”...semmoinen ennustamattomuus, huono tuulella käyvä johtajuus.” (H11)

”Kyllä itselle taas on niin iso merkitys sillä, että minkälainen se työyhteisö on, minkälainen se organisaatiokulttuuri on. Että valitettavasti tässä omalla kohdalla nää kummatkaan asiat ei ole kohdannut tällä hetkellä, että ilmapiiri on aika ikävä... Myöskin mä ajattelen, että organisaation tasolta, että johtamiskulttuuri on aika tota eri-koista.” (H5)

Organisaation asettama suoritevelvoite ja sen luoma paine koko ajan kasvavaan asiakasmäärään koettiin työssä kuormittavana tekijänä, joka heikensi työn pitovoimaa. Suoritevelvoite vaikutti työyhteisöjen kulttuuriin luoden paineistavaa sosiaalista ilmapiiriä työntekijöiden kesken. Toimintaterapeutit kokivat, etteivät suoritteiden seurantajärjestelmät palvelleet toimintaterapeutin työtä tai tehneet työtä näkyväksi.

”...sitten kun on myös tämä velvoite siihen tiettyyn minuuttimäärään per päivä sitä suoraa potilastyötä ja se matkahan ei ole suoraa potilastyötä.” (H4)

”...miettimään sitä sosiaalista ympäristöä semmoisena kuormittavana tekijänä. Huom, nimenomaan tavallaan sen paineen kautta ja asiakastyön määrän, määrän odotuksen ja vaatimuksen. Ja ehkä myös tavallaan semmoisen tietyn sisäisen odotuksen myötä...tavallaan paine siihen työn tekemiseen, suoritteisiin oli tosi kova...kyllä mä sen koin tosi, tosi kuormittavaksi ja tavallaan sitä pitovoimaa heikentäväksi.” (H2)

Työhön ja yksilöön liittyvät pitovoimaa heikentävät tekijät

Työhön ja yksilöön liittyviä pitovoimaa heikentäviä tekijöitä toimintaterapeuttien kokemuksissa oli neljä (kuvio 8, kohta A+B). Näitä tekijöitä olivat työn vaativuutta vastaamaton palkka, osaamisen hyödyntämisen vaikeus, epävarmuus osaamisesta sekä turhautumisen kokemukset työssä.

Toimintaterapeutit kokivat lähes yksimielisesti, että lasten- ja nuorisopsykiatrialla työstä maksettava palkka ei vastannut työn vaatimustasoa. Tällä koettiin olevan suora yhteys siihen, kuinka vetovoimaisena työ koettiin, mutta sillä oli selvä vaikutus myös työssä pysymisessä. Monet kokivat toimintaterapeutin työn lasten- ja nuorisopsykiatrialla vaativan lisäkoulutustautumista peruskoulutuksen lisäksi, jota ei kuitenkaan huomioida palkkauksessa. Useampi toimintaterapeutti koki palkan olleen merkittävin syy, miksi olivat lähteneet lasten- tai nuorisopsykiatrialta.

”...sitten taas mitä psykiatrinen toimintaterapeutti tarvitsee lisäkoulutusta ja osaamista sen perustyön lisäksi niin hyvin olemattomat eväät antaa se koulu ja täytyy paljon koulututtua lisää päälle. ...Palkka on iso semmoinen, vaikka harva rahan perässä tälle alalle on ehkä, tai tuskin kukaan on tälle alalle hakeutunut, niin kuitenkin se vaatimuksen mukainen palkka.” (H11)

”...se palkka oli niin huono. Että myönnän ihan, että mä oon lähtenyt sen rahan perässä pois. Toki oli muitakin syitä, mutta se oli suurin syy.” (H3)

Oman osaamisen hyödyntäminen oli monien toimintaterapeuttien kokemuksissa tärkeä tekijä, jotta työ tuntui mielekkäältä ja motivoivalta. Jos omaa osaamista ei päässyt käyttämään työssään ja kehittämään työtään osaamistaan kohti, aiheutti se monille ajatuksia työstä lähtemisestä. Lasten- ja nuorisopsykiatrialla toimintaterapeutit kokivat, ettei omia työhön liittyviä tavoitteita ja urahaaveita pystynyt toteuttamaan, joka oli ollut syy vaihtaa työpaikkaa.

”...mä kyllä tässä tällä hetkellä mietin... lähtöä... tän hetkisestä työstä ehkä just sen takia, että voisi jotenkin joustavammin tehdä sitä työtä...Ja sitä työn sisältöä ehkä muokata semmoiseksi niin kun omia koulutuksia, mitä tässä viime vuosina käynyt, niin ehkä enemmän vastaamaan sitä, mihin on nyt vielä lisäkoulututtunut. Että pystyisi hyödyntämään sitä omaa osaamistaan jotenkin vielä laajemmin.” (H1)

”...mun on nyt ehkä parempi lähteä katselemaan muita juttuja ja laittaa sitten sitä omaa uraa ja omaa työntekoa sitten etusijalle. Että ehkä tavallaan se voikin olla motivaatiotekijä myös siinä mielessä, kun tuntui tavallaan, että ei sitä työtä pystynyt hoitamaan silleen kun olisi halunnut.” (H2)

Epävarmuus omista taidoista toimintaterapeutina lasten- ja nuorisopsykiatrisessa työssä haastoi työssä jaksamista ja heikensi työhön sitoutumista myös. Etenkin uran alkuvaiheessa epävarmuus omia taitoja kohtaan koettiin suurena tekijänä ja työ nähtiin haastavana. Epävarmuuden tunne heikensi työn imun kokemusta ja heikensi työn pitovoimaa.

”...mä olisin suurella palolla tekemässä, mutta onhan se tunne, että koska en ole ihan varma tiedänkö mitä olen tekemässä, niin se on sellainen mikä haastaa tosi vahvasti.” (H12)

Pidempään lasten- tai nuorisopsykiatrialla työskennelleet toimintaterapeutit taas kokivat työssään turhautumista, koska työtä ei päässyt kehittämään kuten olisi toivonut eikä toimintaterapian potentiaalia hyödynnetty tarpeeksi. Toimintaterapeutit kokivat tehneensä jatkuvaa kehittämistä toimintaterapian aseman ja työn edistämiseksi organisaatiossa, mutta sitä ei kuitenkaan päässyt lopulta hyödyntämään. Kokemus turhan työn tekemisestä pitkään heikensi työn merkityksellisyyden kokemusta ja vaikeutti työhön sitoutumista jatkossa.

”...kun on vuosia koittanut vaikuttaa asioihin ja sitten se on semmoista tuulimyllyjä vastaan taistelua. ...mä huomaan, että tietyllä tavalla se into ja palo, mikä on ollut kehittää itseään ja tätä työtä ja viedä eteenpäin. Niin sitten kun se ei enää riitä, että itse yrittää, vaan se pitäisi saada tonne eteenpäin myös käytänteiksi työyhteisöön... alkaa olla vähän semmoinen turnausväsymys ja semmoinen tietynlainen suru siitä, että meillä olisi paljon potentiaalia, jos se haluttaisiin ja osattaisiin nähdä.” (H11)

Yksilöön ja ympäristöön liittyvät pitovoimaa heikentävät tekijät

Yksilöön ja ympäristöön liittyviä pitovoimaa heikentäviä tekijöitä toimintaterapeuttien kokemuksissa nousi yksi, joka oli organisaatiokulttuuri (kuviot 8, kohta B+C). Organisaatiokulttuurin tekijöitä olivat organisaation suhtautuminen koulutuksiin ja niiden kustannuksiin, työntekijöistä välittäminen sekä kokemus yksin jäämisestä.

Toimintaterapeutit kokivat lasten- ja nuorisopsykiatrialla työskentelyn vaativan paljon lisäkoulutusta, joten organisaation suhtautuminen kouluttautumiseen vaikutti työn pitovoiman kokemukseen. Kaikissa organisaatioissa koulutuksia ei mahdollistettu tai niihin osallistuminen työajalla ei ollut mahdollista. Osa toimintaterapeuteista koki myös organisaatiokulttuurin luoneen painetta osallistua koulutuksien kustannuksiin itse.

”...mä sanon jokaiselle uudelle kollegalle, ketä tapaan tai tulevalle sellaiselle, että älkää lähtekö maksamaan mitään itse, ihan sillä, että saadaan tätä muutettua.” (H4)

”...toisaalta se haaste, että valmiiksi on jo se tunne, että tarvitsisi lisää mahdollisuutta syventyä tosissaankin, opiskella lisää tai kouluttautua lisää ja nyt toistaiseksi

se ei ole vielä mahdollista. Eikä mulla tavallaan henkilökohtaisessa elämässä ole kauhean paljon ylimääräistä aikaa käyttää siihen työajan ulkopuolella, siihen uuden oppimiseen, niin se haastaa.” (H12)

Toimintaterapeutit kokivat myös, että työntekijöiden hyvinvoinnista välittäminen ei ollut jokaisessa organisaatiossa itsestäänselvyys, jolla oli suuri merkitys yksilön ja ympäristön pitovoiman kannalta. Toimintaterapeutit kokivat, että joistakin organisaatioista puuttui kannustava kulttuuri. Osa oli myös kokenut jääneensä yksin, joka oli heikentänyt työhön sitoutumista.

”Ja toki henkilökohtaista lisääkään ei voi määräänsä enempää, mutta jollain tavalla semmoinen myönteinen palaute ja kannustaminen. Ainakin mun työyhteisöstä semmoinen puuttuu kokonaan.” (H11)

”Että tunnistan, että jossain vaiheessa ollut sellainen tunne, että on ollut tosi yksin ja vähän semmoinen just siinä vasta-alkaja, että mä koen, että siinä vaiheessa on erityisen paha, jos tuntee jäävänsä yksin.” (H9)

Työhön ja ympäristöön liittyvät pitovoimaa heikentävät tekijät

Työhön ja ympäristöön liittyviä pitovoimaa heikentäviä tekijöitä toimintaterapeuttien kokemuksissa nousi yksi (kuvio 8, kohta A+C), joka oli toimintaterapeutin työn heikko ymmärtäminen. Tähän liittyi useampia eri näkökulmia liittyen organisaatioon, työyhteisöihin ja esihenkilöihin, jotka heikensivät työn pitovoimaa.

Lähes kaikki toimintaterapeutit kokivat organisaation suuren byrokratian heikentäneen heidän työmotivaatiotaan tai työtyytyväisyyttään. Toimintaterapeutit kokivat byrokratiaan liittyvien asioiden vievän aikaa heille merkityksellisemmältä työltä eli toimintaterapialta. Suuri byrokratia liittyen hankintojen tekemiseen aiheutti kuormittumista, koska toimintaterapeutit kokivat hankinnat oleelliseksi osaksi perustyötään. Hankintojen perustelu aiheutti toimintaterapeuteille kokemusta arvostuksen puutteesta, koska siitä välittyi organisaation vähäinen ymmärrys toimintaterapiasta.

”Ja sitten ehkä semmoinen, että toimintaterapeutin työhön tarvitaan välineitä, mutta se välineiden hankkiminen on tehty hyvin hankalaksi ja byrokraattiseksi.” (H11)

”Ehkä sillä lailla siinä näkyy se arvostuksen puute, että kun toimintaterapeutti harvoin pyytää jotakin ihan turhaa, niin ei sitten lähdetä niihin hankintoihin niin helposti kuin yksityisellä puolella. Niin sekin on joskus kuormittavaa, kun haluaisi tehdä sitä

työtä hyvin ja ei ole välineitä, että ei ihan kuitenkaan oma persoona täysin riitä, täytyy saada välineitä.” (H7)

”Se on turhauttavaa, että joudut koko ajan selittämään minkä takia sä käytät niitä kumeja ja kyniä niin paljon ja printtaat ulos paperia ja käyt kaupassa ostoksilla ja ostat shampoota ja perunajauhoja. Että niitä ei tarvitse koko ajan perustella välttämättä, se on tosi tärkeitä.” (H6)

Toimintaterapeuttien kokemus oli, että ammatti on edelleen heikosti tunnettu myös työyhteisöissä. Työtään, osaamistaan sekä työnkuvaansa joutui jatkuvasti perustelemaan tai tuomaan esiin.

”Se osaaminen, mitä itsellä olisi, niin sitä ei osata hyödyntää, ellei itse tyrkytä sitä ja jotenkin ole tuomassa sitä aktiivisesti koko ajan itse esiin.” (H11)

Työyhteisöjen huono tuntemus toimintaterapeutin työstä liittyi myös asiakkaiden ohjautumiseen. Toimintaterapeutit kokivat, etteivät oikeat asiakkaat aina ohjautuneet toimintaterapiaan lasten- ja nuorisopsykiatrialla. Asiakkaiden ohjautumiseen vaikutti työnkuvan rajausta, jolla asiaa oli osassa organisaatioissa pystytty muuttamaan. Osa toimintaterapeuteista koki, että toimintaterapiaan ohjataan siinä vaiheessa, kun kaikki muu on jo kokeiltu. Tämä aiheutti kokemusta työn heikosta arvostuksesta ja ymmärryksestä työyhteisöissä.

”...Mutta luulen, että se on myös selkeyttänyt sitä, koska olimme jossain vaiheessa semmoinen pussin pohja, minne sitten ohjataan, kun kaikki on kokeiltu ja todetaan, että jospa jotain toiminnallista. Niin tää on ollut vuosien sellainen oman työn selkeyttäminen ja nyt jotenkin saadaan nauttia tällä hetkellä siitä, että ollaan saatu selkeytettyä.” (H4)

”Sinne ohjautuu hyvin maan ja taivaan väliltä kaikenlaista. Ajoittain on se tunne, että kyseenalaistetaan tai ei tunneta sitä toimintaterapeutin työnkuvaa riittävän hyvin. (H5)

Toimintaterapeutit kokivat, että yhteisten linjojen luominen olisi tärkeää, jotta työnkuvat muuttuisivat yhtenäisemmiksi. Työnkuvissa saattoi olla vaihtelua, vaikka työskenneltiin samassa organisaatiossa, koska jokainen toimintaterapeutti oli luonut oman työnkuvansa yksikköön. Tämä aiheutti kokemuksia epätasavertaisesta kohtelusta, joka heikensi työn pitovoimaa.

”...Että saattoi olla naapuri poliklinikka, jossa oli myös toimintaterapeutti tai ehkä useampikin, niin kaikki saattoi tehdä aika erilaista työtä keskenään. Ja se, miksi se oli

muodostunut näin, ei ollut ihan hirveän läpinäkyvää. Ja siitähän sitten totta kai tulee monenlaisia epäreiluuden tuntemuksia...” (H2)

Esihenkilöiden koettiin tuntevan huonosti toimintaterapiaa, joka vaikutti myös toimintaterapeuttien arvostuksen kokemukseen. Esihenkilöiltä ei koettu saavan tukea oman osaamisen vahvistamisessa, koska esihenkilöt olivat kaukana ja ymmärrys toimintaterapiasta oli vähäistä.

”Se, että ei oo oikeasti oman alan esihenkilönä, joka ymmärtäisi sitä omaa työnkuvaava. Ehkä se sitten se oman työn arvostuksen puute niin kyllä nakertaa sitä.” (H11)

”...Nyt se kirkkaasti loistaa poissaolollaan ihan mikä tahansa palaute. ...Se kenen kanssa se (kehityskeskustelu) käydään, niin se henkilö ei ole edes minun kanssa samassa rakennuksessa eikä yksikössä, että ei tiedä yhtään mitä minä täällä teen... Ei se vie kauheasti eteenpäin mun osaamista..” (H12)

Toimintaterapeutit kokivat lasten- ja nuorisopsykiatrialla joutuneensa tekemään myös toimintaterapiaan kuulumatonta työtä, jonka koettiin heikentävän pitovoimaa. Työvoimapulan koettiin vaikuttavan siihen, että toimintaterapeutteja vaadittiin tekemään myös muiden ammattiryhmien töitä, mutta osin tähän vaikutti organisaatiokulttuuri.

”...ja se kenkä puristaa myös siitä, että hoitajista on kova pula. Mistä tuntuu, että hoitajien työnkuvaan (liittyvät) työtehtävät valuu niin kuin erityistyöntekijöille esimerkiksi. Tai semmoista olettamusta siitä.” (H5)

”Mullakin on semmoisia, niiden yksittäisten lasten lisäksi semmoisia, puhutaan niin kuin vastuuperheistä, että mä oon vastuutyöntekijäksi nimetty...Niin se on kyllä oikeasti aika iso kuormittava asia tällä hetkellä, että välillä tuntuu, että toimii semmoisena puhelinvastaajana.” (H9)

”Omassa työssäni rinnastetaan aika paljon hoitajien työhön. Vedotaan siihen, että kun on pieni työryhmä ja kaikki tekevät kaikkea.” (H10)

8 Johtopäätökset

Tämän monialaisen kuntoutuksen ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää toimintaterapeuttien kokemuksia työn veto- ja pitovoimaan vaikuttavista vahvistavista ja heikentävistä tekijöistä lasten- ja nuorisopsykiatrian alueella. Tulosten perusteella voidaan todeta, että niin vetovoima kuin pitovoimakaan ei muodostu yksittäisten tekijöiden kautta, vaan näi-

den tekijöiden dynaamisessa vuorovaikutuksessa, kuten PEO-mallikin kuvaa. Vaikka jokin yksittäinen tekijä olisi vahva, se ei riitä, jos muut tekijät eivät kohtaa. Johtopäätökset kuvataan tässä PEO-mallin kolmen tekijän kautta eli työn, ympäristön ja yksilön.

PEO-mallin työn (Occupation) osa-alueelta veto- ja pitovoimassa tärkeimmät tekijät olivat yhteneväisiä. Näitä olivat suora asiakastyö ja ylpeys toimintaterapeuttien lähestymistavasta, joka oli yhteneväinen myös muiden tutkimusten kesken toimintaterapeuttien työhyvinvoinnissa (Mertala ym 2021; Scanlan & Hazelton 2019). Toimintaterapeuttisen lähestymistavan mahdollistava, rajattu työnkuva oli yhteydessä työn vetovoimassa ja työn pitovoimassa. Työnkuvien selkeys vahvisti toimintaterapeuttien asemaa ja roolia osana moniammatillista työryhmää, jolloin toimintaterapeutit kokivat olevansa oikeassa paikassa ja tekevänsä arvokasta työtä. Tämä tulos oli myös saman suuntainen kuin Scanlanin ja Hazeltonin (2019, 589) toteuttamassa tutkimuksessa. Toimintaterapeuttisen lähestymistavan toteutuminen oli lähes kaikille tärkeää ja se oli hyvin merkityksellinen tekijä työssä. Kuten myös Dancza & Rodger (2018, 13–16) kuvaavat kirjassaan toimintaterapeuttien kokevan tyytyväisyyttä työssään omasta lähestymistavastaan, joka eroaa muun työryhmän lähestymistavoista.

PEO-mallin ympäristön (Environment) osa-alueessa veto- ja pitovoimaan vaikuttavat tekijät olivat tulosten perusteella yhteneväisiä molemmissa. Näitä olivat organisaation ymmärrys toimintaterapiasta ja siihen liittyvä arvostus sekä mahdollistaminen. Aineistosta välittyi, että työssään arvostusta kokeneet toimintaterapeutit olivat tyytyväisempiä työhönsä ja sietivät työn rasitteita, kuten byrokratiaa ja huonoksi koettua palkkaa muita paremmin. Vähempää arvostusta kokeneet toimintaterapeutit käyttivät kokemuksiansa kuvauksissa voimakkaampia ilmauksia, kuten sanoja suru, sääli ja turhautuminen, kuin enemmän arvostusta kokeneet toimintaterapeutit. Arvostuksen kokemus vaikutti siis olevan työn voimavarana niin vahva, että se toimi puskurina työn rasitteille, kuten työn vaatimusten ja voimavarojen teoriassa kuvataan (Bakker & Demerouti 2007, 312–314).

PEO-mallin yksilön (Person) osa-alueessa tekijät erosivat veto- ja pitovoiman kesken. Vetovoiman kannalta oleellisena yksilön osa-alueesta nousi opiskeluaikajan merkitys toimintaterapeuttien kokemuksissa. Opintojen aikana saatu tieto lasten- ja nuorisopsykiatriasta ja hyvät luennoitsijat vahvistivat työalueen vetovoimaisuutta, kun taas huonot kokemukset heikensivät ve-

toivoimaa. Vetovoima saattoi vahvistua myöhemmin uralla, mutta vetovoiman vahvistamisen kannalta olisi olennaisen tärkeää kiinnittää huomio juuri opiskeluaikaan. Yhteistyöhön ammattikorkeakoulujen ja lasten- ja nuorisopsykiatrialla työskentelevien toimintaterapeuttien kesken tulee tulevaisuudessa panostaa ja varsinkin toimintaterapeuttiopiskelijoiden harjoitteluiden laadukkuuteen keskittyminen vahvistaisi työalueen vetovoimaisuutta. Harjoittelupaikkojen mahdollistaminen lasten- ja nuorisopsykiatrialle on erittäin tärkeää, jotta työalueelle saadaan houkutelua toimintaterapeutteja töihin eikä työstä vahvisteta salaperäistä ja ennakkoluuloja herättävää mielikuvaa.

Pitovoiman kannalta vaikuttavana tekijänä yksilön osa-alueella nousivat omasta hyvinvoinnista huolehtiminen sekä oman osaamisen vahvistaminen. Omaan hyvinvointiin liittyvänä tärkeänä tekijänä toimintaterapeutit kuvasivat rajojen asettamisen, jotta työmäärä ei kasva liian suureksi. Toisena nousi oman osaamisen vahvistaminen, joka näkyi myös Rostamin ym. (2021) tutkimuksessa työhyvinvointia vahvistavana tekijänä. Osaamisen koettiin vahvistuvan työkokemuksen kertyessä, mutta myös vaativan paljon lisäkouluttautumista lasten- ja nuorisopsykiatrian työalueella. Osaamisen vahvistamisessa tarvitaan myös organisaation panostusta kouluttautumisen mahdollistajana, joten tämäkään ei ole ainoastaan yksilön itsensä käsissä, mutta vaatii myös toimintaterapeutilta itseltään panostusta hakeutuakseen osaamistaan vahvistaviin koulutuksiin.

Olennainen vetovoimaan ja pitovoimaan vaikuttava tekijä on myös palkkaus, kuten myös Mertalan ym. (2021) sekä Wajdan ja Januksen (2020) tutkimuksessa. Samoin kuin hoitajat (Coco 2019, 1–19), toimintaterapeutit kokivat, että työstä maksettava palkka ei kohdannut työn vaatimusten kanssa. Palkka on selvä tekijä työn houkuttelevuuden kannalta, mutta tuloksissa kävi myös vahvasti ilmi sen vaikutus pitovoimaan, koska useampi toimintaterapeutti mainitsi sen olleen suurin syy vaihtaa työpaikkaa. Toimintaterapeutin työn lasten- ja nuorisopsykiatrialla koettiin vaativan peruskoulutuksen lisäksi lisäkoulutusta, jota ei kuitenkaan tunnisteta. Toimintaterapeuttien palkkauksessa tulisi huomioida paremmin ja konkreettisemmin työn vaativuus ja osaamistarpeet, joiden pohjalta palkkaa voitaisiin saada paremmin vaativuutta vastaavaksi. Urakehityksen mahdollisuudet tulisi olla myös yksi keino vaikuttaa palkkaan, jolla olisi myös pitovoimaa vahvistava vaikutus.

9 Pohdinta

Tässä kappaleessa tarkastellaan aluksi opinnäytetyöprosessin luotettavuutta ja eettisyyttä, jatkotutkimusaiheita ja lopuksi pohditaan toimintaterapian tulevaisuuden näkymiä.

9.1 Luotettavuus

Laadullisessa tutkimuksessa tutkija on vuorovaikutuksessa tutkittaviin, joten tutkijan oma toiminta vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Tutkija ei saa vaikuttaa tutkittavaan ilmiöön eikä vääristellä tuloksia. Haastattelut perustuvat kuitenkin havaintoihin, joka altistaa virhetulkinnoille. Tulosten analysointivaiheeseen liittyy erityisesti virhetulkintojen mahdollisuus. (Kananen 2015, 339–344.) Opinnäytetyöntekijän omien ajatusten ja kokemusten sekoittuminen tutkimustuloksiin pyrittiin välttämään jatkuvan reflektoinnin ja tiedostamisen avulla mahdollisimman vähäiseksi. Kuitenkaan omien kokemusten merkitystä ei voi koskaan täysin poistaa. Eri teoriat tukivat kaikkien näkökulmien huomioimista, jotta tekijän omat hypoteesit eivät kaventaisi opinnäytetyön näkökulmia. Virhetulkintoja analyysivaiheessa pyrittiin välttämään kuuntelemalla ryhmähaastattelujen tallenteita useampaan kertaan ja jättämällä epävarmat vastaukset tulosten tulkinnan ulkopuolelle, joita oli vain muutamassa vastauksessa.

Tutkija on aina yhteydessä tutkittavaan laadullisessa tutkimuksessa, kuten Vilka (2021, 77–79) kuvaa teoksessaan Bratichin ilmaiseen. Tutkijan etäisyys tutkittavaan on merkittävää aineiston kannalta ja kysymysten asettelussa. Tutkijan on tärkeää ymmärtää aluetta, jota tutkitaan, jotta myös aineistoa on helpompaa ymmärtää. (Vilka 2021, 73–79.) Opinnäytetyöntekijän oma työkokemus antoi aiheelle tarvittavaa ymmärrystä, mutta aineiston keräämisessä eli haastattelujen aikana tutkija pysyi haastattelijan roolissa mahdollisimman sivussa keskusteluista, jotta omat kokemukset eivät peilautuneet toimintaterapeuttien vastauksissa.

Ryhmähaastattelussa käytettävää kysymysrunkoa ja teemoja pilotoitiin ennen ryhmähaastatteluiden toteutusta, joiden perusteella kysymyksiä muokattiin vielä paremmin vastaamaan vain tutkimuskysymyksiin. Kysymyksiä testataminen ennen oikeita haastatteluja vahvistaa kysymysten asetelua, koska ne varmasti vastaavat tutkittavaan asiaan (Vilka 2021, 76–78). Kysymyksiä testattiin pilottihaastattelussa, joka lisäsi tämän opinnäytetyön luotettavuutta eikä kysymyksissä ilmennyt

johdattelua. Ryhmähaastattelujen aikana opinnäytetyöntekijä huolehti jokaisella ryhmässä haastateltavalla olevan mahdollisuus vastata kysymyksiin. Haastattelurunko toi vastauksia hyvin kaikkiin PEO-mallin osa-alueisiin, joita haluttiin tarkastella. PEO-mallin käyttö teemojen asettelussa oli sopeva viitekehys, koska se oli tuttu haastateltaville ja kaikki kohdensivat vastauksiaan teemojen mukaisesti.

Ryhmähaastattelu menetelmänä antaa paljon mahdollisuuksia vuorovaikutuksen ja keskustelun laajenemisen avulla, mutta se voi myös haastaa joitakin osallistujia, kuinka avoimesti he uskaltavat omista kokemuksistaan kertoa ja myös osallistujien tuttuudella voi olla tähän vaikutusta (Alasuutari 2011, 117–121). Haastateltavista muutama tunnisti toisensa ja yhdessä ryhmähaastattelussa kaikki tunsivat toisensa, jolla voi olla vaikutusta vastauksiin puolin ja toisin. Ammattiryhmän ollessa edelleen melko pieni, tämä asia tiedostettiin ennen aineiston keruuta olevan mahdollista. Haastatteluissa ei painostettu vastauksiin eikä pyritty johdattelemaan, vaan osallistujat saivat itse päättää, mitä halusivat kysytystä asiasta kertoa ja kuinka paljon. Haastateltavien anonymiteetista huolehdittiin, jotta heitä ei voida tunnistaa tuloksista. Näillä tekijöillä pyrittiin vahvistamaan tutkimuksen luotettavuutta.

Ryhmähaastatteluja kritisoidaan joskus siitä, etteivät ihmiset halua tuoda ryhmässä julki ajatuksiinsa ja asioita herkästi kaunistellaan. Keskustelun ajatellaan saattavan jäädä pinnalliseksi, jos ryhmässä ei uskalleta tuoda esille omia kokemuksiaan. (Alasuutari 2011, 117–121.) Tässä opinnäytetyössä ryhmähaastattelutilanteet olivat luottamuksellisia ja vastavuoroisia tilanteita, joskin ei voida sanoa jättivätkö ryhmäläiset kokemuksiaan kertomatta joistakin alueista. Kokemuksia avattiin ryhmähaastatteluissa kuitenkin monilta eri näkökulmilta ja keskustelua syntyi osan kanssa enemmän ja toisten kanssa vähäisemmin, joka saattaa näkyä lainauksissa. Useampi ryhmähaastattelu loi monipuolisen aineiston ja useampi ryhmähaastattelu myös toi laajemmin näkökulmia tutkittavaan ilmiöön.

Tuloksissa huomioitavaa on, että haastattelut perustuvat 12 toimintaterapeutin omiin kokemuksiin eivätkä tulokset ole yleistettävissä kaikkia koskeviksi otannan pienuuden vuoksi. Laadullisen tutkimuksen aineiston tulosten tulkinnassa tulisi huomioida, että tulkinnat pitäisi olla hyväksyttävä-

vissä haastatteluun osallistujien osalta (Aaltio & Puusa 2020, 175–176). Kokemuksia tarkasteltaessa opinnäytetyöntekijä pyrki koko ajan pitämään mielessä asiayhteyden, jossa kokemus ilmaisttiin ja sen yhteyden käsiteltävään asiaan, jotta merkitys ja tarkoitus eivät muuttuisi.

PEO-mallin käyttäminen tulosten tulkinnassa ei lopulta ollut täysin yksiselitteistä ja jaottelut perustuvat opinnäytetyöntekijän omaan analyysiin. Jotkin vastaukset olisivat voineet sopia useampaan osa-alueeseen, jolloin analyysissa painotettiin vastauksen merkityksellisimpiä tekijöitä opinnäytetyöntekijän arvioimana. Tulosten jaottelu PEO-mallin eri tekijöiden alle olisi kuitenkin voinut muodostua lopulta erilaiseksi eri henkilön toteuttamana. Tuloksissa myös pelkästään PEO-mallin yksilöön liittyvät veto- ja pitovoimaa heikentävät tekijät jäivät melko vähäisiksi, johon vaikutti varmasti haastateltavien oma suuntautuminen lasten- ja nuorisopsykiatrian työalueelle. Veto- ja pitovoimaan liittyvät tekijät kuitenkin olivat selkeämpiä erotella, joten tutkimuskysymyksiin tulokset vastasivat luotettavasti.

Huomionarvoista on pohdinta siitä, osallistuuko vapaaehtoisiksi tällaiseen haastatteluun tietyn tyyppisiä kokemuksia omaavia henkilöitä ja jääkö joitakin kokemuksia omaavat ilmoittautumatta vapaaehtoisiksi. Ryhmähaastatteluihin osallistuminen pyrittiin tekemään mahdollisimman helpoksi etäyhteyksillä ja ajankohtien valinnoilla, jotta osallistumisen hankaluus ei toisi estettä haastatteluun osallistumisella. Vetovoimaan vaikuttavia tekijöitä tutkiessa olisi voitu saada laajemmin näkökulmia, jos vetovoimaa olisivat pohtineet myös toimintaterapeutit, jotka eivät työskentelisi lasten- ja nuorisopsykiatrian työalueella laisinkaan. Tässä opinnäytetyössä kuitenkin haluttiin kartoittaa nimenomaan tästä työalueesta jo valmiiksi kiinnostuneiden toimintaterapeuttien kokemuksia siitä, mikä on saanut heidät hakeutumaan työalueelle.

Luotettavuuteen vaikuttava tekijä oli myös ryhmähaastattelujen kesto. Kesto pyrittiin pitämään noin tunnissa ja keskustelun etenemisen mukaan kaikkia kysymyksiä ei esitetty kaikille, jos kysymyksen aihe oli ollut esillä keskustelussa jo jonkin toisen kysymyksen aikana. Tämä vaati opinnäytetyöntekijän omaa analysointia haastattelun aikana, joka toisaalta voi altistaa virheille. Tuloksien analyysissa kuitenkin kaikkien ryhmähaastatteluiden keskusteluissa saatiin vastauksia kaikkiin tutkimuskysymyksiin, joten tällä ei ollut tulosten kannalta merkittävää vaikutusta.

Opinnäytetyö toi näkyviin haastekohtia sekä vahvuusalueita, joita näyttäytyy toimintaterapeuttien työssä lasten- ja nuorisopsykiatrialla. Opinnäytetyön tulosten perusteella on mahdollista lähteä kehittämään toimintaterapeuttien työnkuvia ja sekä kiinnittää huomiota työnrajauksiin ja kehittämiseen tulevaisuudessa. Opinnäytetyön tulokset toivat konkreettisia ehdotuksia, joilla työtä voidaan saada vetovoimaisemmaksi uusille toimintaterapeuteille, joita on helppoa lähteä toteuttamaan heti.

9.2 Eettisyys

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa -ohjeessa (2023) kuvataan luotettavuuden, rehellisyyden, arvostuksen ja vastuullisuuden olevan olennaisia asioita hyvässä tieteellisessä käytännössä. Tutkimuksissa on noudatettava tarkkuutta ja huolellisuutta sekä rehellisyyttä koko tutkimusprosessissa ja tulosten arvioinnissa. Avoimuus ja vastuullisuus ovat tärkeitä hyvän tieteellisen käytännön kannalta. Hyvässä tieteellisessä käytännössä kunnioitetaan aiempaa tutkimusta lähdemerkinnöin ja anotaan tarvittavat luvat aineistojen keräämiseen. (TENK 2023, 11–12.)

Tässä opinnäytetyössä noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä prosessin eri vaiheiden aikana. Opinnäytetyön aihe nousi esille opinnäytetyöntekijän oman työn kautta, mutta sen tarpeellisuus todettiin yhteisesti toimeksiantajan kanssa keskustelujen kautta ennen opinnäytetyön aloitusta. Toimeksiantajan kanssa todettiin aiheen laajemman näkökulman ottamisen olevan kannattavaa eikä aihetta kohdistettu oman organisaation sisälle vaan valtakunnallisesti. Laadullinen tutkimusote mahdollisti kokemuksiin syventymisen.

Ryhmähaastatteluihin osallistuminen oli vapaaehtoista ja haastateltavia informoitiin aineiston hallintaan liittyvistä asioista sekä tehtiin tietosuojaseloste. Ryhmähaastatteluun osallistuvilla oli mahdollisuus jättäytyä haastattelusta pois missä vaiheessa tahansa ilman erillistä perustelua, kuten tutkimuseettinen neuvottelukunta kuvaa ihmistieteiden eettisen ennakoarvioinnin ohjeessaan (2019, 7–13). Haastateltavien omia organisaatioita ei kysytty missään vaiheessa, koska se ei ollut tämän opinnäytetyön kannalta olennaista sekä vahvisti osallistujien anonymiteettia. Henkilötoina haastateltavista jäivät sähköpostit, joissa osallistujat ilmoittivat halukkuudestaan osallistua haastatteluun ja ilmaisivat ymmärtävänsä tietosuojaan liittyvät asiat. Nämä tallennettiin aineiston

kanssa erillisenä tiedostona mahdollista myöhempää tarkistusta varten. Kaikkia tallennettuja tiedostoja säilytetään tietoturvallisesti 2 vuoden ajan, jonka jälkeen ne hävitetään. Informointi tietosuojasta ja henkilötietojen käsittelystä käytiin läpi vielä ennen haastattelun alkua uudelleen, jolla varmistettiin sen saavutettavuus varmasti kaikille osallistujille. Opinnäytetyössä käytetyissä lainauksissa on käytetty harkintaa, ettei osallistujien yksityisyydensuojaa loukattaisi eikä lainauksiin ole otettu epäolennaisia tietoja. Lainauksia on käytetty työssä runsaasti, jotta haastateltavien kokemukset välittyisivät parhaiten.

Ryhmähaastattelussa tulee huolehtia, että kaikki haastateltavat pääsevät kertomaan oman näkemysensä käsittelystä ilmiöstä. Kysymyksillä ei saa johdatella haastateltavaa tiettyyn suuntaan, vaan kysymysten tulee olla mahdollisimman puolueettomia. Kysymyksillä on myös käsiteltävä ilmiötä kokonaisuudessaan eikä asioita saa jättää kysymättä. (Kananen 2015, 149–152.) Tässä opinnäytetyössä kysymyksiä luodessa huomioitiin, etteivät ne johdatelleet sekä asioita kysyttiin tutkimuskysymyksiensäkin vuoksi ilmiön kokonaisuus huomioiden. Ryhmähaastattelujen aikana opinnäytetyöntekijä esitti tarkennuksia vastauksiin, jos vastauksessa jäi tulkinnanvaraa, mitä sillä tarkoitettiin. Tarkentavat kysymykset tehtiin kuitenkin mahdollisimman puolueettomasti ja johdattelematta. Ryhmähaastatteluissa kaikille osallistujille annettiin mahdollisuus vastata kaikkiin kysymyksiin, mutta myös mahdollisuus olla vastaamatta niihin kysymyksiin, joihin eivät halunneet vastata. Osallistujat saivat myös itse valita minkä verran haluavat kertoa kysytyistä asioista eikä heitä painostettu kertomaan enempää. Tutkimuskysymyksiin liittymätöntä tietoa ei kerätty opinnäytetyön ryhmähaastattelujen aikana ja eettiset periaatteet ohjasivat kysymysten asettelua.

Dialogisuutta haastattelun aikana voivat haastaa valtasuhteet tutkijan positiossa verrattuna haastateltaviin (Vilka 2021, 142–144). Ryhmähaastatteluissa opinnäytetyöntekijä pysyi keskustelun ulkopuolella mahdollisimman paljon, jotta valtasuhteet ryhmäläisten kesken pysyivät mahdollisimman neutraaleina. Opinnäytetyöntekijä pysyi haastatteluissa ulkopuolella mahdollisimman paljon myös siksi, ettei tekijän omat kokemukset heijastuisi osallistujien vastauksiin. Eettisyys huomioitiin myös tulosten analyysivaiheessa sekä niistä johtopäätöksiä muodostettaessa, asioita ei vääristelty eikä muodostettu johtopäätöksiä, jotka eivät liittyneet aineistoon.

9.3 Jatkotutkimusehdotukset

Moniammatilliset työryhmät muodostavat työn perustan lasten- ja nuorisopsykiatrialla, joka oli osalle toimintaterapeuteista ollut syy hakeutua työskentelemään tälle työalueelle. Moniammatillisuus koettiin tärkeänä ja toimiessaan se oli tärkeä tekijä pitovoimassa, kun taas toimimaton moniammatillisuus koettiin pitovoimaa heikentävänä. Monilla toimintaterapeuteilla oli kokemus, ettei toimintaterapian roolia ymmärretty lasten- ja nuorisopsykiatrialla, mikä heikensi toimintaterapian asemaa. Toisilla taas asema oli hyvin selkeä, koska työnkuvat oli saatu rajattua selkeämmiksi. Australialaisessa tutkimuksessa (Henderson, Batten & Richmond 2015, 155–167) oli tutkittu moniammatillisen työryhmän näkemystä toimintaterapiasta ja monilla työryhmän jäsenillä ei ollut selkeää kuvaa toimintaterapiasta. Moniammatillisten tiimien työnjakoa ja heidän näkemystään toimintaterapian roolista olisi hyvä tutkia myös Suomessa lasten- ja nuorisopsykiatrian työssä. Aiheen tutkimuksen avulla toimintaterapiaa saataisiin mahdollisesti selkeytettyä paremmin ja toimintaterapian roolia moniammatillisissa työryhmissä vahvistettua. Aiheen tutkiminen voisi helpottaa ja selkeyttää myös toimintaterapeutin työn rajauksia lasten- ja nuorisopsykiatrialla.

Tulosten perusteella toimintaterapeutin työn vetovoiman lasten- ja nuorisopsykiatrialla arvioitiin olevan heikko, joten olisi mielenkiintoista tutkia toimintaterapiaa opiskelevien mielikuvia työstä lasten- ja nuorisopsykiatrialla ja verrata vastaavako ne toimintaterapeuttien kokemuksia tässä opinnäytetyössä. Tätä tutkimalla voitaisiin vahvistaa koulutuksen kehittämistä tulevaisuudessa, jotta koulutuksessa pystyttäisiin huomioimaan paremmin opiskelijoiden hakeutuminen myös lasten- ja nuorisopsykiatrian työalueelle. Tämä voisi antaa myös suuntaa sille, tarvittaisiinko tulevaisuudessa toimintaterapian koulutuksessa eri syventymis- ja erikoistumisvaihtoehtoja.

9.4 Toimintaterapian tulevaisuuden näkökulmia

Tämän opinnäytetyön tulokset toivottavasti lisäävät lasten- ja nuorisopsykiatrialla työskentelevien toimintaterapeuttien motivaatiota ottaa opiskelijoita harjoitteluihin enemmän ja panostaa harjoitteluiden laatuun, koska sillä selvästi on vaikutusta työalueelle hakeutumisessa. Harjoitteluihin panostaminen tulisi nykyään nähdä yhtenä rekrytointikanavana ja tärkeänä panostettavana osa-alueena työssä, koska rekrytointiin liittyvät haasteet ovat koko ajan yleisempiä ja koskettavat monia organisaatioita. Harjoitteluiden aikana on tärkeää panostaa laadukkaaseen ohjaukseen ja mahdollistaa ajankäyttö niin, että harjoittelukokemukset vahvistavat työalueen vetovoimaisuutta.

Tämän opinnäytetyön ryhmähaastatteluissa toimintaterapeutit kuvailivat tarvetta työn perustumisesta tutkittuun tietoon, ja monet halusivat kehittää työtään vahvemmin tätä kohti. Tämän koettiin helpottavan myös työn rajaamista ja sen perustelua. Monilla kokemus kuitenkin oli, että jokainen rajaa työtään ja luo työnkuvaansa melko itsenäisesti. Laajempi verkostoituminen lasten- ja nuorisopsykiatrialla työskentelevien toimintaterapeuttien kesken mahdollistaisi yhtenäisten linjojen luomista helpommin, tiedon laajempaa hyödyntämistä sekä yhteistä kehittämistä. Tämä voisi luoda vahvemman pohjan työn rajauksille, joka vahvistaisi oikeiden asiakkaiden ohjautumista toimintaterapiaan. Hyvinvointialueiden paine tehostaa toimimattomia palveluketjuja tulevaisuudessa tuo painetta asiakasohjauksen tehostamiseen myös toimintaterapiassa. Työnkuvien selkeyttäminen on siis tärkeää myös toimintaterapeuttien tarpeellisuuden esiin tuomiseksi ja asemien vahvistamiseksi jatkossa osana lasten- ja nuorisopsykiatrisia moniammatillisia työryhmiä.

Toimintaterapeutit pohtivat ryhmähaastattelujen keskusteluissa myös jaetun asiantuntijuuden lisääntymistä ja työn muuttumista ohjauksellisempaan suuntaan. Brown & Pashniak (2018, 520–524) olivat tehneet tutkimuksessaan huomion toimintaterapeuttien lisääntyneestä kyynisyydestä, jonka he pohtivat olevan yhteydessä lisääntyneeseen case manager- tyyppiseen työhön, joka yhdistyy tämän opinnäytetyön ryhmähaastatteluissa esiin tulleeseen huoleen. Toimintaterapeuttien työtyytyväisyydessä ja sitoutumisessa tärkeänä tekijänä olivat suorat asiakaskontaktit sekä monipuolisuus, kuten pidemmät terapiat. Toimintaterapeuttien työnkuvissa pitäisi edelleen säilyä mahdollisuus pidempiin asiakassuhteisiin lasten- ja nuorisopsykiatrialla, jotta toimintaterapeuttien työhyvinvointi säilyy tulevaisuudessakin ja sitoutuminen työhön sen myötä vahvistuu.

Tällä hetkellä lasten- ja nuorisopsykiatrialla toimintaterapeuttien sijoittuminen organisaatioissa on ryhmähaastattelujen perusteella hyvin monimuotoista. Toisilla hyvinvointialueilla toimintaterapeutit työskentelivät suuremman kuntoutuksen yksikön työntekijöinä ja toisilla lasten- tai nuorisopsykiatrian yksikön työntekijöinä. Yhteneväiset linjat myös toimintaterapeuttien sijoittumisessa organisaatioissa vähentäisi mahdollisesti eriarvoisuutta ja työroolien epäselvyyttä, kun sijoittuminen ei olisi vain organisaatiosta riippuvaista. Oman yksikön alle sijoittumisella voitaisiin toimintaterapeuteille saada vahvemmin kuntoutusnäkökulmaa ymmärtävä esihenkilö, jota monet toimintaterapeutit toivoivat. Kuntoutuksesta ymmärtävä esihenkilö mahdollistaisi paremmin oman osaamisen vahvistamista, joka myös lisää toimintaterapeuttien työn pitovoimaa lasten- ja nuorisopsykiatriassa.

Lähteet

- Aaltio, I. & Puusa, A. Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Toim. A. Puusa & P. Juuti. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus. <https://janetfinna.fi> Ellibs ebooks
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Vastapaino. <https://janetfinna.fi>, Booky.
- Arbesman, M., Bazyk, S. & Nochajski, S. M. 2013. Systematic review of occupational therapy and mental health promotion, prevention, and intervention for children and youth. The american journal of occupational therapy. 67, 6. e120-e130. Viitattu 8.10.2023. <https://doi.org/10.5014/ajot.2013.008359>
- Bakker, A. & Demerouti, E. 2007. The job demands-resources model: state of the art. Journal of managerialial psychology. 22, 3. 309–328. Viitattu 15.4.2023. <https://www.proquest.com/docview/215868920/fulltextPDF/29FD2702DFE14899PQ/1?accountid=11773>
- Bakker, A. & Leiter, M. 2010. Work engagement: A handbook of essential theory and research. Hove, Psychology Press. <https://janetfinna.fi>, ProQuest Ebook Central.
- Brooks, R. & Bannigan, K. 2021. Occupational therapy interventions in child and adolescent mental health to increase participation: A mixed methods systematic review. British Journal of occupational therapy. 84, 8. 474–487. Viitattu 3.10.2023. <https://web-s-ebsohost-com.ezproxy.jamk.fi:2443/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=492d991a-683e-4e12-b5c0-834dd4b36fa4%40redis>
- Brown, C. A. & Pashniak, L. M. 2018. Psychological health and occupational therapists: Burnout, engagement and work addiction. Work (Reading Mass.), 60, 4. 513–525. Viitattu 22.9.2023. <https://doi.org/10.3233/WOR-182759>
- Coco, K. 2019. Vetovoimatekijät erikoissairaanhoidossa. Kysely tehyläisille sairaanhoitajille. Tehyn julkaisusarja B, selvityksiä 1/19. Viitattu 28.8.2023. https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2019/vetovoimatekijat_erikoissairaanhoidossa_-_kysely_tehylaisille_sairaanhoitajille_id_14430.pdf
- Dahlbäck, E. & Håkansson, C. 2023. A comparison of the self-perceived organisational and social work environment among swedish occupational therapists in different job sectors: an observational study. International journal of environmental research and public health. 20, 4. 3009. Viitattu 22.9.2023. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043009>
- Danner, P. & Kippola-Pääkkönen, A. 2016. Toimintaterapian pääperiaatteita. Teoksessa K. Kumpulainen, E. Aronen, H. Ebeling, E. Laukkanen, M. Marttunen, K. Puura, A. Sourander & V. Aalberg, Lastenpsykiatria ja nuorisopsykiatria. 2016. Duodecim. <https://janetfinna.fi>
- Dancza, K. & Rodger, S. 2018. Implementing occupation-centered practice. A practical guide for occupational therapy practice learning. Routledge. New York.

- Devery, H., Scanlan, J. & Ross, J. 2018. Factors associated with professional identity, job satisfaction and burnout for occupational therapists working in eating disorders: A mixed method study. *Australian occupational therapy journal*, 65, 6. 523–532. Viitattu 13.3.2023. <https://onlinelibrary-wiley-com.ezproxy.jamk.fi:2443/doi/10.1111/1440-1630.12503>
- Firfiray, S. & Mayo, M. 2017. The lure of work-life benefits: perceived person-organization fit as a mechanism explaining job seeker attraction to organizations. *Human resource management*. 56, 4. 629–649. Viitattu 24.8.2023. <https://janetfinna.fi>
- Gustafsson, L., Brown, T., Poulsen, A. & McKinstry, C. 2021. Australian occupational therapy academic workforce: An examination of retention, work-engagement, and role overload issues. *Scandinavian journal of occupational therapy*, Vol. ahead-of-print, 1–11. Viitattu 13.3.2023. <https://doi.org/10.1080/11038128.2021.1958002>
- Gutman, S., Brown, T., Precin, P., Chan, L., Devin, C., Hartman, B., Meindl, B., O'Connor, A., Safrin, A., Stein, J. & Wolinsky, J. 2022. A bibliometric analysis of the occupational therapy literature addressing interventions for children and adolescents with mental health needs. *Occupational therapy in mental health*, 38, 1. 1–48. Viitattu 24.9.2023. <https://doi.org/10.1080/0164212X.2021.1980175>
- Gyllenberg, D., Marttunen, M. & Sourander, A. 2016. Psykiatrisen hoidon tarve. Teoksessa K. Kumpulainen, E. Aronen, H. Ebeling, E. Laukkanen, M. Marttunen, K. Puura, A. Sourander & V. Aalberg Lastenpsykiatria ja nuorisopsykiatria. Duodecim. Viitattu 24.9.2023. <https://www.oppi-portti.fi/op/ljn00402/do>
- Hakala, J. & Malmelin, N. 2012. Vetovoima. Kirja inspiroivista yrityksistä, merkityksen johtamisesta ja idealismin voimasta. Talentum. Helsinki.
- Hakanen, J. & Roodt, G. 2010. Using the job demand-resources model to predict engagement: analysing a conceptual model. Teoksessa A. Bakker & M. Leiter 2010. *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. Psychology Press. Viitattu 11.6.2023. <https://janetfinna.fi> ProQuest Ebook Central
- Hakanen, J. 2017. Työn imu – energiaa ja innostusta työstä. Teoksessa J-E. Nurmi & K. Salmela-Aro (toim.) *Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet*. PS-kustannus. <https://janetfinna.fi>, Ellibs ebooks.
- Henderson, P., Batten, R. & Richmond, J. 2015. Perceptions of the role of occupational therapy in community child and adolescent mental health services. *Occupational therapy in mental health*. 31. 155–167. Viitattu 3.10.2023. DOI: 10.1080/0164212X.2015.1035475
- Holmberg, K. 2020. Toimintaterapia. Vieraskynä teoksessa *Missä mennään sote-ala? Sosiaali- ja terveyspalveluiden toimialaraportti*. TEM toimiala raportit 2020:1. Viitattu 21.1.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161994/TEM_2020_01.pdf
- Huhta, M. & Myllyntaus, V. 2021. Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus: Rakenna vetovoimainen työpaikka, jota tavoittelemasi työntekijät rakastavat ja kilpailijasi kadehtivat. Alma talent. <https://janetfinna.fi>, Ellibs ebooks.

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023. Viitattu 28.8.2023. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Håkansson, C. & Lexén, A. 2022. Work conditions as predictors of Swedish occupational therapists' occupational balance. *Scandinavian journal of occupational therapy*. 1–7. Viitattu 27.3.2023. <https://doi.org/10.1080/11038128.2022.2158928>

Järvensivu, A., Isacson, A., Raatikainen, E., Simola-Alha, N. & Heinilä, H. 2020. Organisaatiositoutuminen työurien kaaosteorian valossa. *Hallinnon tutkimus*. 39, 4. Viitattu 27.2.2023. <https://doi-org.ezproxy.jamk.fi:2443/10.37450/ht.102248>

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. <https://janetfinna.fi>, Booky

Kekoni, T., Mönkkönen, K., Hujala, A., Laulainen, S. & Hirvonen, J. 2019. Moniammatillisuus käsitteinä ja käytänteinä. Teoksessa K. Mönkkönen, T. Kekoni & A. Pehkonen (toim.) *Moniammatillinen yhteistyö: Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla*. Gaudeamus. <https://janetfinna.fi>. Elibs ebooks

Keski-Suomen hyvinvointialuestrategia 2030, 2022. Viitattu 15.1.2023. <https://hyvaks.fi/sites/default/files/2022-12/Keski-Suomen%20hyvinvointialuestrategia%202030.pdf>

Kirkonpelto, T-M. & Mäntyranta, T. 2023. Tiekartta 2022–2027. Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden turvaaminen. *Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu* 2023:8. Viitattu 24.8.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164634/STM_2023_8.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kuusisto, T., Arola, T. & Salin, S. 2021. Sairaanhoidajien työhön sitoutuminen ja arvostava johtaminen yliopistosairaalassa. *Tutkiva hoitotyö*. 19, 3. 3–11. Viitattu 13.3.2023. <https://www.proquest.com/docview/2758122569/fulltextPDF/EF17AC9795484C75PQ/1?accountid=11773>

Krupa, T. & Kirsh, B. 2015. Person-Environment-Occupation model applied to mental health. Teoksessa Bruce, M. A., Borg, B., Krupa, T., Pitts, D., Kirsh, B. & Fossey, E. 2015. *Bruce and Borg's psychosocial frames of reference: Theories, models, and approaches for occupation-based practice*. Fourth edition. SLACK Incorporated. Viitattu 11.3.2023. <https://janetfinna.fi>, ProQuest Ebook central.

Law, M., Cooper, B., Strong, S., Stewart, D., Rigby, P. & Letts, L. 1996. The person-environment-occupation model: A transactive approach to occupational performance. *Canadian journal of occupational therapy*. 63, 1. 9–23. Viitattu 24.8.2023. DOI:10.1177/000841749606300103

Manka, M. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. 3. uudistettu painos. <https://janetfinna.fi>, *Bisneskirjasto Alma Talent*

Mertala, S-M., Kanste, O., Keskitalo-Leskinen, S., Juntunen, J. & Kaakinen, P. 2021. Job satisfaction among occupational therapy practitioners: A systematic review of quantitative studies. *Occupational therapy in health care*. 36, 1. 1–28. Viitattu 20.1.2023. <https://www.tandfonline-com.ezproxy.jamk.fi:2443/doi/full/10.1080/07380577.2021.1964146>

Mielenterveyskuntoutus, n.d. Mielenterveystalo.fi. Viitattu 8.10.2023. <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/mielenterveyskuntoutus>

Pekkonen, M., Holvikivi, J., Haapala, E., Hiekkala, S., Korpi, J., Nummelin, I., Raassina, S., Rannisto, S., Seppänen, S., Teittinen, A. & Työjärvi, R. 2022. Kuntoutuksen koulutuksen ja tutkimuksen kehittämisfoorumi. Kuntoutuksen tulevaisuuden osaamis- ja työelämä tarpeet. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 10.3.2023. https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/90d774f1-6f16-4b5f-881b-709dac418d75/29698060-f6bf-4041-b776-6d446fb27446/RAPORTTI_20220119114212.pdf

Piha, J. & Tainio, V-M. 2016. Lasten ja nuorten mielenterveyskuntoutuksen erityispiirteitä. Teoksessa K. Kumpulainen, E. Aronen, H. Ebeling, E. Laukkanen, M. Marttunen, K. Puura, A. Sourander & V. Aalberg Lastenpsykiatria ja nuorisopsykiatria. Duodecim. Viitattu 24.9.2023. <https://www.oppiportti.fi/op/ljn05401/do>

Pihlava, K., Mauno, S. & Ruokolainen, M. 2017. Terveystieteiden työntekijöiden julkisen palvelun motivaation yhteys työn imuun ja työyhteisökäyttäytymiseen: Arvoyhteensopivuus yhteyttä muuntavana tekijänä. Hoitotiede, 29, 2, 89–101. Viitattu 11.6.2023. <https://janetfinna.fi>

Pyöriä, P. 2012. Johdanto: Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Teoksessa P. Pyöriä Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus. <https://janetfinna.fi>, Ellibs Ebooks.

Roos, M., Kuosmanen, L., Tevameri, T. & Viinikainen, S. 2022. Lähihoitajien työnkuva ja työn vetovoimatekijät sosiaali- ja terveysalalla – integratiivinen kirjallisuuskatsaus. Hoitotiede, Kuopio. 34, 3. 152–168. Viitattu 27.2.2023. <http://ezproxy.jamk.fi:2048/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/lähihoitajien-työnkuva-ja-työn-vetovoimatekijät/docview/2729114866/se-2?accountid=11773>

Rostami, H., Akbarfahimi, M., Ghaffari, A., Kamali, M. & Rassafiani, M. 2021. Relationship between work-related quality of life and job satisfaction in iranian occupational therapists. Occupational therapy international, 20, 9. 1–6. Viitattu 15.1.2023. <https://www.hindawi.com/journals/oti/2021/6692752/>

Saari, T. & Pyöriä, P. 2012. Sitoutunut työntekijä: menestyksen merkki vai edellytys? Teoksessa P. Pyöriä, Työhyvinvointi ja organisaation menestys. <https://janetfinna.fi>, Ellibs ebooks.

Scanlan, J. & Hazelton, T. 2019. Relationships between job satisfaction, burnout, professional identity and meaningfulness of work activities for occupational therapists working in mental health. Australian occupational therapy journal. 66, 5. 581–590. Viitattu 22.9.2023. <https://doi.org/10.1111/1440-1630.12596>

Scanlan, J., Meredith, P. & Poulsen, A. 2013. Enhancing retention of occupational therapists working in mental health: relationship between wellbeing at work and turnover intention. Australian occupational therapy journal. 60, 1. 395–403. Viitattu 27.3.2023. <https://doi.org.ezproxy.jamk.fi:2443/10.1111/1440-1630.12074>

Schmoll, R. & Süß, S. 2019. Working anywhere, anytime: an experimental investigation of workplace flexibility's influence on organizational attraction. Management revue. 30, 1. 40-62. Viitattu 24.8.2023. <https://doi.org/10.5771/0935-9915-2019-1-40>

Sinokki, M. 2016. Työmotivaatio. Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Tietosanoma. Helsinki

Sourander, A. & Marttunen, M. 2016. Lasten ja nuorten mielenterveyden häiriöiden epidemiologia. Teoksessa K. Kumpulainen, E. Aronen, H. Ebeling, E. Laukkanen, M. Marttunen, K. Puura, A. Sourander & V. Aalberg Lastenpsykiatria ja nuorisopsykiatria. Duodecim. Viitattu 24.9.2023. <https://www.oppoportti.fi/op/ljn00401/do>

Stevens, M., Manthorpe, J. & Martineau, S. 2019. What motivates and discourages social workers from working as approved mental health professionals? Evidence about job resources and demands of the approved mental health professional role. Journal of social work. 21, 3. 595–617. Viitattu 1.5.2023. <https://journals-sagepub-com.ezproxy.jamk.fi:2443/doi/epub/10.1177/1468017319883546>

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Tammi. Helsinki.

TENK 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Viitattu 3.9.2023. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf

Tevameri, T. 2021. Katsaus sote-alan työvoimaan: toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua. TEM toimiala raportit 2021:2. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 18.1.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM_2021_02_t.pdf

Tevameri, T. 2022. Sosiaali- ja terveystieteiden työvoima ja yrityskehitys. TEM toimialaraportit 2022:2. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 21.1.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163908/TEM_2022_2_T.pdf

Tietoarkisto, n.d. Informointi henkilötietojen käsittelystä. Viitattu 20.4.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/aineistonhallinta/tutkittavien-informointi/>

Torp, S. & Jacobsen Bergheim, L. T. J. 2023. Working environment, work engagement and mental health problems among occupational and physical therapists. Scandinavian journal of occupational therapy. 30, 4. 505–519. Viitattu 24.9.2023. <https://doi.org/10.1080/11038128.2022.2154261>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos). Kustannusosakeyhtiö Tammi. <https://janetfinna.fi>, Ellibs ebooks.

Valtioneuvoston kanslia, 2022. Laaja sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen uudistamisen sanasto fi-sv-en. Viitattu 8.10.2023. <https://vnk.fi/documents/10616/3457861/Laaja+sosiaali-+ja+terveydenhuollon+ja+pelastustoimen+uudistamisen+sanasto+fi-sv.pdf/a53c64ce-4934-9308-4b44-440f9416fbfa/Laaja+sosiaali-+ja+terveydenhuollon+ja+pelastustoimen+uudistamisen+sanasto+fi-sv.pdf?t=1674051864886>

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen: keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Helsinki: Edita Publishing Oy. www.janetfinna.fi, Ellibs ebooks.

Viitala, R. 2023. Henkilöstöjohtaminen – strateginen kilpailutekijä. Edita Publishing. <https://janetfinna.fi>, Ellibs ebooks.

Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. PS-kustannus. www.janetfinna.fi, Ellibs ebooks.

Vorma, H., Rotko, T., Larivaara, M. & Kosloff, A. 2020. Kansallinen mielenterveysstrategia ja itsemurhien ehkäisyohjelma vuosille 2020–2030. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2020:6. Viitattu 16.1.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162053/STM_2020_6.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Wajda, A. & Janus, E. 2020. Work motivating and demotivating factors in the perspective of occupational therapists. *Postepy Rehabilitacji*, 34, 3. 29–36. Viitattu 13.3.2023. <https://doi.org/10.5114/areh.2020.98642>

Wallace, K. 2014. Early intervention for young children at risk for developmental mental health disorders. Teoksessa R. Crouch & V. Alers (toim.) *Occupational therapy in psychiatry and mental health*. John Wiley & Sons. <https://janetfinna.fi> Ebook central.

Wee, K. Z. & Lai, A. Y. 2022. Work engagement and patient quality of care: A meta-analysis and systematic review, *Medical care research and review*. 79, 3. 345–358. Viitattu 26.2.2023. <https://journals-sagepub-com.ezproxy.jamk.fi:2443/doi/full/10.1177/10775587211030388>

Liitteet

Liite 1. Rekrytointi-ilmoitus sosiaaliseen mediaan

Ilmoitus Facebook-ryhmiin:

Hei sinä lastenpsykiatrialla tai nuorisopsykiatrialla työskentelevä tai aiemmin työskennellyt toimintaterapeutti! Haluaisitko kertoa omia kokemuksiasi toimintaterapeutin työn vetovoimaa (työn houkuttelevuutta) ja työn pitovoimaa (eli työhön sitoutumista) vahvistavista ja heikentävistä tekijöistä työskennellessä lasten- tai nuorisopsykiatrialla? Voit työskennellä julkisella puolella osastotyössä tai avohoidossa.

Opiskelen monialaisen kuntoutuksen ylemmän ammattikorkeakoulun tutkintoa Jyväskylän ammattikorkeakoulussa. Teen opinnäytetyötäni lasten- ja nuorisopsykiatrialla työskentelevien toimintaterapeuttien kokemuksista **työn veto- ja pitovoimaa vahvistavista ja heikentävistä tekijöistä.**

Opinnäytetyöni toteutan laadullisena tutkimuksena ja ryhmähaastatteluna etänä Teams-alustalla toteutuen. Etsin nyt haastateltavia opinnäytetyötäni varten. Haastattelu toteutetaan touko-kesäkuun 2023 aikana.

Jos olet kiinnostunut osallistumaan haastatteluun ja kertomaan omia kokemuksiasi aiheesta, ilmoittaudu minulle sähköpostiosoitteeseen xxxxxx@student.jamk.fi.

Ystävällisin terveisin,
Mari Huuskonen

Liite 2. Saatekirje vapaaehtoisille

Kiitos vapaaehtoisuudestasi osallistua haastatteluun YAMK opinnäytetyötäni varten aiheesta: lasten- ja nuorisopsykiatrialla työskentelevien toimintaterapeuttien kokemuksia työn veto- ja pitovoimaa vahvistavista ja heikentävistä tekijöistä. Haastattelun ajankohtaehdotukset ovat: XX, XX ja XX, ilmoita kaikki ajankohdat, jotka sinulle käyvät.

Haastattelut toteutetaan etänä ja osallistuessasi voit keksiä itsellesi nimen, jolla liityt haastatteluun. Sinun ei tarvitse siis olla haastattelussa omalla nimelläsi. Haastattelua varten kerään listan osallistujien sähköpostiosoitteista, jotka hävitän haastattelun jälkeen. Haastattelut tallennetaan ja tallenteet säilytetään tietoturvallisella asemalla Jamkin palvelimella. Ääni lasketaan myös henkilötiedoksi, mutta kaikki tunnistetiedot poistetaan eikä sinua voida tunnistaa tuloksista. Tallenteet ja haastatteluista syntynyt anonymisoitu aineisto säilytetään kahden vuoden ajan opinnäytetyön valmistumisen jälkeen tietoturvallisesti. 2 vuoden jälkeen aineisto hävitetään. Aineisto kerätään vain tätä opinnäytetyötä varten. Tuloksista ei ole mahdollista tunnistaa haastateltavia. Osallistuminen haastatteluun on vapaaehtoista ja vapaaehtoisuus varmistetaan vielä haastattelun alussa. Sinulla on oikeus missä vaiheessa vain kieltäytyä haastatteluun osallistumisesta. Vastaa tähän sähköpostiin kirjallisesti vielä suostumuksesi osallistua haastatteluun ja ymmärtäneesi tietosuojaan liittyvät asiat.

Opinnäytetyön ohjaajanani toimii Aila Pikkarainen. Vastaa mielelläni lisäkysymyksiin.

Ennen haastattelua voit jo ennakkoon miettiä omia ajatuksiasi omasta työstäsi ja sen houkuttelevuudesta sekä sitoutumista vahvistavista tekijöistä.

Kiitos osallistumisestasi ja nähdään haastattelussa!

Ystävällisin terveisin,

Mari Huuskonen

Monialainen kuntoutus YAMK

Liite 3. Haastattelun runko

Tervetuloa vastaamaan ryhmähaastatteluun osana monialaisen kuntoutuksen ylemmän ammatti-korkeakoulututkintoni opinnäytetyötä. Haastattelussa haluan selvittää teidän kokemuksianne työstänne ja erityisesti niistä tekijöistä, joiden koette vahvistavan tai heikentävän toimintaterapeutin työn veto- ja pitovoimaa lasten- ja nuorisopsykiatrialla.

Tässä aineistonkeruussa tarkoitan työn vetovoimalla kokemusta työn houkuttelevuudesta ja pitovoimalla kokemusta syistä pysyä työpaikassa.

Olette ilmaisseet halukkuutenne osallistua haastatteluun vapaaehtoisesti lähettämällä sähköpostiosoitteenne ja vastaamalla suostumuksenne, ilmaiskaa vielä vapaaehtoisuutenne myöhemmin vuorollanne ennen haastattelun alkua. Haastattelun vastaukset anonymisoidaan eikä teitä voi tunnistaa tuloksista. Aineisto säilytetään turvallisella alustalla Jamkin palvelimella ja anonymisoitua aineistoa sekä äänitallennetta säilytetään 2 vuoden ajan tietoturvallisesti. Haastattelun aikana kamerat pidetään suljettuina.

Osallistumisenne vahvistamiseksi ilmaiskaa vielä vapaaehtoisuutenne vuorollanne ennen haastattelun alkua. Haluatteko edelleen osallistua haastatteluun? (Jokainen vastaa vuorollaan)

Haastattelu alkaa taustakysymyksillä, jonka jälkeen siirrymme tarkempiin kysymyksiin teidän kokemuksistanne. Taustakysymyksiä käytetään vertailemaan eri tekijöiden yhteyksiä toisiinsa yhdessä tulosten kanssa. Taustakysymyksiä jälkeen etenemme PEO-mallin mukaisten teemojen kautta kysymyksissä aloittaen ympäristöstä, tämän jälkeen siirtyen yksilötasolle ja sen jälkeen toiminnan tasolle. Lopuksi kysyn vielä näkemyksiänne veto- ja pitovoimasta.

Taustakysymykset:

- Työskenteletkö lasten- vai nuorisopsykiatrialla?
- Milloin olet valmistunut toimintaterapeutiksi?
- Kauanko olet työskennellyt psykiatrian kentällä?
- Kuinka kauan olet ollut nykyisessä työpaikassasi, jos tällä hetkellä työskentelet lasten- tai nuorisopsykiatrialla?

Teemat 1 (Ympäristö) Teema 1 käsittelee työskentely ympäristöä, johon lasketaan fyysisen ympäristön lisäksi myös sosiaalinen, kulttuurinen ja ajallinen ympäristö. Ympäristöä voi miettiä lähitasolla, organisaatiotasolla tai makrotasolla.

- Millaisena koet toimintaterapeutin työn yleisesti (ajattelematta juuri lasten- tai nuorisopsykiatriaa)?
- Millaisena koet toimintaterapeutina työskentelyn lasten- tai nuorisopsykiatrian alueella?
- Kuvaile millainen asema toimintaterapialla on osana lasten- tai nuorisopsykiatriaa omassa organisaatiossasi?
- Kuvaile työskentely ympäristön näkökulmasta työtäsi tukevia ja kuormittavia tekijöitä.

Teema 2 (Yksilö) Teemassa 2 käsittelemme yksilön näkökulmaa toimintaterapeutin työssä.

- Kuvaile tekijöitä, jotka ovat saaneet sinut hakeutumaan lasten- tai nuorisopsykiatrialle?
- Kuvaile omaa työmotivaatiotasi työtäsi kohtaan tällä hetkellä?
- Onko työmotivaatiossasi tapahtunut muutoksia työurasi aikana, ja minkä koet vaikuttaneen motivaation vaihteluun eniten?
- Kuvaile tekijöitä, joiden koet vahvistavan työhyvinvointiasi ja miksi?
- Kuvaile tekijöitä, joiden koet lisäävän työstä aiheutuvaa kuormitusta?
- Millaisia asioita toimintaterapeutina voi itse tehdä työhyvinvoinnin vahvistamiseksi?

Teema 3 (Toiminta) Tässä teemassa käsittelemme työtä toimintana.

- Kuvaile tekijöitä, jotka haluat ehdottomasti säilyttää työssäsi tulevaisuudessa?
- Kuvaile tekijöitä, joita haluaisit nykyisessä työssäsi muuttaa ja miksi?

Teema 4 (veto- ja pitovoimatekijät) Tässä teemassa käsittelemme teidän ajatuksianne työn houkuttelevuudesta ja työhön sitoutumisesta.

- Kuvaile ajatuksiasi toimintaterapeutin työn houkuttelevuudesta lasten- tai nuorisopsykiatrialla tällä hetkellä?
- Millaisilla asioilla mielestäsi toimintaterapeutin työn houkuttelevuutta voidaan lisätä tällä alueella tulevaisuudessa?
- Kuvaile ajatuksiasi toimintaterapeuttien työhön sitoutumisesta tällä hetkellä?
- Kuvaile millaisten asioiden koet lisäävän toimintaterapeuttien työhön sitoutumista tulevaisuudessa?