

JULKISEN JA YKSITYISEN SEKTORIN PUHETERAPEUTTIIEN  
TYÖHYVINVOINTI: TYÖPERÄISEEN STRESSIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT JA  
SEN MAHDOLLISET VAIKUTUKSET TYÖN LAATUUN

Paula Rantapirkola

Pro gradu -tutkielma

Toukokuu 2021

Oulun yliopisto

Humanistinen tiedekunta

Logopedia

Pro gradu –tutkielma, toukokuu 2020, 59 sivua + 3 liitettä

Oulun yliopisto, Humanistinen tiedekunta, Logopedian tutkimusyksikkö

## JULKISEN JA YKSITYISEN SEKTORIN PUHETERAPEUTTIEN TYÖHYVINVOINTI: TYÖPERÄISEEN STRESSIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT JA SEN MAHDOLLISET VAIKUTUKSET TYÖN LAATUUN

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli selvittää, millaiset tekijät vaikuttavat lisäävästi ja vähentävästi julkisen ja yksityisen sektorin puheterapeuttien kokeman työperäisen stressin määrään. Lisäksi haluttiin selvittää, millaisia vaikutuksia työperäisellä stressillä mahdollisesti on puheterapeuttien harjoittaman työn laatuun.

Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluina, joihin osallistui 5 julkisen sektorin ja 5 yksityisen sektorin laillistettua puheterapeuttia eri puolilta Suomea. Puhelimitse käydyissä haastatteluissa puheterapeutit kertoivat annettujen teemojen pohjalta kokemuksiaan ja ajatuksiaan työperäisen stressiin liittyvistä tekijöistä ja niiden vaikutuksista työnsä laatuun.

Tutkimus osoitti, että puheterapeutit kokevat jonkin verran stressiä työssään. Julkisen ja yksityisen sektorin puheterapeutit tunnistivat suurelta osin samankaltaisia stressiä lisääviä ja vähentäviä tekijöitä, mutta ryhmien välillä havaittiin joitain eroavaisuuksiakin. Yleisiä työstressiä provosoivia tekijöitä olivat esimerkiksi rajalliset resurssit, korkea vastuu, työn suuri määrä, laaja asiakaskirjo sekä omat persoonalliset ominaisuudet. Yleisiä työstressiä lieventäviä tekijöitä olivat muun muassa hyvät työtilat, kollegiaalinen tuki, mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin sekä perhe ja vapaa-aika. Työperäisen stressin vaikutukset työn laatuun olivat sektoreiden välillä hyvin samansuuntaiset. Vaikutukset näkyivät muun muassa terapiaan valmistautumiseen käytettävän ajan vähenemisenä, läsnäolon verkkaisuutena sekä havainnointikyvyn heikentymisenä. Toisaalta jotkut kokivat sopivalla stressillä olevan myös työn laatua parantavia vaikutuksia.

Tämän työn havainnot puheterapeuttien kokemista stressin määrään vaikuttavista asioista olivat pääosin samansuuntaisia aikaisemman tutkimustiedon kanssa. Aihetta on jonkin verran tutkittu Suomessa opinnäytetasolla. Aiheita ei ole kuitenkaan aikaisemmin juurikaan tutkittu laadullisin menetelmin, joten siltä kannalta tämä tutkimus toi uusia näkökulmia puheterapeuttien työhyvinvointiin ja sen edistämiseen. Työperäisen stressin vaikutuksia puheterapeuttien harjoittaman työn laatuun ei ole aikaisemmin juurikaan tutkittu, joten tämä tutkimus tarjosi lisää ymmärrystä tällä aihealueella. Työhyvinvointi aiheena on tärkeä ja ajankohtainen, sillä puheterapeuttien työelämä on muiden suomalaisten työntekijöiden tavoin muutoksessa ja tätä kautta aiheuttanut uusia haasteita työhyvinvoinnille.

Avainsanat: puheterapia, työelämä, työhyvinvointi, työperäinen stressi

## **ESIPUHE**

Haluan osoittaa kiitokseni yliopistonlehtori, FT Terhi Hautalalle, joka tarjosi asiantuntevia neuvoja ja vinkkejä ideointivaiheesta aina tutkimuksenteon viimeisille metreille asti.

Haluan lämpimästi kiittää myös kaikkia teitä tutkimukseen osallistuneita iki-ihania puheterapeutteja! Ilman teitä, teidän kannustavia sanojanne ja mielenkiintoisia tarinoitanne ja ajatuksianne, tämä tutkimus ei olisi koskaan voinut toteutua.

Kiitos omalle vuosikurssilleni, ja etenkin AACit -emännille - oli ilo taittaa tätä kivistä matkaa kanssanne ja on lohdullista siirtyä opiskelijaelämästä työelämään yhdessä.

Perhe ja ystävät, kiitos kaikesta tuestanne. Tomas, kiitos.

# SISÄLLYS

## TIIVISTELMÄ

## ESIPUHE

<b>1 JOHDANTO</b> .....	1
1.1 Työhyvinvointi.....	3
1.1.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät .....	3
1.1.2 Työhyvinvointitutkimus .....	5
1.2 Stressin käsite.....	5
1.2.1 Stressin vaikutus yksilöön.....	6
1.2.2 Stressin käsittelykeinot.....	7
1.2.3 Työperäinen stressi.....	8
1.3 Puheterapeuttien työhyvinvointi ja työperäinen stressi.....	9
1.4 Työperäisen stressin vaikutus työn laatuun.....	11
<b>2 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET</b> .....	13
<b>3 MENETELMÄT</b> .....	14
3.1 Teemahaastattelu.....	14
3.2 Haastateltavat ja aineiston kerääminen .....	14
3.3 Aineiston käsittely ja analysointi .....	16
<b>4 TULOKSET</b> .....	18
4.1 Puheterapeuttien kokema työperäisen stressin määrä .....	18
4.2 Julkisen sektorin puheterapeuttien työperäiseen stressiin vaikuttavat tekijät .....	19
4.3 Yksityisen sektorin puheterapeuttien työperäiseen stressiin vaikuttavat tekijät .....	30
4.4 Työperäisen stressin vaikutus työn laatuun.....	39
<b>5 POHDINTA</b> .....	42
5.1 Työperäiseen stressiin vaikuttavat tekijät.....	42
5.2 Työperäisen stressin vaikutus työn laatuun.....	45
5.3 Tutkimuksen toteutuksen ja luotettavuuden arviointi .....	46
5.4 Johtopäätökset.....	49
5.5 Kliiniset sovellutukset ja jatkotutkimusehdotukset.....	50
<b>LÄHTEET</b> .....	52
<b>LIITTEET</b>	

## 1 JOHDANTO

Työ käsitteenä voidaan määritellä tarkoitushakuisesti inhimilliseksi toiminnaksi, jolla on ihmisen elämässä monia funktioita (Kasvio, 2010). Työllä ihminen pyrkii esimerkiksi tyydyttämään tarpeitaan, kuten toimeentuloa ja oman persoonallisen itsensä toteuttamista. Työelämässä menestymisen katsotaan toimivan ihmisen taloudellisen aseman ja yhteiskunnallisen statuksen tärkeimpänä määrittäjänä. Suomalainen työelämä on ollut muutoksen alla kiristyvien työelämän vaatimuksien ja globalisaation vuoksi (Hakanen, 2005, s. 21; Kasvio, 2010; Mäkitalo, 2010). Kuitenkin merkittävin Suomen kansantalouden haaste on muiden teollisuusmaiden tapaan väestön ikääntyminen, joka heikentää huoltosuhdetta (Kasvio, 2010). Tämä tarkoittaa sitä, että yhä suurempi osa työvoimaresursseista on kohdistettava sosiaali- ja terveystalouden hoitamiseen, työttöryhmien on pidennyttävä ja työn tuottavuuden on kohottava, jolloin entistä suurempi paine kohdistuu työntekijöiden työterveyteen (Kasvio, 2010; Kirjonen, 1997). Tämä tarkoittaa sitä, että työterveyshuollon täytyy hankkia uutta osaamista sekä pohtia kysymyksenasettelua ja orientoitumista voidakseen vastata muuttuvan työelämän haasteisiin (Mäkitalo, 2010). Muuttuva työ asettaa uusia haasteita myös johtamiselle ja työyhteisöjen kehittämiseksi (Elo & Feldt, 2005).

Työ vaikuttaa ihmisen terveyteen niin positiivisesti kuin negatiivisestikin (Kasvio, 2010). Nykyaikainen käsitys työterveydestä kattaa ihmisen terveyden fyysisen puolen lisäksi psyykkisen ja sosiaalisen ulottuvuuden (Kirjonen, 1997). Suomessa ja muissa kehittyneissä maissa tutkitaan nykyään monipuolisesti työoloihin liittyviä terveyshaittoja ja työperäisiä sairauksia ja työoloja on pyritty kehittämään organisaatioiden toimesta (Kasvio, 2010). On kuitenkin vaikea antaa yhtenäistä vastausta siihen, mitä suomalaiselle työntekijälle kuuluu (Hakanen, 2005, s. 22). Syynä tähän osaltaan on se, että tutkijoilta on puuttunut sellaisia teoreettisia ajatusmalleja, jotka mahdollistaisivat työhyvinvoinnin, työn myönteisten piirteiden ja kehityskulkujen sekä pahoinvoinnin, työn epäsuotuisten tekijöiden ja haitallisten muutoksien samanaikaisen tulkitsemisen.

Puheterapeutti on kommunikoinnin, kielen, puheen sekä nielemisen ja näihin liittyvien kehityksen ja prosessien, häiriöiden ja kuntoutuksen asiantuntija (Sellman & Tykkyläinen, 2017, s. 21). Suomessa on Valviran rekisterin mukaan (31.12.2019) 2092 työikäistä laillistettua puheterapeuttia (Suomen Puheterapeuttiliitto ry, 2020a). Suomessa puheterapeutit työskentelevät kunnissa, valtiolla, yksityissektorilla tai

ammattinharjoittajina (Sellman & Tykkyläinen, 2017, s. 54–55). Viime vuosina puheterapeutit ovat alkaneet siirtyä julkiselta sektorilta yksityiselle sektorille ja vastavalmistuneen puheterapeutin ensimmäinen työpaikka on yleisimmin yksityisen sektorin yrityksessä (Puheterapeuttiliiton palkkakysely, 2019).

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena on selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat lisäävästi ja vähentävästi puheterapeuttien kokeman työperäisen stressin määrään ja vertailla esiin nousseita tekijöitä julkisen ja yksityisen sektorin puheterapeuttien välillä. Lisäksi tavoitteena on selvittää, millaisia mahdollisia vaikutuksia työperäisellä stressillä on puheterapeuttien tuottaman työn laatuun. Aihe on tärkeä ja ajankohtainen, sillä työntekijöiden hyvinvointia on Suomessa korostettu viime vuosina paljon, mutta puheterapeuttien työhyvinvointia stressin näkökulmasta on tutkittu Suomessa vain vähän. Etenkin yksityisen sektorin puheterapeuttien työhyvinvointia on tutkittu hyvin vähän, vaikka viime vuosina puheterapeutit ovat työmarkkinoilla suuntautuneet kiihtyvään tahtiin yksityiselle sektorille (Puheterapeuttiliiton palkkakysely, 2019).

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan yksilön kykyä selviytyä työtehtävistään (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, 2005, s. 17). Työhyvinvointiin vaikuttavat yksilön oma fyysinen, henkinen ja sosiaalinen terveys, työyhteisön toimivuus sekä työympäristö. Työntekijöiden työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat tekijät ovat aina olleet minulle tärkeä ja kiinnostava aihe. Tästä syystä minua luonnollisesti kiinnostaa myös oman tulevan alan tilanne aiheen suhteen. Koen, että työhyvinvointiin liittyvä tutkimus on ensisijaisen tärkeää työntekijöiden ja työorganisaatioiden toiminnan kannalta. Opintoihin liittyvä stressi tuntuu olevan tuttu ilmiö lähes jokaiselle logopedian opiskelijalle ja tämä on myös tieteellisesti todennettu (Ellis & Briley, 2018). Tämän takia tuleva työelämä ja siinä jaksaminen joskus mietityttää. Erityisen kiinnostava aihealue tässä tutkimuksessa on työperäisen stressin vaikutus puheterapeuttien tuottaman työn laatuun, sillä aihetta ei ole juurikaan tutkittu. Tiedetään, että työperäinen stressi vaikuttaa esimerkiksi hoitajien työn laatuun vaikuttaviin tekijöihin negatiivisesti (Motowidlo, Packard & Manning, 1986; Safaris ym., 2016). Mielestäni tietoisuus työperäisen stressin vaikutuksista työn laatuun on tärkeää ennen kaikkea puheterapian kohteen, kuntoutuksen, kannalta. Tämä korostuu etenkin nyt, kun kuntoutuspalveluja ollaan ajamassa entistäkin ahtaammalle niin, että hyviä tuloksia pitäisi saada aikaiseksi lyhyemmässä ajassa. Oma näkemykseni on, että hyvinvoiva ja tyytyväinen puheterapeutti pystyy tarjoamaan parasta mahdollista kuntoutusta, josta kuntoutuja hyötyy eniten.

## 1.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi syntyy työn arjessa ja siihen vaikuttavat monet tekijät ja siitä vastaavat työntekijöiden lisäksi työympäristö ja -yhteisö, työprosessit ja johtoporras (Työterveyslaitos: Työhyvinvointi, 2020). Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut ja vastuuntuntoinen ja hän kokee pääsevänsä hyödyntämään vahvuuksiaan ja osaamistaan. Lisäksi työntekijän työhyvinvointia edistää muun muassa työn tavoitteiden tunteminen, työstä saatu palaute ja työssä onnistumisen tunne. Modernissa yhteiskunnassa ihmisen terveyden tila muodostuu hänen perimänsä, ympäristönsä ja elintapansa mukaan, joten on lähes mahdoton määrittää, millaiset terveyden tasoa alentavat tekijät liittyvät kokonaan tai osittain työhön ja mitkä eivät (Kasvio, 2010). Työllä, sen tekemisellä ja siihen liittyvällä kunnianhimolla on kuitenkin kiistämättä suuri vaikutus ihmisen jokapäiväiseen elämään ja tätä kautta terveyteen.

Työn imun katsotaan olevan voimakkaasti kytköksissä työhyvinvointiin (Hakanen, 2011, s. 38–72; Työterveyslaitos: Työn imu, 2020). Työn imulla tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Työn imua kokeva työntekijä kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä. Työn imuun voidaan katsoa kuuluvan kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta, jotka ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työn imua edistävät erilaiset työhön liittyvät voimavarat, kuten tehtävään liittyvät voimavarat (työ tuntuu palkitsevalta, kehittävältä ja monipuoliselta), työn järjestämiseen liittyvät voimavarat (vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja tavoitteiden selkeys) ja työyhteisöön liittyvät voimavarat (esimiehen ja työyhteisön tuki, arkinen huomaavuus, ystävällisyys ja muiden kokemaa työn imu). Työhön liittyvien voimavarojen heikkouden tiedetään aiheuttavan esimerkiksi toistuvia poissaoloja terveysalan ammattilaisten keskuudessa, joka voi johtaa tehdyn työn laadun heikkenemiseen (Duncombe, 2019; Mohanty & Mohanty, 2017).

### 1.1.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden tutkiminen on väestön ja kansantalouden kannalta tulevaisuudessakin ensiarvoisen tärkeää (Hakanen, 2005, s. 22). Työn vaatimusten ja työn voimavaratekijöiden malli (engl. *Job Demands Resources, JD-R*) pohjautuu sille oletukselle, että työn piirteet voidaan jakaa työn vaatimuksiin ja työn voimavaroihin (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Työn vaatimuksilla

tarkoitetaan työn fyysisiä (esimerkiksi melu), psyykkisiä (esimerkiksi aikapaineet), sosiaalisia (esimerkiksi työilmapiiriongelmat) tai organisatorisia piirteitä (esimerkiksi työn epävarmuus), jotka vaativat työntekijältä niin fyysisiä kuin henkisiäkin ponnisteluja. Työn voimavaratekijät ovat työn fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisatorisia tekijöitä, jotka auttavat saavuttamaan työlle asetettuja päämääriä, vähentävät työn vaatimustekijöitä sekä niiden kielteisiä seurauksia. Lisäksi ne edistävät yksilön kasvua ja kehitystä. Esimerkkejä työn voimavaratekijöistä ovat hyvät fyysiset työolot, työn vaikutusmahdollisuudet, palaute työstä, sosiaalinen tuki ja työsuhteen varmuus.

Työn vaatimusten ja voimavaratekijöiden malliin sisältyy kaksi rinnakkaista ja toisiinsa yhteydessä olevaa hyvinvointiprosessia (Demerouti ym., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004), jossa työn vaatimustekijöiden oletetaan käynnistävän eräänlaisen energiajatkumon, joka johtaa lisääntyneiden työssä jaksamisen ongelmien kautta heikentyneeseen terveyteen sekä alentuneeseen työkykyyn. Työn voimavaratekijöiden taas oletetaan käynnistävän niin sanotun motivaatiojatkumon, joka edistää työntekijän sitoutumista omaan työtehtäväänsä ja sitä kautta myös sitoutumista organisaatioon. Energiajatkumo ja motivaatiojatkumo voivat myös yhtyä, kuten tilanteessa, jossa työn voimavaratekijät vähentävät työssä jaksamisen ongelmia. Myös pahoinvointi työssä voi vähentää sitoutumista organisaatiota kohtaan ja lisätä työpaikan vaihtoaikkeitä.

Edellä kuvattu jako työn vaatimuksiin ja voimavaratekijöihin ei kuitenkaan ole täysin yksiselitteinen (Zhang, Zhang, Ng, & Lam, 2019). Esimiestehtävissä toimivien henkilöiden on huomattu kokevan työnsä kaikkien eri piirteiden tuovan heille harmia ja toisaalta myös iloa. Ilon aiheutta työssä tuo erityisesti työn haasteellisuus ja kokonaisuuksien hallinta. Positiiviset kokemukset työn piirteissä eivät kuitenkaan poissulje sitä, että työn piirteissä koetaan myös harmia. Tämä kertoisi siitä, että työn piirteitä on hankala jaotella selkeästi joko vaatimuksiksi tai voimavaroiksi, koska piirteisiin liittyy aina yksilön tekemä tulkinta ja persoonallisuuden ominaisuudet (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen, 2005). Myös puheterapeutit kokevat monien kuormittavien tekijöiden aiheuttavan myös iloa työssä (McLaughlin, Lincoln & Adamson, 2008).



### 1.1.2 Työhyvinvointitutkimus

Työhyvinvointitutkimus kohdistuu työssä käyviin yksilöihin, työyhteisöihin sekä työympäristöön (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2005, s. 17-18). Työhyvinvointitutkimuksen tavoitteena on tunnistaa, arvioida ja poistaa työympäristössä esiintyviä epäkohtia ja vaaratekijöitä sekä edistää hyvien työolojen syntymistä. Näin voidaan parantaa yksilöiden työssä selviytymismahdollisuuksia ja työn hallintaa.

Perinteisesti työpsykologisissa tutkimuksissa on hyödynnetty niin sanottua aktivaationäkökulmaa, jonka mukaan työn vaatimustekijöiden nähdään johtavan työntekijän pahoinvointiin ja sairastumiseen (Mäkikangas ym., 2005). Kuitenkin suurin osa ihmisistä voi hyvin ja selviytyy niin työelämässä kuin muillakin elämän osa-alueilla ilman suurempia vaikeuksia. Tämän takia viime aikoina onkin alettu korostaa negatiivisiin tekijöihin keskittymisen sijaan niin sanottua positiivisen psykologian näkökulmaa, joka tutkii ihmisen hyvinvointia, terveyttä ja näitä ennakoivia tekijöitä (Baumgardner & Crothers, 2014, s. 3).

Kinnusen ja Hätisen (2005) mukaan työuupumukseen liittyvä tutkimus on kehittynyt erityisesti 1990-luvulta lähtien. Ensinnäkin työuupumuksen käsite on laajentunut käsittämään myös muut kuin ihmissuhdeammatit. Toiseksi työuupumuksen pitkittäistutkimukset ovat yleistyneet ja kehityspolkujen paljastumisen mahdollistavia rakenneyhtälömalleja on alettu hyödyntämään seuranta-aineistojen analysoinnissa.

### 1.2 Stressin käsite

Stressi on ollut jo pitkään työ- ja organisaatiopsykologian kiinnostuksen kohteena sen moniulotteisten vaikutustensa vuoksi (Kinnunen & Feldt, 2005). Stressitutkimus on läpikäynyt monia vaiheita aina 1930-luvulta lähtien, mutta modernien käsitysten ja teorioiden mukaan stressi määritellään ulkoisten vaatimusten ja yksilön sisäisten resurssien välisenä epätasapainona (Puttonen, 2006). Tällöin ihmiseen kohdistuu niin paljon haasteita ja vaatimuksia, että sopeutumiseen käytettävissä olevat voimavarat ylittyvät (Mattila, 2018).

Stressi on vaikeasti määriteltävä (Puttonen, 2006) ja laaja käsite, josta voidaan erottaa stressitekijät sekä stressireaktiot (Sonnentag & Frese, 2003). Stressitekijällä (engl.

*stressor*) viitataan kuormittavaan tapahtumaan tai tilanteeseen, eli ärsykkeeseen. Ärsykekonsepti on ongelmallinen, sillä yksilöt reagoivat eri ärsykkeisiin hyvinkin yksilöllisillä tavoilla (Puttonen, 2006; Sonnentag & Frese, 2003). Melkein kaikki tilanteet tai tapahtumat saavat stressireaktion aikaan joissakin yksilöissä. Toisaalta tiedetään, että on olemassa niin voimakkaita stressitekijöitä, että ne aiheuttavat stressireaktion pitkälti kaikissa yksilöissä. Työelämän stressitekijät voidaan jakaa esimerkiksi fyysisiin, rooli-, tehtävä- tai uralähtöisiin stressitekijöihin. Yleisiä stressitekijöitä sosiaali- ja terveysalan ammattilaisilla tutkimusten mukaan ovat esimerkiksi korkea vastuu ja odotukset työssä, ongelmat työpaikan esimiehen tai johdon kanssa, työn suuri määrä, paperityöt, omat terveyshuolet, rajalliset resurssit ja vähäinen tuki työssä (Brännström ym., 2016; De Almeida Vicente, Shadvar, Legape & Rennick, 2016; Felton, 1998; Okuda ym., 2020; Yeh, Lin, Wen-Hung & Wan, 2010).

Stressireaktiot (engl. *stress reactions*) taas ovat stressin aiheuttamia fysiologiaa, psykologiaa tai käytöksellisiä vasteita (Sonnentag & Frese, 2003), jotka auttavat selviytymään stressaavasta tilanteesta. Stressireaktiot voivat olla lyhyt- tai pitkäkestoisia. Niin sanotun reaktionäkemyksen (engl. *the responce concept*) tekee pulmalliseksi se, että saman vasteen voi saada aikaan moni erilainen stressitekijä. Lisäksi stressin yksilöllisillä käsittelytavoilla voi olla reaktiota muuntava vaikutus.

### 1.2.1 Stressin vaikutus yksilöön

Itse stressikokemus on psykologinen, mutta sen monet vaikutukset yksilöön ovat fyysisiä (Mattila, 2018). Pitkäkestoiseen stressiin liittyviä mekanismeja ja pitkittyneen psykososiaalisen kuormittumisen suorista yhteyksistä terveyteen ja hyvinvointiin tiedetään Puttosen (2006) mukaan varsin niukasti. Lisäksi tieto stressin terveysvaikutuksia välittävistä fysiologisista mekanismeista on puutteellista. Stressin kuitenkin tiedetään provosoivan yksilöissä erilaisia vasteita terveyskäyttäytymiseen ja uneen sekä aiheuttavan sairaustiloja (McEwen, 2006; Puttonen, 2006; Yeh ym., 2010). Stressaantuneisuuden tunne voi aiheuttaa yksilöissä muun muassa ahdistuneisuutta, ylensyöntiä ja päihteiden ja lääkkeiden käytön lisäämistä (McEwen, 2006 & 1998). Joillakin stressaantuneisuus voi johtaa sosiaalisen kanssakäymisen ja liikunnan määrän vähentymiseen.

Stressi vaikuttaa sympaattiseen hermostoon ja voi tällöin aiheuttaa poikkeavaa tietoisuutta sydämen lyönneistä (*palpitaatio*), varsinaisia rytmihäiriöitä ja hyperventilointia (Korhonen & Kettunen, 2008; Puttonen, 2006). Suuren australialaistutkimuksen (Jackson, Sudlow & Mishra, 2018) mukaan stressi suurentaa riskiä sydänkohtauksille ja aivoverenkiertohäiriöille. Stressi näytti olevan yhteydessä sydänkohtauksiin varsinkin miehillä ja naisilla se taas oli vahvemmassa yhteydessä aivoverenkiertohäiriöihin. Yleensä stressin ja sairastelun yhteyttä on selitetty elintavoilla, joten analyysissä otettiin huomioon tupakointi, alkoholin käyttö, ruokavalio, fyysinen aktiivisuus, perinnölliset sydänriskit sekä sosioekonominen asema. Elintapojen huomioinnista huolimatta tutkimuksen tulokset pysyivät ennallaan, jonka perusteella voidaan päätellä, että stressi lisää sairastumisen riskiä elintavoista huolimatta. Etenkin kovan stressin on huomattu lisäävän sydänsairastavuuden ja siihen liittyvän kuolleisuuden todennäköisyyttä (Karjalainen & Vainio, 2010; Kivimäki ym., 2002).

Terveysongelmien lisäksi stressin tiedetään vaikuttavan negatiivisesti työsuorituksiin ja työn tuottavuuteen, joka vaikuttaa työorganisaatioiden tuloksellisuuteen (Burton, Conti, Chen, Schultz & Edington, 1999; Kinnunen & Feldt, 2005). Esimerkiksi hoitajien kokeman työperäisen stressin tiedetään liittyvän heidän työympäristöönsä liittyvien ihmistenvälisen ja motivaationaalisten tekijöiden vähentymiseen (Motowidlo, Packard & Manning, 1986; Sarafis ym., 2016).

### 1.2.2 Stressin käsittelykeinot

Stressin käsittelykeinojen eli coping-keinojen on todettu olevan keskeisessä asemassa stressin aiheuttamille seurauksille (Zhang ym., 2019). Vaikka coping-keinot ovat olleet psykologian tutkimuksen mielenkiinnon kohteena jo kauan, ei tutkimusta stressin coping-keinoista ole kovin paljon tehty. Ongelmakeskeinen coping-strategia on hyväksi todettu käyttäytymismalli, jossa yksilö pyrkii keskittymään ongelmaan ja etsii siihen aktiivisesti ratkaisua (Hastings ym., 2005). Huonoksi todettu käyttäytymismalli on emotionaalinen coping-strategia, jossa yksilö yrittää muuttaa emotionaalista tilaansa ja tällöin pyrkii välttelemään ongelmaa (Sonnetag & Frese, 2003). McEwenin (2006) mukaan stressin vaikutusta voidaan vähentää hyvillä elämäntavoilla, joita ovat riittävä liikunnan ja unen määrä sekä terveellinen ruokavalio. Lisäksi positiivisen elämänasenteen, hyvien

sosiaalisten suhteiden ja huumorin tiedetään suojaavan stressin vaikutuksilta (Mattila, 2018).

Ioannisin ja Ioannisin (2002) tutkimuksen mukaan emotionaalisesti älykkäät henkilöt kokivat vähemmän työperäistä stressiä. Tutkimuksessa mukana olleet henkilöt olivat mielenterveysinstituutiossa olevia hoitohenkilökuntaan tai hallinnolliseen henkilökuntaan kuuluvia työntekijöitä. Mielenkiintoista oli, että tutkimuksen mukaan mielenterveysinstituution hoitohenkilökunta oli muuta henkilökuntaa merkitsevästi vähemmän stressaantunutta ja merkitsevästi emotionaalisesti älykkäämpää väestöä. Hyvät emotionaaliset taidot siis näyttäisivät suojaavan työn aiheuttamalta stressiltä, vaikka työympäristö olisikin erityisen kuormittava. Tutkijat uskovat myös, että työn emotionaalinen kuormittavuus vaikuttaa positiivisesti emotionaaliseen älykkyyteen, jolloin myös tämä teoria voi selittää tutkimustuloksia. Sosiaalisen tuen tiedetään vähentävän stressiin liitettäviä ongelmia, kuten ahdistusta, masennusta ja erilaisia somaattisia oireita (LaRocco, House & French, 1980). Emotionaalisesti älykkäät ihmiset omaavat hyvät ongelmanratkaisukeinot ja he ovat taipuvaisempia hankkiutumaan sosiaalisen tuen piiriin (Bastian, Burns & Nettelbech, 2005).

### 1.2.3 Työperäinen stressi

Työperäistä stressiä syntyy, kun työntekijä tuntee itsensä kykenemättömäksi selviytymään häneen kohdistuvista vaatimuksista ja odotuksista (Työterveyslaitos: Stressi ja työuupumus, 2020). Työuupumus (burnout) on pitkittyneen työperäisen stressin seurauksena kehittynyt tila, jossa ilmenee yleisten stressioireiden lisäksi väsymystä, työhön kohdistuvaa kyynistä asennetta ja heikentynyttä ammatillista itsetuntoa (Ahola, Tuisku & Rossi, 2018; Henriksson & Lönnqvist, 2011). Sellainen työntekijä, jolla ei ole paljoa päätäntävaltaa työnsä suhteen, kuuluu työuupumuksen kannalta riskiryhmään (Felton, 1998). Lääketieteellisestä näkökulmasta työuupumus nähdään usein osatekijänä masennustiloihin (Kinnunen & Hättinen, 2005). Feltonin (1998) mukaan sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset, kuten lääkärit, hoitajat, sosiaalityöntekijät, ensihoitajat ja puheterapeutit, ovat ammattiryhmä, jolla on erityisen suuri riski työssä uupumiseen. Tähän ammattiryhmään kuuluvat ammattilaiset työskentelevät usein lasten, vammaisten, vakavasti sairaiden sekä erilaisissa kurjissa olosuhteissa elävien ihmisen kanssa. Työuupumuksen riskiä lisää tutkimuksen mukaan esimerkiksi korkea vastuu työssä.

Auttajien ammatteihin liittyy emotionaalinen kuormittuminen, joka voi johtaa niin sanottiin myötätuntouupumukseen (engl. *compassion fatigue*) (Nissinen, 2008, s. 14). Myötätuntouupumus on usein yhdistetty sekundaariseen traumaattiseen stressiin ja työssä loppuun palamiseen (*burnout*) (Cocker & Joss, 2016). Myötätuntouupumuksen tutkimus on suhteellisen nuori tutkimuksen ala (Rauvola, Vega & Lavigne, 2019). Myötätuntouupumuksen syntymiseen vaikuttavat monet tekijät, kuten empatiapohjainen stressi ja henkilön yksilöllinen tapa kokea empatiaa. Myötätuntouupumuksen tiedetään vaikuttavan heikentävästi muun muassa auttajan potilastyöskentelyn laatuun sekä kollegoiden väliseen kanssakäymiseen ja se voi johtaa auttajan vaikeisiin mielenterveyshäiriöihin (Cocker & Joss, 2016; Figley, 2002).

Työuupumus ja työstressi eivät ole yleisistä luuloista huolimatta sama asia (Hakala, 2005, s. 23). Työstressissä ihminen käyttää voimavarojaan ja selviytymiskeinojaan ratkaistakseen kuormittavan ristiriitatilanteen, minkä jälkeen voimavarat ja normaali toiminnan taso tavallisesti palautuvat, kun taas työuupumuksessa voimavarat ehtyvät, ratkaisun tuovat selviytymiskeinot loppuvat ja tällöin sopeutuminen epäonnistuu ja lopulta voimavarat romahtavat. Kohtuullisen työperäisen stressin voidaan kuitenkin nähdä olevan positiivinen voimavara ja sitä tarvitaan työssä, sillä ihminen saa tietynlaista tyydytystä ponnistelusta ja tavoitteiden saavuttamisesta (Kasvio, 2010; Nissinen, 2008, s. 26–27). Tasainen ja helppo työ harvemmin koettelee ja motivoi työntekijää ammatillisesti, jolloin tilanne usein johtaa kyllästymiseen, kun työhön liittyvät onnistumisen kokemukset puuttuvat.

### 1.3 Puheterapeuttien työhyvinvointi ja työperäinen stressi

Puheterapeuttien työhyvinvointia ja työperäistä stressiä on tutkittu maailmalla jonkin verran (ks. esim. Blood, Blood, Hammer & Qualls, 2002; Blood, Ridenour, Thomas, Qualls & Hammer, 2002; Blood, Thomas, Ridenour, Qualls & Hammer, 2002; Caesar & Nelson, 2008; Fimian, Lieberman & Fastenau, 1991; Harris, Prater, Dyches & Heath, 2009; McLaughlin ym., 2008; Oh, 2019; Ravi, Yerragantla, Gunjawate, Guddattu & Bellur, 2016). Suomessa tutkimus on keskittynyt pääasiassa pro gradu -tutkielmiin (Honkakorpi, 2015; Kauppinen, 1993; Pietilä & Pohtila, 2015; Raudaskoski, 2010; Roukala, 2018).

Työperäistä stressiä aiheuttavia tekijöitä on tutkimuksissa tunnistettu suhteellisen paljon. Puheterapeutteja stressaavia tekijöitä ovat muun muassa byrokraattiset rajoitukset, paperityöt, ajan ja työkuorman väliset ristiriidat, kuntoutuksen heikko vaikuttavuus, arvostuksen puute sekä ammatillisen tuen ja ohjeistuksen vähäisyys (Caesar & Nelson, 2008; Fimian ym., 1991; Harris ym., 2009; McLaughlin ym., 2008). Joidenkin tutkimuksien mukaan puheterapeuttien on todettu kokevan stressiä myös palkan suhteen (Harris ym., 2009; McLaughlin ym., 2008; Oh, 2019).

Pitkä työkokemus näyttää auttavan puheterapeutteja sietämään työperäistä stressiä (Ravi, ym., 2016) ja kokemaan korkeampaa työtyytyväisyyttä (Blood, Ridenour ym., 2002). McLaughlin työryhmineen (2008) huomasi, että puheterapeuttien persoonallisuus vaikutti siihen, miten ja mistä työperäistä stressiä koettiin. Tutkimuksessa puheterapeuttien stressiä vähentäviä ja työtyytyväisyyttä lisääviä tekijöitä olivat ammattilypeys, autonomia ja tunne siitä, että työllä on jotain merkitystä.

Honkakorpi (2015) tutki pro gradu -tutkielmassa puheterapeuttien työssä jaksamista ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksen mukaan puheterapeutit kokivat jaksavansa työssä hyvin, vaikka enemmistö vastaajista ilmoitti työssä jaksamisen heikentyneen jossain työuran vaiheessa. Peräti 42 % vastaajista oli työssä jaksamisen heikentyessä vaihtaneet tai suunnitelleet vaihtavansa työpaikkaa. Työssä jaksamista tuki eniten työpaikan sosiaaliset voimavarat, asiakastyö ja sen palkitsevuus. Muita työssä jaksamista tukevia tekijöitä olivat yksityiselämä ja harrastukset, työn mielekkyys ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. Työssä jaksamista uhkaavia tekijöitä olivat muun muassa suuri asiakasmäärä, asiakastyön haastavuus ja työntekijän omat persoonalliset ominaisuudet, kuten tunnollisuus.

Julkisen sektorin puheterapeuttien työhyvinvointia on siis jonkin verran tutkittu. Yksityisen sektorin puheterapeuttien työnkuva kuitenkin eroaa julkisen sektorin puheterapeuttien työnkuvasta monin osin, eikä tämän ryhmän tutkimuksia tiettävästi juurikaan ole. Roukala (2018) tutki pro gradu -tutkielmassaan yksityisen sektorin puheterapeuttien työssä jaksamista ja työn kuormituksesta palautumista. Tutkimuksen mukaan yksityisen sektorin puheterapeuttien työssä jaksaminen on varsin hyvää ja tätä edisti työkokemuksen karttuminen, kollegiaalinen tuki, työn vapaus, asiakkaat, työnohjaus ja koulutukset. Myös tutkimushenkilöiden kuormituksesta palautuminen

todettiin olevan hyvää ja tätä edisti merkittävimmin uni, liikunta ja luonto, perhe ja sosiaaliset suhteet sekä harrastukset.

Suomalaisissa ja ulkomaalaisissa tutkimustuloksissa on samankaltaisuuksia, mutta myös jonkin verran ristiriitaisuuksia. Esimerkiksi amerikkalaisissa tutkimuksissa puheterapeuttien stressin määrään ei vaikuttanut maantieteellinen sijainti (Blood, Blood ym., 2002; Blood, Thomas ym., 2002; Harris ym., 2009), mutta Raudaskosken (2010) tutkimuksen mukaan eteläsuomalaiset puheterapeutit olivat muilla alueilla työskenteleviä puheterapeutteja vähemmän stressaantuneita. Ulkomaalaisia ja suomalaisia tutkimuksia ei voida ainakaan suoraan verrata toisiinsa, sillä puheterapeuttien työelämässä voi olla eroavaisuuksia esimerkiksi työskentelytavoissa, työnkuvassa ja organisaatioissa. Lisäksi puheterapeuttien koulutuksessa ja koulutussisällöissä on suuria eroja eri maiden välillä.

#### 1.4 Työperäisen stressin vaikutus työn laatuun

Työn laatu -käsitteen määrittelyminen vaihtelee ja se koostuu monesta eri tekijästä, jolloin sitä voidaan tarkastella monesta näkökulmasta (Laukkanen, 2012; Priebe, 2000). Yleisesti ottaen voidaan kuitenkin sanoa, että puheterapeuttienkin laadukas työ perustuu tieteelliseen näyttöön, on kulttuurisesti sopivaa, perhekeskeistä, asiakkaan yksilöllisyyden huomioivaa ja työn tulisi olla kuntoutuksellisesti vaikuttavaa (Hutchins, Howard, Prelock & Belin, 2010; Priebe, 2000; Ratner, 2006). Puheterapian tavoite on parantaa yksilön toiminta- ja kommunikointikykyä tämän jokapäiväisessä elämässä (Tarvainen & Piirto, 2018). Kuntoutujalla on oikeus laadukkaaseen kuntoutukseen, joka vastaa hänen omiin tarpeisiinsa ja tavoitteisiinsa (Töytäri, 2018). Tarvainen ja Piirto (2018) toteavat Suomen Puheterapeuttiliitto ry:n kannanotossa, että puheterapeuttisen kuntoutuksen laatua on kuitenkin varsin vaikea määritellä ja mitata.

Tarvainen ja Piirto (2018) huomauttavat, että laadukas kuntoutus takaa vaikuttavuuden ja tätä kautta kustannushyödyn yhteiskunnalle. Ammatillisen työn laadun varmistaminen vaatii jatkuvaa käytännön työn reflektointia, uuden tiedon etsimistä ja arviointia sekä omien vuorovaikutusasetteiden ja uskomusten tutkimista (Ratner, 2006; Sellman & Tykkyläinen, 2017, s. 26). Sellman ja Tykkyläinen (2017, s. 222) painottavat vuorovaikutuksen tärkeyttä työn laadussa seuraavin sanoin: ”*Kokemuksemme mukaan vuorovaikutussuhde on muutoksen saavuttamisessa vähintään yhtä tärkeä, ellei jopa*

*tärkeämpi, tekijä kuin terapeutin soveltamat terapiamenetelmät -- Vuorovaikutusta taitavasti työväliseenään käyttävä puheterapeutti edistää asiakkaan toimijuutta, motivaatiota ja sitoutumista, yhteistyöhön suostumista ja näin koko muutosprosessia”.*

Puheterapeutiksi soveltuu monenlaiset ihmiset (Suomen Puheterapeuttiliitto ry, 2020b). Kliinisessä työssä vaaditaan herkkää havainnointia, yhteistyötaitoja, luovuutta ja varsinkin teoreettista osaamista kliinisen työn perustaksi. Asiantuntijalla tieto on keskeisessä asemassa työnsä kaikissa vaiheissa (Kirjonen, 1997). Tiedon avulla asiantuntija pystyy lisäämään oman osaamisensa hyötyä asiakkaan ja itsensä kannalta. Asiantuntijuuteen liittyy odotus turvallisuudesta ja avusta, eli asiantuntijan tehtävä on tuoda varmuutta epävarmuuteen ja vastauksia kysymyksiin (Filander, 1997).

Stressireaktioon tiedetään liittyvän muutoksia tarkkaavaisuudessa, yleisessä vireystilassa ja emotionaalisessa tilassa (Puttonen, 2006). Työn liiallinen kuormitus voi johtaa työntekijän omien työtehtävien merkityksen vähättelemiseen ja työssä suoriutumisen alkua ilmetä puutteita ja inhimilliset erehdykset lisääntyvät (Nissinen, 2008, s. 28–29). Työperäinen stressi voi myös aiheuttaa työntekijän aikeita vähentää työtunteja (Yeh ym., 2010).

Työperäisen stressin vaikutuksia puheterapeuttien tuottaman työn laatuun ei ole juurikaan tutkittu. Korealaisten puheterapeuttien kokeman työperäinen stressin on huomattu vaikuttavan negatiivisesti puheterapeuttien palveluasenteeseen (Oh, 2019). Tutkimuksessa työperäistä stressiä ja siihen liittyvää palveluasenteen alenemista aiheuttivat erityisesti työpaikan sisäisen itsenäisyyden vähäisyys, palkan riittämättömyys ja työpaikan sisäiset kulttuurilliset tekijät. Erityisen kiinnostava tutkimus oli sen takia, että suurin osa puheterapeuteista oli verrattain nuoria, vain noin 20–30-vuotiaita.

Muissa tutkimuksissa on noussut esiin joitakin työn laatuun liittyviä tekijöitä. Hutchins tutkimusryhmineen (2010) huomasi, että suuri työmäärä vaikeutti puheterapeuttien työn laadun ylläpitoa. Brandel ja Loeb (2011) totesivat tutkimuksessaan, että suuri asiakas- ja työmäärä vaikutti koulupuheterapeuttien tarjoaman kuntoutusjakson kestoon ja kuntoutusohjelmaan. Työkokemuksen määrän vaikutus tuotetun työn laatuun oli tutkimuksen mukaan epäselvä: pitkä työkokemus voi olla laadun kannalta sekä positiivinen että negatiivinen asia. Kokeneilla puheterapeuteilla on paljon kliinistä kokemusta, mutta vastavalmistuneilla on usein tuoreempaa tutkimustietoa kuntoutukseen liittyen.



## 2 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää teemahaastattelun avulla julkisen ja yksityisen sektorin puheterapeuttien kokema työperäistä stressiä lisääviä sekä lieventäviä tekijöitä. Lisäksi tarkoituksena on selvittää, millaisia vaikutuksia työperäisellä stressillä mahdollisesti on puheterapeuttien tekemän työn laatuun.

Tutkimuksessa haetaan vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Mitkä tekijät vaikuttavat julkisen sektorin puheterapeuttien kokeman työperäisen stressin määrään?
2. Mitkä tekijät vaikuttavat yksityisen sektorin puheterapeuttien kokeman työperäisen stressin määrään?
3. Millä tavoilla työperäinen stressi mahdollisesti vaikuttaa puheterapeuttien työn laatuun?

### 3 MENETELMÄT

#### 3.1 Teemahaastattelu

Tätä tutkimusta tehdessä noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä ja otettiin huomioon tutkimuksen tutkimuseettiset kysymykset suunnitteluvaiheesta aina loppuvaiheeseen saakka (ks. Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012). Tutkimus toteutettiin kymmenenä teemahaastatteluna, joissa haastateltavina toimi yksityisellä ja julkisella sektorilla työskentelevät puheterapeutit. Teemahaastattelu mielletään useissa asiantuntijapiireissä lomakehaastattelun ja strukturoimattoman haastattelun välimuotona, eli niin sanottuna puolistrukturoituna haastatteluna, jossa yksityiskohtaisten kysymysten sijaan haastattelu etenee valmiiksi annettujen keskeisten teemojen pohjalta (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 47–48, Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku 3). Tämän vuoksi teemahaastattelu tuo paremmin haastateltavien tulkinnat ja näkökulmat esille. Haastattelun ei myöskään tarvitse noudattaa orjallisesti kysymyslomakkeen järjestystä, vaan kysymysten tarkka muoto ja järjestys voivat olla erilaiset eri haastattelujen välillä.

Haastatteluun valitut pääteemat ja koottu haastattelulomake perustuivat tutkimuskysymyksiin sekä kirjallisuuskatsaukseen. Haastattelussa esitietoina selvitettiin jokaisen koehenkilön tarkempi työnkuva sekä määrällisenä tietona haastateltavien suostumuksen mukaan myös työssäolovuodet. Toisena määrällisenä tietona haastateltavia pyydettiin arvioimaan kouluarvosanalla (asteikolla: 4 ”ei yhtään” – 10 ”erittäin paljon”) kokemansa keskimääräisen stressin määrän työssään. Varsinaisessa haastattelurungossa pääteemoja oli kolme: työperäistä stressiä lisäävät tekijät, työperäistä stressiä ennaltaehkäisevät/lieventävät tekijät sekä työperäisen stressin mahdollinen vaikutus työn latuun (Liite 1). Haastattelussa stressiin liittyvät tekijät jaoteltiin työympäristöön, työnkuvaan sekä työn ulkopuolisiin asioihin, joihin liittyviä kysymyksiä muodostui yhteensä seitsemän. Työperäisen stressin vaikutusta työhön käsittelevässä teemassa oli kaksi kysymystä.

#### 3.2 Haastateltavat ja aineiston kerääminen

Tutkimuksessa haastateltavina toimivat julkisella ja yksityisellä sektorilla työskentelevät laillistetut puheterapeutit. Puheterapeutteja rekrytoitiin satunnaisesti sähköpostein sekä

puhelimitse eri kuntien terveyskeskuksista sekä yksityisistä yrityksistä. Rekrytoinnissa rajattiin pois erityissairaanhoidon puolen puheterapeutit. Tutkimukseen otettiin mukaan viisi julkisen sektorin puheterapeuttia ja viisi yksityisen sektorin puheterapeuttia. Haastateltavia ei valikoitu, vaan kaikki halukkaat otettiin mukaan ja rekrytointi lopetettiin suunnitellun tutkimushenkilökiintiön täytyttyä. Työkokemuksen määrään liittyvää poissulkukriteeriä ei asetettu, vaan tutkimukseen oli mahdollista osallistua myös vastavalmistuneena puheterapeutina.

Kaikki koehenkilöt nimettiin litteraatteihin koodein niin, että julkisen sektorin puheterapeuttien koodit ovat JP-alkuisia ja yksityisen sektorin puheterapeuttien koodit YP-alkuisia. Koehenkilöiden koodit ovat siis JP1–5 sekä YP1–5. Tutkimushenkilöiden koodit on jaettu työssäolovuosien mukaan pienimmästä suurimpaan. Alle on taulukoitu koehenkilöt kerättyine esitietoineen (Taulukko 1.).

Taulukko 1. Haastateltavat sekä heidän työkokemuksensa

Haastateltavat	Työkokemus (vuosissa)
JP1	1,5
JP2	2
JP3	6
JP4	16
JP5	30
YP1	5
YP2	5
YP3	7
YP4	8
YP5	10

Haastateltaville esitettiin rekrytoinnin yhteydessä tutkimuksen tarkoitus sekä tutkimusaineiston keräämiseen ja käsittelyyn liittyvää tietoa. Haastateltaville lähetettiin sähköisenä tutkimustiedote (Liite 2) ja -suostumus (Liite 3), jonka haastateltavat allekirjoittivat. Haastateltavia pyydettiin olemaan tutkimukseen liittyvien mahdollisesti nousevien kysymysten suhteen haastattelijaan yhteydessä. Haastattelut kestivät noin 20 minuutista 35 minuuttiin. Tutkimusaineisto kerättiin COVID-19 pandemiatilanteen vuoksi puhelinhaastatteluina touko-kesäkuun 2020 aikana. Haastattelut nauhoitettiin litterointia eli kirjoitettuun muotoon muuttamista varten (Ruusuvoori & Nikander, 2017). Haastatteluista muodostui yhteensä noin 33 sivua analysoitavaa tekstiä.

### 3.3 Aineiston käsittely ja analysointi

Äänitallenteet litteroitiin sillä tarkkuudella, joka oli tutkimuksen tarkoituksen kannalta riittävä. Litteroidusta aineistosta naamioitiin Rannan ja Kuula-Luumin (2017) ohjeiden mukaisesti kaikki haastateltaviin yhdistettävät tiedot, kuten henkilöiden ja paikkakuntien nimet. Litteraatteihin ei merkitty puheen prosodisia piirteitä, elleivät ne olleet sisällön kannalta oleellisia. Haastattelutavan ollessa puhelinhaastattelu, ei eleitä tai ilmeitä voitu merkitä litteraatteihin, mutta esimerkiksi nauru (hehe) sekä puheenvuoron keskeytymiset tai äkkinäiset muutokset puheenaiheessa (-) pyrittiin merkitsemään. Koehenkilöt merkattiin litteraatteihin omilla koodeillaan J1–5 tai Y1–5.

Tutkimuksen analyysitavaksi valikoitui sisällönanalyysi, jossa analysoidaan haastattelussa puhuttuja sisältöjä (Braun & Clarke, 2006). Sisällönanalyysissä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa niin, että siinä ei kuitenkaan kadoteta aineiston sisältämää informaatiota (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku 4). Analyysillä luodaan siis yhtenäisyyttä aineistoon, jotta siitä voidaan tehdä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. Aineiston käsittely eteni tyypillisten laadullisen aineiston käsittelyn vaiheiden mukaan (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s.144–152), eli kokonaisuusaineisto jaettiin osiin, jotka luokiteltiin omiin luokkiinsa. Sen jälkeen näitä luokkia yhdisteltiin ja edettiin synteisiin, jossa palattiin takaisin kokonaisuuteen, tulkintaan ja ilmiön teoreettiseen uudelleen hahmottamiseen. Tutkimustuloksissa luokittelua jatkettiin aineiston löyhällä kvantifioinnilla, eli ilmoitettiin, kuinka monta kertaa jokin ilmiö toistui aineistoissa (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku 4).

Stressitekijät on tulososiossa jaoteltu työympäristöön, työnkuvaan sekä työhön liittymättömiin tekijöihin. Se, minkä teeman alle esille nousseet stressitekijät on sijoitettu, on jaoteltu tutkimuksen tekijän oman arvostelun mukaan. Työympäristöön on laskettu esimerkiksi työtilat, työkaverit sekä esimieheen ja johtoportaaseen liittyvät asiat. Työnkuvaan on laskettu esimerkiksi liikkumiseen (työmatkat) ja kuntoutustyöhön liittyvät asiat. Työhön liittymättömiin asioihin on laskettu esimerkiksi persoonalliset ominaisuudet sekä yksityiselämään kuuluvat tekijät.

Haastattelurungon teemat perustuivat kirjallisuuskatsaukseen, mutta tuloksia analysoitiin kuitenkin aineistolähtöisesti, jolloin tarkasteluun saattoi tulla mukaan haastatteluissa esille nousseita täysin uusiakin teemoja. Tulokset analysoitiin sekä raportoitiin joulukuun 2020 ja tammikuun 2021 aikana. Tulososiossa käydään läpi kaikki esille nousseet

tutkimuksen teemaan sopivat aiheet. Haastattelussa esille tulleet ilmiöt poimittiin aineistosta systemaattisesti ja koottiin tulososioon sopivimman pääteeman alle. Tulee kuitenkin muistaa, että nämä luokittelut eivät poissulje toisiaan (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 147), eli esimerkiksi kollegoihin liittyvät asiat eivät lukeudu vain ”työympäristö”-teeman alle, vaan näiden tekijöiden voidaan katsoa sopivan myös esimerkiksi ”työhön liittyvät asiat”-teemaan. Luokittelun avulla pyritäänkin tässä tutkielmassa ainoastaan selkeyttämään tulososiota ja pohdintaa.

Tuloksiin poimittiin myös ilmiöön sopivia suoria lainauksia litteraateista. Näiden otteiden funktio on selkeyttää ja vahvistaa analyysissä esitettyjä argumentteja (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 194–195.). Otteet pyrittiin valikoimaan niin, että ne kuvaisivat käsiteltyjä teemoja mahdollisimman edustavasti, esitellen aineiston yhdenmukaisuutta sekä eriävyyttä. Korpelan (2021) ohjeiden mukaisesti lainauksia on lukijaystävällisyyden vuoksi muokattu enemmän kirjakieltä vastaavaksi. Lainauksista on esimerkiksi jätetty pois toistuvia ”niinku”-sanoja sekä pyritty selkeyttämään pitkiä puheenvuoroja pilkuilla ja pisteillä. Lainauksiin on myös tarvittaessa lisätty selventäviä täydennyksiä hakasulkeisiin.

## 4 TULOKSET

Tässä osiossa raportoidaan yleisellä tasolla haastatteluissa ilmenneet asiat, jotka vaikuttavat puheterapeuttien kokemaan työstressiin. Kappaleessa 4.1 esitetään haastateltavien antamat kouluarvosanat kokemansa työstressin määrästä. Kappaleessa 4.2 ja 4.3 on työskentelysektoreittain koottuna kaikki haastattelussa esiin tulleet aihealueet ja niitä parhaiten kuvastavat litteraatit. Kappaleessa 4.4 esitetään tulokset litteraateineen työstressin vaikutuksista kaikkien haastateltavien työn laatuun.

### 4.1 Puheterapeuttien kokema työperäisen stressin määrä

Haastattelun aluksi haastateltavia pyydettiin arvioimaan kokemansa keskimääräisen stressin määrän kouluarvosanalla (asteikolla: 4 ”ei yhtään” – 10 ”erittäin paljon”). Julkisen sektorin puheterapeuttien arvosanojen vaihteluväli oli 6–8 (6, 6, 7, 8, 8) ja näin ollen keskiarvo oli 7. Yksityisen sektorin puheterapeuttien arvosanojen vaihteluväli oli myös 6–8 (6, 7, 7, 7, 8) ja keskiarvo 7. Ryhmien välillä ei siis ollut eroa koetun stressin määrässä. Mainittakoon, että useimmat haastateltavat kertoivat koetun stressin määrän olevan hyvin vaihtelevaa, mikä vaikeutti keskimääräisen arvosanan antamista. Alle on taulukoitu kunkin haastateltavan antamat arvosanat koetusta keskimääräisestä stressin määrästä (Taulukko 2.)

Taulukko 2. Julkisen ja yksityisen sektorin puheterapeuttien kouluarvosanat koetun stressin määrästä

Haastateltava	JP1	JP2	JP3	JP4	JP5	YP1	YP2	YP3	YP4	YP5
Arvosana stressin määrästä	6	8	7	6	8	7	8	7	6	7

## 4.2 Julkisen sektorin puheterapeuttien työperäiseen stressiin vaikuttavat tekijät

### Työympäristöön liittyvät tekijät

**Johtoporras ja esimiestyöskentely.** Suurin osa haastateltavista mainitsi johtoportaan tai esimiestyöskentelyn vaikuttavan haastateltaviin työperäistä stressiä lisäävästi. Osa haastateltavista koki, että terveyskeskuksen esimies ei ole täysin perillä puheterapeutin työnkuvasta, ja tämä on johtanut väärinkäsityksiin ja puheterapeutin työkuvioidiin sopimattomiin protokolleihin (Esimerkki 1. ja 2.) Erään haastateltavan mukaan hänen työskentelyalueensa organisaatiomuutokset ovat hilanneet esimiestyöskentelyä kauemmas työntekijöistä. Myös varmuus johdon tiedotuksen läpinäkyvyydestä oli yhdelle haastateltavalle huolen aihe. Ymmärtävän ja työn määrä- ja sisältöasioissa tukevan esimiehen haastateltavat kertoivat olevan tärkeä osa työssä jaksamista ja työstä selviämistä edistävä tekijä.

#### Esimerkki 1.:

lähinnä se, että hh että tuota vaikka on ihan hyvä esimies ja [hän] ikään kuin antaa ihan hyvän niin kuin työrauhan, mutta se että esimies ei välttämättä ole ihan perillä hehe työkuvasta niin miten sen nyt määrittäisi sitten sinne mutta että tällainen esimiehen ymmärrys sitä omaa, omaa niin kuin työtä kohtaan..

#### Esimerkki 2.:

ajoittain sellaiset niin kuin ylemmällä tasolla tehdyt päätökset ja johdon suunnalta tulevat määräykset voivat aiheuttaa.. tai ajoittain niin kuin vaikeuttaa sitä työntekoa ja aiheuttaa stressiä, että se sellainen vuoropuhelu sen johdon kanssa ei aina toteudu

**Työyhteisö.** Työkavereiden ja erityisesti muiden puheterapeuttien puute nousi haastatteluissa yleisimmäksi työperäistä stressiä lisääväksi tekijäksi. Työskentely ainoana puheterapeutina yksikössä tai kunnassa koettiin erittäin kuormittavana. Kollegojen puuttuessa stressiä lisäävänä asiana nähtiin se, että työkuormaa ei voinut jakaa eikä keneltäkään saanut vertaistukea. Tämä johti usein yksinäisyyden tunteeseen (Esimerkki 3.). Eräs haastateltava kertoi työkavereiden tuovan hänelle kaipaamaansa hallinnan

tunnetta, joka auttaa ehkäisemään työstressiä. Päinvastoin taas puheterapeuttien ja muiden sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten läsnäolon ja heidän kanssaan työskentelyn koettiin olevan työperäistä stressiä lieventäviä tekijöitä.

#### Esimerkki 3.:

..käytännön työn tekemisen jakaminen ja ikään kuin semmoinen ääneen puhaltaminen jollekin silloin, kun sen hetki ja tarve on, niin siihen jos ei ole mahdollisuutta, niin se on aika kuormittavaa ja joskus minä olen tuntenut musertavaa yksinäisyyttä, siis minä sanon suoraan musertavaa yksinäisyyttä siinä, että kuinka yksin tätä työtä joutuu tekemään

**Työilmapiiri.** Osa haastateltavista katsoi hyvän työilmapiirin ja työyhteisön tuen olevan tärkeässä asemassa työperäisen stressin lieventävänä tekijänä ja sen koettiin auttavan palautumaan asiakastyöstä (Esimerkki 4.). Hyvä työilmapiiri merkitsi haastateltaville mahdollisuutta jutella työkavereiden kanssa avoimesti ja saada tätä kautta vertaistukea ja työhön liittyviä vinkkejä. Myös yhteiset tauot koettiin tärkeiksi kuormituksesta palauttaviksi hetkiksi työpäivän aikana. Huumori työntekijöiden välillä auttoi lieventämään stressiä.

#### Esimerkki 4.:

..työympäristö ja siellä se ilmapiiri on pääasiassa tosi hyvä, että sinne on ollut helppo silleen [tulla]..varsinkin näin ihan vasta-alkajana ajattelen, et se on ehkä vieläkin tarkempaa tai korostuu vieläkin enemmän kun on vielä niin alussa, niin tuota siellä on tavallaan semmoinen avoin ja aika rento työilmapiiri missä tulee paljon juteltua, että on yhteisiä taukoja ja vietetään yhdessä kahvitunteja -- puhutaan myös työn ulkopuolisista asioista ja huumoria on paljon siellä, että ne on tosi isoja juttuja. Pidän niitä tosi tärkeinä, että jos on ollut vaikka jotenkin ahdistavampi joku juttu, niin sitten tavallaan voi puhua siitä ja kysyä toisten mielipiteitä, että saa tavallaan- pystyy konsultoimaan tosi helposti kollegaa..

**Työtilat.** Liian ahtaat, toimimattomat ja jaettavat työtilat olivat joillakin haastateltavilla työstressiä lisäävässä roolissa (Esimerkki 5.). Eräs haastateltava kertoi työpaikkansa



sisäilmaongelmat suureksi stressiä ja huolta aiheuttavaksi asiaksi. Oma työhuone ja työrauha koettiin taas stressiä vähentäviksi tekijöiksi.

#### Esimerkki 5.:

..olin pitkään aika pienessä huoneessa ja se oli aika haastavaa kyllä sitten siinä tehdä semmoista niin kuin jos kokonaisia perheitähän monesti siellä vastaanotolla käy niin..

**Työnohjaus.** Työnohjauksen monet haastateltavat näkivät tärkeänä työperäistä stressiä ennaltaehkäisevänä ja lieventävänä tekijänä. Jutustelu työkavereiden kanssa ei erään haastateltavan mukaan välttämättä riittänyt työssä tukemisessa, vaan työnohjaus oli hänen mielestään tarpeellinen asia ehkäisemään ja lieventämään työstressiä (Esimerkki 6.).

#### Esimerkki 6.:

jotenkin itse näkisin.. tavallaan, että miten sitä stressiä lieventää ja sitä stressiä vähentää [olisi] se, että puheterapeuteilla olisi enemmän sitä työnohjausta, että jotenkin sitä.. kun tehdään kuitenkin terapiatyötä, niin minun mielestä sitten [sitä] pitäisi pystyä pohtimaan ja ääneen puhumaan, että se ei minusta oikein hh sitten oikeastaan riitä se, että kahvihuoneessa vaan työkavereiden kanssa jotakin sanoja vaihdellaan asiakkaista, että minun mielestäni työnohjaus olisi tosi tärkeä.. pala semmoisessa.. että sitä stressiä ja kuormitusta sitten vähentäisi

**Työvälineet.** Eräs haastateltava mainitsi, että käytössä olevat hyvät työskentelyvälineet koettiin työtä tukevana asiana, jolloin asianmukaisten työskentelyvälineiden puutteen hän koki työkuorman lisääntymisenä (Esimerkki 7.).

#### Esimerkki 7.:

..toisaalta sitten, jos on huonot työvälineet eikä esimerkiksi ole tarpeeksi jotain asianmukaista, vaikka jotain kuvaohjelmia ei ole käytössä, ja se että ei ole tarpeeksi niitä hyviä työvälineitä niin se sitten myöskin lisää sitä

stressiä [kun] joutuu nii paljon sitten itse suunnittelemaan..

### **Työhön liittyvät tekijät**

**Asiakastyö.** Haastateltavista lähes kaikki kertoivat heidän asiakaskirjonsa olevan hyvin laaja ja tämä koettiin useimmissa tapauksissa työstressiä lisääväksi tekijäksi (Esimerkki 8.). Mitä vähemmän työkokemusta haastateltavilla oli, sitä enemmän asiakaskirjo tuntui aiheuttavan heille kuormitusta. Yksi haastateltava kertoi, että hän ei kokenut voivansa erikoistua laajan asiakaskirjon vuoksi oikein mihinkään.

#### **Esimerkki 8.:**

..tietenkin sellainen työn monipuolisuus on niin kuin.. on tavallaan semmoinen, se on sen työn suola, mutta toisaalta se tuo myös semmoista tunnetta, että ei oikein hallitse mitään kunnolla hehe, koska se [asiakastyö] on niin kirjavaa. Tavallaan siinä on sekä arviointia että kuntoutusta ja sitten tietenkin se asiakaskirjo on aika laaja ja tuota vaihtuvuutta on aika paljon-- se on välillä vähän semmoinen kuluttava asia ehkä siellä, ja tosiaan juuri se, että kun on niin tavallaan sinne [vastaanotolle] tulee ne kaikki aluksi.. että tavallaan se oma osaaminen ja semmoinen, että ei ole oikein ainakaan tähän mennessä vielä tullut mitään semmoista [tunnetta], että hei tämän jutun minä hallitsen, mutta toki on vielä niin uran alkuvaiheessakin että se vaikuttaa tosi paljon

Yhden haastateltavan mukaan haastavammat asiakkaat ja perheiden kuormitus ja hankalat tilanteet vaikuttivat myös terapeutin kuormituksen lisääntymiseen (Esimerkki 9.). Eräs haastateltava mainitsi ajoittain vastaan tulevat vaativat asiakkaiden vanhemmat ja heidän kanssaan pärjäämisen kuormittavana tekijänä (Esimerkki 10.).

#### **Esimerkki 9.:**

sitten tietenkin kun ihmisten kanssa tehdään töitä, niin jotenkin se, että on haastaviakin asiakastapauksia ja semmoista niin kuin tavallaan ihmissuhdekuormitusta sitten

siinä niin kuin.. niissä asiakassuhteissa, että on monenlaisia ja haastaviakin tilanteita perheillä..

#### Esimerkki 10.:

.. no sellaiset vaativat asiakkaat toki. Niitä on siis äärimmäisen harvoin ja se, että ne lisäisi sitä stressiä niin ei ole kauhean merkittävä tekijä, mutta silloin kun niitä osuu niin.. sellaiset asiakkaiden vanhemmat jotka.. on niin kuin tietoisia oikeuksistaan sinänsä, mutta siis vaativat paljon, tai vaativat tuloksia tai enemmän kertoja mitä pystytään [tarjoamaan], että ikään kuin se pärjääminen sellaista erittäin vaativien vanhempien kanssa.. mutta siis niitä on vähän mutta että aina välillä niitä nyt osuu..

**Työn määrä.** Lähes kaikilla haastateltavilla laaja asiakaskirjo ja asiakkaiden suuri määrä luonnollisesti näkyi suurena työn kuormituksena (Esimerkki 11.). Suuri asiakasmäärä lisäsi paineita tehdä enemmän kuntoutustyötä ja yksi haastateltava kertoi kokevansa ajoittain jopa riittämättömyyden tunteita, kun aika ei riittänyt halutun tason perehtymiseen ja työn tekemiseen halutulla tavalla. Eräs haastateltava kertoi, että pienellä paikkakunnalla läheteiden määrä voi vaihdella suurestikin, jolloin työkuormitusta saattoi ajoittain olla todella paljon ja tämä johti haastateltavan huoleen hoitotakuun toteutumisesta. Työn määrään liittyvää stressiä lieventäväksi tekijäksi yksi haastateltava mainitsi mahdollisuuden käyttää ostopalveluja jonojen purkamiseen ja näin työtaakan vähentämiseen (Esimerkki 12.).

#### Esimerkki 11.:

..tietenkin se liiallinen työmäärä ja sitten se asiakasmäärä, eli suomeksi sanottuna semmoinen kiire, niin se on semmoinen ikuisuusaihe, joka sitten sitä stressiä aina ajoittain [aiheuttaa]

#### Esimerkki 12.:

..tällainen niin kuin ostopalveluiden käyttömahdollisuus, ettei tällainen jonon purku tai asiakasmäärän purku ei ole niin kuin yksin minun harteilla, vaan että niitä ostetaan paljon

**Vaikutusmahdollisuudet.** Monet koehenkilöt kokivat työn itsenäisyyden hyvänä asiana. Positiivista itsenäisyydessä oli muun muassa mahdollisuus kalenterin itsenäiseen suunnitteluun ja asiakasvirran ohjaamiseen, jolloin työviikkojen koostumusta pystyi muokkaamaan mieleisekseen (Esimerkki 13.). Myös mahdollisuus vaikuttaa työviikkojen pituuteen nähtiin työstressiltä suojaavana tekijänä. Toisaalta osa haastateltavista näki työn itsenäisyyden tuoman vastuun olevan myös työstressiä lisäävässä roolissa (Esimerkki 14.).

Esimerkki 13.:

se on minun mielestäni hyvä, että mehän itse niin kuin varataan asiakasajat, vaikka toki siihen menee vähän aikaakin, mutta että voi tosi joustavasti suunnitella niitä vähän niin kuin itse haluaa. [voi] vaikka ottaa asiakkaita vähän tiiviimmin jollekin päivälle ja sitten jättää jollekin, vaikka perjantaille iltapäivän kirjaukseen, että sillä lailla voi vähän itse muokkailla sitä

Esimerkki 14.:

.. paljon on niin kuin semmoista itsenäistä päätöksentekoa ja vastuuta niistä omista päätöksistä..

**Paperityöt ja muut oheistehtävät.** Kuntoutustyön rinnalla kulkevat työtehtävät, kuten lausuntojen kirjaaminen ja muiden ammattilaisten kanssa kommunikoiminen ja asioiden selvittely oli yhdellä haastateltavalla työperäistä stressiä lisäävä tekijä (Esimerkki 15.). Toinen haastateltava taas näki muiden toimijoiden kanssa työskentelyn ja yhdessä asioiden selvittelyn stressiä lieventävänä asiana (Esimerkki 16.).

Esimerkki 15.:

semmoinen mitä ajattelen ehkä kuntapuolella, että mikä on tavallaan.. niin kuin vie aika paljon aikaa, on tavallaan se arviointi ja niiden palautteiden kirjaaminen ja tavallaan sitten se oheistyö mikä siihen liittyy ehkä enemmän, kuin yksityispuolella, että..[tähän työhön] liittyy paljon semmoista soittelua ja selvittelyä ja juuri semmoisia

lähetekäytänteitä, että mihin tämä nyt pitäisi ohjata ja..  
semmoista työtä

#### Esimerkki 16.:

..se tavallaan, että tekee sitä yhteistyötä vaikka päiväkotien kanssa tai varhaiserityisopettajien kanssa, niin se on kyllä sellainen mikä lieventää, että voi yhdessä pohtia niitä asioita ja voi niin kuin jakaa toisten kanssa sitä [työtä]

**Työtehtävien selkeys.** Joidenkin haastateltavien kanssa puheenaiheeksi nousi puheterapeuttien työtehtävät. Jotkut haastateltavat kokivat epävarmuutta ja tätä kautta stressiä tarkoista työtehtävistään ja vastuistaan. Jotkut haastateltavat eivät olleet varmoja, mitä muut yhteistyötahot, kuten lääkärit, odottivat puheterapeuteilta (Esimerkki 17.). Yksi haastateltavista taas kertoi alueensa organisaatiomuutoksien selkeyttäneen hänen työnkuvaansa niin, ettei hänellä ole työnkuvaan liittyviä stressiä lisääviä tekijöitä. Hän kertoi työn kuormitusta vähentävän hänen varman tietonsa siitä, mitä häneltä odotetaan ja millainen työnjako esimerkiksi asiakasryhmien suhteen vallitsee.

#### Esimerkki 17.:

koen, että puheterapeuttina on kuitenkin aika yksin ja välillä minulle on ehkä epäselvää se, että mitä kaikkea puheterapeutilta odotetaan, että vaikka, että mitä vaikka lääkärit hh odottaa tietyn asiakkaan kohdalla, että mitä asioita puheterapeutti selvittää, ja sama on päiväkodissa, että välillä.. se ei ole ehkä ihan täysin selkeää minulle, että mitä kuuluu niin kuin.. mitä kaikkea kuuluu siihen puheterapeutin.. tai toki siihen omaan perustyöhön niin kuin on selvää, mutta on paljon myös semmoista muuta selvitystyötä ja soittelua ja.. ja tuota tällöistä niin ne kyllä sitten lisää sitä stressiä. Sitten ehkä se tieto, että ei tiedä mitä kaikkea yhteistyökumppanit sitten odottaa puheterapeutilta..

**Resurssit.** Resurssit ja niiden rajallisuus nousivat joissakin haastatteluissa työstressiä lisääväksi tekijäksi (Esimerkki 18 ja 19.). Useilla haastateltavilla oli suuri väestövastuu

alueellaan, jolloin osa haastateltavista koki painetta tehdä enemmän työtä ja tämä koettiin kovin kuormittavana.

#### Esimerkki 18.:

..asiakaskirjo kun on just niin [laaja] ja tietenkin niiden asiakkaiden perheet ja lähiyhteisötkin on niin, koska se vaihtuvuus on suurempaa, niin siinäkin on sitä kirjavuutta tietysti, niin sekin on osaltaan semmoinen, että välillä kokee semmoista riittämättömyyttä siinä, että ei tavallaan kerkeä nii paljon ja niin hyvin kuin haluaisi just ohjata perheitä, tai tehdä sitä yhteistyötä päiväkotien kanssa tai muitten terapeuttien kanssa. Se on ehkä se, ja tietenkin sekin, että ne on tavallaan lyhyempiä ne terapiaajaksot.. että helposti tulee vähän semmoinen [olo], että tässä yrität kymmenessä kerrassa saada koko maailman valmiiksi, semmoinen.. paine hehe

#### Esimerkki 19.:

..yleensä ottaen puheterapeutin resurssit on.. huonot Suomessa, että se kyllä vähän vaikuttaa, että just tavallaan se on sitä taiteilua sen työn tehokkuuden kanssa, ja on tavallaan se paine, että pitää tehdä ja sitten tavallaan se, että miten haluaisi sitä työtä tehdä ja miten ajattelee, että sitä pitäisi tehdä, niin välillä jää vähän [sellainen tunne], että se on tosi vähän hehe mitä pystyy.. antamaan

**Koulutus.** Osittain myös resursseihin liittyen, osa haastateltavista koki koulutusten puutteen ja tästä koituvan osaamattomuuden tunteen nostavan työn stressaavuutta (Esimerkki 20.). Koulutusmahdollisuuksien vähäisyys nähtiin ongelmana etenkin asiakaskirjon laajuuden kannalta, jolloin tietotaitoa toivottiin haastateltavien mukaan olevan mahdollisimman kattavasti (Esimerkki 21.).

**Esimerkki 20.:**

.. koulutukseen on aika vähän rahaa, niin se on ehkä myös semmoinen mikä luo osaltaan sitä.. niin kuin tavallaan, että kun ei.. tai itse koen varsinkin näin alkuvaiheessa, että se koulutus antaisi myös sitä itsevarmuutta ja laskisi sitä stressiä, kun olisi semmoinen hallinnan tunne..

**Esimerkki 21.:**

se, että tietenkin julkisella puolella on sellaiset rajalliset mahdollisuudet kouluttautua siinä työssä ajatellen just sitä, että kuinka laaja se kenttä siinä työssä on

**Työn imu.** Eräs haastateltava mainitsi auttamisen ilon tuoman voimavaran edistävän työssä jaksamista. Hän piti tärkeänä työstressiä lieventävänä tekijänä työn imun kokemisen eli sen, että hän koki hänen työnsä antavan hänelle palkan lisäksi myös henkistä pääomaa.

**Työpaikan varmuus.** Yksi haastateltava kertoi terveyskeskuksen olevan mielestään luotettava työnantaja ja hän pystyi luottamaan työn jatkumiseen tulevaisuudessakin (Esimerkki 22.). Työpaikan varmuuden hän koki työstressiä vähentäväksi tekijäksi.

**Esimerkki 22.:**

kun on kunta työnantajana, niin se on tietenkin semmoinen tavallaan aika luotettava työnantaja, vakituinen työsuhde, että tavallaan ei tarvitse pelätä siitä omasta jatkosta, että se on semmoista varmaa, varmaa sitten..

**Työn ulkopuoliset tekijät**

**Henkilökohtainen elämä.** Elämäntilanteen useimmat haastateltavat mainitsivat heijastuvan joko positiivisesti tai negatiivisesti myös työssä koettuun stressiin. Kuormittavampi elämäntilanne, kuten pikkulapsiarki, saattoi heijastua työssä alentuneena stressinsietokykynä tai stressinä. Myös työstä palautumisen koettiin olevan heikompaa, jos kotona tilanne oli tavalla tai toisella kuormittava (Esimerkki 23.). Toisaalta perhearjen koettiin olevan myös työstressiä lieventävä asia, sen ajatuksia pois työstä vievän vaikutuksensa ansiosta. Myös oma terveydentila katsottiin olevan tärkeä tekijä työssä

jaksamisessa ja siitä selviytymisessä (Esimerkki 24.). Ongelmat omassa terveydessä koettiin heijastuvan voimakkaasti myös työstressissä. Työterveydenhuollon roolia korostettiin työstressiä vähentävänä tekijänä ja sen riittävyyden ja toimivuuden panostamiseen eräs haastateltava toivoi parannusta. Hyvien ihmissuhteiden avulla monet haastateltavat kokivat voivansa irtaantua työasioista ja toisaalta saavansa erilaisia näkökulmia työhön liittyviin asioihin. Myös lemmikin ja niiden kanssa puuhaamisen eräs haastateltava näki stressiä lieventävänä tekijänä. Muita yleisiä stressiä lieventäviä asioita henkilökohtaisessa elämässä oli harrastaminen ja ulkoilu, riittävä uni sekä kokemus tasapainosta työ- ja vapaa-ajan välillä (Esimerkki 25.).

#### Esimerkki 23.:

..kun työpäivän jälkeen menee kotiin, niin kyllähän se on tavallaan toinen työmaa sitten siellä kotona, että vaikka kuinka rakkaita ja ihania ne lapset on, mutta tavallaan ehkä se palautuminen jää sitten vähän vähemmälle

#### Esimerkki 24.:

terveydentila ihan ehdottomasti [vaikuttaa stressiin], eli siis sehän on ihan siis monesti olen ajatellut sitä, että meidän työ on jo sinänsä kohtalaisen raskasta [ja] henkistä työtä, vaikka ihan terveenäkin sitä saisi tehdä, mutta jos sitten on kroonisia sairauksia ja vielä vaikka useita jotka vielä vaikuttaa sinun työkykyyn..

#### Esimerkki 25.:

tuota se vapaa-ajan ja työelämän semmoinen tavallaan hyvä tasapaino.. että se on semmoinen niin kuin tärkeä ja tietenkin saa sitten niistä perheestä ja harrastuksista ja muista näistä työn ulkopuolisista asioista, että kun ne on kunnossa niin tuohan se sinne työelämääinkin semmoista tietynlaista tasapainoa sitten..

**Henkilökohtaiset ominaisuudet.** Yksi haastateltava mainitsi hänen tunnollisuutensa vaikuttavan lisäävästi työstressiin (Esimerkki 26.). Haastattelun perusteella sai sellaisen kuvan, että tunnollisuus on puheterapeuttien keskuudessa hyvin tavallista.



**Esimerkki 26.:**

ehkä tämä tällainen naisvaltaisen alan erityispiirre, että puheterapeutitkin on usein kauhean tunnollisia ja koen kyllä itsekin olevani sillä tavalla just tunnollinen, että ei pysty niin kuin.. et jos jotain kirjaamisia, tai muuta vaikka jää roikkumaan.. vaikka niitä ei jää todellakaan pitkäksi aikaa, että sillä [ei] tavallaan oikeasti ole mitään merkitystä, vaikka niitä vähän aikaa joutuukin roikuttamaan siellä niin kuin kirjaamattomina, niin se sitten luonnollisesti ikään kuin tämmöistä tunnollista työntekijää stressaa, jos ei ole hoitanut joitain asiaa heti.. vaikka siihen nyt [ei] todellista tarvetta olisikaan hoitaa heti niin tällainen ehkä tämmöinen tunnollisuus

### 4.3 Yksityisen sektorin puheterapeuttien työperäiseen stressiin vaikuttavat tekijät

#### **Työympäristöön liittyvät tekijät**

**Johtoporras ja esimiestyöskentely.** Useimmat haastateltavat mainitsivat heidän oman ymmärtävän ja tukevan esimiehensä tärkeänä stressiä vähentävänä tekijänä (Esimerkki 27.).

Esimerkki 27.:

.. oma lähiesimies on kyllä tärkeässä roolissa tällä hetkellä-- semmoinen niinkö ihmisläheinen ja semmoinen joka huolehtii meistä työntekijöinä, että hän on kyllä omalta osaltaan paljon auttanut ehkä siinä hehe oman työn suunnittelussa ja sitten siinä stressin hallinnassa

**Työyhteisö.** Lähes kaikki haastateltavat pitivät työyhteisöjään työstressiltä suojaavana tekijänä. Monien haastateltavien tiimeihin kuului paljon muitakin puheterapeutteja, ja he kokivat suuren työyhteisön tarjoaman läheisen työkaveriporukan ja kollegiaalisen tuen tärkeäksi voimavaraksi. Yksi haastateltavista taas koki nykyisessä työpaikassaan työympäristönsä sellaiseksi, että hän koki – suuresta työyhteisöstä huolimatta – läheisemmän suhteen muodostamisen työkavereihinsa haastavana (Esimerkki 28.). Tämä johti siihen, että työn aiheuttamaa kuormitusta ei voinut samalla tavalla purkaa työkavereiden kanssa eikä apua ollut niin helppo pyytää.

Esimerkki 28.:

..se siinä on harmillista, että meillä tällä hetkellä on tosi iso yhteisö, ja tuota vaikka meillä on sieltä koottu semmoisia pienempiä tiimejä, niin siinä jotenkin ei tule samanlaista, kun vertaa vaikka kun olen ollut terveyskeskuksessa töissä, nii kun työkaveri oli koko ajan siinä viereisessä huoneessa ja tuota, oli ihan useaan kertaan päivässä nähtiin ja voitiin vaihtaa ajatuksia ja se oli hyvin paljon tiiviimpää ja se on niin kuin tosi iso asia, että nyt taas kun tässä työssä öö se on ihan maksimissaan kerran viikossa, kun näkee työkavereita että ei välttämättä sitäkään, tai niinkään usein niin tuota.-- se olisi varmasti semmoinen tekijä, joka nyt helpottaisi ja huomaan, että silloin terveyskeskuksessa tosiaan teki ihan tosi paljon että.. oli se työyhteisö siinä

ihan rinnalla jakamassa.. että tosi moni asiahan on, kun sen ääneen työparille sanoo, niin se jotenkin asettuu mittakaavaan hehe se asia, tai sitten jos oikeasti on pulma, mihin tarvitsee tuota apua, niin on sitten helppo pyytää, jos on tuota työkaveri siinä lähellä..

**Työtilat.** Osa kertoi heidän työtilojensa järjestyvän vaivatta niin toimistolla kuin asiakkaankin luona ja tämä koettiin työstressiä ehkäisevänä tekijänä. Eräs haastateltava kuitenkin kertoi vaihtuvien työtilojen ja työskentelyolosuhteiden huonon ennustettavuuden olevan joskus stressaava tekijä työssä (Esimerkki 29.).

Esimerkki 29.:

..tavallaan sitten se, kun aina kun menee asiakkaalle, niin huolehtii autosta, että onko minulla nyt kaikki ne tavarat, mitä minä niin kuin tarvitsen tuolla asiakkaalla, ja sitten se, [kun] siellä asiakkaan luona pitää niin kuin järjestellä.. hehe hyvin nopeasti pitää niin kuin pystyä hehe katsomaan, että missä tilassa niin kuin ollaan ja ketä tässä on nyt mukana ja mitä tavaroita minulla on ja mitä tavaroita asiakkaalla vaikka on ja mitä siinä tilassa on, ja sitten vielä kun lopetetaan, niin tuota sitten [pitää] kerätä ne omat tavarat ja pysyä aikataulussa ja.. siinä on tosi paljon niitä niin kuin liikkuvia osasia..

**Liikkuva työ.** Yksityisen sektorin puheterapeutin työnkuvalle tyypillinen liikkuva työ, eli asiakkaalta toiselle siirtyminen oli osalle haastateltavista ajoittain stressiä lisäävä tekijä (Esimerkki 30.). Stressaavia elementtejä liikkumisessa oli esimerkiksi huonot ajo-olosuhteet ja ajoittainen kiire. Osa haastateltavista taas piti liikkuvaa työnkuvaa heille mielekkäänä, jolloin he eivät nähneet vaihtuvia olosuhteita työstressiä lisäävänä tekijänä.

Esimerkki 30.:

koen, että minulle yksi isoimmista stressitekijöistä tässä niin kuin tämmöisessä työssä on se, että minun pitää vaihtaa paikkaa, ja vaan siis.. hehe koko ajan olla liikkeessä asiakaspäivinä, että toki ihan siinä on niin kuin ajaminen ja tuolla liikenteessä olo..

**Työvälineet.** Yksi haastateltava mainitsi suuren työyhteisönsä yhteisessä käytössä olevat materiaalit, joiden hallitseminen oli välillä hankalaa. Jotain suunniteltua materiaalia ei ollut välttämättä juuri haluttuun aikaan saatavilla ja materiaalia oli kokonaisuudessaan vaikea hahmottaa (Esimerkki 31.). Tämän hän koki pienenä stressiä lisäävänä tekijänä. Toinen haastateltava taas korosti perustyön mahdollistavia ajanmukaisia ja monipuolisia työvälineitä työstressiä ehkäisevänä asiana.

Esimerkki 31.:

..semmoisena hyvin pienenä asiana tavallaan, kun teen tämmöisessä yrityksessä töitä ja sitten meillä on niin kuin yhteistä materiaalia tietenkin.. mutta tavallaan se tekee.. sitä on niin kuin vaikea hallita, tai minun on vaikea hahmottaa, että mitä materiaaleja on, kun ne on lainassa muilla ja sitten minä niin kuin.. hh se aiheuttaa semmoista ärsytystäkin välillä, että [kun] minä tarvitsin jotain tiettyä, ja sitten sitä ei olekaan saatavilla juuri silloin, kun minä sitä tarvitsisin..

### **Työhön liittyvät asiat**

**Osaaminen.** Epävarmuus omasta osaamisesta nousi joissakin haastatteluissa esille. Jotkut haastateltavat kokivat kuormittavana ajoittaiset riittämättömyyden ja epätietoisuuden tunteet työssään. Haastateltavat harmittelivat puheterapeutin ”ohjekirjan” puuttumista sellaisissa tapauksissa, joissa haastateltavalla ei ollut tietoa, miten jatkaa jonkin asian kanssa eteenpäin (Esimerkki 32.). Epävarmuuden tunteita korjasi kuitenkin työstä saatu positiivinen palaute ja onnistumisen tunteet. Hyvä palaute myös vähensi toisten auttamiseen liittyviä paineita (Esimerkki 33.).

Esimerkki 32.:

..se, että kyllä joutuu tosi paljon oppimaan [ja] niin kuin sietämään sitä epätietoisuutta, koska.. sitä ei hehe missään kirjassa sanota, että mitä sinä sen asiakkaan kanssa teet, koska ne kaikki on kuitenkin niin erilaisia ja yksilöitä ja

sitä välillä joutuu vain kokeilemaan, [että] mikä lähtee toimimaan ja sitten oppia välillä kantapäänkin kautta

#### Esimerkki 33.:

sekin sitten, että saa hyvää palautetta siitä työstä, niin sehän sitten tietenkään.. lieventää tavallaan niitä paineita, mitä sitten toisten auttamisesta tulee..

**Asiakastyö.** Yksi haastateltava koki kuormittavaksi ajoittaiset haastavat asiakkaat sekä heidän lähipiirinsä. Joillakin vanhemmilla saattoi olla korkeita odotuksia kuntoutuksen etenemisestä ja tuloksista. Itselle sopivat asiakkaat ja heidän lähipiirinsä, joiden kanssa tuli hyvin toimeen ja joiden kanssa sai aikataulut menemään helposti yhteen, olivat taas korjaava tekijä. Yksi haastateltavista koki laajan asiakaskirjon olevan kuormittava tekijä hänen työssään (Esimerkki 34.).

#### Esimerkki 34.:

no se [asiakkaat] nyt varmaan on se hehe niin kuin suurimpia stressitekijöitä, koska tavallaan kun minäkin teen pääasiassa niitä kelan asiakkaita, eli vaativaa lääkinnällistä kuntoutusta, niin tuota sehän on vähän semmoinen varsinkin kun kuitenkin hh kun työkokemusta ei ihan hirveästi vielä ole, ja asiakkaat voi olla oikeastaan ihan mitä vaan sieltä tulee.. että meidänkin alueella on niin suuri pula puheterapeuteista, että me ei pystytä kauheasti valikoimaan sitä asiakastyyppejä mitä me kuntoutetaan, vaikka se ehkä jossain muualla suomessa onkin mahdollista..

Asiakastyön ja siihen liittyvän merkityksellisyyden tunteen koettiin olevan työn mielekkyyttä nostava tekijä, ja tämän katsottiin vaikuttavan vähentävästi stressin määrään (Esimerkki 35.). Monet haastateltavat pitivät työssä onnistumisia ja positiivisia kohtaamisia asiakkaiden ja heidän lähiyhteisöjensä kanssa voimaannuttavina, ja tätä kautta työperäistä kuormitusta vähentävänä asiana (Esimerkki 36.).

#### Esimerkki 35.:

ylipäänsä ne asiakkaat tavallaan, että niistä niin kuin.. [tulee] tunne siitä, että se oma työ mitä sinä teet, niin se

on semmoista niin kuin sillä on merkitystä ja sitä arvostetaan ja se, että niin kuin asiakkaat ja asiakkaiden lähiympäristö arvostaa sitä työtä ja näkee, että siitä on hyötyä, niin tavallaan se, kun se lisää sitä omaa.. niin kuin omaa työn mielekkyyttä, niin se toki vaikuttaa siihen, siihen stressiinkin

### Esimerkki 36.:

..mitä tuolla kentällä tekee sitten sitä kuntoutustyötä, niin kyllähän aina sitten ne onnistumiset niiden asiakkaiden kanssa ja sitten niin kuin jotenkin aina ne kohtaamisetkin sitten siellä ympäristöissä, niin on sellaisia voimaannuttavia ja sitten varsinkin, kun tuntuu, että on jotenkin pääsee niin kuin osaksi sitä koko yhteisöä, kun mekin.. toki tehdään sitä omaa työtä niistä lähtökohdista, että se olisi se terapia sitä niin kuin yhteisöllistä ja siinä olisi [mukana] lasten lähiympäristö, että vanhemmat ja oli se sitten päiväkotia tai koulu tai mikä hyvänsä, että kaikki tekisi niin kuin yhteistyötä sitten niiden tavoitteiden eteen, niin sitten kun oikein tuntuu, että onnistuu sitten siinä ja luomaan semmoisen niin kuin.. että kaikki haluaa sitoutua niihin tavoitteisiin ja tehdä yhdessä niiden tavoitteiden eteen ja se yhteistyö toimii niin kuin kaikin puolin, niin se on sitten semmoinen, että.. niistä saa voimaa

**Vaikutusmahdollisuudet.** Suurin osa haasteltavista mainitsi työperäiseltä stressiltä suojaavaksi tekijäksi mahdollisuuden vaikuttaa heidän omaan asiakaskuntaansa sekä työaikaansa. Monet pitivät tärkeänä kuormitusta vähentävänä asiana mahdollisuuden voida tehdä työtä itselle tuttujen häiriöryhmien kanssa. Kalenterin itsenäisen suunnittelun kerrottiin olevan keino säädellä työkuormitusta ja näin myös työhön liittyvää stressiä.

**Yhteistyö muiden toimijoiden kanssa.** Jotkut haastateltavat nimesivät yhdeksi työnsä suurimmista haasteista asiakkaiden kuntoutuksessa mukana olevan laajan verkoston, jonka kanssa täytyi olla aktiivisesti vuorovaikutuksessa (Esimerkki 37.). Yksi haastateltava kertoi, että stressaavia ilmiöitä olivat ajoittaiset väärinkäsitykset ja erimielisyydet eri tahojen toimintatavoissa. Työstressiä lieventävässä roolissa olivat mukavat päivähoitotyöntekijät sekä muut asiakkaan lähiyhteisöön kuuluvat toimijat.

### Esimerkki 37.:

tässä on aina niin laaja verkosto ja me ei tehdä pelkästään sitä, että tehdään asiakkaan kanssa tietyt asiat, että sitten on niin paljon sitä, että pitää huomata pitää yhteyttä moneen eri tahoon ja tavallaan sitten, niin kuin.. toimia siinä verkostossa aktiivisesti ja sitten toki hh se ei aina mene niin, kuin toivoisi hehe, että siinä on monenlaisia haasteita sitten siinä yhteistyössä eri tahoihin, niin niistä kyllä sitä stressiä ajoittain tulee, ihan tavallaan siitä, että pitää ne kaikki langat käsissä, että olenhan minä nyt muistanut olla yhteydessä ja olenhan minä muistanut laittaa ajallaan lausunnot sinne ja tänne ja olenhan minä muistanut soittaa tuonne ja kysyy sitä asiaa ja niin kuin semmoista ja jos on joku taho, johon on vaikea luoda kontaktia, tai on vaikea pitää yhteyttä, niin se sitten haastaa sitä entisestään sitä.. tuota työtä

**Työn määrä.** Osa haastateltavista koki asiakaspaineen eli tässä tapauksessa toteutuneiden asiakaskäyntien määrän olevan stressiä lisäävä tekijä (Esimerkki 38.). Suuri työ määrä näkyi eräällä haastateltavalla välillä eräänlaisena ihmiskontakteihin liittyvänä kuormituksena. Yksi haastateltava on kokenut stressiä työnantajansa talouspuolesta siten, miten hän itse omalla työpanoksellaan siihen vaikuttaa (Esimerkki 39.). Tähän liittyvää stressiä hän on pystynyt lieventämään työnantajan tarjoamalla vaihtoehtoisella työ sopimuksella. Ylityöt vaikuttivat joillakin haastateltavilla stressiä lisäävästi. Yksi haastateltava mainitsi ylimääräiset, ennalta arvaamattomat pikku työt, joita saattoi putkاهدella esiin ja ne sitten sotkivat suunnitellut aikataulut ja lisäsivät osaltaan stressiä. Eräs haastateltava tuli siihen tulokseen, että riittävä aika tehdä työt oli stressiä vähentävä asia.

### Esimerkki 38.:

voisin ajatella, että se työnkuva on sillä tavalla erilainen [verrattuna julkiseen sektoriin], että enemmän täytyy tehdä niitä asiakaskäyntejä ihan niin kuin päivässä ja viikossa, että ehkä se niin kuin paine niistä toteutuneista käynneistä on sitten semmoinen, mikä aika paljon vaikuttaa sitten stressiin

### Esimerkki 39.:

yksi semmoinen, mikä varmasti toisaalta sitten yrittäjillä on, että täytyy vähän miettiä sitä niin kuin tavallaan taloutta, ja toki yritykset sitten asettaa työntekijöille tietyt määrät, että sitä työtä pitää tietenkin tehdä -- että sitä jollain lailla pitää miettiä, että olenko minä tehnyt tarpeeksi niin kuin määrällisesti tätä työtä -- tässä yrityksessä missä olen, niin on tarjottu semmoinen vaihtoehto, mihin olen itsekin tarttunut, että minä saan niin kuin jokaisesta asiakkaasta tietyn maksun, että tavallaan minun ei tarvitse stressata sitä, että olenko riittävän hyvä työntekijä, vaan toimin vähän niin kuin yrittäjä, että saan niin paljon palkkaa, kun olen tehnyt asiakastyötä, niin se poistaa tietyn niin kuin tällaisen tunnollisen työntekijän..ööh niin kuin että minun tarvitsisi ajatella sitä minun työnantajaa, että olenko riittävän hyvä, vaan vastaan vain itselleni siitä [työn määrästä]..

### Työn ulkopuoliset tekijät

**Henkilökohtainen elämä.** Osa haastateltavista totesi perhekuvion muuttumisen näkyneen jonkin aikaa myös työelämässä suurempana kuormittuneisuutena, mutta toisaalta sen koettiin saavan ajatuksia irti työstä ja estävän tekemästä liikaa työasioita vapaa-ajalla (Esimerkki 40.). Pikkulapsiarjen ja työelämän yhdistäminen sai ajoittain erään haastateltavan elämän tuntumaan jatkuvalta pelaamiselta ja leikkimiseltä. Perhe ja perheen tuki koettiin tärkeinä stressiä lieventävinä tekijöinä. Perheeltä toivottiin ymmärrystä ja joustavuutta työn piirteiden (kuten pitkien työmatkojen) vuoksi.

Tasapainoisen yksityiselämän ja omasta hyvinvoinnista huolehtimisen koettiin tukevan työssä jaksamista. Tähän kuului muun muassa riittävä liikunnan määrä ja vapaa-ajasta nauttiminen harrastusten ja lemmikin kanssa puuhastelu. Tapahtumat ja tilanteet henkilökohtaisessa elämässä katsottiin siis vaikuttavan stressin määrään myös työelämässä, niin hyvässä kuin pahassakin (Esimerkki 41.).

### Esimerkki 40.:

oma perhe ja -- että se auttaa, niin kuin on pakko irrottaa siitä työroolista sitten aina iltasin, että ehkä ennen lasta



tuli herkästi sitten iltakaudetkin tehtyä töitä, vaikka ei olisi toki tarvinnutkaan, mutta sitten kuitenkin sitä varsinkin tuoreena terapeuttina herkästi ajautui siihen, että sitä sitten askarteli jotain materiaaleja iltakaudet aina hehe ja muuta, että nyt se sitten on ehkä eriä, kun on tavallaan pakko tosiaan sen lapsen takia niin kuin irrottautua siitä työroolista ja miettiä sitä, mikä oikeasti on tavallaan se tärkein asia sitten siellä töiden ulkopuolella hehe

#### Esimerkki 41.:

kun tehdään tämmöistä työtä, kun mehän ollaan kuitenkin siis terapeutteja, niin jos on yksityiselämässä on- voi olla hyvin erilaisia asioita meneillään, niin tuota niin vaikuttaahan ne totta kai, että vaikka ne niin kuin sillä tavalla jää tietenkkin sinne taustalle asiakaskäyntien aikana ja sillä tavalla, mutta tuota tietenkkin ne vaikuttaa, eihän se, eihän niitä voi jättää niin kuin sillä tavalla [pois mielestä]..

**Henkilökohtaiset ominaisuudet.** Haastateltavista lähes kaikki kokivat olevansa perusluonteeltaan hyvin tunnollisia sekä taipuvaisia jopa perfektionismiin. Nämä ominaisuudet olivat etenkin uran alkuvaiheessa näkyneet kovana panostamisena työhön. Kokemuksen karttuessa moni kuitenkin oli huomannut, että vähempikin panostaminen on tarpeeksi hyvä. Tunnollisuus ja pyrkimys täydellisyyteen näkyi haastateltavilla paineena saavuttaa heidän itsensä asettamat – ehkä välillä liiankin – korkeat vaatimukset. Persoonallisista ominaisuuksista siis tunnollisuus ja perfektionismi nähtiin haastateltavien keskuudessa työperäistä stressiä lisäävinä tekijöinä (Esimerkki 42.).

#### Esimerkki 42.:

noo ehkä se ne niin kuin lähinnä semmoiset omat hehe, omat ominaisuudet, kun on vähän semmoinen, niin kuin terapeuteilla ehkä yleensäkin on, vähän semmoista perfektionismitaipumusta hehe, niin tunnistan sen hyvin itsessäni, että ehkä vien itseni välillä liian tiukoille siinä, että tuota.. pitäisi

kaikki olla niin täydellisesti ja pitäisi olla viimeisen päälle suunnitellut terapiat ja materiaalit, sitten mahdollisimman niin kuin tällaiset niin sille asiakkaalle kohdistetut tai yksilöidyt ja tällaiset.. ja sitten niin kuin huomaa sitten ihan paperitöissäkkin, että välillä jää lausuntoja ja pilkkuja viilaamaan ehkä vähän liian pitkäksi aikaa

#### 4.4 Työperäisen stressin vaikutus työn laatuun

Tässä osassa esitellään tuloksia koskien haastateltavien kokemuksia työperäisen stressin vaikutuksista työn laatuun. Enimmäkseen työstressin vaikutukset nähtiin työn laatuun vähentävänä, mutta osa koki myös positiivisia vaikutuksia. Monet haastateltavat kertoivat, että he eivät ole tulleet ajatelleeksi työperäisen stressin vaikutusta työn laatuun ennen tähän tutkimukseen osallistumista. Yhteistä kummakin sektorin haastateltaville oli tunne siitä, että stressillä varmasti on jonkinlaista vaikutusta työn laatuun, mutta osa heistä ei osannut kuvailla vaikutustapaa tarkemmin. Pohdintaa joillakin haastateltavilla herätti myös työn laadun määritelmä, eli millaisiin asioihin työn laatu perustuu ja miten sitä voi mitata. Tässä osiossa eri sektoreita ei eritellä toisistaan, vaan sektoreiden tulokset esitetään rinnakkain. Tähän ratkaisuun päädyttiin eri sektoreiden välisten vastausten samankaltaisuuden vuoksi.

#### **Resurssien käyttö**

Iso osa haastateltavista kertoi, että stressin vaikutus työn laatuun näkyi lähinnä työn tietoisesta suunnittelusta ja kuntoutukseen valmistautumiseen käytettävän ajan lyhenemisenä (Esimerkki 43.). Jotkut mainitsivat käyttävänsä myös vähemmän resursseja yksilöllisen kuntoutusmateriaalien valmisteluun. Osalla työskentely muuttui stressaavina aikoina haastateltavien sanojen mukaan pinnalliseksi ja liukuhihnatyöskentelyä muistuttavaksi.

#### **Esimerkki 43.:**

silloin, kun on semmoinen stressaavampi vaihe, niin silloin ei tavallaan ole aikaa keskittyä siihen niin kuin.. tietoisesti ajattelemaan sitä työtä ja pyrkiä kehittämään sitä, että mikä taas on helpompina aikoina on vähän niin kuin energiaa miettiä uusia juttuja ja tehdä materiaaleja ja suunnitella vähän tietoisemmin.. niitä asioita.. mitkä minä ajattelen, että kehittävät sitä työn laatua

## **Asiakastyöskentely ja kirjalliset työt**

Suuri osa haastateltavista koki, että he eivät pystyneet stressaantuneena olemaan toivomallaan tavalla läsnä asiakkaan kanssa, jolloin asiakkaan kuuntelu ja tilanteen havainnointi saattoivat jäädä vähemmälle huomiolle (Esimerkki 44.). Eräs haastateltava kertoi olevansa stressaantuneena hajamielinen, jonka hän koki vaikuttavan työnsä laatuun. Työstressin koettiin vaikuttavan myös haastateltavien ulosantiin asiakastilanteissa. Työstressi näkyi kirjallisten töiden laadussa muun muassa lyhyempinä ja hiomattomampina kirjauksina.

### **Esimerkki 44.:**

ehkä itse huomaan, että ehkä se jos on jotenkin stressaantunut tai väsynyt ja on ollut jotenkin pitkä päivä, niin kyllä sen sitten ihan konkreettisesti huomaa siellä asiakkaalla kun on siellä, niin sitä ei jotenkin ehkä kykene olemaan niin kuin läsnä siinä tilanteessa ja kuuntelemaan sitä lasta ja havainnoimaan sitä tilannetta, vaan että silloin ehkä se kaikki energia mitä on vielä jäljellä, niin se niin kuin vaan menee sitten siihen, että joutuu tsemppaamaan, että jaksaa tämän käynnin loppuun asti.. että kyllä sen näkee niin kuin siinä..

## **Tuntemukset omasta työstä**

Yksi haastateltava kertoi stressin näkyneen kyynisyytenä omaa työtä kohtaan, joka ajoi hänet jopa kyseenalaistamaan työnsä merkityksen (Esimerkki 45.).

### **Esimerkki 45.:**

mutta se näkyy sellaisena tietynlaisena kyynistymisenä omaan työhön.. että siinä rupesi ajattelemaan, että onko tällä mitään merkitystä, että onko minun työllä mitään merkitystä..

## **Positiiviset vaikutukset**

Osa haastateltavista koki, että stressi ei välttämättä aina vaikuttanut työn laatuun vähentävästi. Joskus sopiva stressin määrä auttoi heitä suoriutumaan työstään hieman paremmin ja tehokkaammin (Esimerkki 46.). Eräs haastateltava kertoi työstressin

pakottavan hänet joskus jättämään asiakastapaamisen suunnittelun vähemmälle ja heittäytymään tilanteeseen. Usein tällainen lähestymistapa onkin osoittautunut erittäin hyväksi keinoksi ja uusia oivalluksia on päässyt tätä kautta syntymään.

**Esimerkki 46.:**

ajattelisin siinä omalla kohdalla, että se semmoinen stressi ehkä puskee silti tavallaan.. hyvään suoriutumiseen jotenkin, tai itse koen sen stressin sellaisena, että -- en osaa oikein niin sitä yksilöidä hirveästi, että miten se sitten vaikuttaa.. että vai millä tavalla, että onko se sitten ennemminkin positiivista vai negatiivista hehe vaikutusta mitä se aiheuttaa, mutta.. tässä on jotenkin sillain.. että toisaalta se saa niin kuin tekemään niitä asioita ehkä tehokkaamminkin välillä..

## 5 POHDINTA

Työhyvinvointitutkimus pyrkii tunnistamaan, arvioimaan ja poistamaan työympäristössä esiintyviä epäkohtia ja vaaratekijöitä sekä edistämään hyvien työolojen syntymistä ja parantamaan yksilöiden työssä selviytymismahdollisuuksia ja työn hallintaa (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, 2005). Puheterapeuttien työhyvinvointia on Suomessa tutkittu jonkin verran pro gradu -tutkielmien muodossa (Honkakorpi, 2015; Kauppinen, 1993; Pietilä & Pohtila, 2015; Raudaskoski, 2010; Roukala, 2018). Aihe on mielenkiintoisuutensa lisäksi ajankohtainen, sillä viimeaikaisten työelämän muutokset ovat tuoneet uusia haasteita työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta (Hakanen, 2005, s. 21; Kasvio, 2010; Mäkitalo, 2010). Tutkimukset ovat keskittyneet pääasiassa julkisen sektorin puheterapeuttien työhyvinvointiin tai työstressiin, mutta yksityisen sektorin merkityksen suurentuessa alalla, tarvitaan tutkimustietoa myös tämän alueen tilanteesta. Työstressin vaikutusta puheterapeuttien työn laatuun ei ole juurikaan tutkittu. Työn laadun voidaan kuitenkin katsoa olevan tärkeä osa puheterapeuttien työn tehokkuutta ja asiakkaiden saamaa kuntoutusta, joten sitäkin on tarpeellista tutkia.

Tämän tutkimuksen mukaan julkisen ja yksityisen sektorin puheterapeutit kokivat (laadullisesti arvioituna) jonkin verran stressiä työssään. Tässä tutkimuksessa havaittiin monia julkisen ja yksityisen sektorin puheterapeuttien työstressin määrään vähentävästi sekä lisäävästi vaikuttavia tekijöitä ja joitakin työstressin vaikutuksia työn laatuun.

### 5.1 Työperäiseen stressiin vaikuttavat tekijät

Vaikka julkisen ja yksityisen sektorin puheterapeuttien tutkimustuloksia käsiteltiin tulososiossa erikseen, tarkasteltiin tuloksia pohdintaosiossa pitkälti rinnakkain. Tällä vältettiin pohdintaosiossa turhan toiston syntyminen, sillä sektoreiden keskinäiset tutkimustulokset osoittautuivat varsin samansuuntaisiksi. Joitakin sektoreiden välisiä eroja kuitenkin ilmeni, joten niitäkin käsitellään pohdinnassa. Huomioon otettavaa oli myös se, että useimmat tutkimuksessa esiin nousseet tekijät olivat niin sanotusti kaksiteräisiä (esimerkiksi: huonot työskentelytilat lisäävät työstressiä – hyvät työskentelytilat vähentävät sitä), joten näiden ilmeisempien tekijöiden toisteluun välttämiseksi pohdintaosiossa luotettiin lukijan omaan arvostelukykyyn siinä, että

kaikkien tekijöiden ”kääntöpuolta” ei tarvinnut erikseen mainita. Edellä mainittua periaatetta mahdollisesti rikkovat ilmiöt kuitenkin mainitaan pohdinnassa.

Työn ulkopuolisista asioista perhe-elämän ja vapaa-ajan kuormituksen ei haastatteluissa koettu varsinaisesti lisäävän työstressiä, vaan ennemminkin heikentävän stressinsietokykyä ja näin altistavan työstressille. Persoonallisten ominaisuuksien taas katsottiin vaikuttavan suuremmin stressin lisääntymiseen. Haastatteluiden perusteella puheterapeuteille tyypillinen ominaisuus vaikutti olevan tunnollisuus ja taipuvuus jopa perfektionismiin. Samankaltaisia havaintoja oli tehnyt myös Honkakorpi (2015) pro gradu -tutkielmassaan. Nämä ominaisuudet voitiin nähdä työhyvinvoinnin kannalta sekä positiivisena, että osaltaan negatiivisenakin asiana. Hyvin tehty työ saattoi kohentaa työntekijän itseluottamusta ja tätä kautta mahdollisesti tukea työhyvinvointia, mutta toisaalta omat korkeat vaatimukset työlle saattoivat aiheuttaa työntekijälle ylimääräistä kuormitusta. Työn ulkopuolisista tekijöistä perheellä ja vapaa-ajan toiminnoilla sekä hyvällä unella vaikutti olevan paljon työstressiä ehkäiseviä ja lieventäviä vaikutuksia. Tämän huomasivat myös Honkakorpi (2015) ja Roukala (2019) pro gradu -tutkielmissaan.

Puheterapeuttien haastatteluissa ilmeni sekä työympäristöön että itse työhön liittyviä stressiä lisääviä tekijöitä. Tämän tutkimuksen ja aikaisemman sosiaali- ja terveysalan ammattilaisiin kohdistuvan tutkimuksen kanssa yhteneväisiä stressiä lisääviä tekijöitä oli paljon. Työstressiä lisääviä tekijöitä oli muun muassa suuri vastuu ja korkeat odotukset, esimiestyöskentelyn tai johdon ongelmat, työn suuri määrä, omat terveyshuolet, rajalliset resurssit ja vähäinen kollegiaalinen tuki (Brännström ym., 2016; De Almeida Vicente ym., 2016; Felton, 1998; Okuda ym., 2020; Yeh ym., 2010). Puheterapeuttien työstressiä lisääviä tekijöitä koskevan tutkimuksen kanssa yhteneviä tuloksia tuli myös esille runsaasti. Työstressiä lisääviä tekijöitä olivat esimerkiksi paperityöt, ajan ja työkuorman väliset ristiriidat, kuntoutuksen vaikuttamattomuus sekä ammatillisen tuen ja ohjeistuksen vähäisyys (Caesar & Nelson, 2008; Fimian, Lieberman & Fastenau, 1991; Harris ym., Honkakorpi, 2015; 2009; McLaughlin ym., 2008). Lisäksi tässä tutkimuksessa työstressiä aiheutti laaja asiakaskirjo ja asiakkaan hankala elämäntilanne.

Työympäristössä sekä työssä koettiin myös olevan paljon stressiltä suojaavia tekijöitä. Näitä olivat muun muassa riittävä työkavereiden määrä, hyvä työilmapiiri, työnohjaus, mukavat asiakkaat ja muut kuntoutuksessa mukana olevat tahot, asianmukaiset

työskentelyvälineet ja -tilat sekä kouluttautumis- ja vaikutusmahdollisuudet. Lisäksi työstressiä vähensi selvyys työtehtävistä, onnistuminen työssä ja tunne työn imusta. Tulokset ovat pääosin linjassa Honkakorven (2015) ja Roukalan (2018) pro gradu -tutkielmien kanssa.

Tutkimuksessa nousi esille myös tekijöitä, joiden vaikutukset olivat haastateltavien kokemusten välillä ristiriitaisia. Jotkut pitivät esimerkiksi yhteistyötä muiden tahojen kanssa stressiä vähentävänä, mutta osa piti sitä ennemminkin kuormittavana. Yksityisen sektorin puheterapeuteista osa nautti liikkuvasta työstä, kun taas toisille paikasta toiseen liikkuminen oli välillä stressaavaa. Haastatteluissa esiin nousi usein se näkökulma, että puheterapeuttien asiakastyössä on paljon kuormittavia tekijöitä, mutta toisaalta se aiheuttaa myös iloa työssä ja tämän ilmiön on todennut myös McLaughlin työryhmineen (2008). Usein haastatteluissa puheenaiheeksi nousi myös puheterapeuttien työn itsenäisyys. Itsenäisyyden katsottiin lisäävän vastuuta ja tätä kautta työstressiä, mutta toisaalta puheterapeutit pystyivät paremmin itse vaikuttamaan työnsä kuormittavuuteen, kun he pystyivät esimerkiksi suunnittelemaan työviikkojen aikataulut itse ja – hieman työpaikasta riippuen – vaikuttamaan asiakaskirjoon.

Julkisen ja yksityisen sektorin puheterapeuttien stressin määrään vaikuttavat asiat olivat tässä tutkimuksessa varsin samanlaisia, mutta joitakin eroavaisuuksiakin ilmeni. Verrattuna yksityisen sektorin puheterapeutteihin, julkisen sektorin puheterapeuttien stressiä provosoivat tekijät liittyivät useammin laajaan väestövastuuseen eli ”vauvasta vaariin” -tyyppiseen asiakastyöskentelyyn. Tämä ero voi selittyä osin sillä, että yksityisen sektorin puheterapeuteilla vaikutti haastatteluiden perusteella olevan enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa asiakaskuntaan kuin julkisella sektorilla. Yksityisellä sektorilla tyypillinen stressitekijä oli asiakkaalta toiselle siirtyminen, eli liikkumiseen liittyvät asiat, kun taas julkisen sektorin puheterapeuteista kukaan ei ottanut liikkumista puheeksi. Tämä ero selittyy sektoreiden välisillä työnkuvan eroilla. Työympäristössä yksityisen sektorin puheterapeutit tunnistivat tavallisesti vain stressiä vähentäviä asioita, kun taas julkisella sektorilla esille nousi enemmän stressiä lisääviä tekijöitä.

Useissa haastatteluissa nousi esiin haastateltavan työkokemuksen määrä ja tämän vaikutus koettuun työperäiseen stressiin. Tässä tutkimuksessa työkokemuksen määrällä ei vaikuttanut olevan vaikutusta koetun työstressin määrään, toisin kuin aikaisemman tutkimustiedon mukaan (Ravi ym., 2016). Tuorempien ja kokeneempien



puheterapeuttien välillä saattoi kuitenkin nähdä eron työstressiä aiheuttavissa tekijöissä. Mitä vähemmän haastateltavalla oli työkokemusta, sitä todennäköisemmin he vaikuttivat kokevan työstressiä epävarmuuksiin liittyvistä asioista, kuten omasta osaamisesta ja tehtäväalueista. Kokeneemmilla puheterapeuteilla stressiä lisäävät tekijät keskittyivät pääasiassa muihin tutkimuksessa esiin tulleisiin asioihin. Palkkaan tai palkkaukseen liittyviä asioita ei tämän tutkielman haastatteluissa tullut varsinaisesti esille, vaikka se oli joissakin aikaisemmissa tutkimuksissa (Harris ym., 2009; McLaughlin ym., 2008; Oh, 2019) noussut stressin määrään vaikuttavaksi tekijäksi. Tämä tutkimustulosten välinen ero voi johtua siitä, että edellä mainitut tutkimukset oli tehty ulkomailla. Useissa maissa puheterapeuttien koulutustaso ja sitä kautta palkka voi olla hyvin erilainen suomalaisiin puheterapeutteihin verrattuna, jotka ovat korkeakoulutettuja ja usein kohtuullisen hyvin palkattuja.

## 5.2 Työperäisen stressin vaikutus työn laatuun

Puheterapeuttien työstressin vaikutusta työn laatuun ei ole juurikaan tutkittu. Tässä tutkimuksessa puheterapeutit kokivat, että stressaantuneisuudella on (laadullisesti arvioituna) jonkin verran vaikutusta heidän työnsä laatuun. Vaikutukset näkyivät työn ladussa enimmäkseen negatiivisesti, mutta positiivistakin vaikutusta koettiin. Haastatteluissa nousi usein esiin puheterapeuttien pohdintaa työn laadusta ja sen määritelmästä. Useat pitivät tehdyn työn laadullista vaihtelua luonnollisena osana työelämää, johon stressaantuneisuuden taso ilman muuta vaikutti. Pieni osa haastateltavista taas koki, että stressi ei päässyt ainakaan merkittävästi vaikuttamaan heidän työhönsä laadullisesti.

Tässä tutkimuksessa työstressin vaikutukset näkyivät työn laadussa huonontavasti esimerkiksi asiakastilanteissa tapahtuvassa vuorovaikutuksessa ja läsnäolossa sekä asiakastilanteisiin valmistautumiseen käytettävässä ajassa ja muissa resursseissa. Stressaantuneisuus voi siis vaikuttaa puheterapeutin kykyyn vastata asiakkaan yksilöllisiin tarpeisiin, havainnoida asiakastilanteessa ja reflektoida työtään. Myös hajamielisyttä koettiin esiintyvän stressaantuneena. Hajamielisyys voi näkyä työn laadussa lisäämällä esimerkiksi inhimillisten virheiden todennäköisyyttä. Muita työstressin negatiivisia vaikutuksia koettiin kirjallisten töiden laadun laskemisessa ja kyynisenä asenteena omaan työhön. Kyynisyys työtä kohtaan voi näkyä puheterapeutin

työn laadussa esimerkiksi niin, että puheterapeutti ei enää pidä työhön panostamista tarpeellisenä. Työstressillä koettiin kuitenkin olevan myös positiivisia vaikutuksia työhön niin, että se sai puheterapeutin toimimaan tehokkaammin ja heittäytymään tilanteeseen enemmän. Tilanteeseen heittäytymisen katsottiin vaikuttaneen työn laatuun usein parantavasti.

Haastatteluissa esiin nousseet laatumääreet olivat osittain linjassa puheterapeutin ammatillisen työn laatumääreiden kanssa (Ratner, 2006; Sellman & Tykkyläinen, 2017, s. 26 & s. 222), joihin suhteutettuna työstressillä voitaisiin katsoa tämän tutkimuksen perusteella olevan vaikutusta puheterapeuttien työn laatuun. Eräässä tutkimuksessa (Oh, 2019) puheterapeuttien stressaantuneisuus näkyi huonontuneena palveluasenteena, mikä ei ole tämän tutkimuksen tulosten kanssa linjassa.

Usein työstressistä tai kuormituksesta puhuttiin *ajoittaisena* tai määrältään *vaihtelevana*, joka kertoisi siitä, että puheterapeuttien kokema työperäinen stressi ei ole tavallisesti ollut kovin suuressa osassa heidän työtään tai muuta elämäänsä. Haastatteluissa ei tullut sellaista kuvaa, että stressaantuneisuuden aiheuttamaa ajoittaista työn laadullista vaihtelua pidettäisiin puheterapeuttien keskuudessa erityisen vakavana asiana, vaan ilmiötä pidettiin pääosin varsin luonnollisena osana puheterapeutin työtä.

### 5.3 Tutkimuksen toteutuksen ja luotettavuuden arviointi

Tässä tutkielmassa tiedonkeruu toteutettiin puolistrukturoituna teemahaastatteluna, jonka on todettu soveltuvan vähän tutkitun sekä kokemuksellisen tiedon keräämiseen (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 35). Suomessa työskentelevien puheterapeuttien työhyvinvointiin liittyviä stressitekijöitä on tutkittu suhteellisen vähän, ja etenkin yksityisen sektorin puheterapeutteihin kohdistuvaa aihealueen tutkimusta on tehty tähän mennessä hyvin vähän. Lisäksi kiinnostuksen kohteena olivat haastateltavien omakohtaiset kokemukset ja näkökulmat, jotka osoittautuivat sen verran erilaisiksi, että tutkimusmenetelmäksi valikoitunut teemahaastattelu osoittautui sen joustavuuskyvyn vuoksi tarpeelliseksi.

Tutkielmaa varten haastateltiin viittä julkisella sektorilla työskentelevää puheterapeuttia ja viittä yksityisellä sektorilla työskentelevää puheterapeuttia. Määrä osoittautui sopivaksi tutkielman tarkoitukseen nähden, eli erilaisia kokemuksia ja uusia näkökulmia nousi esille kaikissa haastatteluissa, eikä saturaatiota eli ilmiötä, jossa aineisto alkaa

toistaa itseään, ilmennyt (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku 3). Vaikka haastateltavia ei valikoitu, saatiin kokoon kuitenkin työnkuvan sekä työkokemuksen määrän suhteen kirjava joukko, joka myös osaltaan palveli tutkimuksen tarkoitusta. Haastateltavaksi ilmoittautuneet puheterapeutit kertoivat pitävänsä työhyvinvointiin liittyvää tutkimusta tärkeänä asiana ja olivat siitä yleisesti kiinnostuneita, jolloin heidän henkilökohtainen motivaationsa ja tietonsa aiheesta mahdollisti tutkimusaineiston laajuuden ja monipuolisuuden (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku 3).

Tutkimuksen validiteetin ja reliabiliteetin standardit ovat syntyneet pitkälti kvantitatiivisen tutkimuksen piirissä, joten näiden standardien soveltaminen kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa on kyseenalaista (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku 6). Laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen liittyvistä kysymyksistä ja kriteereistä löytyy paljon erilaisia perinteitä. Perinteisesti kvalitatiivisen tutkimuksen tulosten katsotaan olevan luotettavia, jos ne heijastavat tutkittavien ajatusmaailmaa mahdollisimman hyvin (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 189). Luotettavuutta arvioidessa tulee ottaa huomioon myös tutkijan tulkintojen vaikutus aineiston ja johtopäätösten muodostumiseen, sillä tulkintoihin voivat vaikuttaa tutkijan oma subjektiivisuus ja tämän kyky reflektoida sitä (Aaltio & Puusa, 2020).

Haastatteluiden toteutuessa melko lyhyen ajanjakson (touko-kesäkuussa 2020) sisällä, oli tutkijan käyttäytyminen melko samanlaista haastattelusta toiseen. Tämä on saattanut lisätä käytetyn menetelmän luotettavuutta. Toisaalta tutkijalla ei ollut aikaisempaa kokemusta haastattelun laatimisesta taikka haastattelijana toimimisesta, joka on voinut vähentää käytetyn menetelmän luotettavuutta (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 184).

Haastattelurunko laadittiin viitekehukseen perustuen. Haastateltaville kerrottiin etukäteen tutkimuksen aihe ja pääteemat, joka mahdollisti aineiston laajuuden (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku 3). Haastateltavat eivät olleet kuitenkaan tutustuneet haastattelulomakkeeseen ennen haastattelua, joten he eivät ole voineet laatia tarkkoja vastauksia etukäteen. Tämä mahdollisti haastateltavien aidon reagoinnin ja pohdinnan haastattelutilanteessa (Hyvärinen, 2017). Tämä on luultavasti lisännyt aineiston autenttisuutta. Kaikissa haastatteluissa käytiin läpi kaikki suunnitellut teemat ja haastattelutilanteessa uusia kysymyksiä saattoi muodostua haastateltavien omien kokemusten ja näkemysten mukaan. Haastattelurungon toimivuutta ei testattu ennen varsinaisten haastatteluiden

alkamista, mutta haastatteluiden edetessä haastattelija koki rungon kuitenkin niin toimivaksi, että siihen ei koettu tarvetta tehdä muutoksia tutkimuksen aikana.

Mahdollisten väärinkäsitysten välttämiseksi, haastateltavia kannustettiin tarvittaessa kysymään tarkentavia kysymyksiä. Tutkijan tavoite olikin minimoida väärinkäsitykset muotoilemalla kysymykset mahdollisimman yksiselitteisiksi. Myös haastattelija kysyi tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä haastateltavilta. Teemahaastattelun luonteeseen kuuluvat mahdolliset spontaanit lisäkysymykset saattoivat olla muotoilultaan puutteellisia, sillä kaikkia lisäkysymyksiä on mahdotonta suunnitella etukäteen. Mainittakoon, että spontaaneja lisäkysymyksiä syntyi haastatteluissa varsin niukasti, eli haastattelut olivat kysymysten suhteen hyvin samanlaisia.

Haastatteluiden tapahtuessa varsin tiheään tahtiin, aineiston litterointi saattoi tapahtua vasta pitkänkin ajan päästä haastattelusta. Tämä on saattanut vaikuttaa aineiston luotettavuuteen vähentävästi, sillä haastattelut eivät enää ole olleet haastattelijan tuoreessa muistissa (Hirsjärvi & Hurme, 2008, s. 185). Toisaalta tässä tutkimuksessa kyseessä oli puhelinhaastattelu, jossa erilaisia haastattelutilanteeseen liittyviä elementtejä on ollut vähemmän, kuin kasvokkain tapahtuvassa haastattelussa. Ajoittain litteroinnin laatua häittäsi myös esimerkiksi puhelinlinjan häiriöt sekä haastateltavien taustalta kuuluvat kolahdukset tai muu taustahäly, jolloin yksittäiset sanat olivat nauhoituksissa tunnistamattomia. Litteroijalla oli kuitenkin aiempaa kokemusta litteroinnista ja litterointitapa ja -merkinnät noudattivat kaikissa litteraateissa samaa kaavaa.

Litteroinnin loppuun saattamisen ja varsinaisen analyysivaiheen aloittamisen välillä oli aikaa joitakin päiviä, jolloin etenkin viimeisimmät litteraatit olivat tutkijalla varsin tuoreessa muistissa. Alustavia havaintoja tutkija teki kuitenkin jo litterointivaiheessa. Analyysivaiheen alussa alkuperäinen litterointiaineisto käytiin tarkasti läpi ja siihen palattiin aina tarvittaessa analysoinnin aikanakin. Analysoinnin systemaattisuus pyrittiin varmistamaan toteuttamalla se mahdollisimman yhtäjaksoisesti. Analyysin luotettavuutta pyrittiin parantamaan tulososion suorilla lainauksilla niin, että niitä lisättiin kaikista käydyistä haastatteluista.

Kyseessä ollessa laadullinen tutkimus, ei tutkimustuloksia ei voida yleistää koskemaan kaikkia julkisen ja yksityisen sektorin puheterapeutteja, eikä yleistäminen ole laadullisen tutkimuksen tarkoituksaan (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku 3). Tutkimuksen perimmäisenä tarkoituksena olikin tarjota laadullista tutkimustietoa kvantitatiivisen

tutkimustiedon rinnalle. Lisäksi koin tärkeäksi antaa ääni puheterapeuteille itselleen ja tarjota heille mahdollisuus kertoa tarkemmin omista kokemuksistaan. Tämän tutkimuksen tuloksia oli haastavaa verrata aikaisempiin tutkimuksiin siksi, että aikaisemmat tutkimukset olivat pääosin toteutettu kvantitatiivisilla menetelmillä.

Tämän tutkimuksen aineisto on sikäli edustava, että se vastaa kaikkiin tutkimusongelman mukaisiin kysymyksiin. Kuten jo menetelmäosiossa mainittiin, on tutkimuksen toteuttamisessa noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä ja otettu huomioon tutkimuseettiset kysymykset (ks. Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012). Tutkimuksen kulku on selostettu lukijoille avoimesti ja tutkimuksen edistymistä on seurannut ja ohjannut tutkijakokemuksen omaava henkilö (Aaltio & Puusa, 2020, Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku 6).

#### 5.4 Johtopäätökset

Suomalaisten puheterapeuttien työhyvinvointia ja työperäistä stressiä on tutkittu tähän mennessä vain vähän. Tämä tutkimuksen mukaan julkisen ja yksityisen sektorin puheterapeuttien työstressin määrään vaikuttavat monet työympäristöön, työhön ja työn ulkopuolisiin asioihin liittyvät tekijät, kuten esimiestyöskentely, asiakastyö ja persoonalliset ominaisuudet. Lisäksi tässä tutkimuksessa tunnistettiin joitakin työstressin negatiivisia ja positiivisia vaikutuksia puheterapeuttien työn laatuun. Työstressin negatiivisia vaikutuksia nähtiin esimerkiksi puheterapeutin ilmaisussa ja kyvyssä vastata asiakkaan yksilöllisiin tarpeisiin. Positiiviset vaikutukset näkyivät esimerkiksi tehokkuuden lisääntymisenä. Puheterapeuttien työhyvinvointiin liittyvää tutkimusta tarvitaan kuitenkin lisää, sillä työhyvinvointi on ilmiönä hyvin laaja ja monitahoinen.

Tutkimustulokset olivat pääosin linjassa aikaisemman tutkimustiedon kanssa. Yleisesti ottaen voidaan sanoa, ettei puheterapeuttien eikä minkään muunkaan ammatin edustajan työperäiseen stressiin ja työhyvinvointiin liittyvät asiat ole mustavalkoisia. Stressiä lisääviin sekä vähentäviin asioihin vaikuttavat hyvin monet asiat eri tavoilla ja työntekijän yksilölliset piirteet, asenteet ja elämäntilanteet vaikuttavat koetun stressin voimakkuuteen sekä ilmenemiseen. Toiset kokevat stressin enimmäkseen negatiivisena asiana, kun toiset taas näkevät siinä myös tietynlaisen eteenpäin kannustavan voimavaran. Tutkimuksessa stressitekijöiden jakaminen lisääviin ja vähentäviin tekijöihin oli myös kyseenalaista, sillä

monet haastateltavat kokivat joidenkin stressitekijöiden olevan sekä stressiä lisäävässä että vähentävässä asemassa.

Lisäksi työperäinen stressi on vain pieni osa laajaa ja monitahoista työhyvinvoinnin käsitettä. Tämä tutkimus antaa siis vain pienen pilkahduksen siitä, millä tolalla puheterapeuttien työhyvinvointi todella on. Tutkimusta puheterapeuttien työhyvinvointiin vaikuttavista asioista tarvitaan siis lisää. Eräs tämän tutkimuksen haastateltavista muotoili puheterapeuttien työhyvinvointiin liittyviä asioita varsin ytimekkäästi: *”Mää kyllä kiinnostuin heti, ku sä soitit tästä, että aiheena työhyvinvointi. Siitähän puhutaan nyt koko ajan enemmän ja enemmän, et ku mä mietin vuosia taakse päin, niin tuntuu että ei tuota termiä ollukkaan ku työhyvinvointi..että et jotenki mä koen hirveen hyvänä asiana, että siitä puhutaan ja siitä puhutaan avoimesti ja meidän yksikössä puhutaan ja on tyhy-päivät ja koitetaan luoda sellasta yhteisöllisyyttä ja yhdessä tekemistä ja asioitten jakamista hh että paljon tämmösiä hyviä asioitakin on, vaikka varmasti kyllä on niinkun kritisoitavaa ja negatiivistakin, mutta jotenkin kokonaisuutena mä koen, että.. et niinku paljon hyviä asioita on tullu vuosien mittaan esille -- työhyvinvointiin kiteytyy niin monet asiat, että ku me tehdään tavallaan omalla persoonalla kumminki jollaki tavalla tota meidän työtä, et se ei oo semmosta mekaanista työtä vaan se on aika luovaa ja tämmöstä.. persoonaan liittyvää työtä, niin sehän on sillä tavalla jotenkin, että se olet sinä joka sielä sitten terapeuttina teet työtä, et vaikka sitte sä sen kotielämän silleen jätät taaksesi, mut siellähän se on vaikuttamassa sun takana kuitenkin.. että se on niin laaja käsite se työhyvinvointi”*.

## 5.5 Kliiniset sovellukset ja jatkotutkimusehdotukset

Työhyvinvointitutkimuksen avulla voidaan ennaltaehkäistä mahdollisia työntekijän työkykyyn vaikuttavia ongelmia ja tällä tavalla vastata muuttuvan työelämän haasteisiin ja vaatimuksiin. Puheterapeutit voivat hyötyä näistä tutkimustuloksista esimerkiksi niiden antamien mahdollisesti täysin uusien näkökulmien ja eräänlaisen vertaistuenkin kautta. Puheterapeuttien lisäksi tutkimustiedosta voivat hyötyä puheterapia-asiakkaat, joiden saaman kuntoutuksen laadun ja näin kuntoutuksen vaikuttavuuden voidaan odottaa olevan paremmat. Tämän tutkimuksen tarjoamien tietojen ja näkökulmien avulla työnantajat ja työorganisaatiot voivat osaltaan kehittää työntekijöidensä työhyvinvointia

ja tätä kautta parantaa imagoaan sekä kilpailukykyään. Määrällistä ja laadullista tutkimustietoa yhdistämällä voisi pyrkiä kehittämään puheterapeuteille suunnatun työhyvinvointimittarin, jonka avulla työhyvinvoinnin tasoa voisi arvioida työpaikoilla. Myös työntekijät itse voivat hyötyä näistä tutkimustuloksista esimerkiksi niiden antamien mahdollisesti täysin uusien näkökulmien ja eräänlaisen vertaistuenkin kautta.

Tässä tutkimuksessa ei otettu huomioon työkokemuksen tai maantieteellisen sijainnin vaikutusta puheterapeuttien kokemaan työperäiseen stressiin. Näitä muuttujia voisi tutkia tulevaisuudessa enemmän. Myös työskentelysektorien sisällä puheterapeuteilla saattaa olla hyvinkin erilaiset työnkuvat ja työtehtävät, joten näiden erojen huomioon ottaminen olisi suotavaa tulevaisuudessa tämän aihealueen tutkimuksissa. Usein haastatteluissa keskustelua käytiin työn laadun määritelmästä ja määrittelyn vaikeudesta. Tulevaisuudessa tutkimuksissa voisi siis ottaa tarkastelun kohteeksi puheterapeuttien näkemykset työn laadun kriteereistä sekä mitattavuudesta. Lisää tutkimusta tarvitaan myös puheterapeutin työn laatuun vaikuttavista tekijöistä niin puheterapeuttien kuin puheterapia-asiakkaidenkin näkökulmasta.

## LÄHTEET

- Aaltio, I. & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*, [E-kirja, luku 11]. Helsinki: Gaudeamus. Haettu 25.2.2021 osoitteesta: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523456167>
- Ahola, K., Tuisku, K. & Rossi, H. Työuupumus (burnout). <http://www.terveyskirjasto.fi>. Lääkärikirja Duodecim. Kustannus Oy Duodecim 29.6.2018.
- Bastian, V. A., Burns, N. R. & Nettelbeck, T. (2005). Emotional intelligence predicts life skills, but not as well as personality and cognitive abilities. *Personality & Individual Differences*, 39, 1135–1145.
- Baumgardner, S. & Crothers, M. (2014). *Positive Psychology*. (Pearson new international edition). Harlow: Pearson Education.
- Blood, G. W., Blood, R. T., Hammer, C. S. & Qualls, C. D. (2002). Occupational stress in speech–language pathologists working in healthcare settings. *Journal of Medical Speech–Language Pathology*, 10, 201–212.
- Blood, G. W., Ridenour, J. S., Thomas, E. A., Qualls, C. D. & Hammer, C. S. (2002). Predicting job satisfaction among speech–language pathologists working in public schools. *Language, Speech & Hearing Services in Schools*, 33, 282–290.
- Blood, G. W., Thomas, E. A., Ridenour, J. S., Qualls, C. D. & Hammer, C. S. (2002). Job stress in speech–language pathologists working in rural, suburban, and urban schools: Social support and frequency of interactions. *Contemporary Issues in Communication Science and Disorders*, 29, 132–140.
- Brandel, J. & Loeb, D. F. (2011). Program intensity and service delivery models in the schools: SLP survey results. *Language, Speech, and Hearing Services in Schools*, 42, 461–490.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.



- Brännström, K. J., Holm, L., Larsson, J., Lood, S., Notsten, M. & Turunen-Taheri, S. (2016). Occupational stress among Swedish audiologists in clinical practice: Reasons for being stressed. *International Journal of Audiology*, *55*, 447–453.
- Burton, W. N., Conti, D. J., Chen, C-Y., Schultz, A. B. & Edington, D. W. (1999). The Role of Health Risk Factors and Disease on Worker Productivity. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, *41*, 863–877.
- Caesar, L. G. & Nelson, N. W. (2008). Perceptions of job stress and satisfaction among school-based SLPs: challenges versus rewards. *Perspectives on School-Based Issues*, *9*, 126–134.
- Cocker, F. & Joss, N. (2016). Compassion Fatigue among Healthcare, Emergency and Community Service Workers: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *13*(618). <https://doi.org/10.3390/ijerph13060618>
- De Almeida Vicente, A., Shadvar, S., Legape, S. & Rennick, J. E. (2016). Experience pediatric nurses' perceptions of work-related stressors on general medical and surgical units: A qualitative study. *International Journal of Nursing Studies*, *60*, s. 216–224.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. (2001). The Job Demands–Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*, s. 499–512.
- Duncombe, D. C. (2019). Factors Influencing Voluntary Absenteeism among Healthcare Workers in The Bahamas. *Nursing Economics*, *37*, 92–109.
- Ellis, C. & Briley, P. M. (2018). Experience Doesn't Reduce All Stress: An Exploration of Perceived Stress Among Graduate Students in Speech–Language Pathology. *Journal of Allied Health*, *47*, 277–281.
- Elo, A-L. & Feldt, T. (2005). Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, (s. 311–331). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Felton, J. S. (1998). Burnout as a clinical entity – its importance in health care workers. *Occupational Medicine*, *(48)*, 237–250.
- Figley, C.R. (2002). Compassion fatigue: Psychotherapists' Chronic Lack of Self Care. *Journal of Clinical Psychology*, *58*, s. 1433–1441.

Filander, K. (1997). Kehittäjät tulevaisuuden verkostoasiantuntijoina. Teoksessa J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.), *Muuttuva asiantuntijuus*, (s. 136–148). Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos.

Fimian, M. J., Lieberman, R. J. & Fastenau, P. S. (1991). Development and Validation of an Instrument to Measure Occupational Stress in Speech–Language Pathologists. *Journal of Speech, Language, and Hearing Research*, 34, 439–446.

Hakanen, J. (2011). Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, J. (2005). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Työ ja ihminen: Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos. Haettu internetistä

2.3.2020

osoitteesta:

[http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen\\_Työuupumuksesta\\_ty%c3%b6n\\_imuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Työuupumuksesta_ty%c3%b6n_imuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Harris, S. F., Prater, M. A., Dyches, T. T. & Heath, M. A. (2009). Job Stress of School–Based Speech–Language Pathologists. *Communication Disorders Quarterly*, 30, 103–111.

Hastings, R. P., Kovshoff, H., Brown, T., Ward, N. J., Espinosa, F. D., & Remington, B. (2005). Coping strategies in mothers and fathers of preschool and school-age children with autism. *Autism*, 9, 377–391.

Henriksson, M. & Lönnqvist, J. (2011). Psykkiset kriisit, sopeutumishäiriöt ja stressireaktiot. Teoksessa J. Lönnqvist, M. Henriksson, M. Marttunen & T. Partonen (toim.), *Psykiatria*, (s. 257–281). Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2008). Tutkimushaastattelu. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Honkakorpi, P. (2015). “*Raskas työ mutta hirveen palkitseva*” Puheterapeuttien työssä jaksaminen ja siihen vaikuttavat tekijät. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto, Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, logopedia.

Hutchins, T. L., Howard, M., Prelock, P. A. & Belin, G. (2010). Retention of school-based SLPs: Relationships among caseload size, workload satisfaction, job satisfaction, and best practice. *Communication Disorders Quarterly*, 31, 139–154.

- Hyvärinen, M. (2017). Haastattelun maailma. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvaara (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 11–45). Tampere: Vastapaino.
- Ioannis, N. & Ioannis, T. (2002). Emotional Intelligence in the Workplace: Exploring its Effects on Occupational Stress and Organizational Commitment. *The International Journal of Organizational Analysis*, 10, 327–342.
- Jackson, C. A., Sudlow, C. L. M. & Mishra, G. D. (2018). Psychological Distress and Risk of Myocardial Infarction and Stroke in the 45 and Up Study. *Circulation: Cardiovascular Quality and Outcomes*, 11.
- Karjalainen, A. & Vainio, H. (2010). Katsaus suomalaiseen työterveyteen. Teoksessa K-P. Martimo, M. Antti-Poika & J. Uitti (toim.), *Työstä terveyttä*, (s. 14–25). Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Kasvio, A. (2010). Suomalaisen työelämän muutokset työterveyden näkökulmasta. Teoksessa K-P. Martimo, M. Antti-Poika & J. Uitti (toim.), *Työstä terveyttä*, (s. 26–35). Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Kauppinen, M. (1993). *Stressi ja burnout puheterapeuttien työssä*. Logopedian pro gradu -tutkielma. Oulun yliopisto, suomen kielen, informaatiotutkimuksen ja logopedian laitos.
- Kinnunen, U. & Feldt, T. (2005). Stressi työelämässä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, (s. 13–37). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kinnunen, U. & Hättinen, M. (2005). Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, (s. 38–55). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kirjonen, J. (1997). Johdanto. Teoksessa J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.), *Muuttuva asiantuntijuus*, (s. 11–27). Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Kivimäki, M., Leino-Arjas, P., Luukkonen, R., Riihimäki, H., Vahtera, J. & Kirjonen, J. (2002). Work stress and risk of cardiovascular mortality: Prospective cohort study of industrial employees. *British Medical Journal*, 325, 857.
- Korhonen, P. & Kettunen, R. (2008). Toiminnallisten sydänoireiden selvittely. Teoksessa J. Heikkilä, M. Kupari, J. Airaksinen, H. Huikuri, M. S. Nieminen & K. Peuhkurinen (toim.), *Kardiologia*, (s. 282–290). Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Korpela, J. (2021). Lainausten esittäminen. Haettu 17.2.2021 osoitteesta: <https://jkorpela.fi/kielenopas/4.6.html>

LaRocco, J. M., House, J. S. & French, J. R. P. (1980). Social Support, Occupational Stress, and Health. *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 202–218.

Laukkanen, E. (2012). Työn laatu Suomessa: mitä työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrista koostetusta laatuindeksistä jää käteen? *Työelämän tutkimus – arbetslivsforskning*, 10, 188–197.

Mattila, A. S. Stressi. <http://www.terveyskirjasto.fi>. Lääkärikirja Duodecim. Kustannus Oy Duodecim 30.5.2018.

McEwen, B. S. (1998). Protective and damaging effect of stress mediators. *New England Journal of Medicine*, 338, 171–179.

McEwen, B. S. (2006). Protective and damaging effects of stress mediators: central role of the brain. *Dialogues of Clinical Neuroscience*, 8, 367–381.

McLaughlin, E., Lincoln, M. & Adamson, B. (2008). Speech-language Pathologists' Views on Attrition From the Profession. *International Journal of Speech Language Pathology*, 10, 156–168.

Mohanty, P. & Mohanty, S. (2017). Impact of Workplace Bullying on Performance, Psychological Distress and Absenteeism: An Original Review of Healthcare Sector. *International Journal of Economic Perspectives*, 11, 1277–1286.

Motowidlo, S. J., Packard, J. S. & Manning, M. R. (1986). Occupational stress: Its causes and consequences for job performance. *Journal of Applied Psychology*, 71, 618–629.

Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. (2005). Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.), *Työleipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, (s. 56–74). Jyväskylä: PS-kustannus.

Mäkitalo, J. (2010). Työn muutos ja työhyvinvointi. Teoksessa K-P. Martimo, M. Antti-Poika & J. Uitti (toim.), *Työstä terveyttä*, (s. 179–195). Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

- Nissinen, L. (2008). *Auttamisen rajoilla: Myötätuntouupumisen synty ja ehkäisy*. Helsinki: Edita.
- Oh, S. M. (2019). The Relationship between Job Stress and Service Attitude among Language Pathologists. *International Journal of Caring Sciences*, 12, 69–78.
- Okuda, Y., Iwasaki, S., Deguchi, Y., Nitta, T., Mitake, T., Sakaguchi, A., ... Inoue, K. (2020). Burnout and occupational stressors among non-medical occupational health staff. *Occupational Medicine*, 70, 45–51.
- Pietilä, L., & Pohtila, A. (2015). Perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon puheterapeuttien työhyvinvointi: työtyytyväisyys, työperäinen stressi ja työn laatu. Pro gradu -tutkielma. Oulun yliopisto, humanistinen tiedekunta, logopedia.
- Priebe, S. (2000). Ensuring and improving quality in community mental health care. *International Review of Psychiatry*, 12, 226–232.
- Puheterapeuttiliiton palkkakysely. (2019). *Puheterapeutti*, 1/2020.
- Puttonen, S. (2006). Stressin fysiologiset vaikutukset. *Työterveyslääkäri*, 24, s. 28–31.
- Ranta, J. & Kuula-Luumi, A. (2017). Haastattelun keruun ja käsittelyn ABC. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvoori (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja* [E-kirja, luku 20]. Haettu 17.2.2021 osoitteesta: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789517686112>
- Ratner, N. (2006). Evidence-Based Practice: An examination of Its Ramifications for the Practice of Speech-Language Pathology. *Language, Speech, And Hearing Services In Schools*, 37, s. 257–267.
- Raudaskoski, M. (2010). *Puheterapeuttien työhyvinvointi: Työuupumuksen ja työn imun näkökulma*. Pro gradu -tutkielma. Oulun yliopisto, humanistinen tiedekunta, logopedia.
- Rauvola, R. S., Vega, D. M. & Lavigne, K. N. (2019). Compassion fatigue, secondary traumatic stress, and vicarious traumatization: A qualitative review and research agenda. *Occupational Health Science*. [In Press Accepted Manuscript].
- Ravi, R., Yerragantla, K., Gunjawate, D. R., Guddattu, V. & Bellur, R. (2016). Professional quality of life in audiologists and speech language pathologists working in India. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31, 162–172.

Roukala, R. (2018). Yksityisellä sektorilla työskentelevien puheterapeuttien työssä jaksaminen ja työn kuormituksista palautuminen. Pro gradu– tutkielma. Helsingin yliopisto, lääketieteellinen tiedekunta, logopedia.

Ruusuvuori, J., Nikander, P. (2017). Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & Ruusuvuori, J. (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja* [E-kirja, luku 21]. Haettu 17.2.2021 osoitteesta: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789517686112>

Sarafis, P., Rousaki, E., Tsounis, A., Malliarou, M., Lahana, L. ... & Papastavrou, E. (2016). The impact of occupational stress on nurses' caring behaviors and their health-related quality of life, *BMC Nursing*, 15, 1–9.

Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.

Sellman, J. & Tykkyläinen, T. (2017). *Puheterapia: Vuorovaikutus muutoksen välineenä*. Tampere: Vastapaino.

Sonntag, S. & Frese, M. (2003). Stress in organizations. Teoksessa W. C. Borman, D. R. Ilgen & R. J. Klimoski (toim.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, (s. 453–491). New York: Wiley.

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2005). Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:25. Haettu 11.6.2020 osoitteesta: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73001/Selv200525.pdf?sequence=1>

Suomen Puheterapeuttiliitto ry. Puheterapeuttina työelämässä. (2020a). Haettu 13.3.2020 osoitteesta: <https://puheterapeuttiliitto.fi/puheterapia/puheterapeuttina-tyoelamassa/>

Suomen puheterapeuttiliitto ry. Sinustako puheterapeutti? (2020b). Suomen Puheterapeuttiliitto ry. Haettu 13.3.2020 osoitteesta: <https://puheterapeuttiliitto.fi/puheterapia/sinustako-puheterapeutti/>

Tarvainen, S. & Piirto, H. (2018). Laatu ja vaikuttavuus kulkevat käsi kädessä. Suomen Puheterapeuttiliitto ry:n kannanotto. Haettu 18.3.2020 osoitteesta:

[https://puheterapeuttiliitto.fi/wp-content/uploads/2018/06/Laatu\\_ja\\_vaikuttavuus\\_kulkevat\\_kasi\\_kadessa.pdf](https://puheterapeuttiliitto.fi/wp-content/uploads/2018/06/Laatu_ja_vaikuttavuus_kulkevat_kasi_kadessa.pdf)

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Aineiston hankinta ja määrä laadullisessa tutkimuksessa (uudistettu laitos). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* [E-kirja]. Haettu 24.2.2021 osoitteesta: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789520400118>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. Haettu 24.2.2021 osoitteesta: [https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)

Työterveyslaitos: Stressi ja työuupumus. (2020). Haettu 11.6.2020 osoitteesta: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>

Työterveyslaitos: Työhyvinvointi. (2020). Haettu 10.3.2020 osoitteesta: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos: Työn imu. (2020). Haettu 10.3.2020 osoitteesta: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>

Töytäri, O. (2018). Osaaminen kuntoutuksen laadun takeena. Sosiaali- ja terveysalan ammattijärjestön blogimerkintä. Saatavilla internetistä (18.3.2020) osoitteesta: <https://www.tehy.fi/fi/blogi/osaaminen-kuntoutuksen-laadun-takeena>

Yeh, Y-C., Lin, B., Wen-Hung, L. & Wan, T. T. H. (2010). Job Stress: Its Relationship to Hospital Pharmacists' Insomnia and Work Outcomes. *International Journal of Behavioral Medicine*, 17, 143–153.

Zhang, Y., Zhang, Y., Ng, T. W. H. & Lam, S. S. K. (2019). Promotion– and prevention– focused coping: A meta–analytic examination of regulatory strategies in the work stress process. *Journal of Applied Psychology*, 204, 1296–1323.

## **Taustatiedot**

1. Nykyinen työpaikka (sektori) ja keskeiset työtehtävät (kuntoutus/arviointi/jotain muuta?)
2. Työssäolovuodet

## **Teema 1. Työperäistä stressiä lisäävät tekijät**

1. Kuinka paljon koet työssäsi stressiä (kouluarvosanalla 4 - 10)?
2. Koetko, että jotkin työympäristöosi liittyvät tekijät lisäävät työperäistä stressiäsi? Mitä nämä tekijät ovat ja miten ne lisäävät työperäistä stressiäsi?
3. Koetko, että jotkin työnkuvaasi liittyvät tekijät lisäävät työperäistä stressiäsi? Mitä nämä tekijät ovat ja miten ne lisäävät työperäistä stressiäsi?
4. Koetko, että työn ulkopuolisilla tekijöillä olisi vaikutusta työperäiseen stressiisi lisäävästi? Millä tavalla?

## **Teema 2. Työperäistä stressiä lieventävät tekijät**

1. Tunnistatko työnkuvaasi liittyviä tekijöitä, jotka lieventävät työperäistä stressiäsi? Mitä nämä tekijät ovat ja miten ne vaikuttavat stressitasoosi?
2. Tunnistatko työympäristöosi liittyviä tekijöitä, jotka lieventävät työperäistä stressiäsi? Mitä nämä tekijät ovat ja miten ne vaikuttavat stressitasoosi?
3. Tunnistatko työn ulkopuolisilla tekijöillä olevan työperäistä stressiä lieventäviä vaikutuksia? Mitä nämä tekijät ovat ja miten ne vaikuttavat stressitasoosi?
4. Pyritkö tietoisesti lieventämään stressiä? Jos kyllä, niin millä keinoilla? Auttaako se?

## **Teema 3. Työperäisen stressin mahdollinen vaikutus tehdyn työn laatuun**

1. Tuntuuko sinusta, että työperäinen stressi vaikuttaa tekemääsi työhön laadullisesti?
2. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, niin miten työperäisen stressin vaikutukset näkyvät työssäsi?



Oulussa 22.3.2020

Hei, puheterapeutti!

Teen pro gradu -tutkielmaa, joka kantaa nimeä: ”*Julkisen ja yksityisen sektorin puheterapeuttien työhyvinvointi: Työperäiseen stressiin vaikuttavat tekijät ja niiden mahdolliset vaikutukset työn laatuun*”. Aihe on erittäin ajankohtainen ja tärkeä puheterapeuttien työhyvinvoinnin tukemisen kannalta. Erityisen kiinnostava aihe tutkimuksessa on työperäisen stressin mahdolliset vaikutukset työn laatuun, jota ei tiettävästi ole suomalaisten puheterapeuttien suhteen juurikaan tutkittu. Työni ohjaajana toimii yliopistonlehtori Terhi Hautala.

Tutkimusaineisto kerätään puhelimitse teemahaastatteluna. Haastattelu tallennetaan litterointia varten. Tutkimusaineistoa käsitellään anonyyminä ja kerätty tutkimusaineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua.

Haastattelu kestää arviolta noin 20-30 minuuttia. Kiitän jo etukäteen osallistumisestasi!

Ystävällisin terveisin

Paula Rantapirkola [paula.rantapirkola@student oulu.fi](mailto:paula.rantapirkola@student oulu.fi) / 050 4688776



### Tutkimussuostumus

Suostun siihen, että osallistun tutkimukseen, jossa kerätään aineistoa puheterapeuttien työperäiseen stressiin liittyvistä tekijöistä ja niiden mahdollisista vaikutuksista tuotetun työn laatuun. Olen tutustunut tutkimustiedotteeseen ja olen tietoinen siitä, että haastattelutilanne nauhoitetaan litterointia varten. Tutkimuksessa esille tulleet henkilötiedot tulevat vain tutkielman tekijän käyttöön. Aineistoa käsitellään nimettömänä hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti.

Tiedän myös, että osallistumiseni tutkimukseen on vapaaehtoista ja että minulla on oikeus esittää aineiston käytölle rajoituksia tai kieltää aineiston käyttö omalta osaltani missä tahansa tutkimuksen vaiheessa. Aineistoa säilytetään asianmukaisesti tutkielman valmistumiseen asti, jonka jälkeen aineisto hävitetään. Aineistoa ei missään vaiheessa julkaista sellaisenaan internetissä tai muissa sähköisissä viestimissä eikä käytetä kaupallisiin tarkoituksiin.

---

päivämäärä

---

osallistujan nimi

---

allekirjoitus