

**Vuorohoidon työntekijöiden työhyvinvointi 24/7 -
yhteiskunnassa**
Iina Savolainen

Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma
Syyslukukausi 2016
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Savolainen, Iina. 2016. Vuorohoidon työntekijöiden työhyvinvointi 24/7 - yhteiskunnassa. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 91 sivua.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella työhyvinvointia, siihen vaikuttavia työn piirteitä, sekä säännöllistä päivätyötä ja epätyypillistä työaikaan tekevien työntekijöiden työhyvinvoinnin eroja vuorohoidossa. Tutkimuksen päämääränä on lisätä tietoutta vuorohoidon työntekijöiden työhyvinvoinnista, sekä epätyypillisten työaikojen työhyvinvoinnille asettamista haasteista näiden kehittämiseksi ja parantamiseksi.

Tutkimus on määrällinen, ja se toteutettiin keväällä 2016 yhteistyössä OHOI, osaamista vuorohoitoon -hankkeen kanssa. Tutkimusaineisto kerättiin Keski-Suomen vuorohoitoyksiköistä verkkokyselylomakkeella, ja analysoitiin SPSS -analyysiohjelmalla.

Tulosten mukaan vuorohoidon työntekijöiden työhyvinvointi on keskimäärin erittäin korkeaa. Säännöllistä päivätyötä ja epätyypillistä työaikaan tekevät vuorohoidon työntekijät eivät eronneet merkittävästi toisistaan työhyvinvoinnin tasoissa, mutta epätyypillistä työaikaan tekevät kokivat enemmän haasteita työn suunnitteluun vaikuttamisessa, tuen saamisessa esimieheltä, sekä työn ja perheen yhdistämisessä.

Tulosten perusteella voidaan todeta kutsumusammattissa olemisen, sekä hyvän työyhteisön ja kollektiivisen työn lisäävän työhyvinvointia. Työhön liittyvistä tekijöistä erityisesti esimiestyön kehittämisellä ja häneltä saatavissa olevan tuen turvaamisella epätyypillistä työaikaan tekeville, on tärkeää merkitys työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Myös ammatillinen osaaminen ja vaikutusmahdollisuudet ovat avainasemassa työn imua ja työuupumusta tarkasteltaessa.

Asiasanat: Työhyvinvointi, työn imu, työuupumus, vuorohoito, epätyypillinen työaika

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ.....	2
SISÄLTÖ	3
1 JOHDANTO	5
2 TYÖHYVINVOINNIN MÄÄRITELMÄ JA RAKENTUMINEN.....	8
2.1 Työhyvinvointi käsitteenä ja teoriamalleina.....	8
2.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet.....	11
2.2.1 Työhön liittyvät piirteet.....	11
2.2.2 Työajat	13
2.2.3 Työntekijän piirteet	15
2.2.4 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen sekä yleinen terveys ja toimintakyky	16
2.2.5 Työhyvinvointiin vaikuttavat erityispiirteet varhaiskasvatuksessa ja päivähoitossa: opetustyön ja emotionaalisen työn merkitys työhyvinvoinnille.....	18
3 KUORMITTUMINEN JA VOIMAANTUMINEN SEKÄ TYÖUUPUMUS JA TYÖN IMU TYÖHYVINVOINNIN MÄÄRITTÄJINÄ.....	20
3.1 Stressiteoriat.....	20
3.2 Kuormittuminen ja voimaantuminen	23
3.3 Työuupumus ja työn imu	25
3.4 Työhyvinvointi päivähoitotyössä.....	29
4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	31
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	32
5.1 Aineiston keruu ja tutkimukseen osallistujat	32
5.2 Tutkimusmenetelmät ja muuttujat.....	36
5.3 Aineiston analyysi.....	39

5.4 Eettiset ratkaisut.....	41
6 TULOKSET	44
6.1 Vuorohoidon työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnistaan.....	44
6.1.1 Työn imun ja työuupumuksen kokemukset vuorohoidon työntekijöillä.....	44
6.1.2 Työhyvinvoinnin kokemukset säännöllistä päivätyötä ja epätyypillistä työaika tekevillä.....	47
6.2 Työn piirteiden vaikutus työhyvinvointiin vuorohoidossa	49
6.2.1 Työhyvinvointia edistävät tekijät vuorohoidossa	49
6.2.2 Työn piirteiden erot epätyypillistä työaika ja säännöllistä päivätyötä tekevillä	51
6.3 Työhyvinvointia edistävät ja heikentävät työn ja työntekijän piirteet..	52
7 POHDINTA	57
7.1 Vuorohoidon työntekijät voivat työssään hyvin.....	57
7.2 Epätyypillistä työaika ja säännöllistä päivätyötä tekevien vuorohoidon työntekijöiden työhyvinvoinnin erot pieniä: esimieheltä saatavissa oleva tuki tärkein erottava tekijä	58
7.3 Sosiaalisesti tukeva ilmapiiri, ammatillinen osaaminen sekä vaikutusmahdollisuudet tärkeimmät työhyvinvointia edistävät tekijät vuorohoidossa	63
7.4 Tutkimuksen rajoitukset ja jatkotutkimustarpeet	68
LÄHTEET	72
LIITTEET	77

1 JOHDANTO

Nyky-yhteiskunnan työelämän murroksessa erilaiset poikkeavat työajat, kuten iltatö- ja yö- ja viikonlopputyö ovat tulleet entistä tavanomaisemmiksi erityisesti naisvaltaisilla aloilla, kuten hoiva- ja asiakaspalvelutyössä (Taloussanomien 2001). Jopa joka neljäs Suomessa työelämässä oleva työntekijä tekee epätyypillistä työaikaa ja luvun odotetaan tulevaisuudessa kasvavan entisestään (Partinen 2012). Tutkimusten mukaan epätyypilliset työajat aiheuttavat erilaisia hyvinvointia heikentäviä ongelmia, kuten unihäiriöitä, sosiaalisen kanssakäymisen vaikeutumista ja uupumusta (Muhammed 2004). Tästä syystä erityisesti epätyypillisten työaikojen työyhteisöissä työhyvinvoinnin huomioiminen on erittäin tärkeää erilaisten työperäisten sairauksien ja ongelmien ehkäisemiseksi, sekä työntekijöiden työkykyisyyden säilyttämiseksi.

Vuorohoidolla tarkoitetaan muuna kuin säännöllisinä arkityöaikoina (6.00-18.00) tarjottavia varhaiskasvatuspalveluita, eli iltatö-, yö- ja viikonloppuhoitoa (Vuorohoito lapsen päivähoitossa 1999, 5). Vuorohoito on tarkoitettu sellaisille lapsille, joiden vanhemmat tekevät töitä tai opiskelevat epätyypillisinä työaikoina, ja tarvitsevat tästä syystä päivähoitoa myös säännöllisen päivätyön ulkopuolella (Muhoksen kunta 2016). Vuorohoidon lisäksi vuorohoitoa tarjoavat organisaatiot tarjoavat myös päivähoitoa, jolla tarkoitetaan päiväaikaan sijoitettavaa päivähoitoa ja varhaiskasvatusta. Toisin sanoen vuorohoitoyksiköt ovat sosiaalisesti moniulotteisia, ympärivuorokautisesti toimivia organisaatioita, joissa on niin erilaiset hoitotarpeet ja -ajat omaavia lapsia, kuin erilaisina työaikoina työskenteleviä vuorohoidon työntekijöitäkin. Päivähoitossa hoitolapset tulevat päiväkotiin aamukuuden ja kymmenen välissä, ja vastaavasti lähtevät takaisin kotiin iltapäivällä muutamien tuntien sisällä. Päivähoiton toiminta on suunniteltu näiden aikataulujen mukaan päivittäin toistuviksi. Vuorohoidossa lasten hoitoajat poikkeavat puolestaan erittäin paljon toisistaan: toisten lähtiessä kotiin hoitopäivän päätyttyä, toiset vasta saapuvat päiväkotiin. Lapsille säännölliset päivärytmät, kuten ruoka- ja uniajat, sekä erilaiset leikkihetket ovat erittäin tärkeitä, sillä ne luovat turvallisuuden tunnetta ja varmuutta (Ru-

tanen & Karila 2013). Tästä syystä erityisesti vuorohoidossa, jossa hoitoajat ovat hyvin vaihtelevat, päivärhythmiä huolellinen suunnittelu ja täsmällisyys ovat erittäin tärkeitä tekijöitä lasten turvallisen kasvun ja kehityksen tukemiseksi (Salonen, Laakso & Sevón 2016).

Lasten vaihtuvuuden lisäksi työntekijöiden vaihtelevat ja keskenään poikkeavat työajat luovat erilaisia haasteita työn hallinnalle ja työyhteisön toimivuudelle vuorohoidossa (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 50). Tästä syystä moninaisissa työyhteisöissä työhyvinvoinnin huomioiminen, avoin ja toimiva kommunikaatio, korkea minäpystyvyys ja ammattitaito, sekä hyvä esimiestyöskentely ja johtaminen ovat erittäin keskeisessä asemassa erilaisten työperäisten sairauksien, kuten työuupumuksen ehkäisemiseksi (Simola & Kinnunen 2005; Costa, Passos & Bakker 2014). Erilaisten työaikojen ja aikataulujen yhteensovittamisen lisäksi yksi vuorohoidon keskeisimmistä haasteista on, että sekä vuorohoidon työntekijät että asiakkaina olevien lasten vanhemmat työskentelevät pääsääntöisesti epätyypillisinä työaikoina. Tutkimusten mukaan vanhempien ja hoitajien työhyvinvointi heijastuu myös lapsiin (Nislin ym. 2015, 5). Epätyypilliset työajat puolestaan altistavat hyvinvoinnin heikkenemiselle (Schauffeli, Taris & Rhenen 2008). Vuorohoidon työntekijöiden hyvä työhyvinvointi on siis ensiarvoisen tärkeää, sillä epätyypillisten työaikojen aiheuttamat ongelmat kumuloituvat lapsiin herkästi sekä vanhempien, että päivähoiton työntekijöiden kautta. Toisin sanoen se, että vuorohoitolasten tärkeimmät ja läheisimmät aikuiset työskentelevät epätyypillisinä työaikoina, kasvattaa myös heidän hyvinvointinsa heikkenemisen riskiä säännöllisessä päivähoitossa oleviin lapsiin nähden.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella työhyvinvointia vuorohoidon kontekstissa. Tutkimuskysymyksien tarkoituksena on selvittää, millaiseksi vuorohoidon työntekijät kokevat työhyvinvointinsa, miten erilaiset työn ja työntekijän piirteet vaikuttavat työhyvinvointiin juuri varhaiskasvatuksessa, ja miten säännöllistä päivätyötä ja epätyypillistä työaikaa tekevien vuorohoidon työntekijöiden työhyvinvointi eroaa toisistaan. Työhyvinvoinnin käsitettä ja kontekstia lähestytään niin psykologisten stressi- ja työhyvinvointiteorioiden kuin erilaisten työn piirteiden, yksilön ominaisuuksien, sekä työn ja perheen

yhteensovittamisen kautta. Aiheen tutkiminen on erittäin tärkeää, sillä työelämän murroksen ja epätyypillisten työaikojen lisääntymisen vuoksi myös vuorohoidon tarve tulee oletettavasti kasvamaan. Perheen lisäksi päivähoito on yksi tärkeimmistä lapsen kasvuympäristöistä, joten lasten hyvän kasvun ja kehityksen turvaamiseksi päivähoidon työntekijöiden terveys ja työhyvinvointi ovat erittäin tärkeässä asemassa. Aiheesta ei myös ole paljon aikaisempaa tutkimusta.

2 TYÖHYVINVOINNIN MÄÄRITELMÄ JA RAKENTUMINEN

2.1 Työhyvinvointi käsitteenä ja teoriamalleina

Utraisen, Kyngäksen ja Nikkilän (2011) mukaan hyvinvointi tarkoittaa tilaa, jossa yksilö kokee olevansa niin henkisesti kuin fyysisestikin terve ja voivansa hyvin elämässä. Työturvallisuuskeskuksen (2016) mukaan työhyvinvointi puolestaan tarkoittaa laajempaa hyvinvoinnista, työstä, terveydestä ja turvallisuudesta koostuvaa kokonaisuutta. Toisin sanoen työhyvinvointi voidaan määrittää kokonaisvaltaisena tilana, jossa ammattitaitoiset työntekijät tekevät hyvin johdetussa ja sosiaalisesti tukevassa työympäristössä turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jonka he kokevat itselleen mielekkääksi, merkitykselliseksi ja palkitsevaksi (Työturvallisuuskeskus 2016; Virolainen 2012, 11).

Työhyvinvoinnin käsite on noussut kiinnostuksen kohteeksi vasta viimeisten vuosikymmenien aikana työelämäntutkimuksien lisääntymisen myötä (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 18). Työssä jaksamista ja työperäisiä ongelmia on toki tutkittu tätäkin aikaisemmin, mutta silloin painotus oli lähinnä työkyvyn ja työterveydellisten seikkojen tutkimisessa (Gould ym. 2006, 18). Yhteiskunnallisten muutosten ja työelämän murroksen myötä työkyvyn tarkastelu on kuitenkin siirtynyt entistä enemmän ainoastaan lääketieteellisistä näkökulmista, kuten fyysisestä tai psyykkisestä terveydestä yhä laajempialaisiin tutkimuskohteisiin, kuten työn vaatimusten ja voimavarojen huomioimiseen (Gould ym. 2006, 18).

Työhyvinvointia ja sen ominaisuuksia voidaan tarkastella yksilön, työorganisaation ja yhteiskunnan näkökulmista (Gould ym. 2006, 19). Yksilötasolla työhyvinvointi käsittää muun muassa ammatillisten valmiuksien, stressinsietokyvyn, työssä jaksamisen, sekä työn merkityksen näkökulmat. Työorganisaatio-

tasolla keskeisinä teemoina sen sijaan ovat organisaatiomuutokset, työyhteisö, työkuormituksesta selviäminen, sekä työn hallinta ja kehitysmahdollisuudet (Gould ym. 2006, 18-20). Työkyky ja -hyvinvointi eivät siis määrity ainoastaan yksilön ominaisuuksien perusteella, vaan muotoutuvat yksilön, työn piirteiden ja ympäristön yhteisvaikutuksen kautta (Gould ym. 2006, 19).

Gouldin ja kollegojen (2006, 20) mukaan työhyvinvointi on yksi työkykyä määrittävä osa-alue, joka keskittyy erityisesti elämänlaadun ja työtyytyväisyyden kuvaamiseen. Monissa nykyajan työelämän ohjelmissa sekä tutkimuksissa työhyvinvoinnin käsite on kuitenkin otettu määrittämään niitä samoja kokonaisuuksia, joita ennen kuvattiin työkyvyn termillä. Tästä syystä määrittelen tässä tutkimuksessa työhyvinvoinnin laajemmaksi, elämänlaadun ja työtyytyväisyyden lisäksi myös muita keskeisiä työkyvyn osa-alueita sisältäväksi käsitteeksi. Koska työelämänlaadun ja tuottavuuden käsitteet, sekä niihin liittyvä oppiminen ja sosiaalinen elämä ovat nousseet tarkastelun kohteeksi vasta viimeisten vuosikymmenien aikana, työhyvinvoinnin käsite ei ole muotoutunut vielä yksiselitteiseksi malliksi (Anttonen ym. 2009). Taulukkoon 1 on valittu esitettäväksi tässä tutkimuksessa hyödynnettyjä, suomalaisissa tutkimuksissa yleisesti käytettyjä työhyvinvoinnin malleja.

Erilaiset työhyvinvoinnin mallit poikkeavat toisistaan niin sisällön, piirteiden, painotuksen kuin näkökulmankin mukaan (Anttonen ym. 2009). Ne käsittelevät kuitenkin keskenään hyvin samankaltaisia osa-alueita, jotka ovat ammattitaito ja osaaminen, työn piirteet, johtaminen ja työyhteisö, työntekijän ominaisuudet, lähiympäristö ja subjektiivinen terveydentilan kokeminen. Tässä tutkimuksessa nämä tekijät on jaettu kolmeen osa-alueeseen: työhön liittyviin tekijöihin, jotka sisältävät työn piirteet sekä johtamisen ja työyhteisön, työntekijään liittyviin tekijöihin, jotka kattavat yksilön ominaisuudet, ammattitaidon ja osaamisen, sekä subjektiivisen terveydentilan, ja työn ja perheen yhteensovittamiseen.

TAULUKKO 1. Työhyvinvoinnin malleja

Malli	Osa-alueet	Työhyvinvoinnin rakenne
Työhyvinvoinnin malli (Pyöriä 2012, 30-31)	-Ammattitaito ja osaaminen -Työpaineet, työn vaatimat ponnistukset ja työn intensiteetti -Työpaikan mahdollistama harkinta sekä päätöksenteko- ja vaikutusmahdollisuudet -Palkka, työn riskit ja epävarmuus -Subjektiiivinen hyvinvoinnin kokemus	Työhyvinvointi koostuu yksilön koetun terveydentilan ja työn ominaisuuksien summasta. Erilaiset työolot, kuten työpaineet, työn vaatimat ponnistukset, päätöksenteko- ja vaikutusmahdollisuudet, riskit ja epävarmuus, sekä palkkiot luovat työhyvinvoinnin perusrakenteen. Yksilön ammattitaito ja osaaminen sekä subjektiivinen hyvinvointi määrittävät sen, miten työn eri ominaisuudet vaikuttavat yksilölliseen työhyvinvointiin.
Työkyvyn talo -malli (Gould ym. 2006, 23-24)	-Terveys ja toimintakyky -Ammatillinen osaaminen -Arvot -Työ -Lähipiiri ja yhteiskunta	Työhyvinvointi rakentuu talon tavoin erilaisista kerroksista: Alempien kerrosten rakenne määrittää ylempien kerrosten rakentumisen. Työhyvinvoinnin perustan muodostavat terveys ja toimintakyky. Tämän päälle rakentuu työn tekemisen mahdollistava ammatillinen osaaminen. Talon ylempät kerrokset muodostuvat arvojen yhdenmukaisuudesta työorganisaation kanssa, sekä erilaisista työn piirteistä, kuten työoloista, vaatimuksista, työyhteisöstä ja johtamisesta. Työhyvinvointi on myös vuorovaikutuksessa työn ulkopuolisen ympäristön, kuten lähipiirin ja yhteiskunnan kanssa muokkautuen jatkuvasti niissä ilmenevien tekijöiden mukaan.
Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2009, 3-4)	-Psykofysiologiset perustarpeet -Turvallisuuden tarve -Liittymisen ja yhteenkuuluvuuden tarve -Arvostuksen tarve -Itensä toteuttamisen tarve	Työhyvinvointi rakentuu porrastetulta tasolta. Ylemmälle tasolle päästäkseen on kuljettava ensin alempien tasojen kautta. Jokaista porrasta voidaan tarkastella niin organisaation, työntekijän kuin arvioinninkin tasoilla. Alimman portaatan muodostavat psykofysiologiset perustarpeet (elintavat ja työn kuormitus), toisen turvallisuuden tarve (sujuvat työtavat ja ergonomia), kolmannen liittymisen tarve (työyhteisö, johtaminen ja työilmapiiri), neljännen arvostuksen tarve (palkitseminen, työttyytyväisyys, palaute) ja viimeisen portaatan itsensä toteuttamisen tarve (luovuus, itsenäisyys ja osaamisen ylläpito).
Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät työorganisaatiossa (Sipilä 2010)	-Henkilökohtainen terveys ja elintavat -Johtaminen -Työn hallinta -Työyhteisö ja -ilmapiiri	Työhyvinvointiin vaikuttavat sekä yksilö, että työorganisaatio. Työkyky talo -mallin mukaisesti työhyvinvointi koostuu erilaisista kerroksista. Työhyvinvoinnin perusta muodostuu henkilökohtaisesta terveydestä ja elintavoista. Seuraava kerros puolestaan rakentuu kolmesta erilaisesta huoneesta, jotka ovat hyvä johtajuus, hyvä työn hallinta ja hyvä työilmapiiri. Rakennelman katto on alemmista tasoista muodostunut työhyvinvointi.

Työhyvinvoinnin tekijät (Docendum 2016)	-Organisaatio -Johtaminen -Työyhteisö -Työ -Minä itse	Työhyvinvointi koostuu organisaation piirteiden, esimiestoiminnan, työyhteisön ilmapiirin, työn hallinnan tunteen ja työntekijän ominaisuuksien vuorovaikutuksesta. Työhyvinvoinnin keskiössä on työntekijä itse, jonka psyykinen ja fyysinen terveys, persoonallisuus, osaaminen, sekä asenteet vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemiseen ja erilaisten työn ominaisuuksien vaikuttavuuteen.
---	---	--

2.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet

2.2.1 Työhön liittyvät piirteet

Tutkimusten mukaan useiden työn piirteiden, kuten työelämän laadun on todettu olevan avainasemassa työhyvinvointia tarkasteltaessa. Työelämän laatua ei ole voitu yksiselitteisesti määrittää, sillä sanaan laatu sisältyy toisistaan hyvin poikkeavia, kontekstiin ja kulttuuriin sidoksissa olevia näkökulmia (Työ- ja elinkeinoministeriö 2008, 11). Suomessa vuosittain toistettavan, työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämän työolobarometrin mukaa työelämän laatu kuvaa työntekijän kokemusta työssä viihtymisestä, joka käsittää työpaikan säilymisen varmuuden, työntekijöiden tasapuolisen kohtelun, riittävät voimavarat suhteessa työn vaatimustasoon, sekä esimiehen kannustavuuden, innostavuuden ja luottamuksen työntekijöitään kohtaan (Työ- ja elinkeinoministeriö 2008, 12). Pyöriä (2012, 10) lisää tähän määritelmään vielä työntekijän sisäisen motivaation työtään kohtaan, palautteen saamisen työstä, sekä henkilöstön ja organisaation mahdollistamat kehittymismahdollisuudet. Mäkikankaan, Feldtin ja Kinnusen (2005) mukaan erityisesti tasapaino yksilön edellytyksien ja työhön kohdistamien odotuksien sekä työn tarjoamien vaatimuksien ja mahdollisuuksien välillä on keskeinen osa työelämän laatua, sillä se parantaa työhyvinvoinnin kokemuksia lisäävän työtyytyväisyyden, itseluottamuksen ja motivaation määrää. Heikon työelämän laadun puolestaan on huomattu olevan yhteydessä muun muassa masennuksen oireiden lisääntymiseen ja kokemuksiin terveydentilan alenemisesta (Siegrist, Wahrendorf, Von dem Knesebeck, Jürges & Börsch-Supan 2006). Lisäksi heikko työelämän laatu lisää riskiä työpaikan vaih-

tamisesta, eläkkeelle jäämisen aikaistumisesta, sekä työsuoritusten ja -motivaation alenemisesta (Siegrist ym. 2006).

Henkilöstön hyvinvoinnin, suoriutumisen ja toiminnan tuloksellisuuden kannalta on tärkeää, että organisaatio noudattaa tiettyjä työhyvinvointia edistäviä piirteitä (Simola & Kinnunen 2005). Simolan ja Kinnusen (2005) mukaan organisaatiolla tulee ensinnäkin olla työntekijöiden kanssa yhtenevät arvot ja visio, eli niin kutsuttu arvokongruenssi. Arvokongruenssiteorian mukaan organisaatiokulttuurin ja työntekijän arvojen tulee vastata toisiaan, jotta työntekijä kokisi organisaation vastaavan hänen odotuksiinsa ja tarpeisiinsa, ja puolestaan itse antavansa organisaatiolle vaadittavan panoksen (Mauno & Ruokolainen 2005). Tosin sanoen organisaation tulee toiminnassaan toteuttaa niitä eettisiä, taloudellisia, sosiaalisia ja yhteiskunnallisia arvoja, jotka ovat sen työntekijöille tärkeitä. Ruokolaisen ja Maunon (2005) mukaan yhteensopivat arvomaailmat ovat niin työntekijän kuin yrityksenkin etu, sillä ne ehkäisevät arvoriistiriitojen ja täten kuormittumisen syntymistä. Toiseksi organisaation tulee toteuttaa toimivaa strategiaa, jolla on kaikkien organisaation osapuolten kannalta selkeät tavoitteet ja päämäärät, sekä toimivaa ja tarkoituksenmukaista rakennetta. (Simola & Kinnunen 2005). Kolmanneksi organisaatiolla tulee olla työntekijöitä motivoiva ja eettinen, niin ihmisiin kuin asioihinkin keskittyvä johtamis- ja organisaatiokulttuuri (Simola & Kinnunen 2005). Eettinen organisaatiokulttuuri tarkoittaa organisaation ylläpitämiä jaettuja arvoja, normeja sekä uskomuksia organisaation osapuolten kesken, jotka edistävät eettisyyden syntymistä (Huhtala, Tolvanen, Mauno & Feldt 2015). Eettiset arvot lisäävät työntekijöiden positiivisia kokemuksia työtään kohtaan edistäen näin työhyvinvoinnin lisääntymistä (Huhtala ym. 2015). Neljäs henkilöstön hyvinvointia edistävä piirre on hyvien sosiaalisten käytäntöjen toteuttaminen organisaatiossa, jotka tarjoavat riittävästi tukea ja edistävät hyvää työilmapiiriä niin tiimien, ryhmien kuin koko organisaationkin tasolla (Simola & Kinnunen 2005).

Erilaisia työhön liittyviä, työhyvinvointia heikentäviä piirteitä on myös useita. Tutkimusten mukaan työn fyysisyydellä, työntekijän iällä ja työn joustavuudella on kaikista suurin merkitys työssä koettuun terveyteen ja hyvinvointiin (Costa, Sartori & Åkerstedt 2006) Myös muun muassa korkeiden työn vaa-

timusten ja jatkuvan ylikuormittumisen, heikkojen resurssien, sosiaalisen tuen puutteen, sekä työn hallinnan vähäisyyden on todettu toimivan työhyvinvoinnin riskitekijöinä (Schaufeli, Taris & Rhenen 2008; Siu, Spector, Cooper & Lu 2005).

2.2.2 Työajat

Työajat, joka käsittävät moninaisen kentän osa-aikaisuudesta ylitöihin ja säännöllisestä päivätyöstä epätyypillisiin työaikoihin on yksi keskeisimmistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä (Costa ym. 2006). Vaikka arkipäiviin, aamu seitsemästä ilta kuuden välille sijoittuva säännöllinen päivätyö onkin edelleen yleisin työskentelymuoto, ollaan erityisesti teollistuneissa maissa siirtymässä yhä enenevässä määrin kohti epätyypillisiä työaikoja, eli vuoro- tai viikonlopputyötä (Muhammed 2004). Muun muassa Pohjois-Amerikassa yksi kuudesosa kokoaikaisista työntekijöistä ja jopa puolet osa-aikaisista työntekijöistä tekee nykyisin vuorotyötä (Muhammed 2004).

Tutkimusten mukaan työaikoihin liittyvien tekijöiden, erityisesti aikapainneiden, ylitöiden ja viikoittaisten tuntimäärien lisääntymisen, sekä epätyypillisten työaikojen on huomattu altistavan työhyvinvoinnin heikkenemiselle (Schaufeli ym. 2008). Koska yhteiskunnan rakenne, muun muassa erilaisten virastojen ja kauppojen aukioloajat, televisio-ohjelmat sekä instituutiot on suunniteltu säännöllisen päivätyön mukaiseksi, kasvattaa vuorotyön tekeminen riskiä sosiaalisen ja psykologisen rytmin häiriintymisestä, ja yhteiskunnan ulkopuolelle jäämisestä (Muhammed 2004). Tästä syystä epätyypillistä työaikaa tekevät ovat säännöllistä päivätyötä tekeviä suuremmassa riskissä sairastua muun muassa työuupumukseen, työperäisiin stressioireisiin ja psykosomaattisiin terveysongelmiin (Muhammed 2004). Epätyypilliset työajat ja vuorotyö vaikuttavat myös elimistön normaaliin vuorokausirytmiiin heikentämällä unen laatua ja lisäämällä erilaisia uniongelmia, lisäävät työssä tapahtuvien onnettomuuksien riskiä ja alentavat työskentely tehokkuutta, vaikeuttavat normaaleiden sosiaalisten suhteiden ylläpitoa niin perheen kuin muidenkin ihmisten kanssa, sekä altistavat huonoille elämäntavoille kuten epäterveellisille ruokailutottumuksille (Costa ym. 2004; Costa ym. 2006). Toisin sanoen vuorotyö vaikuttaa hyvinvoin-

tiin kokonaisvaltaisesti niin biologisen, työperäisen, sosiaalisen kuin terveydel-lisenkin osa-alueen kautta.

Ihmisen elimistöllä on luontainen taipumus tietynlaisen vuorokausirytmien noudattamiseen, mikä näkyy erilaisten hormonien tuottamisessa, aivojen aktii-visuudessa ja ruumiin lämmön säätelyssä (Costa 1996). Koska vuorotyön, eri-tymisesti yötyön tekijät eivät elä normaalin vuorokausirytmien mukaan, on heidän elimistönsä jatkuvassa stressitilassa, mikä aiheuttaa muun muassa unettomuutta ja unen laadun heikkenemistä (Costa 1996). Vuorotyön tekijöillä on myös taipumusta epäsäännöllisiin ruokarytmeihin ja heikkolaatuisen ravinnon nauttimiseen, mikä heikentää terveyttä lisäten liikalihavuuden sekä sydän ja veri-suonitautien riskiä (Costa 1996). Tutkimusten mukaan vuoro- ja erityisesti yötyön tekijöillä on päivätyöntekijöitä enemmän myös tilapäisiä sairastumisia ja työpoissaoloja sekä taipumusta erilaisten virheiden ja onnettomuuksien lisääntymiseen työssä (Costa 1996).

Viikonloppuisin työskentely altistaa tutkimusten mukaan erityisesti emo-tionaaliseen uupumukseen, työperäisen stressin lisääntymiseen sekä psy-kosomaattisten oireiden lisääntymiseen (Muhammed 2004). Epätyypilliset työajat vähentävät myös perheen parissa käytettävissä olevaa aikaa, lisäävät perheen ja työn välisiä konflikteja, ja heikentävät perheen tarpeisiin mukautumista (Muhammed 2004). Esimerkiksi yötyön on huomattu olevan yhteydessä ni-menomaan perheen ja työn yhdistämisen ongelmiin, univaikeuksiin, sydänsai-rauksien lisääntymisiin sekä erilaisiin vatsaoireisiin (Costa ym. 2006). Tutki-musten mukaan erityisesti perheelliset naiset ovat kaikista alttiimpia vuorotyön riskitekijöille, sillä he kokevat työn ja perheen vaatimusten yhdistämisen kai-kista haasteellisimmaksi, minkä lisäksi heillä esiintyy muita vuorotyöntekijöitä useammin uniongelmia ja kroonista väsymystä (Costa 1996; Costa 2004).

Vaikka epätyypilliset työajat ja ylityöt altistavatkin useille työhyvinvoin-tia heikentäville tekijöille, tutkimusten mukaan kuitenkin suurin subjektiivisen hyvinvoinnin riskitekijä on työaikojen ja perheen yhteensopimattomuus (Woo-den, Warren & Drago 2009). Costa (2004) puolestaan huomauttaa, että vuoro-työn vaikutus terveyteen ja hyvinvointiin on moniulotteinen kokonaisuus johon vaikuttavat useat erilaiset taustatekijät, kuten työntekijän persoonallisuuden-

piirteet, työ- ja elinolosuhteet, sekä useat muut psykologisiin, sosioekonomisiin, uskonnollisiin ja poliittisiin taustoihin liittyvät tekijät. Toisin sanoen useat työntekijän taustatekijät, kuten yleinen terveydentila, ikä, perhetausta, uni- ja ruokarytmit sekä sukupuoli, ja erilaiset työympäristöön liittyvät tekijät, kuten työn säännöllisyys ja työtuntien määrä voivat toimia niin suojaavina kuin altistavinkin tekijöinä vuoro- ja yötyön vaikutuksille (Costa 2004). Työajoista puhuttaessa terveyteen ja hyvinvointiin vaikuttavaa erityisesti työn joustavuus, sekä työaikojen säännöllisyys (Costa ym. 2004). Toisin sanoen vuorotyön ei välttämässä itsessään aiheuta sen enempää riskejä työhyvinvoinnille kuin säännöllinen päivätyökään, silloin kun työvuorot ovat säännöllisiä ja ennakoitavissa, sekä niihin on mahdollisuus vaikuttaa ja saada joustavuutta elämäntilanteen tarpeiden mukaan.

2.2.3 Työntekijän piirteet

Itsearvostus on käsite, joka kuvaa yksilön kokonaisvaltaista, joko myönteistä tai kielteistä suhtautumista itseensä (Feldt, Mäkikangas & Piitulainen 2005). Vahvan itsearvostuksen on tutkittu olevan yhteydessä hyvinvointiin ja terveyteen niin työssä kuin muillakin elämän osa-alueilla, sillä se ehkäisee psyykkisten ja fyysisten oireiden, kuten uupumusasteisen väsymyksen syntymistä (Feldt ym. 2005). Korkea itsearvostus on yhteydessä myös minäpystyvyyden tunteeseen, joka tarkoittaa yksilön käsitystä omista kyvyistään ja mahdollisuuksista tietystä tehtävästä suoriutumiseksi (Nolen-Hoeksema, Fredrickson, Loftus & Wagenaar, 2009, 256). Vahva minäpystyvyys ja itsearvostus lisäävät tutkimusten mukaan työntekijän luottamusta omaan ajatteluunsa ja sosiaalisissa tilanteissa toimimiseen, heikon itsearvostuksen puolestaan altistaen yksilön jatkuvalla sosiaaliselle vertailulle ja kritiikkiherkkyydelle (Feldt ym. 2005). Hyvän itsearvostuksen voidaan nähdä toimivan ikään kuin yksilöä suojaavana tekijänä ympäristön tapahtumia vastaan.

Minäpystyvyys koostuu tehtävä- ja alakohtaisesta, sekä yleisistä uskomuksista omista kyvyistään ja pystyvyydestään (Siu ym. 2005). Yksi keskeinen minäpystyvyyteen vaikuttava tekijä on koherenssin tunne (Feldt ym. 2005). Koherenssi eli elämäntilanteen tunne tarkoittaa yksilön pysyvää käsitystä ja tun-

netta siitä, että niin sisäisen kuin ulkoisenkin ympäristön tapahtumat ovat enustettavissa ja hallittavissa (Feldt ym. 2005). Toisin sanoen yksilöllä tulee olla kyky ymmärtää, miksi asiat tapahtuvat, hallita sitä mitä tapahtuu, sekä tulkita tapahtumat mielekkäiksi ja kiinnostusta herättäviksi. Feldtin ja kollegoiden (2005) mukaan koherenssin tunne edistää terveyttä ja minäpystyvyyttä, sillä se tekee stressinkäsittelystä tehokkaampaa ja joustavampaa. Huonon koherenssin tunteen omaavilla yksilöillä puolestaan esiintyy tutkimusten mukaan enemmän psykosomaattista oireilua ja työuupumusta, kuin korkean koherenssin omaavilla työntekijöillä (Feldt ym. 2005). Toisin sanoen korkea minäpystyvyys ja koherenssin tunne lisäävät työhyvinvointia hallinnan tunnetta kasvattamalla ja työperäisen stressin syntymistä ehkäisemällä (Siu ym. 2005).

Itsemääräämisteorian mukaan työntekijät ovat motivoituneita ja kokevat korkeaa työhyvinvointia, kun heillä on mahdollisuus toteuttaa psykologisia tarpeitaan, eli kompetenssin tunnetta, itsenäisyyttä ja yhteenkuulumista työympäristössään (Deci ym. 2001). Kompetenssin tunteen syntyminen vaatii sopivan haastavia työtehtäviä ja haluttujen päämäärien saavuttamista, itsenäisyysmahdollisuutta omiin valintoihin ja toiminnan toteuttamiseen, ja yhteenkuuluvuus molemminpuolista kunnioitusta, välittämistä sekä riippuvuutta työntekijöiden ja organisaation välillä (Deci ym. 2001). Itsenäisyyteen kannustavan työympäristön on useissa tutkimuksissa huomattu olevan yhteydessä työtyytyväisyyden ja -hyvinvoinnin lisääntymiseen sekä poissaolojen vähäisyyteen (Deci ym. 2001). Riittävän sosiaalisen tuen saaminen, emotionaalinen tasapainoisuus, sekä sitoutuneisuus edistävät myös tuotteliaisuutta ja tehokkuutta työssä (Nislin ym. 2015, 4)

2.2.4 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen sekä yleinen terveys ja toimintakyky

Perhe-elämän laadun vaikutuksia työhyvinvointiin voidaan tarkastella moniroolisuusteorian kautta, joka perustuu yksilön rooleihin työelämässä (työntekijä, yrittäjä) ja perheessä (puoliso, vanhempi), sekä niiden kahdensuuntaiseen vuorovaikutukseen (Rantanen & Kinnunen 2005). Toisin sanoen perheroolien asettamat vaatimukset vaikuttavat työelämään, siinä missä työelämän roolit

puolestaan heijastuvat perhe-elämään. Roolien kuormittavuus -hypoteesin mukaan yksilöllä on käytettävissään tietyn verran voimavaroja, kuten aikaa ja energiaa, jotka tulisi jakaa sekä perhe-, että työelämän vaatimusten välillä (Rantanen & Kinnunen 2005). Rantasen ja Kinnusen (2005) mukaan roolien jakaminen aiheuttaa kuormitusta, sillä yhteen elämän osa-alueeseen kulutettu voimavara on pois toisen osa-alueen resursseista, mikä aiheuttaa roolien välisiä ristiriitoja etenkin silloin, kun työn ja perheen vaatimukset ovat keskenään yhteensopimattomia aikataulujen ja ajankäytön, henkisen kuormituksen, tai toivotun käyttäytymisen vuoksi. Roolien väliset ristiriidat heikentävät työhyvinvointia aiheuttamalla kuormitusta ja voimavarojen ehtymistä, kun työn ja perheen yhteensopiminen puolestaan luo mahdollisuuksia voimavarojen palautumiseen ja henkiseen kasvuun: Tästä käytetään nimitystä roolien vahvistavuus -hypoteesi (Rantanen & Kinnunen 2005).

Roolien yhteensovittamista voidaan tarkastella myös yhteensopivuuden käsitteellä, jossa yksilö arvioi työn perhe-elämälleen asettamia vaatimuksia suhteessa työstä saataviin hyötyihin oman elämäntilanteensa kautta (Rantanen & Kinnunen 2005). Toisin sanoen perheen ja työn yhteensovittamisen sujuvuuden kannalta keskeistä on tasapaino työ- ja perheroolien välillä, sekä hyvän vaihtosuhteen kautta saatavan voimavarat (Rantanen & Kinnunen 2005). Esimerkiksi pienten lasten vanhempien arki on usein kiireistä ja aikaa vähän, mitä työnteko osaltaan kuluttaa entisestään, mutta toisaalta työskentely arjen keskellä saattaa myös tarjota keinon oman ajan saamiseen ja voimavarojen palauttamiseen sujuvan kotiarjen pyörittämiseksi. Siun ja tutkijaryhmän (2005) mukaan työn ja perheen välinen epätasapaino puolestaan on nyky-yhteiskunnassa yksi keskeisimmistä työtyytyväisyyteen ja hyvinvointiin vaikuttavista stressitekijöistä.

Perhemyönteisellä organisaatiokulttuurilla on keskeinen merkitys perhe-elämän ja työn yhdistämisessä, ja täten vanhemman työhyvinvoinnin tukemisessa. Perhemyönteistä organisaatiokulttuuria voidaan tarkastella sekä koetun organisatorisen tukiteorian, että arvokongruenssiteorian kautta (Mauno & Kinnunen 2005). Organisatorisessa tukiteoriassa perhemyönteinen organisaatiokulttuuri tasapainottaa työntekijän ja organisaation välistä vaihtosuhdetta,

jolloin yksilö kokee organisaation välittävän, arvostavan ja tukevan hänen hyvinvointiaan (Mauno & Kinnunen 2005). Sekä työntekijä että organisaatio kokevat hyötyvänsä työsuhteesta, sillä organisaation tarjoama tuki työn ja perheen yhdistämisessä vaikuttaa myönteiseen työasenteeseen sekä parempaan hyvinvoinnin kokemukseen, mikä puolestaan lisää työntekijän motivaatiota ja tehokkuutta työssä. Arvokongruenssiteoriassa työntekijän hyvinvoinnin nähdään puolestaan syntyvän yksilön ja organisaation arvojen yhteensopivuudesta (Mauno & Kinnunen 2005). Työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä kokee organisaation havaitsevan ja hyväksyvän yksityiselämän tarpeet, ja toimivan nämä huomioiden esimerkiksi mahdollistamalla työajanjoustot perhe-elämän menojen mukaan (Mauno & Kinnunen 2005).

2.2.5 Työhyvinvointiin vaikuttavat erityispiirteet varhaiskasvatuksessa ja päivähoidossa: opetustyön ja emotionaalisen työn merkitys työhyvinvoinnille

Varhaiskasvatus on luonteeltaan kasvatuksellista, mikä tarkoittaa sekä lasten perushoidosta huolehtimista että pedagogista eli opetuksellista kasvattamista. Varhaiskasvatuksessa opetustyö ilmenee lapsen ja hoitajan välisissä pedagogisissa prosesseissa, kuten pukeutumis- ja ruokailutilanteissa, joissa päivähoidon työntekijä omalla esimerkillään ja ohjeistamalla kasvattaa lasta toimimaan yhteiskunnan normien mukaisesti. Nislinin ja kollegoiden (2015, 5) mukaan opetustyö ei kuitenkaan tapahdu ainoastaan aikuisen ja lapsen välisessä vuorovaikutuksessa vaan vaatii jatkuvaa tiimien ja työparien välistä yhteistoimintaa sekä vuoropuhelua. Toisin sanoen päivähoitotyössä ammatillisuus sekä opetus- ja hoitotoiminnan laatu eivät rakennu yhden työntekijän osaamisen pohjalle, vaan kaikkien päivähoidon työntekijöiden tietojen ja taitojen jakamiselle koko tiimin yhteiseen käyttöön (Nislin ym. 2015, 5). Voidaankin puhua hoitotyöntekijöiden välisestä ryhmässä oppimisesta ja kollektiivisesta työstä. Ekologisen teorian mukaan ryhmäoppimisen ympäristössä jokainen toimija vaikuttaa toiseen luoden eräänlaisen palautekehän (Nislin ym. 2015, 5). Palautekehä edistää työyhteisön hyvinvointia vahvistamalla pätevyyden ja onnistumisen tunteita lisää-

mällä positiivisia kokemuksia opettajuudesta. Päivähoidon työntekijöiden positiiviset tuntemukset työstään ja ammatillisuudestaan vaikuttavat myös lapsiin mahdollistaen näille hyvät oppimismahdollisuudet (Nislin ym. 2015, 5). Toisin sanoen yhteistyökykyisyys ja sosiaalisen tuen saaminen ovat avainasemassa ammatillisen osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisessä päivähoitotyössä.

Opetustyön lisäksi päivähoitotyö on myös emotionaalisista työtä. Zapf (2002) määrittelee emotionaalisen työn työksi, jossa työntekijä on jatkuvasti välittömässä vuorovaikutuksessa asiakkaisiinsa, tässä tapauksessa lapsiin ja heidän vanhempiinsa. Kaiken sosiaalisen kanssakäymisen voidaan nähdä olevan eräänlaista roolissa pysymistä, joka vaatii tietynlaista käyttäytymistä ja toimintaa tilanteista riippumatta. Zapfin (2002) mukaan emotionaalisisessa työssä myös tunteet sekä niiden säätely ovat keskeisessä osassa työntekijän roolia ja ammattikuva. Toisin sanoen työntekijän tulee jatkuvasti arvioida, harkita ja säädellä omia tunnereaktioitaan tilanteen vaatimalla tavalla, ja olla tietoinen niiden vaikutuksista hoitolapsen käytökseen ja tunnekokemuksiin (Zapf 2002). Emotionaalisen työ lisää työuupumuksen riskiä, sillä paineet tietynlaisten tunteiden rajoittamisesta sekä intensiivinen, emotionaalisesti vaativa ja pitkäaikainen vuorovaikutussuhde työntekijän ja asiakkaan välillä lisäävät riskiä emotionaalisen ylikuormituksen syntymisestä (Zapf 2002). Työuupumus ilmenee puolestaan kyvyttömyytenä rajoittaa ja säädellä tunnereaktioitaan tilanteiden vaatimalla tavalla sekä selviytyä odotetuista vaatimuksista vuorovaikutustilanteissa hoitolaisten ja vanhempien kanssa (Zapf 2002).

3 KUORMITTUMINEN JA VOIMAANTUMINEN SEKÄ TYÖUUPUMUS JA TYÖN IMU TYÖHY- VINVOINNIN MÄÄRITTÄJINÄ

3.1 Stressiteoriat

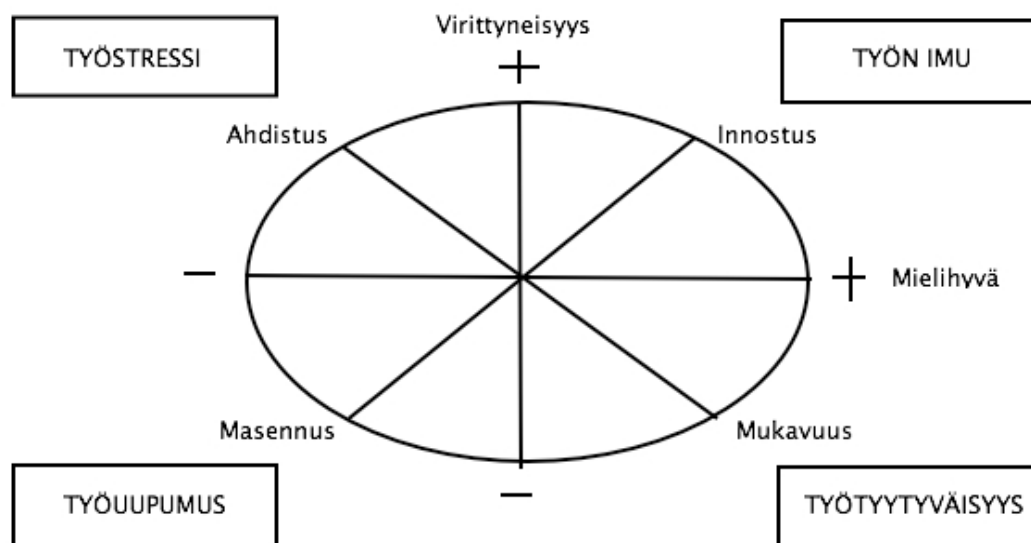
Stressi tarkoittaa ympäristön haasteista johtuvaa fysiologisesti tai psykologisesti ilmenevää kokemusta (Renshaw, Long & Cook 2015). Stressin käsite voidaan jakaa stressitekijöihin, stressireaktioihin sekä yksilön ja ympäristön väliseen epätasapainoon (Kinnunen & Feldt 2005). Stressitekijät tarkoittavat erilaisia ärsykejä ja kuormittavia tapahtumia, jotka aiheuttavat yksilössä reaktioita, kun stressireaktiot puolestaan kuvaavat psykologisia tai fysiologisia vastineita näihin erilaisiin stressiärsykkeisiin (Kinnunen & Feldt 2005). Yksilön ja ympäristön välinen epätasapaino lisää sekä stressitekijöiden, että -reaktioiden määrää, minkä takia se määritelläänkin kolmannekseksi stressin osa-alueeksi (Kinnunen & Feldt 2005).

Stressi on moniulotteinen käsite, jonka syntymistä ja siitä seuraavia vaikutuksia voidaan tarkastella useiden, toisistaan niin stressitekijöiden, -reaktioiden kuin seuraamustenkin suhteen poikkeavien teorioiden avulla. Lazaruksen vuorovaikutusmääritelmän mukaan stressi on seurausta yksilön ja ympäristön välisestä jatkuvasta vuorovaikutustilanteiden arvioimisprosessista (Siu ym. 2005). Teorian mukaan yksilön arvio vuorovaikutustilanteen haasteellisuudesta ja hyvinvointinsa vaarantumisesta omiin voimavaroihinsa nähden aiheuttaa stressireaktion (Kinnunen & Feldt 2005).

Siegristin 1980 -luvulla kehittämän ponnistusten ja palkkioiden mallin mukaan työperäisen stressin syntyminen on seurausta työntekijän käyttämien ponnistusten ja saatujen palkkioiden vastaamattomuudesta (Qi ym. 2014). Ponnistukset käsittävät erilaiset työntekijään kohdistuvat vaatimukset ja velvollisuudet, jotka vaikuttavat muun muassa ajan- ja energiankäyttöön, kuten fyysinen tai kognitiivinen kuormitus. Palkkiot puolestaan kattavat moninaisen ken-

tän fyysisistä tekijöistä, kuten palkasta ja uralla etenemisestä, abstrakteihin tekijöihin, kuten arvostuksen ja turvallisuuden tunteisiin (Kinnunen & Feldt 2005). Ponnistusten ja palkkioiden mallin mukaan työntekijä on vaarassa altistua työperäisen stressin syntymiselle kokiessaan kuluttavansa työhönsä enemmän resursseja, kuin mitä saa siitä vastineeksi (Kinnunen & Feldt 2005). Ward ja Steptoe-Warren (2014) huomauttavat, että myös pelkkä uhka resurssien kulumisesta, sekä epäonnistuminen niiden palauttamisesta voivat aiheuttaa psykologisen stressin syntymisen. Jatkuva ponnistusten ja palkkioiden epätasapaino johtaa muun muassa jatkuviin kielteisiin tunteisiin työtään kohtaan, sairastumisriskin kasvamiseen, ja työmotivaation alenemiseen (Kinnunen ja Feldt 2005). Epätasapainolle puolestaan altistavat sekä työntekijän ominaispiirteet, kuten ayyppinen persoonallisuus, ylisitoutuminen työhön ja kunnianhimo että työhön liittyvät ominaisuuden, kuten sosiaalisen tuen ja arvostuksen puute työyhteisössä, roolien epäselvyys, työpaineet sekä korkea työkuormitus (Kinnunen & Feldt 2005; Ward & Steptoe-Warren 2014).

Warrin vitamiinimallin mukaan työperäinen stressi on osa suurempaa työhyvinvoinnin syntymistä kuvaavaa kokonaisuutta, joka on seurausta erilaisen työn piirteiden vaikutuksista työntekijän mielenterveyteen (De Jonge & Schaufeli 1997). Mielenterveys puolestaan jakautuu edelleen viiteen osaluueeseen, jotka ovat: affektiivinen hyvinvointi, kompetenssin tunne, itsenäisyys, tavoitteet sekä integroitu toimivuus (De Jonge & Schauheli 1997). Näistä viidestä osa-alueesta erityisesti affektiivisella eli tunnevaltaisella hyvinvoinnilla on keskeinen merkitys työhyvinvoinnin kehittymiselle, jota voidaan kuvata kolmella erilaisella ulottuvuusjanalla kuvion 1 mukaisesti (De Jonge & Schauheli 1997). Warrin mukaan neljännellä janalla, eli virittyneisyydellä ei ole suoraa yhteyttä affektiiviseen hyvinvointiin, mutta se vaikuttaa työhyvinvoinnin syntymiseen muiden ulottuvuusjanojen kautta (De Jonge & Schauheli 1997). Vitamiinimallissa työhyvinvointia heikentävät ominaisuudet on ilmaistu kuviossa vasemmalla ja sitä lisäävät ominaisuudet puolestaan oikealla.



KUVIO1. Warrin affektiiivisen työhyvinvoinnin malli (Feldt, Kinnunen & Mäkikangas 2005)

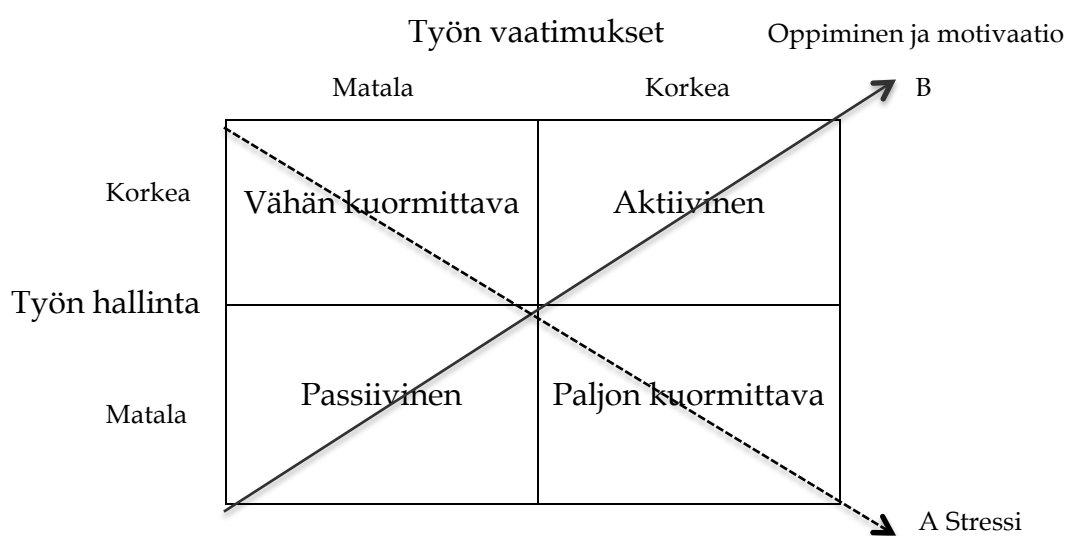
Työelämässä stressi aiheuttaa negatiivisia muutoksia niin fyysisesti, psyykkisesti kuin behavioraalisestikin (Siu ym. 2005). Kinnusen ja Feldtin (2005) mukaan työelämän stressitekijät voidaan jakaa fyysisiin työoloihin, työtehtävien vaatimustasoon, rooliepäselvyyksiin ja -ristiriitoihin, työelämän ihmissuhteisiin, työaikaan, työuralla etenemiseen, traumaattisiin tapahtumiin, sekä organisaatiomuutoksiin. Stressireaktiot sen sijaan jaetaan niiden ilmenemistason mukaan yksilötasoon, työyksikkö- ja organisaatiotasoon sekä työn ulkopuoliseen yksityiselämään (Kinnunen & Feldt 2005). Yksilöntasolla ilmeneviä oireita ovat muun muassa psykosomaattinen oireilu, kuten vatsavaivat ja päänsärky, sekä tunnetason ja käyttäytymisen muutokset. Työyksikkö- ja organisaatiotasolla tapahtuvat stressireaktiot ilmenevät puolestaan lisääntyneinä sairauspoissaoloina, korkeana työntekijöiden vaihtuvuutena ja sitoutumattomuutena sekä työilmapiirin huononemisenä. Työperäinen stressi voi aiheuttaa myös monia pitkäaikaisia sairauksia ja koetun hyvinvoinnin kokonaisvaltaista heikkenemistä, mitkä heijastuvat myös muille työn ulkopuolisille elämän osa-alueille (Kinnunen & Feldt 2005).

3.2 Kuormittuminen ja voimaantuminen

Kuormittumisen ja voimaantumisen käsitteet ovat saaneet alkunsa työhyvinvoinnin stressiteorioista, jossa yksilön henkilökohtaiset vahvuudet, kyvykkyys ja autonominen stressijärjestelmä yhdistyvät sosiaaliseen kontekstiin ja proaktiivisuuteen (Rappaport 1981; Työturvallisuuskeskus 2016). Kuormittuminen tarkoittaa erilaisten fyysiset tekijöiden, kuten ruumiillisesti raskaan työn ja hankalien työasentojen, sekä psykososiaalisten tekijöiden, kuten suuren työmäärän, toimimattoman työyhteisön ja huonon johtamisen aiheuttamaa stressin syntymistä (Työturvallisuuskeskus 2016). Voimaantuminen puolestaan kuvaa työssä jaksamisen ja työkykyisyyden paranemista stressinhallinnan avulla, johon vaikuttavat työn myönteiset piirteet eli voimavarat (Työturvallisuuskeskus 2016.) Toisin sanoen kuormittavat tekijät kuluttavat työntekijän käytettävissä olevia voimavaroja altistaen stressille ja työhyvinvoinnin heikkenemiselle, voimauttavien tekijöiden puolestaan toimivan erilaisina resursseina kuormituksen palautumiseksi ja työhyvinvoinnin edistymiseksi.

Siinä, missä Siegristin ponnistusten ja palkkioiden -mallin mukaan työn piirteet vaikuttaa työhyvinvointiin epäsuorasti resurssien kulumisen ja stressin syntymisen kautta, sekä Warrin vitamiinimallin mukaan puolestaan epäsuorasti mielenterveyden kautta, Karasekin 1970-luvulla kehittämän työn vaatimusten ja hallinnan mallin mukaan työn piirteiden ja työhyvinvoinnin välillä on suora yhteys (De Jonge & Scheufeli 1998). Työn vaatimusten ja hallinnan mallin mukaan työperäinen stressi ja kuormittuminen ovat seurausta työn hallinnan ja vaatimusten välisestä epätasapainosta (Kinnunen & Feldt 2005). Työn hallinta käsittää muun muassa työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa työoloihinsa, työn monipuolisuuden ja päätöksentekomahdollisuudet, kun työn vaatimukset puolestaan kattavat ylikuormituksen määrän, aikapaineet ja rooliristiriidat (Kinnunen & Feldt 2005). Karasek jakaa työstressin ja kuormittumisen muodostumisen nelikenttään kuvion 2 mukaisesti, jonka osa-alueina ovat korkea tai matala työnhallinta ja suuret tai vähäiset työn vaatimukset (Kinnunen & Feldt 2005).

Työn vaatimusten ja hallinnan mallin mukaan työhyvinvoinnin kannalta optimaalinen tilanne on silloin, kun sekä työn hallinta, että vaatimukset ovat korkeat: Tällöin puhutaan hyvää stressiä aiheuttavasta aktiivisesta työstä, joka lisää työssäoppimista, sisäistä motivaatiota ja työssä kehittymistä (Kinnunen & Feldt 2005). Kinnusen ja Feldin (2005) mukaan myös korkea työn hallinta ja vähäiset vaatimukset eli vähän kuormittava työ ehkäisee työkuormitusta ja -uupumuksen syntymistä, mutta ei edistä työssä kehittymistä ja oppimismahdollisuuksia aktiivisen työn tavoin.



KUVIO 2. Karasekin työn vaatimusten ja hallinnan malli (Kinnunen & Feldt 2005, 19)

Työn vaatimusten ja hallinnan mallin mukaan työhyvinvoinnin kehittymisen kannalta huonoimmat vaihtoehdot ovat puolestaan passiivinen työ ja kuormittava työ (Kinnunen & Feldt 2005). Passiivisessa työssä työn hallinta ja vaatimukset ovat matalat, mikä estää työntekijän kuormittumisen, muttei aktivoi tai innosta kehittymään työssään (Kinnunen & Feldt 2005). Myös kuormittavassa työssä työn hallinta on vähäistä, mutta vaatimuksen ovat korkeat, mikä heikentää työhyvinvointia altistaen työntekijän erilaisille stressiperäisille sairauksille (Kinnunen & Feldt 2005). Kinnusen ja Feldtin (2005) mukaan työn hallinnan ja vaatimusten tason lisäksi myös saatavilla olevan sosiaalisen tuen määrä vaikuttaa kaikkiin Karasekin nelikentän osa-alueisiin. Saatavilla olevasta tuesta käytetään nimitystä kollektiivinen työ, joka lisää työhyvinvointia ehkäisemällä stres-

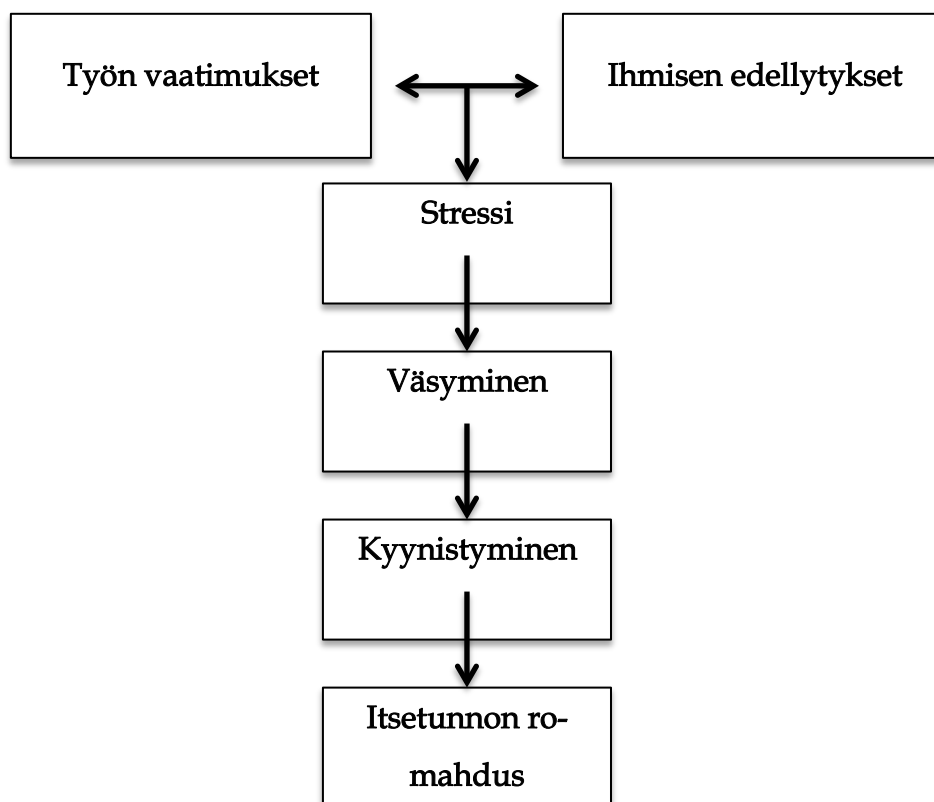
sikokemuksen syntymistä ja saamattomissa olevasta tuesta puolestaan eristäytynyt työn, joka lisää työpahoinvoinnin riskiä (Kinnunen & Feldt 2005).

Hobfollin (1989) resurssien säilyttämisteorian mukaan ihmisellä on luontainen taipumus resurssiensa turvaamiseen ja hankkimiseen. Resurssit ovat erilaisia asioita, persoonallisuuden piirteitä, elämäntilanteita ja aineetonta materiaa, jotka henkilö kokee itselleen tärkeiksi tai tietyn päämäärän saavuttamista edistäviksi (Thompson 2001). Resurssien säilyttämisteorian mukaan stressi määritellään ympäristöön kohdistuvaksi reaktioksi, joka johtuu joko resurssien menettämisestä, resurssien menettämisen uhasta, tai resurssien saavuttamisen vähyydestä suhteutettuna niiden kulumisen määrään (Hobfoll 1989). Resurssien vähäisyys ja kuluminen aiheuttavat stressiä ja heikentävät työhyvinvointia, kun resurssien korkea määrä puolestaan edistää sitä lisäämällä mahdollisuuksia työssä menestymiseen sekä voimaantumiseen ja palautumisen onnistumiseen (Hobfoll 1989).

3.3 Työuupumus ja työn imu

Työuupumus tarkoittaa työelämän stressitekijöistä johtuvaa oireilua, jonka kolme keskeistä ilmenemismuotoa ovat uupumusasteinen väsymys, kyynistynyt asenne työtä kohtaan ja heikentynyt ammatillinen itsetunto (Renshaw ym. 2015; Schaufeli ym. 2008). Uupumusasteisen väsymyksen, eli energisyyden ehtymisen nähdään olevan työuupumuksen keskeisin oire (Zapf 2002). Kyyninen asenne lisää negatiivisia ajatuksia niin työtä, kollegoita kuin asiakkaitakin kohtaan, ammatillisen itsetunnon heikentymisen puolestaan viedessä uskon omien kykyjen ja resurssien riittämättömyydestä työn vaatimukseen suhteutettuna (Huhtala ym. 2015). Työuupumus altistaa työtyytyväisyyden alenemiseen, psykosomaattiseen oireiluun, kuten vatsavaivoihin ja masentuneisuuteen, sekä muihin pitkäaikaisen stressin seuraamuksiin (Zapf 2002; Huhtala ym. 2015). Pitkäaikaisuutensa ja sairauspoissaolojen lisääntymisen myötä työuupumuksella on negatiivisia vaikutuksia sekä työntekijään itseensä, että koko organisaatioon (Huhtala ym. 2015).

Kalimon ja Toppisen (1997, 13) mukaan työuupumus ei ole diagnosoitavissa oleva sairaus, vaan hiljalleen kehittyvä ja pitkäaikainen oireyhtymä, jonka kehittymistä voidaan kuvata kuvion 3 mukaisesti. Työuupumusmallin mukaan työn korkeat vaatimukset ja heikot mahdollisuudet yhdistettynä työntekijän huonoihin edellytyksiin ja korkeisiin tavoitteisiin aiheuttavat voimakkaita ristiriidan tunteita (Kalimo & Toppinen 1997, 13). Ponnistelu ylikuormittuneena ja turhautuneena synnyttää stressikehän, joka vaikeuttaa työstä palautumista sekä aiheuttaa kyvyttömyyttä tilanteen ja oman asennoitumisen muuttamiseksi: Tätä seurauksena on uupumusasteinen väsymys (Kalimo & Toppinen 1997, 13). Väsyneenä toimintakyky heikkenee, vaatimukset ja paineet tuntuvat kohtuuttomilta ja työn ilo katoaa, jolloin työntekijälle kehittyy kyyninen asennoituminen työtään kohtaan (Kalimo & Toppinen 1997, 13). Kyynistyneen työntekijän asenne itseään ja työtään kohtaan on erittäin negatiivinen ja välinpitämätön, jolloin oman työminäkuvan muuttuminen aiheuttaa ahdistuksen hallinnantunteen menettämisestä, johtaen täten työuupumuksen viimeiseen oireeseen eli ammatillisen itsetunnon romahtamiseen. (Kalimo & Toppinen 1997, 13-14.)



KUVIO 3. Työuupumuksen kehittyminen (Kalimo & Toppinen 1997, 13)

Työn imun käsite on kehittynyt vastapariksi työuupumukselle kuvaamaan työntekijän hyvinvointia työssään (Huhtala ym. 2015). Sen voidaan määritellä olevan kokonaisvaltainen, positiivinen ja työperusteinen mielentila, jonka kolme keskeistä ominaispiirrettä ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen (Schaufeli ym. 2008). Tarmokkuus näkyy energisyytenä ja haluna panostaa työhön myös vastoinikäymisiä kohdatessa, omistautuminen kokemuksena työn merkityksellisyydestä, innokkuudesta ja ylpeydestä, ja uppoutuminen täysivaltaisena keskittymisenä ja syventymisenä työhön (Hakanen 2009, 9). Työn imu kuvaa työntekijän kokonaisvaltaista sitoutumista sekä työhönsä, että organisaation kulttuuriin ja arvomaailmaan (Nislin ym. 2015, 2). Työhönsä sitoutuneet työntekijät ovat energisiä ja innostuneita työstään, mikä johtaa korkeisiin työsuorituksiin ja -panokseen (Costa, Passos & Bakker 2014; Schaufeli ym. 2008). Schaufelin ja kollegoiden (2008) mukaan työn imussa oleva työntekijä ei kuitenkaan ole riippuvainen työstään tai tunne syyllisyyttä esimerkiksi ollessaan lomalla, vaan nauttii työstään tehden sitä sisäisen motivaation ja halun vuoksi, kyeten siitä myös irrottautumaan. Hakasen (2009, 9) mukaan työn imun tunne ei myöskään kohdistu ainoastaan yhteen asiaan, tapahtumaan, käytäntöön tai yksilöön, vaan on pysyvä ja kokonaisvaltainen tila, joka luonnehtii työntekijän yleistä ja positiivista suhtautumista omaan työtään sekä sen tekemistä kohtaan.

Työuupumuksen ja työn imun voidaan ajatella olevan työhyvinvoinnin ääripäitä, jossa työhyvinvointia heikentävät tekijät, kuten ylikuormittuminen, vievät kohti uupumusta työn positiivisten piirteiden, kuten sosiaalisen tuen, puolestaan toimivan ehkäisevänä tekijänä uupumista vastaan kohentaa työhyvinvointia. Hakanen (2009, 9) kuitenkin painottaa, etteivät työuupumus ja työn imu ole "kolikon kääntöpuolia" vaan erillisiä ilmiöitä, jotka kuitenkin ovatkin käänteisessä yhteydessä toisiinsa. Toisin sanoen työn imu ei itsessään estä työuupumusta tai sen puute johda automaattisesti huonontuneeseen työhyvinvointiin, vaan monet työuupumuksen riskiä lisäävät tekijät vähentävät työn imun kehittymistä ja päinvastoin (Hakanen 2009, 9). Onkin tärkeää huomata, että esimerkiksi liiallinen työn imu voi johtaa lähes huomaamatta työn

tekemisen lisääntymiseen ja ylikuormittumiseen, ja täten jopa työuupumuksen kehittymiseen.

Työn vaatimusten ja resurssien -malli on yksi yleisimmistä työn imun ja työuupumuksen tarkasteluun käytetyistä teorioista (Costa ym. 2014). Mallin mukaan työn vaatimukset ja resurssit aiheuttavat kaksi erilaista psykologista prosessia, jotka ovat avainasemassa työn imun tai työuupumuksen syntymisessä: energisyyden aleneminen, joka johtuu liiallisista työn vaatimuksista ja positiivisen motivaation syntyminen, joka puolestaan on seurausta käytettävissä olevien resurssien suuresta määrästä (Schaufeli ym. 2008). Schaufelin ja kollegoiden. (2008) mukaan työuupumus on yhteydessä sekä työn vaatimuksiin, että resursseihin, työn imun ollessa sidoksissa ainoastaan resursseihin. Toisin sanoen työn imun syntymisen kannalta oleellista on resurssien, kuten sosiaalisen tuen määrä, kun työuupumuksen syntymiseen puolestaan altistavaa sekä resurssien vähäisyys, kuten ajanpuute, että korkeat työn vaatimukset. Tutkimusten mukaan työperäisten resurssien lisäksi myös henkilökohtaiset resurssit, kuten ulospäin suuntautuneisuus, matala neuroottisuus, korkea minäpystyvyys ja optimistisuus vaikuttavat työn imun syntymiseen (Costa ym. 2014).

Työtyytyväisyydellä ja työhön sitoutumisella on yhteys työn imun kehittymiseen (Schaufeli ym. 2008). Työhön sitoutuminen vähentää riskiä työn lopettamisesta, sekä lisää työtyytyväisyyttä ja yhdenmukaisuuden tunnetta työntekijän ja organisaation välille, kun sitoutumattomuuden puolestaan on huomattu olevan yksi keskeisimmistä työuupumukseen altistavista tekijöistä (Schaufeli ym. 2008). Työhön sitoutumisen lisäksi myös eettinen organisaatiokulttuuri vaikuttaa työtyytyväisyyteen lisäten työn imua ja ehkäisten työuupumuksen syntymistä (Huhtala ym. 2015). Schaufelin ja tutkijaryhmän (2008) mukaan työn imu ja työuupumus vaikuttavat myös työn ulkopuoliseen sosiaaliseen elämään, sillä työhönsä tyytyväiset työntekijät ovat usein tyytyväisiä myös vapaa-ajalla. Tästä ilmiöstä käytetään termiä myönteinen siirräntä eli positive spill-over, mikä tarkoittaa sitä, että tyytyväisyys työelämään heijastuu vapaa-aikaan ja päinvastoin (Schaufeli ym. 2008).

3.4 Työhyvinvointi päivähoitotyössä

Tutkimusten mukaan päivähoidon työntekijöiden työhyvinvointia tarkasteltaessa keskeisessä asemassa ovat erityisesti yleisen hyvinvoinnin kokemus, palkan suuruus, koulutustaso, työtyytyväisyys, sekä stressitasot (Hall-Kenyon, Bullough, MacKay ja Marshalli 2013). Esimerkiksi huono palkka lisää työkuormituksen määrää ja vähentää työtyytyväisyyttä, sillä kokemus palkkion vastaamattomuudesta käytettyihin ponnistuksiin suhteutettuna heikentää työperäisen hyvinvoinnin kokemuksia (Hall-Kenyon ym. 2013). Koulutustason yhteys päivähoidon työntekijöiden työhyvinvointiin puolestaan ilmenee erityisesti siinä, miten paljon työntekijöillä on resursseja ja ammatillista osaamista työnsä tarjoamista haasteista selviytymiseksi (Hall-Kenyon ym. 2013). Esimerkiksi hoitolapsen kehittymisen ja oppimisen näkemisen oman työpanoksensa lopputuloksena, on huomattu lisäävän päivähoidon työntekijöiden motivaatiota ja innokkuutta ammatillisen kehittymisensä edistämiseen (Hall-Kenyon ym. 2013)

Päivähoidon työntekijät ovat tutkimuksissa raportoineet nauttivansa työssään eniten ja kokevansa vähiten stressiä lasten perushoidosta ja yhteistyöstä vanhempien kanssa (Hall-Kenyon ym. 2013). Stressiä puolestaan aiheuttavat erityisesti aikapaineet, konfliktit lasten tai vanhempien kanssa, työntekijöiden väliset ongelmalliset vuorovaikutussuhteet sekä ei-opetukselliset tehtävät, kuten paperityöt (Hall-Kenyon ym. 2013). Myös ristiriidat opetuskäsitysten ja käytännön vaatimuksista työntekijöiden välillä aiheuttavat tutkimuksen mukaan stressiä ja vähentävät työtyytyväisyyttä päivähoidon työntekijöillä (Hall-Kenyon ym. 2013).

Stressaavasta työympäristöstä huolimatta varhaiskasvatuksen ammattilaiset kokevat tutkimusten mukaan useita muita ammattiryhmiä vähemmän työuupumusta ja enemmän työn imua (Nislin ym. 2015, 2). Nislinin ja tutkijaryhmän (2015, 2) mukaan yksi syy tähän on se, ettei työhyvinvointi synny ainoastaan yksilön, organisaation ja ympäristötekijöiden yhteisvaikutuksesta, vaan myös kollegoiden kokema hyvinvointitaso vaikuttaa siihen keskeisesti. Päivähoidossa työskentely on erittäin interpersoonallista, mikä tarkoittaa sitä, että työskentely on aina tavalla tai toisella työntekijän ja lapsen, työntekijän ja van-

hemman, tai työntekijöiden välillä tapahtuvaa vuorovaikutusta (Costa ym. 2014). Tästä syystä työhyvinvoinnin kokemusten siirtyminen työntekijältä toiselle eli tiimin sisäisen työn imun syntyminen on erittäin yleistä (Costa ym. 2014). Tiimeiksi kutsutaan kahden tai useamman jäsenen muodostamaa vastavuoroista, dynaamista ja keskinäisen riippuvuussuhteen omaavaa kokonaisuutta, jolle ominaista ovat yhteisten tavoitteiden ja päämäärien jakaminen, tiettyjen toimintojen ja roolien toteuttaminen sekä aikarajoitteisuus (Costa ym. 2014). Costan ja kollegoiden (2014) mukaan tiimin sisäinen työn imu tarkoittaa jaettua, positiivista ja motivoitunutta työperäistä hyvinvointia, joka ilmenee tiimi sisällä syntyvänä tarmokkuutena, omistautumisena ja uppoutumisena suoritettavaa tehtävää kohtaan. Tiimin sisäisen työn imun syntymisen kannalta keskeistä on jäsenien toiminnan ja käyttäytymisen yhteensopivuus, sosiaalisen tuen saaminen sekä yhteistyökykyisyys, joka päivähoitotyössä näkyy muun muassa yhteisen arvomaailman jakamisena tiimin työntekijöiden kesken, sekä selkeästi määriteltyjen roolien ja tavoitteiden kautta (Costa ym. 2014). Myös ryhmätyön laadulla on keskeinen merkitys niin päivähoiton työntekijöiden kuin hoitolastenkin stressinsäätelykykyyn ja hyvinvointiin (Nilsin ym. 2015).

Interpersoonallisuuden lisäksi työhön sitoutuneisuus ja korkea motivaatio lasten parissa työskentelyä kohtaan ovat keskeisimpiä tekijöitä päivähoiton työntekijöiden korkeaan työhyvinvointiin (Nislin ym. 2015, 2). Myös Hall-Kenyon ja hänen kollegansa (2013) ovat tutkimuksissaan huomanneet sisäisen hoivaamisvietin ja työstään nauttimisen olevan keskeisessä asemassa päivähoiton työntekijöiden korkean työn imun ja hyvinvoinnin kokemisessa.

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää vuorohoidon työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnistaan. Keskeisimpinä tutkimusongelmina on selvittää millaista työhyvinvointi on päivähoitotyössä, ja miten epätyypilliset työajat ja vuorotyö vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemuksiin vuorohoidon työntekijöillä. Lisäksi tutkimus pyrkii selvittämään, mitkä työn piirteet ovat keskeisiä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä juuri vuoro- ja päivähoitotyössä, sekä miten erilaiset työn ja työntekijän piirteet ovat yhteydessä työuupumuksen tai työn imun kehittymiseen. Näiden tutkimusongelmien pohjalta tutkimuskysymyksiksi valikoituivat:

1. Millaiseksi työhyvinvointi koetaan vuorohoidossa? Eroaako vuorohoidon työntekijöiden työhyvinvointi toisistaan säännöllistä päivätyötä ja epätyypillistä työaika tekevillä?

2. Mitkä työn piirteet ovat yhteydessä työhyvinvointiin vuorohoidossa? Eroaako epätyypillistä työaika ja säännöllistä päivätyötä tekevien vuorohoidon työntekijöiden työhyvinvointi toisistaan työn eri piirteiden suhteen?

3. Mitkä työn ja työntekijän piirteet edistävät ja mitkä puolestaan heikentävät työhyvinvointia vuorohoidon työntekijöillä?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimus toteutettiin yhteistyössä Jyväskylän ammattikorkeakoulun ja Jyväskylän yliopiston toteuttaman OHOI- Osaamista vuorohoitoon -hankkeen kanssa. Hanke on kaksivuotinen, Euroopan sosiaalirahaston rahoittama, ja keskittyy tuottavuuden ja työhyvinvoinnin parantamiseen Keski-Suomen vuorohoidossa (Ohoi 2016). Hankkeessa pyritään tukemaan työhyvinvointia muun muassa vahvistamalla ammatillista osaamista ja työn hallinnan kehittämistä. Vuorohoidon mukanaan tuoma epätyypillinen työaika asettaa haasteita niin hyvinvoinnille kuin työelämän ja perheen yhteensovittamisellekin, minkä lisäksi vuorohoidon arkirutiinin poikkeavat huomattavasti normaalista päivähoidosta. Tästä syystä erityisesti työn organisointitaidot, hyvä johtaminen ja toimiva vuorovaikeutus ovat keskeisessä asemassa vuorohoidon työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemisessa (Ohoi 2016). Tämä tutkimus keskittyy selvittämään erityisesti vuorohoidon työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnistaan, työhyvinvointiin kuormittavasti ja voimauttavasti vaikuttavia työn ja työntekijän piirteitä sekä sitä, eroavatko säännöllistä päivätyötä ja epätyypillistä työaikaa tekevät vuorohoidon työntekijät toisistaan näiden tekijöiden suhteen.

5.1 Aineiston keruu ja tutkimukseen osallistujat

OHOI- osaamista vuorohoitoon hanke käynnistyi 2015 Keski-Suomen kunnissa. Tämän tutkimuksen aineisto on kerätty Keski-Suomen kuntien vuorohoitoyksiköiden työntekijöiltä helmi-maaliskuussa 2016 sähköisellä kyselylomakkeella (Liite 1). Tutkittavien rekrytointi tapahtui OHOI -hankkeeseen osallistuneiden vuorohoitoyksiköiden johtajien avulla. Heille lähetettiin pro gradu -tutkielman saatekirje, joka sisälsi tiedot tutkimuksesta ja linkin verkkokyselyyn (Liite 2). Vuorohoitoyksiköiden johtajat puolestaan välittivät saatekirjeen ja verkkokyselylinkin edelleen oman päivähoitoyksikkönsä työntekijöille.

Verkkokyselyyn vastaaminen tapahtui anonyymisti, eivätkä tutkittavan henkilökohtaiset tiedot, kuten nimi, sähköpostiosoite tai päivähoitoyksikkö tulleet missään vaiheessa tutkijan tietoisuuteen. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista. Koska tutkimus toteutettiin verkkokyselynä, ja tutkimuksen saatekirje välitettiin vuorohoidon henkilökunnalle päiväkodinjohtajien kautta, tutkija itse ei missään vaiheessa ollut suorassa yhteydessä tutkittaviin. Verkkokysely alustaksi valittiin webropol -kyselyohjelma, johon jokainen tutkittava sai linkin saatekirjeen kautta. Webropolin valintaan päädyttiin sen monipuolisuuden ja selkeyden vuoksi.

OHOI -hankkeessa mukana olevissa Keski-Suomen vuoropäiväkodeissa työskentelee yhteensä noin 250 työntekijää. Verkkokyselyyn vastasi 78 työntekijää, ja tutkimuksen vastausprosentti oli 31 sillä oletuksella, että kaikki hankkeessa mukana olevat työntekijät saivat tiedon tutkimuksesta ja mahdollisuuden osallistua siihen. Kaikki saapuneet vastaukset hyväksyttiin tutkimukseen. Taulukkoon 2 on koottu tutkimukseen osallistuneiden taustatiedot. Kaikki tutkimukseen osallistuneet olivat naisia ja heidän ikänsä vaihteli 20 ja 63 ikävuo- den välillä. Vastaajista eniten oli 50-59 -vuotiaita (n=20) ja vähiten yli 60 -vuotiaita (n= 8). Vastaajien ikäjakauma oli kuitenkin melko tasainen.

Suurin osa työntekijöistä eli reilu neljännes oli koulutukseltaan lähihoitajia. Lastenhoitajia ja lastenohjaajia oli kumpaakin noin 10 prosenttia. Yliopistotason koulutuksen: lastentarhanopettaja, kasvatustieteiden kandidaatti tai maisteri, ja luokanopettaja tai erityislastentarhanopettaja, oli saanut neljännes työntekijöistä. Sosiaalikasvattajan tai sosionomin koulutus oli joka kymmenennellä ja loput, eli alle 10 prosenttia olivat päivähoitajia tai jonkun muun koulutuksen saaneita.

Puolet tutkimukseen osallistuneista oli ammattiasemaltaan lastenhoitajia. Lastentarhanopettajia oli joka viides ja päiväkodinjohtajia tai varajohtajia oli reilu kymmenen prosenttia. Erityislastentarhanopettajana toimi vajaa neljä prosenttia ja 15 prosentilla ammattiasema oli jokin muu. Vain alle 20 prosentilla oli määräaikainen työsuhde, joten suurimmalla osalla työntekijöistä oli vakituinen työsuhde.

TAULUKKO 2. Vuorohoidon työntekijöiden (n= 78) taustatiedot

Taustatekijät	n	%
Sukupuoli		
Naiset	78	100
Miehet	0	0
Ikä		
20-29	14	17,9
30-39	17	21,8
40-49	19	24,4
50-59	20	25,6
Yli 60	8	10,3
Koulutustaso		
Lastenhojaaja	9	11,5
Päivähoitaja	5	6,4
Lastenhoitaja	11	14,1
Lähihoitaja	20	25,6
Sosiaalikasvattaja	3	3,8
Lastentarhanopettaja	8	10,3
ELTO	2	2,3
Sosionomi AMK	7	8,8
KK tai KM	9	11,5
Jokin muu	4	5,1
Ammattiasema		
Päiväkodinjohtaja/varajohtaja	9	11,5
Lastentarhanopettaja	15	19,2
ELTO, KELTO tai RELTO	3	3,8
Lastenhoitaja	39	50,0
Jokin muu	12	15,4
Työsuhde		
Vakituinen	64	82,1
Määräaikainen	14	17,9

Taulukkoon 3 on koottu tutkimukseen osallistuneiden vuorohoidon työntekijöiden perhetilanne, kuten perhemuoto, lapset ja heidän lukumääränsä. Tutkimukseen osallistuneista suurin osa eli avio- tai avoliitossa, joista yli puolella oli myös yhteisiä lapsia. Alle kymmenen prosenttia tutkittavista eli uusperheessä

tai yksinhuoltajana. Naimattomia oli muutama ja joka kymmenennellä oli muunlainen elämäntilanne. Vajaa puolella vuorohoidon työntekijöistä oli kotona asuvia lapsia. Yli puolet tutkimukseen osallistuneista olivat joko lapsettomia, tai lapset olivat jo muuttaneet pois kotoa. Kolmasosalla työntekijöistä oli yksi lapsi, suurimmalla osalla kaksi lasta ja joka neljännellä kolme lasta. Kenelläkään tutkimukseen osallistuneista ei ollut neljää tai tätä useampaa lasta.

TAULUKKO 3. Vuorohoidon työntekijöiden perhetilanne

Päivähoidon työntekijät n=78	n	%
Perhemuoto		
Avio- tai avopuoliso, ei lapsia	17	21,8
Avio- tai avopuoliso ja lapset	42	53,8
Uusperhe	5	6,4
Yksinhuoltaja	1	1,3
Naimaton	5	6,4
Muu perhemuoto	8	10,3
Kotona asuvat lapset		
Kyllä on	37	47,4
Ei ole	41	52,6
Kotona asuvien lasten lukumäärä (n=37)		
1	12	32,4
2	16	43,2
3	9	24,4
4 tai enemmän	0	0

Tutkimukseen osallistuneiden vuorohoidon työntekijöiden (n=78) päivähoitoyksiköiden tarjoamat hoitomuodot jakautuivat seuraavasti: Yli 75 prosenttia tutkittavista työskenteli vuorohoitoyksiköissä, joissa oli myös säännölliseen päivääikaan sijoittuvaa varhaiskasvatusta ja päivähoitoa antavia ryhmiä (n=59). Suurin osa vuorohoidon työntekijöistä työskenteli myös sellaisissa vuorohoitoyksiköissä, joissa tarjottiin pidennettyä iltahoitoa tai varhaisen aamun hoitoa (n=61, 78%). Noin

puolet työntekijöistä työskenteli yöhoitoa (n=41, 53%), kuten myös viikonloppuhoitoa tarjoavissa vuorohoitoyksiköissä (n=46, 59 %). Pienten koululaisten laajennettua hoitoa tarjoavissa yksiköissä työskenteleviä työntekijöitä oli vajaa viidesosa (n=15, 19%).

5.2 Tutkimusmenetelmät ja muuttujat

Työhyvinvointi. Yksilön työhyvinvoinnin tasoa tutkittiin kahdella erilaisella mittarilla, joista toinen mittasi työn imua ja toinen työuupumusta. *Työn imun* mittarina käytettiin UWES 9 (Utrecht work engagement scale) -mittaristoa, joka on lyhennelmä Wilmar Schaufelin ja Arnold Bakkerin kehittämästä, henkilöstö-, ilmapiiri- ja terveydenhuoltokartoituksiin suunnitellusta UWES17 -mittaristosta (Hakanen 2009). UWES 9- mittarissa yhdeksän kysymyksen avulla mitataan työntekijän tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista työssään seitsemän portaisella asteikolla (esim. Olen innostunut työstäni, 1=ei koskaan, 7=päivittäin) (Hakanen 2009). Mittaristosta muodostettiin yksi työn imua kuvaava summamuuttuja, jonka reliabiliteettikerroin (cronbachin alfa) oli .90. Työn imun summamuuttuja sai arvot 9-63, jossa alle 35:n pistearvo tarkoittaa heikkoa työnimua, eli työn imua määrittäviä osa-alueita (tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista) koetaan vähemmän kuin kerran viikossa, 36-59:n pistearvo kohtalaista työn imua, jossa työn imun kokemuksia on viikoittain, ja yli 60:n pistearvo korkeaa työnimua, jossa työn imun tekijöitä puolestaan koetaan usean kerran viikossa tai päivittäin.

Työuupumusta puolestaan mitattiin neljällä väittämällä, joita tuli arvioida viisiportaisella asteikolla (esim. Tunnen olevani henkisesti väsynyt työstäni, 1=ei koskaan/harvoin, 5= jatkuvasti). Mittaristosta muodostettiin yksi työuupumusta kuvaava summamuuttuja, jonka reliabiliteettikerroin (cronbachin alfa) oli .82. Työuupumuksen summamuuttuja sai pistearvot 4-20, jossa alle 9:n pistearvo kuvaa matalaa työuupumusta (uupumuksen kokemuksia harvoin tai silloin tällöin), 9-15:n pistearvo kohtalaista työuupumusta (uupumuksen kokemuksia melko usein) ja yli 16:n pistearvo korkeaa työuupumusta (uupumuksen kokemuksia usein tai jatkuvasti). Työn imun ja työuupumus mittariston lisäksi

työhyvinvointia selvitettiin myös avoimella kysymyksellä: ”Mitkä asiat työpaikallasi edistävät työhyvinvointiasi?”.

Työn piirteet. Työn piirteitä selvitettiin useiden erilaisten kysymyksen avulla, jotka liittyivät työtahtiin, työn emotionaaliseen ja kognitiiviseen kuormittavuuteen, työn sisältöön ja suunnitteluun vaikuttamiseen, työn monipuolisuuteen sekä niin esimiehen kuin työkavereidenkin tarjoamaan sosiaaliseen tukeen. Erilaisista työhön liittyvistä tekijöistä muodostetut summamuuttujat on koottu taulukkoon 4.

Työn kuormittavuutta selvitettiin kahdella erilaisella mittarilla, jotka käsitelivät *työtahtia*, sekä *kognitiivista* ja *emotionaalista kuormitusta*. Työtahtia mitattiin viisiportaisella asteikolla (esim. Työsi vaatii sinua työskentelemään hyvin nopeasti, 1= ei koskaan, 5= hyvin usein/jatkuvasti). Mittaristosta muodostettiin yksi työtahtia kuvaava summamuuttuja, jonka reliabiliteettikerroin oli .84. Työn kuormittavuutta puolestaan mitattiin neliportaisella asteikolla (esim. Työsi vaatii paljon keskittymistä, 1= aina, 4= ei koskaan), josta muodostettiin kaksi summamuuttujaa, joista toinen kuvasi kognitiivista kuormittavuutta (cronbachin alfa .74) ja toinen emotionaalista kuormittavuutta (cronbachin alfa .61).

Vaikutusmahdollisuuksia selvitettiin kahden mittariston avulla, joista toinen koski *työn suunnitteluun* ja toinen *sisältöön vaikuttamista*. Vaikutusmahdollisuuksia työn suunnitteluun mitattiin viisiportaisella asteikolla (esim. Missä määrin voit vaikuttaa oman työsi suunnitteluun 1= ei koskaan, 5= hyvin usein/jatkuvasti). Mittaristosta muodostettiin yksi työn suunnitteluun vaikuttamisen summamuuttuja, jonka reliabiliteettikerroin oli .81. Mahdollisuutta vaikuttaa työn sisältöön mitattiin neljän portaan asteikolla (esim. Missä määrin voit päättää työsi sisällöstä 1= aina, 4= ei koskaan). Mittaristosta muodostettiin yksi työn sisältöön vaikuttamisen summamuuttuja, jonka reliabiliteettikerroin oli .68.

Työpaikan tarjoamaa sosiaalista tukea mitattiin neljän portaan asteikolla (esim. Voit luottaa työkavereihisi kohdatessasi vaikeuksia työssäsi, 1= aina, 4= ei koskaan). Mittaristosta muodostettiin kaksi summamuuttujaa, joista toinen kuvasi *työkavereilta saatavaa sosiaalista tukea* (cronbachin alfa .85) ja toinen *esimieheltä saatavaa sosiaalista tukea* (cronbachin alfa .95). Myös työn monipuolisuutta

mitattiin neliportaisella asteikolla (esim. Työsi on vaihtelevaa, 1= täysin erimiel-
tä, 4= täysin samaa mieltä). Mittaristosta muodostettiin yksi työn monipuoli-
suutta kuvaava summamuuttuja, jonka reliabiliteettikerroin eli cronbachin alfa
oli .83.

TAULUKKO 4. Työhön liittyviä tekijöitä kuvaavat summamuuttujat

Summamuuttujat	Cronbachin alfa
Työtahti	.84
Työn kognitiivinen kuormittavuus	.74
Työn emotionaalinen kuormittavuus	.61
Työn suunnitteluun vaikuttaminen	.81
Työn sisältöön vaikuttaminen	.68
Työkavereiden tarjoama sosiaalinen tuki	.85
Esimiehen tarjoama sosiaalinen tuki	.95
Työn monipuolisuus	.83

Työaikamuodot. Summamuuttujiksi muodostettujen työhön liittyvien tekijöiden lisäksi kyselylomakkeella selvitettiin myös päivähoitoyksikön tarjoamia työ-
aikamuotoja. Työaikamuotoa, eli säännöllistä päivätystä tai epätyypillisiä työ-
aikoja selvitettiin kysymyksellä: Kuinka usein teet seuraavia vuoroja tällä het-
kellä: päivävuoro, aikainen aamuvuoro, iltavuoro, yövuoro ja viikonloppuvuo-
ro (1= en koskaan, 6= pääsääntöisesti). Työntekijät jaoteltiin vastausten perus-
teella kahteen ryhmään, joista säännölliseen päivätysten tekijöihin kuuluivat pää-
sääntöisesti päivävuoroa tekevät (n= 35) ja epätyypilliseen työaikaan muita
vuoroja pääsääntöisesti tekevät työntekijät (n= 43).

Työntekijään liittyvät tekijät. Työntekijään liittyvistä tekijöistä kiinnostuk-
senkohteina olivat työntekijän *ammattiasema, kiinnostus vuorotyön tekemiseen, työ-
hön sitoutuminen ja ammatillinen osaaminen.* Ammattiasemaa selvitettiin seitse-
män vaihtoehdon kysymyksellä: ammattiasemasi on, josta muodostettiin neljä
erilaista ammattiryhmää (päivähoidon johtajat ja erityisasiantuntijat, lastentar-
hanopettajat, lastenhoitajat, sekä muut ammattiryhmät). Työntekijän kiinnos-
tusta vuorotyön tekemistä kohtaan selvitettiin kahden kysymyksen avulla: 1)
Etsitkö erityisesti vuorotyötä aloittaessasi nykyisen työsi (1= kyllä, 2= en, 3= en

tee vuorotyötä) ja 2) tekisitkö mieluummin säännöllistä päivätyötä (1= kyllä tekisin, 2= en tekisi, 3= en osaa sanoa, 4= en tee vuorotyötä).

Organisaatioon *sitoutumista ja arvojen* yhdenmukaisuutta selvitettiin neliportaisella asteikolla. Mittaristosta muodostettiin yksi arvoja ja organisaatioon sitoutumista kuvaava summamuuttuja, jonka reliabiliteettikerroin oli .70. Myös ammatillista osaamista selvitettiin neliportaisella asteikolla (Olet tyytyväinen ammatilliseen osaamiseesi vuorohoidossa, 1= täysin eri mieltä, 4= täysin samaa mieltä). Mittaristosta muodostettiin yksi ammatillista osaamista kuvaava summamuuttuja, jonka reliabiliteettikerroin oli .71.

Työn ja perheen yhteen sovittaminen. Työaikojen ja perhe-elämän yhteensovittamista tutkittiin neljäportaisella asteikolla (Työaikasi sopii hyvin yhteen perheesi vaatimusten kanssa, 1= aina, 4= ei koskaan), josta muodostettiin yksi työaikojen ja perheen yhteen sovittamista kuvaava summamuuttuja (cronbachin alfa .80).

Koska tutkittavista muuttujista työn sisältöön vaikuttaminen, emotionaalinen ja kognitiivinen kuormitus, työkavereiden ja esimiehen tarjoama sosiaalinen tuki, sekä työn ja perheen yhteensovittaminen olivat kyselylomakkeessa käänteisessä järjestyksessä (muuttujan arvo 1 kuvaa suurinta lukua esim. suurta kuormitusta), käännettiin ne analyyseja varten muiden muuttujien mukaiseen järjestykseen. Näin kaikissa muuttujissa pieni arvo kuvaa tietyn piirteen vähäisyyttä, ja suuri arvo sen paljoutta.

5.3 Aineiston analyysi

Verkkokysely toteutettiin webropol -kyselyohjelmistolla, josta tutkimusaineisto ladattiin spss -analyysiohjelmaan. Kyselydataa säilytettiin tutkijan tietokoneella ja muistitikulla, johon ainoastaan hänellä oli mahdollisuus päästä käsiksi. Tutkimuksen tekemisen jälkeen kyselyaineisto päätettiin säilyttää tiedostomuodossa muistitikulla mahdollisia jatkotutkimuksia varten.

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää millaiseksi työhyvinvointi koetaan vuorohoidossa ja eroaako säännöllistä päivätyötä ja epätyypillistä työaikaa tekevien vuorohoidon työntekijöiden työhyvinvointi

toisistaan. Vuorohoidon työntekijöiden työn imun ja työuupumuksen pistemääriä tutkittiin frekvenssianalyysillä. Myös erilaisten päivähoidotyksiköiden tarjoamien hoitomuotojen yleisyyttä ja määrää tutkittiin niin ikään frekvenssianalyysin avulla. Työn imun ja työuupumuksen pistemäärien jakautumista eri ammattiryhmissä tarkasteltiin yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla. Työuupumuksen ja työn imun pistearvojen eroja säännöllistä päivätyötä ja epätyypillistä työaikaa tekevillä vertailtiin riippumattomien otosten t-testillä. Säännöllistä päivätyötä ja epätyypillistä työaikaa tekevien taustatekijöiden eroja puolestaan selvitettiin vertailemalla ikää, ammattiasemaa, kotona asuvia lapsia, työsuhdemuotoa ja kiinnostusta vuorotyön tekemiseen khiin neliö -testillä.

Toisena tutkimuskysymyksenä tarkasteltiin työhyvinvointiin yhteydessä olevia työn piirteitä, sekä niiden mahdollisia eroja säännöllistä päivätyötä ja epätyypillistä työaikaa tekevillä vuorohoidon työntekijöillä. Työhyvinvointia edistävien tekijöitä tutkittiin avoimen kysymyksen avulla: ”Mitkä tekijät työpaikallasi edistävät työhyvinvointiasi?”. Tulokset analysoitiin laadullisesti sisällönanalyysin avulla teemoittelemalla ja luokittelemalla erilaisia mainintoja suuremmiksi kokonaisuuksiksi. Braun ja Clarken (2006) mukaan sisällönanalyysi on aineiston analyysimenetelmä, jonka tarkoituksena on identifioida, analysoida ja raportoida erilaisia aineistosta löytyviä teemoja. Teemoittelussa tärkeää on kiinnittää huomiota siihen, mitkä kategoriat ovat tutkimuksen ja aineiston kannalta oleellisia, ja kuinka suuria kategorioiden tulisi olla (Braun & Clarke 2006). Kysymykseen vastasi 64 tutkittavaa. Vastaukset analysoitiin keräämällä ensin kaikki maininnat (n=148), ja yhdistelemällä sitten samanlaiset vastaukset 41 erilaiseksi alakategoriaksi. Alakategoriat tyypiteltiin edelleen kuuteen erilaiseen yläkategoriaan eli teemaan, jotka ovat: Työilmapiiri, työyhteisö ja sosiaalinen ilmapiiri, työn piirteet, työntekijän piirteet, työn ja vapaa-ajan tasapaino, sekä muut tekijät. Työhyvinvointiin vaikuttavien työn piirteiden eroja säännöllistä päivätyötä ja epätyypillistä työaikaa tekevillä vertailtiin puolestaan riippumattomien otosten t-testillä.

Kolmannen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää, mitkä työn ja työntekijän piirteet edistävät vuorohoitajien työhyvinvointia ja mitkä puolestaan heikentävät sitä. Tätä tutkittiin lineaarisen regressioanalyysin avulla, jossa

selitettävänä tekijöinä olivat työn imu ja työuupumus ja selittävinä tekijöinä ammattiasema, työsuhdemuoto, kiinnostus vuorotyön tekemiseen, organisaatioon sitoutuminen ja ammatillinen osaaminen. Lineaariseen regressioanalyysiin muuttujat valittiin korrelaatiomatriisin tulosten perusteella.

5.4 Eettiset ratkaisut

Eettisellä ajattelulla tarkoitetaan kykyä pohtia tekojen oikeutta tai vääryyttä omiin sekä yhteisön arvoihin suhteutettuna (Kuula 2011). Kuulan (2011) mukaan tutkimuseettisestä näkökulmasta tämä tarkoittaa tutkimuksen tekemiseen, aineiston hankkimiseen sekä muihin tutkimustyössä tehtäviin ratkaisuihin liittyviä valintoja, joista jokainen tutkija kantaa itse vastuun. Tutkimusetiikan käsite voidaan rajata ainoastaan tieteen sisäisiin asioihin, kuten tutkittavien kohteluun, tai siihen voidaan sisällyttää myös laajempi näkemys tutkijan ammatietiikasta ja alan yleisistä käytäntönormeista (Kuula 2011).

Tärkeitä eettisiä periaatteita tutkimuksen tekemisessä ovat tutkittavien yksityisyyden suojaaminen, johon kuuluvat anonyymiyys ja mahdollisuus vaikuttaa itse jaettavaan tietoon, itsemääräämisoikeuden turvaaminen, tutkimukseen suostumisen ja osallistumisen vapaaehtoisuus, tietoturvasta huolehtiminen, luottamuksellisuus, sekä tutkijan vaitiolo- ja salassapitovelvollisuus (Kuula 2011). Tässä tutkimuksessa tutkittavien yksityisyyttä pyrittiin suojaamaan sekä aineistonkeruumenetelmällä, että tunnistettavien henkilötietojen poisjättämisellä. Koska tutkimus toteutettiin verkkokyselynä, jokaisella tutkittavalla oli mahdollisuus osallistua tutkimukseen täysin yksityisesti ja salassa esimerkiksi omalla kotikoneella. Yleisen linkin käyttämisen vuoksi vastaukset eivät myöskään identifioituneet henkilöihin tietyn koodinimen tai tunnuksen kautta. Lisäksi kyselylomakkeesta oli jätetty pois kaikki sellaisten tietojen hankkimiseen liittyvät kysymykset, jotka voisivat yhdistää tutkittavat tiettyyn kuntaan, työyksikköön tai ryhmään. Tutkittavilla oli myös oikeus valita vastauksiensa kautta, mitä tietoja haluavat tutkijalle luovuttaa. Esimerkiksi avoimiin kysymyksiin vastaaminen oli vapaaehtoista.

Koska tutkimusaineisto sisältää luottamuksellista ja salaista tietoa, on tietoturvasta huolehtiminen erittäin tärkeässä asemassa. Tässä tutkimuksessa aineistoa säilytettiin muistitikulla, sekä lukitun tietokoneen takana, johon ainoastaan tutkijalla oli mahdollisuus päästä käsiksi. Tietoturvan lisäksi myös salassapitovelvollisuudesta huolehtiminen on erittäin tärkeää tutkimusta tehdessä, etenkin niissä tapauksissa, joissa tutkimusaineisto sisältää arkaluonteista tietoa (Kuula 2011). Vaikka tässä tutkimuksessa henkilötiedot eivät tutkijalle välittyneetkään, on tutkittavien tunnistaminen kuitenkin mahdollista muun muassa iän ja ammattiaseman perusteella. Lisäksi aineisto sisältää arkaluonteista tietoa tutkittavien unirytmistä ja terveydentilasta. Tästä syystä huolellisuus aineiston säilyttämisessä ja salaamisessa oli erittäin tärkeää. Aineiston salaamiseksi kaikki tutkimukseen liittyvät tiedostot ja kyselylomake poistettiin tutkittavan koneelta. Tutkimukseen liittyvä materiaali tallennettiin ja säilytettiin kuitenkin muistitikulla, joka luovutettiin OHOI -hankkeen käyttöön.

Eettisten periaatteiden mukaan tutkittaville tulee antaa riittävästi tietoa muun muassa tutkimuksen tarkoituksesta, tutkimusaineiston käytöstä, jatkokäytöstä, aineistonkeruun toteuttamistavasta, aineiston käyttäjistä, tutkijoiden tiedoista, osallistumisen vapaaehtoisuudesta, tietojen suojaamisesta, sekä siitä, mitä tutkimukseen osallistuminen vaatii (Kuula 2011). Tässä tutkimuksessa tutkittavien informoiminen toteutettiin kirjallisella saatekirjeellä (liite 1). Saatekirjeen alussa mainittiin tutkimuksen tarkoitus ja aineiston käyttötapa. Lisäksi tutkimuksen mainittiin olevan osa jo käynnissä olevaa työhyvinvointiprojektia, eli OHOI -hanketta. Saatekirjeessä mainittiin myös, että tutkimusaineisto on tämän tutkimuksen lisäksi mahdollisesti myös OHOI -hankkeen käytössä. Tutkijan ja projektin yhteystiedot oli ilmoitettu saatekirjeessä. Lisäksi saatekirje sisälsi aineiston keruutavan kuvauksen, eli linkin verkkokyselyyn, tiedon siitä, mitä tutkimus tutkittavalta vaatii muun muassa ajankäytön suhteen ja tutkimuksen julkaisemispaikan. Saatekirjeessä mainittiin myös tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus, minkä lisäksi suostumus tutkimukseen osallistumisesta varmistettiin vielä kyselylomakkeen alussa. Saatekirjeessä korostettiin myös tutkimuksen luottamuksellisuutta ja tutkittavien yksityisyyden suoja.

Yksi tämän tutkimuksen keskeisin eettinen ongelma liittyy saatekirjeen välittämisen tapaan. Koska tutkittavien henkilötietojen ei haluttu välittyvän tutkijalle ja osallistumiskynnyksen olevan mahdollisimman matala, päätettiin saatekirje välittää vuorohoitoyksiköiden johtajien kautta. Tutkijalla ei siis ole varmuutta siitä, ovatko kaikki tutkimuksen kohdejoukossa saaneet riittävät tiedot tutkimukseen osallistumiseksi. Tästä syystä osa halukkaista on saattanut jäädä tutkimuksen ulkopuolelle riittämättömän tiedonsaannin vuoksi.

Koska tutkimus toteutettiin pääsääntöisesti määrällisillä menetelmillä, ovat tutkimuksen tulokset hyvin objektiivisia ja luotettavia. Toisin sanoen tutkimusaineistossa jokainen vastaus on ollut yhtä arvokas tutkimustulosten kannalta. Tutkimuksen laadullisissa osissa eettisyys pyrittiin turvaamaan huolellisuudella ja jokaisen vastauksen huomioimisella. Näin ollen jokainen vastaus sai myös laadullisissa analyyseissä yhtäläisen arvon ja merkitsevyyden, minkä lisäksi vastauksia analysoidessa pyrittiin tuomaan tutkittavien ääni mahdollisimman hyvin esille.

6 TULOKSET

6.1 Vuorohoidon työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnistaan

6.1.1 Työn imun ja työuupumuksen kokemukset vuorohoidon työntekijöillä

Vuorohoitoyksiköissä työskentelevien työntekijöiden työn imun kokemukset on koottu taulukkoon 4. Tulosten mukaan vajaa neljä prosenttia työntekijöistä koki matalaa työn imua, jolloin työn imun kokemuksia on ainoastaan muutama kerran kuukaudessa tai harvemmin. 60 prosentilla työntekijöistä työn imun kokeminen oli kohtalaista, eli työn imua koetaan viikoittain tai usean kerran viikossa. Jopa kolmasosalla tutkittavista työn imu on kuitenkin erittäin korkeaa, eli tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista koetaan työssä päivittäin. Työn imun kokemisen yleinen keskiarvo oli 6,14 (min. 1, maks. 7). Eniten vuorohoidon työntekijät kokivat omistautumista (6,41), toiseksi tarmokkuutta (6,12) ja vähiten uppoutumista (5,89).

TAULUKKO 4: Työn imun kokemukset vuorohoidon työntekijöillä (n= 78) (min. 9,00, maks. 63,00)

Työn imun pisteet	n	%
Matala (9-35)	3	3,84
Kohtalainen (36-59)	47	60,26
Korkea (60-63)	28	35,90
Yhteensä	78	100,00

Vuorohoidon työntekijöiden työuupumuksen kokemukset on koottu taulukkoon 5. Tulosten mukaan vuorohoidon työntekijöistä lähes 90 prosenttia kokee matalaa työuupumusta, eli työuupumuksen kokemuksia ei ole juuri koskaan tai ainoastaan silloin tällöin. 10 prosentilla työntekijöistä työuupumuksen ko-

keminen oli kohtalaista, eli työuupumuksen kokemuksia on melko usein. Ainoastaan prosentilla työuupumuksen kokeminen oli korkea, eli uupumuksen tuntemuksia koetaan työssä jatkuvasti. Työuupumuksen kokemisen yleinen keskiarvo oli 1,7 (min. 1, maks. 5).

TAULUKKO 5: Työuupumuksen kokemukset vuorohoidon työntekijöillä (n=78) (min. 4,00, maks. 20,00)

Työuupumuksen pisteet	n	%
Matala (4-8)	69	88,46
Kohtalainen (9-15)	8	10,26
Korkea (16-20)	1	1,28
Yhteensä	78	100,00

TAULUKKO 6. Työn imun pistemäärien jakautuminen ammattiasemoittain (min. 9,00, maks. 63,00)

Ammattiasema	n	Keskiarvo	Keskihajonta	Min.	Maks.
Päiväkodin johtajat ja erityisasiantuntijat	14	55,29	9,43	34,00	63,00
Lastentarhanopettajat	15	57,94	4,77	47,00	63,00
Lastenhoitajat	39	53,64	7,44	34,00	63,00
Muut ammattiryhmät	10	57,50	5,19	50,00	63,00
Yhteensä	78	55,26	7,28	34,00	63,00

Ammattiaseman vaikutusta työn imun kokemiseen tutkittiin yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla (Taulukko 6). Tulosten mukaan eri ammattiryhmät eivät poikkea toisistaan merkitsevästi työn imun kokemisen suhteen (testisuureen arvo $F = 1.68$ ja merkitsevyys $.18$). Huonoin työn imun pistemäärän keskiarvo oli lastenhoitajilla ($ka = 53,64$) ja korkein lastentarhanopettajilla ($ka = 57,94$). Lastenhoitajien työn imun keskiarvo jäi ainoana ryhmänä kokonaiskeskiarvoa huonommaksi. Suurin vaihtelevuus pistemäärien suhteen, eli suurin

keskihajonta oli päiväkodin johtajilla ja erityisasiantuntijoilla ($s=9,43$), ja pienin puolestaan lastentarhanopettajilla (4,77). Kaikissa ammattiryhmissä korkeimmat työn imun pistemäärät olivat samat (63,00). Alhaisimmat pistemäärät sen sijaan olivat päiväkodin johtajilla ja erityisasiantuntijoilla (34,00) sekä lastenhoitajilla (34,00).

Ammattiaseman vaikutusta työuupumuksen kokemiseen tutkittiin niin ikään yksisuuntaisella varianssianalyysillä (Taulukko 7). Tulosten mukaan eri ammattiryhmät eivät eroa toisistaan merkitsevästi työuupumuksen pistemäärien suhteen (testisuureen arvo $F= .93$ ja merkitsevyys .43). Korkein työuupumuksen pistemäärän keskiarvo oli lastenhoitajilla (7,21) ja alhaisin puolestaan lastentarhanopettajilla (6,13). Ainoastaan lastenhoitajien työuupumuksen pistemäärien keskiarvo jäi kokonaiskeskiarvoa korkeammaksi. Suurin keskihajonta työuupumusasteissa oli päiväkodin johtajilla ja erityisasiantuntijoilla (2,75), ja pienin puolestaan muilla ammattiryhmillä. Kaikkien ammattiryhmien alhaisin työuupumusaste oli sama (4,00). Korkein pistemäärä eli 16,00 oli puolestaan lastenhoitajilla.

Työn imun ja työuupumuksen pistearvojen vertailussa voidaan siis huomata, että tulosten mukaan lastenhoitajilla on kaikista ammattiryhmistä alhaisimmat työn imun ja korkeimmat työuupumuksen pisteet. Lastentarhanopettajat päinvastoin saivat korkeimmat työn imun sekä matalimmat työuupumuksen pisteet. Suurimmat keskihajonnat sekä työuupumuksen, että työn imun pisteiden suhteen olivat päiväkodin johtajilla ja erityisasiantuntijoilla.

TAULUKKO 7. Työuupumuksen pistemäärien jakautuminen ammattiasemoittain (min. 4,00, maks. 20,00)

Ammattiasema	n	Keskiarvo	Keskihajonta	Min.	Maks.
Päiväkodin johtajat ja erityisasiantuntijat	14	6,79	2,75	4,00	12,00
Lastentarhanopettajat	15	6,13	1,85	4,00	11,00
Lastenhoitajat	39	7,21	2,56	4,00	16,00
Muut ammattiryhmät	10	6,30	1,49	4,00	9,00
Yhteensä	78	6,81	2,36	4,00	16,00

6.1.2 Työhyvinvoinnin kokemukset säännöllistä päivätyötä ja epätyypillistä työaikaa tekevillä

Säännölliseen päiväaikaan ja epätyypilliseen työaikaan työskentelevien vuorohoitoyksiköiden työntekijöiden välisiä eroa taustatekijöissä on raportoituna taulukossa 8. Tulosten mukaan säännöllistä päivätyötä ja epätyypillistä työaikaa tekevät työntekijät eivät eronneet toisistaan ikärakenteeltaan. Toisin sanoen iällä ei tutkimuksen mukaan ole vaikutusta vuoropäivähoidon työntekijän työaikamuotoon. Sen sijaan ammattiasema on tilastollisesti erittäin merkitsevä tekijä epätyypillistä työaikaa ja säännöllistä päivätyötä tarkasteltaessa ($\chi^2(3) = 18,72$; $p = .00$). Lähes kaikki päiväkodin johtajat ja erityisasiantuntijat tekevät säännöllistä päivätyötä, kun lastentarhanopettajista 60 prosenttia ja lastenhoitajista kolme neljäsosaa puolestaan työskentelivät epätyypillisinä työaikoina. Ikärakenteen lisäksi myöskään kotona asuvilla lapsilla ja työsuhdemuodolla ei ollut tilastollista merkitsevyyttä epätyypillisen työajan tai säännöllisen päivätyön tekemiseen.

Kiinnostuksella vuorotyön tekemistä kohtaan oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ero epätyypillistä työaikaa ja säännöllistä päivätyötä tekevillä ($\chi^2(2) = 21,44$; $p = .00$). Tulosten mukaan suurin osa epätyypillisinä työaikoina työskentelevistä halusivat tehdä vuorotyötä. Lähes yhtä suuri osa kuitenkin olisi työskennellyt mieluummin säännöllisen päivätyön työaikoina, jos sellaista työtä olisi työnhakuhetkellä ollut tarjolla. Sen sijaan säännöllistä päivätyötä tekevistä ainoastaan alle 6 prosenttia olisi halunnut työskennellä epätyypillisinä työaikoina.

TAULUKKO 8. Taustatekijöiden erot epätyyppillistä työaika ja säännöllistä päivätyötä tekevillä vuorohoidon työntekijöillä

Taustatekijät	Epätyyppillinen työaika (n=43)		Säännöllinen päivätyö (n=35)		χ^2
	n	%	n	%	
Ikä					$\chi^2(4) = 3,66; p = .45$
Alle 29	9	20,9	5	14,3	
30-39	7	16,3	10	28,6	
40-49	11	25,6	8	22,9	
50-59	13	30,2	7	20	
Yli 60	3	7,0	5	14,2	
Ammattiasema					$\chi^2(3) = 18,72; p = .00^{***}$
Päiväkodin johtajat ja erityisasiantuntijat	1	<u>2,3a</u>	13	<u>37,1b</u>	
Lastentarhanopettajat	6	14,0	9	25,7	
Lastenhoitajat	30	<u>69,8b</u>	9	<u>25,7a</u>	
Muut ammattiryhmät	6	14,0	4	11,4	
Kotona asuvat lapset					$\chi^2(1) = 0,03; p = .86$
On	20	46,5	17	48,6	
Ei ole	23	53,5	18	51,4	
Työsuhde					$\chi^2(1) = 0,03; p = .87$
Vakituinen	35	81,4	29	82,9	
Määräaikainen	8	18,6	6	17,1	
Kiinnostus vuorotyön tekemiseen					$\chi^2(2) = 21,44; p = .00^{***}$
Haluaa tehdä	20	<u>46,5b</u>	2	<u>5,7a</u>	
Ei haluaisi tehdä	19	44,2	17	48,6	
Ei tee vuorotyötä	4	<u>9,3a</u>	16	<u>45,7b</u>	

* = $p < .05$ tilastollisesti melkein merkitsevä, ** = $p < .01$ tilastollisesti merkitsevä, *** = $p < .001$ tilastollisesti erittäin merkitsevä

a = odotettua pienempi osuus, mukautettu standardoitu jäännös ≤ -2

b = odotettua suurempi osuus, mukautettu standardoitu jäännös ≥ 2

Säännöllistä päivätyötä teki 35 eli 44,9 prosenttia vuorohoidon työntekijöistä ja epätyypillistä työaika eli muita hoitomuotoja 43 eli 55,1 prosenttia. Tulosten mukaan epätyypillistä työaika tekevien keskimääräinen työnimun pistemäärä eroaa vain hieman säännöllistä päivätyötä tekevien työn imun pistemäärästä (taulukko 9). Ero ei osoittautunut riippumattomien otosten t-testillä merkitseväksi ($k_a = 54.88$ vs. $k_a = 15.94$, $t(76.00) = -0,50$, $p = .62$). Työaikamuodon vaikutusta työuupumuksen kokemiseen tutkittiin myös riippumattomien otosten t-testillä. Tulosten mukaan epätyypillistä työaika tekevien työuupumuksen keskimääräinen pistearvo ei eroa merkitsevästi säännöllistä päivätyötä tekevien työuupumuksen pistemäärästä ($k_a = 6.95$ vs. $k_a = 6.63$, $t(76.00) = 0,60$, $p = .55$). Tuloksista voidaan kuitenkin huomata, että säännöllistä päivätyötä tekevät kokevat keskimäärin korkeampaa työn imua ja alhaisempaa työuupumusta, kuin epätyypillistä työaika tekevät vuorohoidon työntekijät.

TAULUKKO 9: Epäsäännöllistä ja säännöllistä työaika tekevien vuorohoidon työntekijöiden erot työn imun ja työuupumuksen pistemäärissä

Työhyvinvoinnin mittari	Epätyypillinen työaika (n=43), pistemäärä	Säännöllinen päivätyö (n=35), pistemäärä	t-testin suure	p-arvo
Työn imu	54,88	55,71	76.00= -0,50	.62
Työuupumus	6,95	6,63	76,00= 0,60	.55

6.2 Työn piirteiden vaikutus työhyvinvointiin vuorohoidossa

6.2.1 Työhyvinvointia edistävät tekijät vuorohoidossa

Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä vuorohoidossa selvitettiin avoimella kysymyksellä "Mitkä tekijät työpaikallasi edistävät työhyvinvointiasi?". Tulokset on koottu taulukkoon 10. Tulosten mukaan eniten mainintoja sai työilmapiiriin

liittyvät tekijät (37,8%). Mainintoja oli muun muassa hyvien työkavereiden, huumorin ja toimivan tiimin tärkeydestä työhyvinvointia edistävinä tekijöinä. Toiseksi eniten mainintoja (31,8%) oli työyhteisöön ja sosiaaliseen ilmapiiriin liittyvissä tekijöistä, kuten vanhempien ja lasten yhteistyökykyisyydestä, sekä esimieheltä saatavissa olevan tuen tärkeydestä. Kolmas kategoria käsitteli työhön liittyviä piirteitä, kuten työn joustavuutta, vaikutusmahdollisuuksia ja toimivia työvuoroja. Vajaa 10 prosenttia työhyvinvointia edistävästä tekijöistä liittyi työntekijään liittyviin ominaisuuksiin, kuten ammatilliseen osaamiseen ja korkeaan motivaatioon. Työn ja vapaa-ajan yhdistämisestä, kuten loma-aikojen sovittelusta perheen menojen mukaan, ja muista tekijöistä, kuten kävelylenkeistä oli myös muutamia mainintoja.

TAULUKKO 10. Työhyvinvointia edistävien tekijöiden yläkategoriat (n=148)

Työhyvinvoinnin kategoriat	n	%	Esimerkiksi
Työilmapiiri	56	37,8	”Työkavereiden rento asenne, hymyt, huumori ja nauru”.
Työyhteisö ja sosiaaliset suhteet	47	31,8	”Hyvät suhteet lapsiin ja vanhempiin”.
Työhön liittyvät piirteet	23	15,5	”Vaihtelevat työtehtävät”.
Työntekijöihin liittyvät ominaisuudet	12	8,1	”Tiedän tekeväni tärkeää työtä”.
Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen	5	3,4	”Osaa erottaa työn ja vapaa-ajan”.
Muut	5	3,4	”Kävelylenkit”.
Yhteensä	148	100	

Tulosten mukaan vuorohoidon työntekijät kokevat siis hyvän työyhteisön ja -ilmapiirin olevan tärkeimmät työhyvinvointiaan edistävät tekijät. Erityisesti työkavereilla ja saatavissa olevalla sosiaalisella tuella oli tulosten kannalta suuri merkitys työhyvinvoinnin parantumiseen. Myös erilaiset työhön ja työntekijään liittyvät piirteet, kuten ammatillinen osaaminen, työtehtävien hyvä organisoi-

minen ja tasapuolinen vastuunjako koettiin työhyvinvointia edistävinä tekijöinä. Työn ja vapaa-ajan yhdistämisen sujuvuus oli tässä tutkimuksessa vähäisessä roolissa työhyvinvointia edistävänä tekijänä.

6.2.2 Työn piirteiden erot epätyypillistä työaika ja säännöllistä päivätyötä tekevillä

Erilaisten työn piirteiden summamuuttujien keskiarvojen eroja epätyypillistä työaika ja säännöllistä päivätyötä tekevillä tutkittiin riippumattomien otosten t-testillä (Taulukko 11). Tulosten mukaan työtahti ei eroa epätyypillistä työaika ja säännöllistä päivätyötä tekevillä. Työn kuormittavuutta tutkittiin sekä kognitiivisen, että emotionaalisen kuormituksen näkökulmasta. Tulosten mukaan epätyypillistä työaika tekevien kognitiivisen kuormituksen keskiarvo ei eroa säännöllistä päivätyötä tekevien keskiarvosta. Eroa ei myöskään ollut emotionaalisen kuormituksen suhteen. Myös vaikutusmahdollisuuksia tutkittiin kahdesta näkökulmasta: työn suunnitteluun ja työn sisältöön vaikuttamisen mahdollisuudet. Tulosten mukaan epätyypillistä työaika tekevien työn suunnitteluun vaikuttamisen mahdollisuuden keskiarvo eroaa tilastollisesti melkein merkitsevästi säännöllistä päivätyötä tekevien keskiarvosta: ($k_a = 14.94$ vs. $k_a = 15.94$, $t(76.00) = -2.33$, $p = .02$). Sen sijaan työn sisältöön vaikuttamisen mahdollisuuden keskiarvot eivät eronneet epätyypillistä työaika ja säännöllistä päivätyötä tekevillä. Työpaikalla saatavan sosiaalisen tuen mahdollisuutta tutkittiin sekä esimiehen, että työkavereiden näkökulmasta. Tulosten mukaan epätyypillistä työaika tekevien, esimieheltä saatavissa olevan sosiaalisen tuen keskiarvo eroaa tilastollisesti melkein merkitsevästi säännöllistä päivätyötä tekevien keskiarvosta: ($k_a = 9.67$ vs. $k_a = 7.83$, $t(76.00) = 2.20$, $p = .03$). Sen sijaan työkavereilta saadun tuen keskiarvoissa ei ollut eroa epätyypillistä työaika ja säännöllistä päivätyötä tekevillä. Myös työajan ja perheen yhteensovittamista tutkittiin yhtenä työn piirteinä riippumattomien otosten t-testillä. Tulosten mukaan epätyypillistä työaika tekevien keskiarvo eroaa tilastollisesti melkein merkitsevästi säännöllistä päivätyötä tekevien keskiarvosta työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa: ($k_a = 13.79$ vs. $k_a = 12.14$, $t(76.00) = 2.52$, $p = .01$).

TAULUKKO 11. Työn piirteiden keskiarvojen erot epätyypillistä työaika ja säännöllistä päivätyötä tekevillä

Työn piirteet	Epätyypillinen työaika ka.	Säännöllinen päivätyö ka.	t-arvo	df (vapausaste)	p-arvo
Työtahti	18.72	18.69	.05	76.00	.96
Työn kuormittavuus					
Kognitiivinen kuormitus	7.40	7.57	-.39	76.00	.70
Emotionaalinen kuormitus	6.51	6.46	.16	64.01	.88
Vaikutusmahdollisuudet					
Työn suunnittelu	14.49	15.94	-2.33	76.00	.02*
Työn sisältö	12.74	12.66	.19	76.00	.85
Sosiaalinen tuki					
Esimies	9.67	7.83	2.20	76.00	.03*
Työkaverit	8.33	8.06	.50	76.00	.62
Työn ja perheen yhteensovittaminen	13.79	12.14	2.52	76.00	.01*

* = $p < .05$ tilastollisesti melkein merkitsevä, ** = $p < .01$ tilastollisesti merkitsevä, *** = $p < .001$ tilastollisesti erittäin merkitsevä

6.3 Työhyvinvointia edistävät ja heikentävät työn ja työntekijän piirteet

Työn ja työntekijän piirteiden yhteyksien selvittämiseksi työuupumukseen ja työn imuun niistä koottiin korrelaatiomatriisi taulukon 12 mukaisesti. Tulosten mukaan työn imu korreloi työn suunnitteluun ja sisältöön vaikuttamisen, ammatillisen osaamisen, työkavereilta ja esimieheltä saatavissa olevan sosiaalisen tuen, työn monipuolisuuden, sekä työhön sitoutumisen kanssa. Työuupumus puolestaan korreloi tulosten mukaan työn suunnitteluun ja sisältöön vaikuttamisen, ammatillisen osaamisen, työn emotionaalisen kuormittavuuden, työkavereilta ja esimieheltä saatavissa olevan sosiaalisen tuen, työtahdin ja työn monipuolisuuden kanssa. Työn imun ja työuupumuksen kanssa korreloivien työn

ja työntekijän piirteiden vertailussa jatkotutkimuksia varten valittiin ne tekijät, jotka korreloivat kummankin selitettävän muuttujan kanssa. Selitettäviksi muuttujiksi valikoituivat siis: työn suunnitteluun ja sisältöön vaikuttaminen, ammatillinen osaaminen, työkavereilta ja esimieheltä saatavissa oleva sosiaalinen tuki, sekä työn monipuolisuus.

TAULUKKO 12: Työn ja työntekijän piirteiden korrelaatiot työuupumukseen ja työn imuun

Työn ja työntekijän piirteet	Työn imu		Työuupumus	
	r	p- arvo	r	p-arvo
Työn suunnitteluun vaikuttaminen	.52	.00***	-.44	.00***
Työn sisältöön vaikuttaminen	.40	.00***	.47	.00***
Ammatillinen osaaminen	.33	.00***	-.37	.00***
Työn emotionaalinen kuormitus	-.09	.44	.30	.01*
Työn kognitiivinen kuormitus	.10	.40	.18	.11
Työkavereilta saatavissa oleva sosiaalinen tuki	.42	.00***	-.31	.01*
Esimieheltä saatavissa oleva sosiaalinen tuki	.41	.00***	-.38	.00***
Työhön sitoutuminen	.24	.04*	-.11	.35
Työaikamuoto	.06	.62	-.07	.55
Työtahti	-.22	.06	.45	.00***
Työn monipuolisuus	.33	.00***	-.32	.00***

* = $p < .05$ tilastollisesti melkein merkitsevä, ** = $p < .01$ tilastollisesti merkitsevä, *** = $p < .001$ tilastollisesti erittäin merkitsevä

Erilaisten työn ja työntekijän piirteiden tutkimiseksi lineaarisella regressioanalyysillä, selvitettiin ensin niiden keskinäisiä riippuvuuksia eli korrelaatioita. Työn piirteiden keskinäiset korrelaatiot on koottu korrelaatiomatriisiksi taulukkoon 13. Tulosten mukaan niin työn suunnitteluun, kuin sisältöönkin vaikuttaminen, ammatillinen osaaminen, työkavereilta ja esimieheltä saatavissa oleva

sosiaalinen tuki, sekä työn monipuolisuus korreloivat selvästi keskenään. Ainoastaan työkavereilta saatavissa olevalla sosiaalisella tuella ja työn monipuolisuudella ei ollut yhteyttä toisiinsa. Vaikka työn ja työntekijän piirteiden välille ilmenikin tilastollisesti merkitseviä korrelaatioita, ovat nämä kuitenkin $<.60$ ja $>-.60$ viitearvojen sisällä, joten voimakasta korrelatiivista yhteyttä tekijöiden välillä ei ole ja lineaarisen regressioanalyysin toteuttaminen on mahdollista.

TAULUKKO 13: Työn ja työntekijän piirteiden keskinäiset korrelaation ja p-arvot Pearsonin korrelaatiokertoimella mitattuna

Työn ja työntekijän piirteet	Työn suunnitteluun vaikuttaminen	Työn sisältöön vaikuttaminen	Ammatillinen osaaminen	Työkavereilta saatavissa oleva sosiaalinen tuki	Esimieheltä saatavissa oleva sosiaalinen tuki	Työn monipuolisuus
	r	r	r	r	r	r
Työn suunnitteluun vaikuttaminen	-	.47***	.47***	.44***	.55***	.46***
Työn sisältöön vaikuttaminen	.47***	-	.23*	.35***	.41***	.40***
Ammatillinen osaaminen	.47***	.23*	-	.36***	.53***	.37***
Työkavereilta saatavissa oleva sosiaalinen tuki	.44***	.35***	.36***	-	.57***	.20
Esimieheltä saatavissa oleva sosiaalinen tuki	.55***	.41***	.53***	.57***	-	.38***
Työn monipuolisuus	.46***	.40***	.37***	.20	.38***	-

* = $p < .05$ tilastollisesti melkein merkitsevä, ** = $p < .01$ tilastollisesti merkitsevä, *** = $p < .001$ tilastollisesti erittäin merkitsevä

Työn ja työntekijän piirteiden vaikutusta työn imuun tutkittiin lineaarisella regressioanalyysillä (Taulukko 14). Tulosten mukaan 34 prosenttia työn imun pisteiden vaihtelusta voidaan selittää työn suunnitteluun ja sisältöön vaikuttamisen mahdollisuudella, ammatillisella osaamisella, työkavereilta ja esimieheltä saatavissa olevalla sosiaalisella tuella ja työn monipuolisuudella. Tulosten mu-

kaan työn suunnitteluun ja sisältöön vaikuttaminen, sekä työkavereilta saatavissa oleva sosiaalinen tuki lisäävät työn imua eniten, silloin kun muut vaikuttavat tekijät pysyvät vakioina. Beta -sarakkeen tulosten perusteella voidaan todeta, että selittävästä muuttujista esimieheltä saatavissa olevalla sosiaalisella tuella on kaikista pienin, ja työn suunnitteluun vaikuttamisella suurin selitysvaikutus työn imun pisteisiin. T-testin tuloksen mukaan työn ja työntekijän piirteisiin liittyvistä tekijöistä ainoastaan työn suunnitteluun vaikuttamisella on tilastollisesti melkein merkitsevä yhteys työn imuun.

TAULUKKO 14: Työn ja työntekijän piirteiden vaikutus työn imun kokemiseen. Mallin selitysaste R (.34) ja selittäjien merkitsevyys (p -arvo = .00***).

	B	Beta	t-testin tulos	p-arvo
Työn suunnitteluun vaikuttaminen	.76	.29	2.25	.03*
Työn sisältöön vaikuttaminen	.55	.15	1.30	.20
Ammatillinen osaaminen	.38	.05	.46	.65
Työkavereilta saatavissa oleva sosiaalinen tuki	.61	.20	1.64	.11
Esimieheltä saatavissa oleva sosiaalinen tuki	.04	.02	.14	.89
Työn monipuolisuus	.15	.06	.55	.58

* = $p < .05$ tilastollisesti melkein merkitsevä, ** = $p < .01$ tilastollisesti merkitsevä, *** = $p < .001$ tilastollisesti erittäin merkitsevä

Työn ja työntekijän piirteiden vaikutukset työuupumukseen on raportoitu taulukkoon 15. Tulosten mukaan 32 prosenttia työuupumuksen pisteiden vaihtelusta voidaan selittää työn suunnitteluun ja sisältöön vaikuttamisen mahdollisuudella, ammatillisella osaamisella, työkavereilta ja esimieheltä saatavissa olevalla sosiaalisella tuella ja työn monipuolisuudella. Tulosten mukaan työn sisältöön vaikuttaminen ja ammatillinen osaaminen vähentävät työuupumusta eniten silloin, kun muut selittävät muuttujat pysyvät vakioina. Beta -sarakkeen tulosten perusteella voidaan todeta, että selittävästä muuttujista esimieheltä saa-

tavissa olevalla sosiaalisella tuella ja työn monipuolisuudella on kaikista pienin, ja työn sisältöön vaikuttamisella suurin selitysvoima työn imun pisteisiin. T-testin tuloksen mukaan työn ja työntekijän piirteisiin liittyvistä tekijöistä ainoastaan työn sisältöön vaikuttamisella on tilastollisesti melkein merkitsevä yhteys työn imuun.

TAULUKKO 15: Työn ja työntekijän piirteiden vaikutus työuupumuksen kokemiseen. Mallin selitysaste R (.32) ja selittäjien merkitsevyys (p -arvo = .00***)

	B	Beta	t-testin tulos	p-arvo
Työn suunnitteluun vaikuttaminen	-.13	-.15	-1.17	.25
Työn sisältöön vaikuttaminen	-.37	-.31	-2.65	.01*
Ammatillinen osaaminen	-.38	-.17	-1.39	.17
Työkavereilta saatavissa oleva sosiaalinen tuki	-.05	-.05	-.38	.70
Esimieheltä saatavissa oleva sosiaalinen tuki	-.02	-.04	-.28	.78
Työn monipuolisuus	-.03	-.04	-.34	.74

* = $p < .05$ tilastollisesti melkein merkitsevä, ** = $p < .01$ tilastollisesti merkitsevä, *** = $p < .001$ tilastollisesti erittäin merkitsevä

Koska lineaarisen regressioanalyysin oletuksena on, että jakaumien virhetermit eli residuaalit ovat normaalisti jakautuneita. Jakaumien normaaliutta tarkasteltiin sekä frekvenssianalyysillä, että Kolmogorov-Smirnovin -testillä. Tulosten mukaan Skewnessin testiarvo (.56) ei poikkea kovinkaan paljon keskivirheestä (.27). Sen sijaan Kurtosin testiarvossa (1.56) oli jonkin verran eroa keskivirheeseen (.54). Kolmogorov-Smirnovin tuloksen ($z = .89$; $p = .40$) mukaan nollahypoteesia ei hylätä, eli residuaalit ovat normaalisti jakautuneita. Frekvenssianalyysillä saadun histogrammin tarkastelu osoittaa myös jakauman noudattavan normaalijakaumaa. Näiden testien perusteella lineaarisen regressioanalyysin tulokset ovat siis valideja.

7 POHDINTA

7.1 Vuorohoidon työntekijät voivat työssään hyvin

Tutkimuksen mukaan vuorohoidon työntekijät kokevat keskimäärin erittäin korkeaa työn imua ja matalaa työuupumusta. Toisin sanoen vuorohoidon työntekijöiden kokemukset työhyvinvoinnistaan olivat korkealla tasolla. Myös Nislin ja hänen kollegansa (2015, 5) ovat tutkimuksissaan huomanneet varhaiskasvatuksen ammattilaisten työhyvinvoinnin tason monia muita ammattiryhmiä korkeammaksi. Zapf (2002) puolestaan on tutkimuksissaan todennut vuorovaikutuskeskeisen ja emotionaalisen työn, kuten hoitotyön, lisäävän erityisesti työuupumuksen riskiä. Tässä tutkimuksessa työn emotionaalisesta luonteesta huolimatta työuupumus oli verrattain matalaa. Tämä voi osittain selittyä sillä, että vuorohoidon työntekijät kokivat vuorovaikutukseen liittyvät työn piirteen, kuten lasten ja vanhempien kanssa toimimisen, lähinnä voimauttaviksi tekijöiksi kuormittavuuden sijaan. Nislin ja kollegat (2015, 5) ovatkin havainneet hoitotyön olevan niin sanottu kutsumusammatti, jossa pelkkä sisäinen innostus ja motivaatio lasten parissa työskentelyä ja kasvattamista kohtaan toimii erittäin vahvana, työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Karasek on työn kuormittavuuden ja hallinnan -mallissaan huomannut sosiaalisen ilmapiirin toimivan yhtenä tärkeänä ehkäisevänä tekijänä kuormittumista vastaan (Kinnunen & Feldt 2005). Myös Nilsin ja tutkijaryhmä (2015, 5) ovat tutkimuksissaan todenneet työn sosiaalisen luonteen yhdeksi keskeiseksi syyksi päivähoitotyöntekijöiden korkeaan työhyvinvointiin. Toisin sanoen varhaiskasvatustyön interpersoonallinen ja vuorovaikutuskeskeinen luonne toimii sekä ehkäisevänä tekijänä kuormitustekijöitä vastaan, että mahdollistaa työhyvinvoinnin organisaatiollisen kokonaisvaltaisuuden ja siirtymisen työntekijältä toiselle (Nilsin ym. 2015, 5).

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna korkeinta työn imua ja matalinta työuupumusta kokivat lastentarhanopettajat. Lastenhoitajien kokemukset työn imusta sen sijaan olivat kaikista ammattiryhmistä matalimmat ja työuupumuksen puolestaan korkeimmat. Päiväkodin johtajien ja erityisasiantuntijoiden kokemukset niin työn imun kuin työuupumuksenkin suhteen poikkesivat keskiarvillisesti eniten toisistaan. Tämän tutkimuksen perusteella lastentarhanopettajien työhyvinvoinnin kokemukset ovat siis päivähoitotyön ammattiryhmistä korkeimmat ja lastenhoitajien puolestaan matalimmat. Erot työuupumuksen ja työn imun kokemuksissa eri ammattiryhmien välillä voivat selittyä useilla tekijöillä. Ensinnäkin huomio tulee kiinnittää erilaisiin työaikamuotoihin. Kuten tutkimuksessa todettiin, suurin osa lastenhoitajista tekee epätyypillistä työaika, mikä lisää työhyvinvoinnin heikkenemisen riskiä. Toinen työhyvinvointiin vaikuttava tekijä on se, että päiväkodin johtajien, lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien ammattikuvat ja työtehtävät ovat keskenään erilaisia. Erilaisia työtehtäviä ja niiden vaikutuksia työhyvinvointiin, ei kuitenkaan tutkittu tässä tutkimuksessa tarkemmin.

7.2 Epätyypillistä työaika ja säännöllistä päivätyötä tekevien vuorohoidon työntekijöiden työhyvinvoinnin erot pieniä: esimieheltä saatavissa oleva tuki tärkein erottava tekijä

Tämän tutkimuksen mukaan iällä ei ollut vaikutusta siihen, hakeutuuko tekemään säännöllistä päivätyötä vai epätyypillistä työaika. Myöskään perhetilanne kotona asuvien lasten suhteen ei vaikuttanut tietyn työaikamuodon valitsemiseen. Tämä voi osaltaan johtua siitä, että valtaosa päivähoitotyöntekijöistä on naisia, tässäkin tutkimuksessa kaikki osallistujat, ja tutkimusten mukaan suurin osa myös epätyypillisinä työaikoina työskentelevistä ovat perheellisiä naisia (Costa 2004). Toisin sanoen naisvaltaiset alat ovat usein myös juuri niitä aloja, joissa epätyypillisiä työaikoja tehdään. Myöskään työsuhdemuoto, eli vakituinen vai määräaikainen työsuhde, ei tässä tutkimuksessa eronnut mitenkään säännöllistä päivätyötä ja epätyypillistä työaika tekeville.

Sen sijaan säännöllistä päivätyötä ja epätyypillistä työaika tekevät vuorohoidon työntekijät erosivat toisistaan ammattiaseman ja kiinnostuksen vuoro-

työn tekemiseen suhteen. Erot ammattiasemassa selittyvät sillä, että vuorohoidossa suurin osa lastenhoitajista tekee työnsä vaatimusten mukaan kaikkia työvuoroja, eli epätyypillistä työaika, kun taas pedagogisuuteen, hallinnoimiseen ja konsultointiin keskittyvät lastentarhanopettajat sekä päiväkodin johtajat ja erityisasiantuntijat työskentelevät pääsääntöisesti säännöllisen päivätyön työaikoina. Kiinnostuksesta vuorotyön tekemistä kohtaan voidaan tulkita, että suurin osa epätyypillisinä työaikoina työskentelevistä oli alun perinkin tällaisen työmuodon itselleen halunnut. Toisaalta melkein yhtä suuri osa heistä olisi mieluummin ottanut vastaavanlaisen työn säännöllisenä päivätyönä. Säännöllistä päivätyötä tekevistä ainoastaan muutama oli halukas työskentelemään epätyypillisinä työaikoina. Tulosten mukaan suurin osa säännöllistä päivätyötä tekevistä oli kuitenkin sitä mieltä, ettei haluaisi työskennellä epätyypillisinä työaikoina. Lähes puolet säännöllistä päivätyötä tekevistä oli ilmoittanut, ettei haluaisi työskennellä epätyypillisinä työaikoina, mutta vastaavaa työtä ei säännöllisenä päivätyönä ollut tarjolla. Tämä voi selittyä osaksi sillä, että säännöllistä päivätyötä tekevät saattavat mieltää työaikansa osittain epätyypillisiksi, koska koko muu organisaatio toimii epätyypillisten työaikojen mukaan. Lisäksi säännöllistä päivätyötä tekevät saattavat joutua ajoittain sijaistamaan kollegoitaan epätyypillisinä työaikoina.

Haluttomuutta epätyypillisten työaikojen tekemistä kohtaan voidaan osittain selittää sillä, että epätyypilliset työajat vaikuttavat heikentävästi työhyvinvointiin niin biologisen, sosiaalisen, työperäisen kuin terveydellisenkin osan alueen kautta. Muhammed (2004) on tutkimuksissaan huomannut epätyypillisten työaikojen tekemisen muun muassa kasvattavan riskiä yhteiskunnan ulkopuolelle jäämisestä, sekä sosiaalisen ja psykologisen rytmin häiriintymisestä, sillä yhteiskuntajärjestelmä rakentuu edelleen pääsääntöisesti säännöllisen päivätyön työaikojen mukaisesti. Toisin sanoen epätyypilliset työajat vaikeuttavat vuorohoitajien sosiaalista kanssakäymistä työaikojen ulkopuolella. Kuten Costa ja hänen kollegansa (2006) ovat tutkimuksissaan todenneet, epätyypilliset työajat vaikeuttavat myös normaalin vuorokausirytmien ylläpitoa, mikä aiheuttaa muun muassa erilaisia uniongelmia, lisäävät työssä tapahtuvien onnettomuuksien ja virheiden määrää, alentavat työtehoa, sekä altistavat epäterveellisille

ruokailutottumuksille. Nämä tekijät saattavat olla myös osasyynä siihen, miksi säännöllistä päivätyötä suositaan epätyypillisiä työaikoja enemmän, kokonaisvaltaisen terveyden ja tasapainoisen elämänrytmin säilyttämiseksi.

Epätyypillistä työaikaa ja säännöllistä päivätyötä tekevien työn imun ja työuupumuksen pistemääriä vertailemalla havaittiin, etteivät nämä kaksi ryhmää poikkea toisistaan merkitsevästi näiden työhyvinvoinnin mittareiden suhteen. Kummassakin ryhmässä koettiin korkeaa työn imua ja vähäistä työuupumusta. Tulosten mukaan säännöllistä päivätyötä tekevien työn imun pistemäärät olivat kuitenkin keskimäärin hieman korkeammat ja työuupumuksen pisteet matalammat, kuin epätyypillistä työaikaa tekevillä. Schaufeli ja tutkijaryhmä (2008) ovat aikaisemmissa tutkimuksissaan todenneet epätyypillisten työaikojen altistan työhyvinvoinnin heikkenemiselle. Myös Muhammed (2004) on tutkimuksissaan huomannut epätyypillisten työaikojen olevan yhteydessä muun muassa korkeampaan työuupumuksen kokemiseen. Tässä tutkimuksessa työaikojen ei kuitenkaan todettu olevan yhteydessä työuupumukseen tai työhyvinvoinnin heikkenemiseen.

Costa (2004) on tutkimuksissaan huomannut vuorotyön vaikutuksen työhyvinvointiin olevan moniulotteinen kokonaisuus, johon vaikuttavat useat työntekijän persoonallisuuteen, työoloihin, työaikojen säännöllisyyteen yms. liittyvät taustatekijät. Toisin sanoen epätyypillistä työaikaa tai säännöllisiä päivätyötä suurempi merkitys työhyvinvointiin on sillä, kuinka ennakoitavia, joustavia ja säännönmukaisia työvuorot ovat, millainen persoonallisuus työntekijällä on, millaisessa työorganisaatiossa työntekijä työskentelee, sekä millaisessa sosioekonomisessa ympäristössä hän elää (Costa 2004). Vuorohoidon työntekijöiden vähäiset erot työuupumuksessa ja työn imussa epätyypillistä työaikaa ja säännöllistä päivätyötä tekevillä selittynevätkin osaksi heidän samankaltaisilla tausta- ja työympäristötekijöillään, kuten jo aikaisemman tutkimuskysymyksen kohdalla todettiin.

Vuorohoidon moninaisen työyhteisön ja työaikamuotojen vuoksi oltiin kiinnostuneita selvittämään, eroavatko säännöllistä päivätyötä ja epätyypillistä työaikaa tekevät vuorohoidon työntekijät toisistaan eri työn piirteiden suhteen. Tämän tutkimuksen tulosten mukaan työaikamuodolla ei ole vaikutusta työtah-

tiin, työn emotionaaliseen tai kognitiiviseen kuormittavuuteen, työn sisältöön vaikuttamisen mahdollisuuksiin tai työkavereiden tarjoamaan sosiaaliseen tukeen. Sen sijaan säännöllistä päivätyötä ja epätyypillistä työaika tekevät työntekijät erosivat toisistaan työn suunnitteluun vaikuttamisen, esimiehen tarjoaman sosiaalisen tuen, sekä työn ja perheen yhteensovittamisen suhteen. Tutkimuksen mukaan säännöllistä päivätyötä tekevät kokivat voivansa vaikuttaa työnsä sisältöön enemmän ja saavansa enemmän tukea esimieheltään kuin epätyypillistä työaika tekevät. Lisäksi säännöllistä päivätyötä tekevät kokivat työn ja perheen yhteensovittamisen epätyypillistä työaika tekeviä helpommaksi ja sujuvammaksi.

Vuorohoidon työntekijöiden välinen hyvä ilmapiiri ja korkea sosiaalisen tuen määrä tulivat tutkimuksessa esille useaankin otteeseen. Kuitenkin epätyypillistä työaika tekevät kokivat esimieheltä saatavan sosiaalisen tuen määrän huomattavasti vähäisemmäksi kuin säännöllistä päivätyötä tekevät. Simola ja Kinnunen (2005) ovat tutkimuksissaan todenneet hyvien sosiaalisten käytäntöjen, kuten riittävän tuen saamisen ja hyvän työilmapiirin olevan yksi keskeisimmistä henkilöstön hyvinvointia edistävästä piirteistä. Myös Schaufeli ja hänen kollegansa (2008) ovat todenneet sosiaalisen tuen puutteen olevan yksi työhyvinvoinnin riskitekijöistä. Sosiaalisen tuen saamisen päivähoitotyössä on todettu tutkimuksissa myös olevan avainasemassa ammatillisen osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittymisessä (Nislin ym. 2015, 5). Esimieheltä saatavissa olevan tuen puute voi osaltaan selittää sitä, miksi epätyypillisinä työaikoina työskentelevät kokevat työhyvinvointinsa keskimäärin säännöllistä päivätyötä tekeviä huonommaksi. Karasekin työn vaatimusten ja hallinnan -mallin mukaan saatavilla oleva sosiaalinen tuki, eli kollektiivinen työ vaikuttaa keskeisesti sekä työn vaatimusten, että hallinnan kokemuksiin, ja lisää työhyvinvointia ehkäisemällä näistä syntyvien stressikokemusten syntymistä (Kinnunen & Feldt 2005). Toisin sanoen esimieheltä saatavilla olevan tuen vähäisyys lisää kuormitustekijöiden vaikuttavuutta, ja riskiä sairastua työperäiseen stressiin ja työuupumukseen. Erot esimiehen tarjoamassa sosiaalisen tuen määrässä säännöllistä päivätyötä ja epätyypillistä työaika tekevillä voivat osaltaan myös selittyä sillä, että epätyypillistä työaika tekevillä työajat eivät osu yhteen esimiehen

työaikojen kanssa, toisin kuin säännöllistä päivätyötä tekevillä. Pahimmassa tapauksessa voidaan päätyä tilanteeseen, jossa esimerkiksi pääsääntöisesti yö- tai viikonloppuvuoroja tekevä työntekijä ei ole koskaan, tai ainoastaan hyvin harvoin samanaikaisesti töissä esimiehensä kanssa. Tällöin sosiaalista tukea on huomattavasti haastavampaa sekä pyytää, että vastaanottaa toisin kuin tilanteessa, jossa esimies on jatkuvasti läsnä ja tavoitettavissa.

Tulosten mukaan epätyypillistä työaikaa tekevillä oli enemmän haasteita työn ja vapaa-ajan yhdistämisessä, kuin säännöllistä päivätyötä tekevillä. Myös Muhammed (2004) on tutkimuksissaan huomannut epätyypillisten työaikojen lisäävän työn ja perhe-elämän välisiä konflikteja, sekä vaikeuttavan perheen tarpeisiin mukautumista. Costa (1996; 2004) on todennut työn ja vapaa-ajan yhdistämisen olevan kaikista haasteellisinta epätyypillisinä työaikoina työskenteleville perheellisille naisille. Epätyypillisten työaikojen vaikutus työn ja vapaa-ajan yhdistämisen vaikeuteen johtuu luultavimmin kahdesta tekijästä: Ensinnäkin yhteiskunta on rakentunut säännöllisen päivätyön mukaisesti, joten epätyypillisinä työaikoina työskentelevät eivät voi toimia tavanomaisen arkirytmien mukaisesti (Muhammed 2004), ja toiseksi vuorotyötä vaativat työtehtävät ovat usein sellaisia, että ne ovat tiukasti tiettyihin työaikoihin ja vuoroihin sidoksissa, jolloin tietynlaisten joustojen ja työaikojen liukuvuuden käyttäminen on täysin mahdotonta, toisin kuin monissa säännöllisissä päivätöissä. Esimerkiksi päiväkodin johtajat voivat työmääränsä ja erilaisten kokouksien puitteissa suunnitella itse työaikansa ja päiviensä pituuden, kun lastenhoitajat ja lastentarhanopettajat puolestaan noudattavat tarkkaan laadittua työvuorolistaa turvatakseen sen, että päiväkodin suhdeluku hoitolasten ja ammattilaisten välillä on lain määräämällä tasolla. Siu ja hänen kollegansa (2005) ovat todenneet työn ja perheen välisen epätasapainon olevan yksi nyky-yhteiskunnan keskeisimmistä työtyytyväisyyteen ja -hyvinvointiin vaikuttavista stressitekijöistä. Tästäkin näkökulmasta katsottuna työn ja perhe-elämän välisen tasapainon löytyminen on erittäin tärkeää työuupumuksen ja muiden stressiperäisten oireiden vähentämiseksi.

7.3 Sosiaalisesti tukeva ilmapiiri, ammatillinen osaaminen sekä vaikutusmahdollisuudet tärkeimmät työhyvinvointia edistävät tekijät vuorohoidossa

Vuorohoidon työntekijät mainitsivat hyvän työilmapiirin, toimivan työyhteisön ja sosiaalisen ilmapiirin, työhön liittyvien tekijöiden, työntekijöiden ominaisuuksien, ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen sujuvuuden olevan viisi keskeisintä tekijää työhyvinvoinnin edistämiseksi. Myös Docendumin (2016) työhyvinvoinnin mallin mukaan työyhteisön ilmapiiri, työn piirteet, kuten hyvä työn hallinta, ja työntekijän ominaisuudet ovat keskeisessä asemassa työhyvinvoinnin edistämistä tarkasteltaessa. Gould ja kollegat (2006, 20) ovat puolestaan jaotelleet tutkimuksissaan työhyvinvoinnin kolmeen näkökulmaan, jotka ovat yksilö-, työorganisaatio- ja yhteiskuntataso.

Tulosten mukaan kaikista työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvästä maininnasta jopa 38 prosenttia liittyi hyvän työilmapiirin tärkeyteen. Erityisen tärkeiksi koettiin työntekijöiden välinen huumori, kommunikaation selkeys ja avoimuus, kahvitauoilla käydyt keskustelut, sekä tuen ja avun saaminen esimieheltä tai työtovereilta tarvittaessa. Lähes kolmasosassa maininnoista painotettiin toimivan työyhteisön ja sosiaalisen ilmapiirin tärkeyttä. Sujuvaan työyhteisön ominaisuuksiksi luettiin muun muassa hyvät työkaverit, luotettava esimies, iloiset hoitolapset, sekä yhteistyökykyiset ja tyytyväiset vanhemmat. Myös aikaisemmissa tutkimuksissa niin tiimien, ryhmien kuin koko organisaationkin tasolla toteutuvien, hyvien sosiaalisten käytäntöjen on todettu olevan yhteydessä henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseen (Simola & Kinnunen 2005). Karasekin mukaan hyvän sosiaalisen ilmapiirin ja saatavilla olevan tuen määrän vaikutus työhyvinvoinnin edistämiseen perustuu sen työkuormitusta ehkäisevään luonteeseen (Kinnunen & Feldt 2005). Toisin sanoen päivähoitotyössä hyvä työ- ja sosiaalinen ilmapiiri, sekä toimiva työyhteisö edistävät työhyvinvointia juuri ehkäisemällä kuormitusta aiheuttavien työn piirteiden, kuten aikataulupulmien, jatkuvien muutosten ja hektisyyden vaikutusta. Päivähoitotyön sosiaalisen ja tiimityöskentelyyn perustuvan luonteen vuoksi työilmapiirin, sosiaalisen kanssakäymisen ja vuorovaikutuksen toimivuus ovat tärkeimpiä työntekijöiden hyvinvointiin ja työn sujumiseen vaikuttavia tekijöitä. Myös

Nislin ja tutkijaryhmä (2015, 5) ovat tutkimuksessaan todenneet kollektiivisen eli yhteistoiminnallisen työn sekä palautekehän toimivuuden olevan avainasemassa ammatillisen osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittymisessä erityisesti päivähoitotyössä.

Erilaisten työn piirteiden vaikutuksista työhyvinvoinnin edistämiseen oli kaikista maininnoista noin 16 prosenttia. Työhyvinvointia edistäviksi työn piirteiksi mainittiin muun muassa työn vaihtelevuus, työtehtävien selkeys, työmäärän jakautuminen tasaisesti kaikille työntekijöille, vaikutusmahdollisuudet oman työn suunnitteluun ja työn joustavuus. Myös Costa ja hänen kollegansa (2006) ovat tutkimuksessaan huomanneet työn joustavuudella olevan suurin merkitys koettuun terveyteen ja hyvinvointiin. Työtehtävien ja tavoitteiden selkeyden voidaan ajatella olevan osa organisaation toteuttamaa hyvää toimintastrategiaa, joka Simolan ja Kinnusen (2005) mukaan on noussut keskeiseksi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi myös aikaisemmissa tutkimuksissa. Vaikutusmahdollisuudet, työn monipuolisuus ja päätöksentekomahdollisuudet ovat puolestaan keskeisiä tekijöitä työn hallinnan tunteen rakentumisessa, joka puolestaan toimii työhyvinvointia edistävänä tekijänä (Kinnunen & Feldt 2005). Tulosten perusteella voidaan siis todeta, että vuorohoidon työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseksi keskeistä on töiden selkeys ja muokkautumiskyky erilaisten vaatimusten mukaan, sekä työntekijän mahdollisuus vaikuttaa itse työnsä sisältöön. Mäkikangas, Feldt ja Kinnunen (2005) ovat todenneet työhyvinvoinnin edistämisen kannalta keskeistä olevan, että yksilön edellytykset ja odotukset ovat tasapainossa työn tarjoamien vaatimusten ja mahdollisuuksien välillä. Työn joustavuus ja sen sisältöön vaikuttaminen mahdollistavat sen, että vuorohoidon työntekijät kykenevät muokkaamaan työkuvaansa omien taitojensa ja edellytystensä mukaisesti, ja täten edistää työhyvinvointiaan työn hallinnan ja vaatimusten tasapainon saavuttamiseksi.

Työntekijän ominaisuuksiin liittyvistä tekijöistä, joita oli kaikista vastauksista noin 8 prosenttia, vuorohoidon työntekijät mainitsivat tärkeimmiksi työhyvinvointiaan edistäviksi tekijöiksi ammattitaitoisuuden, motivaation työtä kohtaan, yhteistyökykyisyyden ja vastuullisuuden. Myös Deci ja hänen kollegansa (2001) ovat tutkimuksissaan todenneet ammatillisen osaamisen, itsenäi-

syyden ja yhteenkuuluvuuden tunteen edistävän motivaatiota työtä kohtaan ja täten työhyvinvoinnin kehittymistä. Ammattitaidon ja ammatillisen osaamisen, eli kompetenssin syntyminen puolestaan vaatii haluttujen päämäärien saavuttamista ja riittävän haastavia työtehtäviä (Deci ym. 2001). Toisin sanoen ammatillinen osaaminen ja sen jatkuva kehittäminen, sekä kollektiivinen työ näyttäisivät olevan keskeisessä asemassa päivähoiton työntekijöiden työhyvinvointia tarkasteltaessa ja kehittäessä. Käytännössä tämä tarkoittaa työhyvinvoinnin parantamista osaamista ja ammattitaitoisuutta lisäämällä, sekä yhteistyökykyisyyttä ja kommunikaatiota lisäämällä. Ammatillisen osaamisen näkökulmasta tällaisia taitoja voisivat olla esimerkiksi hyvät vuorovaikutustaidot.

Työn ja perheen yhteensovittamisen toimivuudesta, kuten mahdollisuudesta vaihtaa ja määrittää itse työvuoroja, sekä loma-aikojen sopivuudesta perheenjäsenten lomien kanssa, mainintoja oli reilu 5 prosenttia. Rantasen ja Kinnusen (2005) mukaan perheen ja työn yhdistämistä tarkasteltaessa huomio tulisi kiinnittää työ- ja perheroolien yhteensopivuuteen. Myös he ovat havainneet erityisesti työn ja perheen aikataulujen ja ajankäytön yhteensopimattomuuden aiheuttavan roolien välisiä ristiriitoja, jotka puolestaan aiheuttavat työhyvinvoinnin heikkenemistä lisäämällä kuormittumista ja voimavarojen ehtymistä (Rantanen & Kinnunen 2005). Siun ja tutkijaryhmän (2005) mukaan työn ja perheen välinen epätasapaino on yksi keskeisimmistä työhyvinvointiin vaikuttavista stressitekijöistä nyky-yhteiskunnassa. Schaufeli ja hänen kollegansa (2008) ovat puolestaan todenneet epäsäännöllisten työaikojen altistavan työhyvinvoinnin heikkenemiselle. Nämä seikat huomioon ottaen työaikojen yhteensopivuus perheen tarpeiden kanssa onkin ensiarvoisen tärkeää vuorohoidon työntekijöillä, sillä heille epäsäännölliset työajat luovat jo omat haasteensa työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Vapaa-ajan toiminnot ja niissä palautuminen ovat tärkeitä myös työssä jaksamisen kannalta. Schaufeli ja hänen kollegansa (2008) käyttävätkin tästä termiä myönteinen siirräntä (positive spill-over), jonka mukaan hyvinvointi vapaa-ajalla vaikuttaa työelämään ja päinvastoin. Toisin sanoen perhe- ja työelämän tasapainolla on vaikutusta sekä kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, että työssä jaksamiseen.

Aikaisemmissa tutkimuksissa päivähoidon työntekijöiden työhyvinvointiin on todettu olevan yhteydessä erityisesti yleiseen hyvinvointiin, palkan suuruuteen, koulutustasoon, työtyytyväisyyteen, sekä yleiseen stressitasoon (Hall-Kenyon ym. 2013). Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia eli työn imun tai työuupumuksen tasoja verrattiin erilaisista työn ja työntekijän piirteistä työn suunnitteluun ja sisältöön vaikuttamisen mahdollisuuksiin, ammatilliseen osaamiseen, työkavereilta ja esimieheltä saatavissa olevaan sosiaaliseen tukeen, sekä työn monipuolisuuteen.

Korrelaatiomatriisin tulosten perusteella vuoropäivähoidon työntekijöiden työn imun kokemiseen ovat yhteydessä työn suunnitteluun ja sisältöön vaikuttaminen, niin työkavereilta kuin esimieheltäkin saatavissa oleva sosiaalinen tuki, työhön sitoutuminen, työn monipuolisuus, sekä ammatillinen osaaminen. Työuupumukseen ovat yhteydessä puolestaan työn suunnitteluun ja sisältöön vaikuttaminen, ammatillinen osaaminen, emotionaalinen kuormitus, työkavereilta ja esimieheltä saatavissa oleva sosiaalinen tuki, työtahti sekä työn monipuolisuus. Näistä tekijöistä merkittävimpien, eli työn suunnitteluun ja sisältöön vaikuttamisen, ammatillisen osaamisen, saatavilla olevan sosiaalisen tuen ja työn monipuolisuuden yhteisvaikutuksen tarkastelulla huomattiin, että työn imun kokemisessa työn suunnitteluun ja sisältöön vaikuttamisella, sekä ammatillisella osaamisella on kaikista suurin merkitys. Työn sisältöön vaikuttaminen ja ammatillinen osaaminen olivat tärkeimmässä asemassa myös työuupumuksen syntymistä ehkäisevinä tekijöinä.

Työn imun ja työuupumuksen kokemuksia tarkasteltaessa voidaan ammatillisen osaamisen siis todeta olevan erittäin keskeinen työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Myös Pyöriän (2012, 30-31), Hall-Keyon ja kollegoiden (2013) sekä Docendumin (2016) työhyvinvoinnin malleissa ja tutkimuksissa todetaan ammattitaidon ja osaamisen olevan muiden yksilötekijöiden ohella yksi keskeisimmistä, yksilön työhyvinvoinnin kokemuksen määrittävistä tekijöistä. Myös Gould ja kollegat (2006, 19) määrittävät ammatillisten valmiuksien ja osaamisen olevan yksi yksilötason työhyvinvointia määrittävistä tekijöistä. Hall-Kenyon ja tutkijaryhmä (2013) ovat todenneet koulutustason olevan vahvasti yhteydessä koettuun työhyvinvointiin erityisesti päivähoitotyössä. Koulutustaso vaikuttaa

työntekijöiden työhyvinvointiin ammatillisen osaamisen kautta, sillä korkea osaaminen luo työntekijälle paljon resursseja työnsä tarjoamista haasteista selviytymiseksi (Hall-Kenyon ym. 2013). Ammatillinen osaaminen voidaan siis nähdä tietynlaisena työelämän resurssina, joka edistää työn imua ja ehkäisee työuupumuksen kehittymistä sen voimauttavan luonteen kautta. Siegristin ponnistusten ja palkkioiden mallin mukaisesti vahva ammatillinen osaaminen vähentää vaadittavia ponnistuksia ja resurssien kulumista. Karasekin työn vaatimusten ja hallinnan -mallin mukaisesti ammatillinen osaaminen puolestaan vahvistaa työn hallintaa mahdollistaen täten korkeistakin vaatimuksista selviämisen, ja aktiivisen työn syntymisen.

Rauramon (2009, 3-4) työhyvinvoinnin portaiden mukaan yhteenkuuluvuuden tarve ja sosiaalisuus ovat keskeinen osa työhyvinvointia. Myös hyvien sosiaalisten käytäntöjen toteuttamisen organisaatiossa, esimiehen kannustavuuden ja sosiaalisen tuen saamisen on todettu aikaisemmissa tutkimuksissa olevan yhteydessä hyvään työelämän laatuun, sekä tuotteliaisuuteen ja tehokkuuteen (Nislin ym. 2015, 14; Simola & Kinnunen 2005; Työ- ja elinkeinoministeriö 2008, 12). Erityisesti varhaiskasvatuksessa, jossa työn luonne on vahvasti yhteistyökykyisyyteen perustuvaa, sosiaalisella tuella ja työyhteisön toimivuu-della on erittäin keskeinen merkitys työhyvinvointiin. Tämä johtuu siitä, että työhyvinvoinnin kokemusten siirtyminen työntekijältä toiselle on tiimityöskentelyssä tavanomaista (Nislin ym. 2015, 2) Costa ja kollegat (2014) määrittelevät tiimin sisäisen työn imun jaetuksi, positiiviseksi ja motivoituneeksi työperäiseksi tilaksi, joka ilmenee tiimin sisäisenä tarmokkuutena, omistautumisena ja up-poutumisena edistäen työhyvinvointia. Koska päivähoitotyössä sekä koettu hyvinvointi että opetus- ja hoitotoiminnan laatu rakentuvat koko työyhteisön hyvinvoinnin ja osaamisen pohjalle, ovat yhteistyökykyisyys ja sosiaalisen tuen saaminen avainasemassa ammatillisen osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittymiseen päivähoitotyössä. Sosiaalisen tuen ja arvostuksen puutteiden on aiemmissa tutkimuksissa puolestaan huomattu altistavan työhyvinvoinnin heikkenemiselle ja työuupumuksen kehittymiselle (Schaufeli ym. 2008; Siu ym. 2005; Kinnunen & Feldt 2005).

Schaufeli ja kollegat (2008) ovat tutkimuksissaan todenneet erilaisten resurssien, kuten sosiaalisen tuen määrän olevan yhteydessä työn imun syntymiseen. Työuupumuksen kehittymiseen puolestaan ovat yhteydessä sekä erilaisien resurssien vähäisyys että työhön liittyvät korkea vaatimukset (Schaufeli ym. 2008). Schaufelin ja tutkijaryhmän (2008) löydökset tukevat tämän tutkimuksen tuloksia, joiden mukaan useat resurssit kuten vaikutusmahdollisuudet, sosiaalinen tuki, työn monipuolisuus ja ammatillinen osaaminen olivat yhteydessä niin työn imun kehittymiseen kuin työuupumuksen syntymisen ehkäisemiseenkin. Resurssien lisäksi erityisesti työuupumuksen ehkäisemiseen vaikuttivat myös työn vaatimustasojen alhaisuus, kuten vähäinen kuormitus ja työtahdin kohtuullisuus.

7.4 Tutkimuksen rajoitukset ja jatkotutkimustarpeet

Kuten kaikissa tutkimuksissa, myös tässäkin tutkimuksissa esiintyy erilaisia haasteita, joiden vuoksi tutkimustuloksiin tulee suhtautua varauksella. Yksi tapa arvioida tutkimuksen luotettavuutta, on tarkastella sitä reliabiliteetin ja validiteetin kautta. Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2012, 231) mukaan reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksessa käytettyjen mittausten kykyä antaa samanlaisia tuloksia tilanteesta riippumatta, eli mittarin toistettavuutta. Tämä tutkimus toteutettiin sähköisellä kyselylomakkeella, joten sama tutkimus on mahdollista toteuttaa uudestaan samanlaisena niin samalle tutkimusjoukolle, kuin muillekin tutkimuskohteille. Toisin sanoen tutkimuksen reliabiliteetti on hyvä. On kuitenkin syytä huomata, että tutkimus toteutettiin Keski-Suomen alueella, joten tuloksia ei välttämättä pystytä yleistämään valtakunnallisella tai globaalilla tasolla. Esimerkiksi pääkaupunkiseudulla, jossa suuret ryhmäkoot ja maahanmuuttajakysymykset ovat päivähoitoyksiköissä paljon isompia, kuin Keski-Suomessa, saattavat tulokset olla täysin erilaisia. Lisäksi OHOI -hankkeen toteuttaminen K-S:n kunnissa on osaltaan voinut vaikuttaa siihen, että työhyvinvointi on korkealla tasolla ja työntekijöillä on paljon tietoutta ja käytännön osaamista työhyvinvointinsa edistämiseksi. Myös kansainväliseen yleistämi-

seen tulee suhtautua varauksella, sillä eri maiden vuorohoitoikäntähdnöt ja varhaiskasvatusken merkitys vaihtelevat suuresti.

Validiteetin, eli validiuden käsitettä käytetään puolestaan arvioimaan sitä, mittaako kyseinen mittari juuri sitä asiaa, jota tutkimuksessa halutaankin mitata (Hirsjärvi ym. 2012, 231). Tähän tutkimukseen valitut mittarit olivat joko aikaisemmissa tutkimuksissa (Take care 24/7 ja Perheet 24/7) käytettyjä, tai kansainvälisesti yleisesti käytettyjä ja hyviksi todettuja (UWES 9). Näin ollen tutkimuksen validiteetti voidaan arvioida hyväksi. Toisaalta mittareiden hyödyntäminen sellaisenaan saattaa rajoittaa vuorohoidon kontekstiin sopimista, mutta ongelma pyrittiin korjaamaan valitsemalla mittarit useista tutkimuksista hyvin tarkkaan arvioiden.

Vaikka mittareiden ja tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti olisivatkin periaatteessa hyviä, liittyy tutkimukseen kuitenkin vielä monenlaisia ongelmia. Mittareita tarkasteltaessa huomio tulee kiinnittää siihen, olivatko kysymykset tarpeeksi selkeitä ja ymmärrettäviä. Mittareiden selkeys pyrittiin takaamaan välttämättä vaikeita termejä tai käsitteitä, sekä kieltomuotoisia lauseita. Lisäksi vastausvaihtoehdot pyrittiin tekemään mahdollisimman selkeiksi (esim. päivittäin tai viikoittain). Toinen mittareihin liittyvä tärkeä arviointikohta on se, onko kaikilla tutkittavilla mahdollista löytää kaikissa kysymyksissä itselleen sopiva vaihtoehto. Vuorohoitoyksiköiden moninaisen ammattikunnan ja työaikojen vuoksi oli erittäin tärkeää kiinnittää jokaisen mittarin kohdalla huomio siihen, ettei kukaan jäisi niin sanotusti kysymyksen ulkopuolelle esimerkiksi oman työkuvansa johdosta.

Varsinaisten mittarien luotettavuuden ja pätevyuden lisäksi on hyvä tarkastella itse tutkimus- ja vastaajajoukkoa. Tässä tutkimuksessa kaikki osallistujat olivat naisia, mistä johtuen tutkimustuloksien yleistäminen miespäivähoitajiin on kyseenalaista. Lisäksi tutkimus toteutettiin itsearviointina, mikä Malisen, Sevónin ja Kinnusen (2006) mukaan saattaa vääristää tutkimustuloksia, koska vastaajat eivät joko osaa arvioida itseään kyllin totuudenmukaisesti, tai he pyrkivät antamaan itsestään todellisuutta paremman kuvan. Tässä tutkimuksessa tutkijan läsnäolon puute, sekä täysi anonymiteetti kuitenkin vähensivät riskiä

vääristyneiden vastausten antamiseen, koska sosiaalista hyväksyntää ja suotavuutta ei tarvinnut ajatella.

Tutkimusjoukkoon liittyvän kritiikin lisäksi on tärkeää kiinnittää huomiota myös siihen tutkimukseen valittuun joukkoon, joka ei tutkimukseen osallistunut. Ensinnäkin, tutkimuksen ulkopuolelle saattoi jättäytyä sellainen joukko, jolla työtunteja, kiirettä ja aikatauluongelmia on kaikista eniten. Toisin sanoen juuri se joukko, joka tutkimuksen kannalta olisi ollut erittäin oleellista saada mukaan, on saattanut jättäytyä pois, koska heillä ei yksinkertaisesti ollut aikaa vastata kyselylomakkeeseen. Toiseksi, tutkimuksen ulkopuolelle saattoi jäädä sellaisia vuorohoidon työntekijöitä, joiden työhyvinvointi on kaikista huonointa. Koska työhyvinvoinnin heikkeneminen altistaa masennukselle, uupumukselle ja kyynistyneelle asenteelle (Kalimo & Toppinen 1997, 13-14) ei työssä huonosti voivilla työntekijöillä mahdollisesti ollut motivaatiota, kiinnostusta tai energiaa kyselyyn vastaamiseksi. Tämä saattaa osittain selittää sitä, miksi työhyvinvoinnin kokemuksen arvioinnin olivat kauttaaltaan niin positiivisia. Kolmas tärkeä huomio on se, että tutkimus toteutettiin nettikyselylomakkeella. Tästä syystä tutkimuksen ulkopuolelle on voinut jäädä sellainen tutkimusjoukko, joiden tietotekniset taidot ovat hyvin heikkoja, etteivät he niiden puitteissa ole kyenneet lomaketta täyttämään. Koska tieto tutkimuksesta ja kyselylomakkeesta välitettiin päivähoitoyksiköiden johtajien kautta, on myös mahdollista, etteivät kaikki työntekijät ole tietoa tutkimuksesta edes saaneet.

Tutkimuksessa todettiin vuorohoidon työntekijöiden kokevan korkeaa työn imua ja matalaa työuupumusta. Näitä työhyvinvoinnin mittareita lähestyttiin lähinnä säännöllisten päivätyön ja epätyypillisten työaikojen, sekä erilaisten työn piirteiden näkökulmista. Costa ja kollegat (2014) ovat tutkimuksissaan huomanneet myös henkilökohtaisten resurssien, kuten persoonallisuuden piirteiden olevan yhteydessä työn imun kehittymiseen. Näiden tarkastelu työn imun selittäjinä vuorohoidon työntekijöillä voisivat lisätä ymmärrystä työn imun kehittymisestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Lisäksi ammatillisen osaamisen tutkiminen muun muassa työssäoppimisen ja kollektiivisen osaamisen näkökulmista voisi olla erittäin antoisaa työhyvinvoinnin kehittämiseksi, sillä sen todettiin olevan keskeisenä tekijänä sekä työn imun, että työuupumuksen kehit-

tymisessä. Ammatillisen osaamisen lisäksi olisi tärkeää selvittää myös muita työhyvinvointiin vaikuttavia työn ja työntekijän piirteitä, sillä tässä tutkimuksessa tarkastelun kohteina olevat tekijät selittivät vain noin kolmasosan työn imun ja työuupumuksen kehittymisestä.

Erilaisten työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden lisäksi olisi tärkeää tutkia, mistä työhyvinvoinnin erot eri ammattiryhmien välillä johtuvat vuorohoidossa. Säännöllisiä päivätyötä ja epätyypillisiä työaikoja tekeviä tarkastelemalla huomiota puolestaan tulisi kiinnittää erityisesti esimieheltä saatavissa olevan tuen kehittämiseen, sekä työn suunnitteluun vaikuttamisen lisäämiseen. Näiden tekijöiden kehittäminen ja tutkiminen voisivat osaltaan ehkäistä työhyvinvoinnin kokemuksen erojen kehittymistä epätyypillistä työaikaa ja säännöllistä päivätyötä tekevien vuorohoidon työntekijöiden välille. Lisäksi voisi olla mielenkiintoista verrata vuorohoidon työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksia saman alueen ainoastaan päivähoitoa tarjoavien vuorohoitoyksiköiden työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksiin. Tällainen vertailu voisi tarjota lisää tietoa ja näkökulmia aikataulullisesti ja sosiaalisesti moninaisen työyhteisön työhyvinvointiin, sekä keinoihin sen kehittämiseksi.

LÄHTEET

- Anttonen, H., Räsänen, T., Aaltonen, M., Husman, P., Lindström, K., Ylikoski, M., Jokiluoma, H., Van den Broek, K., Harata, T., Kuhn, K., Masanotti, G. & Wynne, R. 2009. Työhyvinvointi -uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Helsinki: Työterveyslaitos 18. Viitattu 21.2.2016.
- Braun, V. & Clarke, V. 2006. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology* 3, 77-101.
- Costa, G. 1996. The impact of shift and night work on health. *Applied Ergonomics* 27 (1), 9-16.
- Costa, G. 2004. Multidimensional aspects related to shiftworkers' health and well-being. *Revista de Saúde Pública* 38, 86-91.
- Costa, G., Kerstedt, T., Nachreiner, F., Baltieri, F., Carvalhais, J., Folkard, S., Dresen, M.F., Gadbois, C., Gartner, J., Sukalo, H. G., Härmä, M., Kandinin, I., Sartori, S. & Silvrio, J. 2004. Flexible working hours, health, and well-being in Europe: Some considerations from a SALTSA project. *Chronobiology International* 21 (6), 831-844.
- Costa, G., Sartori, S. & Kerstedt, T. 2006. Influence of flexibility and variability of working hours on health and wellbeing. *Chronobiology International* 23 (6), 1125-1137.
- Costa, P., Passos, A. & Bakker, A. 2014. Team work engagement: A model of emergence. *Journal of Occupational Organizational Psychology* 87, 414-436.
- De Jonge, J. & Schaufeli, W. 1998. Job characteristics and employee well-being: a test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modelling. *Journal of Organizational Behavior* 19, 387-407.
- Deci, E., Ryan, R., Gagné, M., Leone, D., Usunov, J. & Kornazheva, B. 2001. Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A Cross-Cultural Study of Self-Determination. *Personality and social psychology bulletin* 27, 930-942.
- Docendum. Työhyvinvoinnin tekijät. Viitattu 28.1.2016. Löytyy muodossa: <http://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>.

- Feldt, T., Kinnunen, U. & Mäkikangas, A. 2005. Affektiivisen työhyvinvoinnin rakenne ja pysyvyys kolmen vuoden seurantatutkimuksessa. *Psykologia* 40 (5-6), 541-551.
- Feldt, T., Mäkikangas, A. & Piitulainen, S. 2005. Persoonallisuuden riski- ja suojaavat tekijät työhyvinvoinnin näkökulmasta. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.)*Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS kustannus, 95-118.
- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. 2006. *Työkyvyn ulottuvuudet*. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Hakanen, J. 2009. Työn imun arviointimenetelmä (Utrecht work engagement scale). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakola, T. & Kalliomäki-Levanto, T. 2010. Työvuorosunnittelu hoitoalalla: ergonomiaa, autonomiaa, hyvinvointia. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hall-Kenyon, K., Bullough, R., MacKay, K. & Marshall, E. 2015. Preschool teacher well-being: a review of literature. *Early Childhood Education Journal* 42, 153-162. *Journal of Business and Psychology* 30, 399-414.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2012. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi
- Hobfoll, S. 1989. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist* 44, 513-524.
- Huhtala, M., Tolvanen, A., Mauno, S. & Feldt, T. 2014. The associations between ethical organizational culture, burnout, and engagement: a multilevel study. *Journal of Business and Psychology* 30 (2), 399-414.
- Kalimo, R. & Toppinen, S. 1997. *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kinnunen, U. & Feldt, T. 2005. Stressi työelämässä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.)*Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS Kustannus, 13-37.
- Kuula, A. 2011. *Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Tampere: Vastapaino.
- Malinen, K., Sevón, E., & Kinnunen, U. 2006. Työssäkäyvien pienten lasten äitien ja isien kokemukset vanhemmuudesta. *Psykologia*, 41 (5), 345-360.
- Mauno, S. & Kinnunen, U. 2005. Perhemyönteinen organisaatiokulttuuri ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.)*Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS Kustannus, 265-286.
- Mauno, S. & Ruokolainen, M. 2005. Organisaatiokulttuurin yhteys henkilöstön työhyvinvointiin ja työasenteisiin. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S.

- Mauno (toim.) Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS Kustannus, 142-165.
- Muhammed, J. 2004. Burnout, stress and health of employees on non-standard work schedules: a study of Canadian workers. *Stress and Health* 20 (3), 113-119.
- Muhoksen kunta. 2016. Vuoropäivähoito. Viitattu 23.10.2016. Löytyy muodossa: <http://www.muhos.fi/opetus-ja-varhaiskasvatus/varhaiskasvatus/vuoropäivähoito/>.
- Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. 2005. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä, PS Kustannus, 56-74.
- Nislin, M., Sajaniemi, N., Sims, M., Suhonen, E., Enrique, F., Montero, M., Hirvonen, A. & Hyttinen, S. 2015. Pedagogical work, stress regulation and work-related well-being among early childhood professionals in integrated special day-care groups. *European Journal of Special Needs Education*, published online 24 sep 2015.
- Nolen_Hoeksma, S., Fredrickson, B., Loftus, G. & Wagenaar, W. 2009. Atkinson & Hildegard's introduction to psychology. Cengage learning EMEA, Hampshire, United Kingdom.
- Ohoi. Osaamista vuorohoitoon hankkeen kotisivut. Viitattu 1.4.2016. Löytyy muodossa: <http://www.jamk.fi/fi/tutkimus-ja-kehitys/projektit/ohoi/etusivu/>.
- Qi, X., Zhang, J., Liu, Y., Ji, S., Chen, Z., Sluiter, J. & Deng, H. 2014. Relationship between effort-reward imbalance and hair cortisol concentration in female kindergarten teachers. *Journal of Psychosomatic Research* 76, 329-332.
- Partinen, M. 2012. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Lääkärikirja Duodecim. Viitattu 23.10.2016. Löytyy muodossa: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01013.
- Pyöriä, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Hakapaino.
- Rantanen, J. & Kinnunen, U. 2005. Työn ja perhe-elämän vuorovaikutus. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS Kustannus, 229-264.
- Rappaport, J. 1981. In praise of paradox: A social policy of empowerment over prevention. *American Journal of Community Psychology* 9, 1-25.

- Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat. Edita Prima Oy, Työturvallisuuskeskus TTK.
- Renshaw, T., Long, A. & Cook, C. 2015. Assessing teachers' positive psychological functioning at work: development and validation of the teacher subjective wellbeing questionnaire. *School Psychology Quarterly* 30 (2), 289-306.
- Rutanen, N. & Karila, K. 2013. Institutionaaliset siirtymät alle kolmivuotiaista viskareiden ja eskareiden kautta kouluun. Teoksessa: K. Karila, L. Lipponen & K. Pyhäntö (toim.) Päiväkodista peruskouluun. Siirtymä varhaiskasvatuksen, esi- ja alkuopetuksen rajapinnoilla. Raportit ja selvitykset 17, 17-24.
- Salonen, E., Laakso, M-L. & Sevón E. 2016. Young children in day and night care: negotiating and constructing belonging during daily arrivals. *Early Child Development and Care* 186 (12), 2022-2033.
- Schaufeli, W., Taris, T. & Rhenen, W. 2008. Workaholism, burnout, and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: an International Review* 57, 173-203.
- Siegrist, J., Wahrendorf, M., Von dem Knesebeck, O., Jürges, H. & Börsch-Supan, A. 2006. Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees-baseline results from the SHARE study. *European Journal of Public Health* 17, 62-68.
- Simola, A. & Kinnunen, U. 2005. Toimiva organisaatio henkilöstön hyvinvoinnin ja organisaation tuloksellisuuden kannalta. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS Kustannus, 119-141.
- Sipilä, K. 23.3.2010. Kehittämisen kaikuja. Helsingin yliopiston kirjaston verkkolehti. Viitattu 28.1.2016. Löytyy muodossa:
<http://blogs.helsinki.fi/verkkari-lehti/kehittamisen-kaikuja>.
- Siu, O., Spector, P., Cooper, C. & Lu, C. 2005. Work stress, self-efficacy, chinese work values, and work well-being in Hong Kong and Beijing. *International Journal of Stress Management* 12, 274-288.
- Taloussanommat. 6.10.2001. Päivähoito on oppinut joustamaan. Viitattu 11.11.2016. Löytyy muodossa:
<http://www.iltasanomat.fi/taloussanommat/art-2000001333761.html>.
- Thompson, C. 2001. Conservation of Resources theory. Sloan network encyclopedia entry.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2008. Työelämän laadun ja tuottavuuden suhteesta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 38.

- Työturvallisuuskeskus. Työstressin hallinta. Viitattu 2.2.2016. Löytyy muodossa: http://www.ttk.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyostressi_hallintaan.
- Utriainen, K., Kyngäs, H. & Nikkilä, J. 2011. A theoretical model of ageing hospital nurses' well-being at work. *Journal of Nursing Management* 19, 1037-1046.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on demand.
- Vuorohoito lasten päivähoidossa. 1999. Vuorohoidon työryhmän muistio. Helsingin kaupunki. Sosiaalivirasto. Julkaisusarja A1/1999.
- Ward, S. & Steptoe-Warren, G. 2014. A conservation of resources approach to blackberry use, work-family conflict and well-being. Job control and psychological detachment from work as potential mediators. *Engineering Management Research* 3, 8-23.
- Wooden, M., Warren, D. & Drago, R. 2009. Working Time Mismatch and Subjective Well-being. *British Journal of Industrial Relations* 47 (1), 147-179.
- Zapf, D. 2002. Emotion work and psychological well-being a review of the literature and some conceptual considerations. *Human Resource Management Review* 12, 237-268.

LIITTEET

Liite 1. Tutkimuksen saatekirje päiväkodin johtajille

Arvoisa vuoropäivähoidon työntekijä,

Suuritan Jyväskylän yliopistossa kasvatustieteiden maisteritutkintoa pääaineenani aikuiskasvatus. Olen tekemässä tutkintooni liittyvää pro gradu -tutkielmaa vuoropäivähoidon työntekijöiden työhyvinvointiin liittyen 24/7 yhteiskunnassa. Tutkimus toteutetaan yhteistyössä OHOI (osaamista vuorohoitoon) -hankkeen kanssa. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää vuoropäivähoidon työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä työhyvinvoinnin ja -ympäristön parantamiseksi.

Tutkimus aineistonkeruu tullaan toteuttamaan Keski-Suomen vuoropäiväkodeissa helmikuun 2016 aikana. Valmis tutkimus tullaan julkaisemaan Jyväskylän yliopiston kirjaston tietokanassa ja OHOI -hankkeen internetsivuilla www.jami.fi/ohoi

Kyselyn täyttäminen ja palauttaminen

Kysely toteutetaan sähköisenä, ja siihen voi vastata alla olevan linkin kautta. Vastaaahan kyselyyn mahdollisimman pian, kuitenkin sunnuntaihin 13.3.2016 mennessä. Tutkimuksen onnistumisen kannalta jokainen vastaus on tärkeä.

Luottamuksellisuus:

Kyselylomakkeeseen vastaaminen tapahtuu anonyymisti, joten vastauksia ei voi yhdistää yksittäisiin vastaajiin tai päiväkoteihin. Tutkimus ei vertaa tai tuo esiin eri kuntia, työyksiköitä tai ryhmiä. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti tilastollisin menetelmin, ja niitä tullaan käyttämään ainoastaan tätä tutkimusta ja OHOI -hanketta varten. Työnantajasi tai päivähoitopalvelujen tuottaja eivät saa tietojasi eikä osallistumisesi tutkimukseen käy ilmi. Tutkimusaineisto säilytetään salassa niin, että ainoastaan luvan saaneilla tutkijoilla on pääsy siihen.

Kiitos etukäteen yhteistyöstä!

Terveisin,

Iina Savolainen, iina.k.savolainen@student.jyu.fi
KM- opiskelija

Eija Sevón, eija.sevon@jyu.fi
KT Tutkijatohtori ja pro gradu -ohjaaja

Linkki kyselyyn:

<https://www.webpolsurveys.com/S/5B90E8137FE3680D.par>

Liite 2. Kyselylomake

Vuoropäivähoidon työntekijän työhyvinvointi 24/7 -yhteiskunnassa

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn!

Vuorohoidon työntekijän työhyvinvointi 24/7 -yhteiskunnassa -kysely

Arvoisa kyselyyn osallistuja

Tässä tutkimuksessa selvitetään vuoropäivähoidon työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia asioita. Tarkoitamme vuorohoidolla kaikkea sitä päivähoitoa, jota tarjotaan iltaisin, öisin ja viikonloppuisin (sisältäen myös laajennetun hoidon, eli varhaisten aamujen ja pidennettyjen iltojen hoidon). Tutkimus toteutetaan Keski-Suomessa vuorohoitoa tarjoavissa päivähoiton yksiköissä yhteistyössä OHOI (osaamista vuorohoitoon) -hankkeen kanssa.

Tutkimus pyrkii tuoman esiin sekä vuoropäivähoidon työntekijöiden työhyvinvointia vahvistavia, että heikentäviä tekijöitä. Lisäksi tutkitaan erityisesti epätyypillisen työajan vaikutusta kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Osallistumisesi on meille erittäin tärkeää.

Tutkimukseen voit osallistua täyttämällä oheisen kyselylomakkeen. Tähdellä merkityt kysymykset ovat kyselyn onnistumisen kannalta välttämättömiä. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa 10-15 minuuttia.

Vastaathan kyselyyn oman henkilökohtaisen kokemuksesi mukaan. Vastaaminen tapahtuu nimettömänä eivätkä henkilötietosi tai työyksikkösi tule missään vaiheessa ilmi. Voit keskeyttää vastaamisen missä vaiheessa tahansa, eivätkä tietosi silloin tallennu. Kesken jäänyttä vastaamista ei voi kuitenkaan jatkaa myöhemmin.

Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Työnantajasi tai päivähoitopalvelujen tuottaja eivät saa tietojasi eikä osallistumisesi tutkimukseen käy ilmi. Tutkimustiedot tulevat ainoastaan Jyväskylän yliopistolle toteutettavan pro gradu -tutkimuksen ja OHOI -hankkeen käyttöön.

Huom. Kyselyn asetukset poikkeavat webropolissa olevan verkkokyselyn asetuksista.

1. Suostumus

Olen tutustunut yllä olevaan tekstiin tutkimuksen tarkoituksesta. Ymmärrän, että osallistumiseni tutkimukseen on vapaaehtoista ja antamani tietoja käsitellään nimettömänä ja luottamuksellisesti. *

- Kyllä suostun
- En suostu

2. Sukupuoli *

- Mies
- Nainen

3. Ikä (vuosina) *

Ikä

4. Keitä perheeseen kuuluu? *

- Aviopuoliso, ei lapsia
- Aviopuoliso ja yhteiset lapset
- Avopuoliso, ei lapsia
- Avopuoliso ja yhteiset lapset
- Uusperhe, jossa on avio- tai avopuoliso ja lapsia eri liitoista
- Olen yksinhuoltaja lasten kanssa
- Parisuhteessa, mutta emme asu yhdessä
- Olen leski
- Olen naimaton

5. Onko sinulla kotona asuvia lapsia? *

- Kyllä on
- Ei ole

Vastaa kysymykseen 6 vain, jos sinulla on kotona asuvia lapsia. Jos vastasit "Ei ole" siirry suoraan kysymykseen 7.

6. Kotona asuvien lasten lukumäärä

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 tai enemmän

7. Mikä on korkein suorittamasi koulutus? *

- Lastenhojaaja
- Päivähoitaja
- Lastenhoitaja
- Lähihoitaja
- Sosiaalikasvattaja
- Lastentarhanopettaja
- Erityislastentarhanopettaja
- Sosionomi AMK
- Sosionomi YAMK
- KK, LTO
- KM, LTO
- Jokin muu

8. Mikäli vastasit koulutukseen "jokin muu", mikä on koulutuksesi?

Koulutus

9. Mikä on ammattiasemasi? *

- Päiväkodin johtaja
- Päiväkodin varajohtaja
- Yksikön vastaava esimies
- Lastentarhanopettaja
- ELTO, KELTO tai RELTO
- Lastenhoitaja
- Jokin muu

10. Mikäli vastasit ammattiasemaan "jokin muu", mikä ammattiasemasi on?

Ammattiasema

11. Työsuhteesi on *

- Vakituinen
- Määräaikainen

12. Päivähoitoyksikössäsi hoitomuoto on (valitse kaikki sopivat) *

- Päivähoito
- Yöhoito
- Viikonloppuhoito
- Varhainen aamu ja pidennetty ilta eli laajennettu hoito
- ekaluokkalaisten laajennettu tai vuorohoito

13. Kuinka kauan olet työskennellyt varhaiskasvatuksessa yhteensä? *

Työskentelyaika vuosina

14. Kuinka kauan olet työskennellyt vuoropäivähoidossa yhteensä? *

Työskentelyaika vuosina

15. Kuinka paljon päivähoitoyksikössänne on kokoaikaisia työntekijöitä? *

Yhteensä

Vuorohoidossa

Omassa ryhmässäsi

16. Kuinka paljon päivähoitoyksikössänne on vakituisia lapsia? *

Yhteensä

Vuorohoidossa

Omassa ryhmässäsi

[Seuraavat kysymykset liittyvät työaikoihin ja -vuoroihin](#)

17. Kuinka usein teet seuraavia vuoroja tällä hetkellä? *

	En kos- kaan	Harvoin	Joskus	Silloin tällöin	Usein	Pääsääntöisesti
Päivävuoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aikainen aamu- vuoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Iltavuoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yövuoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viikonloppuvuoro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Mikä on keskimääräinen työtuntimääräsi yhden viikon aikana? *

Viikkotyömäärä tunnin tarkkuudella

19. Kuinka paljon voit vaikuttaa työaikajärjestelyihisi (työvuorolistaan)? *

- Ei lainkaan
- Vain vähän
- Jokin verran
- Melko paljon
- Täysin

20. Onko sinulla mahdollisuutta vaihtaa työvuoroa tai olla kokonaan tekemättä jotakin vuoroa (esimerkiksi yövuoroa)? *

- Ei lainkaan
- Vain vähän
- Jonkin verran
- Melko paljon
- Täysin

21. Kuinka usein sinua vaaditaan tekemään palkallista tai palkatonta ylityötä lyhyellä varoitustajalla tai ilman ennakkovaroitusta? *

- Ei koskaan
- Muutaman kerran vuodessa
- Muutaman kerran kuukaudessa
- Viikoittain
- Päivittäin

22. Kuinka paljon etukäteen yleensä saat tiedon työvuoroistasi ? *

- Vähintään kuukauden aikaisemmin
- Useita viikkoja aikaisemmin
- Viikkoa aikaisemmin
- Alle viikkoa aikaisemmin
- Vaihtelee suuresti

23. Kuinka paljon etukäteen yleensä saat tiedon työaikaasi tulevista muutoksista? *

- Useita viikkoja aikaisemmin
- Useita päiviä aikaisemmin
- Edellisenä päivänä
- Samana päivänä

24. Etsitkö erityisesti vuorotyötä aloittaessasi nykyisen työsi? *

- Kyllä
- En, mutta vastaavaa työpaikkaa oli tarjolla ainoastaan vuorotyönä (samassa ammatissa tai samalla alalla)
- En tee vuorotyötä

25. Tekisitkö mieluummin säännöllistä päivätyötä? *

- Kyllä tekisin
- En tekisi
- En osaa sanoa tai ei väliä
- En tee vuorotyötä

Seuraavat kysymykset liittyvät tuntemuksiisi nykyistä työtäsi kohtaan ja työssä jaksamiseen.

26. Kuinka usein koet seuraavanlaisia tuntemuksia työssäsi? *

	Ei kos- kaan/harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Usei n	Jatkuvasti
Tunnen olevani henkisesti väsynyt työstäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen olevani kuitti työpäivän lopussa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen olevani lopen uupunut työstäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen itseni väsyneeksi, kun herään aamulla ja minun on kestettävä uusi päivä työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. Kuinka usein koet seuraavanlaisia tuntemuksia työssäsi? *

	Ei kos- kaan	Muutaman kerran vuodessa	Kerran kuu- kaudessa	Muutaman kerran kuu- kaudessa	Kerran viikossa	Muutaman kerran viikossa	Päivittäin
Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen innostunut työstäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni inspiroi minua.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen ylpeä työstäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen täysin uppoutunut työhöni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Seuraavat kysymykset liittyvät työsi piirteisiin

28. Kuinka usein seuraavat väittämät pitävät paikkaansa työssäsi? *

	Ei kos- kaan	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Hyvin usein/ jat- kuvasti
Työsi vaatii sinua työskentelemään hyvin nopeasti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työsi vaatii sinua työskentelemään hyvin ahkerasti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinulla on työssäsi niukasti aikaa töiden tekemiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinulla on hyvin paljon töitä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinulla on niin paljon töitä, ettet pysty suoriutumaan niistä hyvin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

29. Kuinka usein seuraavat väittämät toteutuvat työssäsi? *

	Aina	Usein	Silloin tällöin	Ei kos- kaan
Työtehtäviin tulee paljon muutoksia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muutokset aiheuttavat sinulle vaikeuksia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinua ohjeistetaan muutoksista hyvin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työsi estyy työssä tapahtuvien yllättävien tilanteiden vuoksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijäkorvaavuudet (sijaisten saaminen) on järjestetty työyksikössäsi hyvin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30. Mitä mieltä olet seuraavista työtäsi koskevista väittämistä? *

	Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Saat hyvää palkkaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulet hyvin toimeen palkallasi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkasi suuruus vastaa tekemäsi työn vaatimuksia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työsi on vaihtelevaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Saat käyttää riittävästi taitoja ja kykyjä työssäsi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työsi on monipuolista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opit työssäsi uusia asioita.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työsi tarjoaa mahdollisuuden kehittymiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työsi sisältö vastaa saamaasi koulutusta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31. Missä määrin voit vaikuttaa seuraaviin asioihin työssäsi? *

	Ei kos- kaan	Melko harvoin	Silloin tällöin	Melko usein	Hyvin usein/ jatkuvasti
Oman työsi suunnitteluun.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtahtiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siihen, miten toteutat työtehtäväsi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siihen, missä järjestyksessä teet työsi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. Missä määrin voit päättää seuraavista asioista työssäsi? *

	Aina	Usein	Silloin tällöin	Ei kos- kaan
Työsi keskeyttämiseen, jos tunnet tarvetta tehdä niin (esimerkiksi puheluun vastaaminen).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siihen, miten paljon aikaa tarvitset työtehtävien suorittamiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työsi sisältöön.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmäärän jakautumiseen sinun ja työkavereiden kesken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtaukojesi ajankohtaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Seuraavat kysymykset liittyvät ammatilliseen osaamiseesi](#)

33. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä työssäsi? *

	Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Olet tyytyväinen ammatilliseen osaamiseesi vuoropäivähoidossa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saat tukea ammatilliseen osaamiseesi vuoropäivähoidossa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

34. Minkälaisia haasteita koet vuoropäivähoidon asettavan ammatilliselle osaamisellesi? *

200 merkkiä jäljellä

[Seuraavat kysymykset liittyvät työsi kuormittavuuteen ja palautumiseen.](#)

35. Kuinka usein seuraavat väittämät pitävät paikkaansa työssäsi? *

	Aina	Usein	Silloin tällöin	Ei kos- kaan
Työsi vaatii paljon keskittymistä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työsi vaatii tarkkuutta ja täsmällisyyttä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työsi vaatii sinua kiinnittämään huomiota useisiin asioihin samaan aikaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinun tulee jatkuvasti pitää huomiosi työssäsi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinun täytyy muistaa paljon asioita.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työsi on emotionaalista (tunteiden säätelyä vaativaa).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kohtaat työssäsi paljon asioita, jotka vaikuttavat sinuun henkilökohtaisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joudut kohtaamaan vaikeita asiakkaita työssäsi (lapset tai vanhemmat).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

36. Pitävätkö seuraavat väittämät paikkaansa kohdallasi? *

	Kyllä	Ei
Työstäsi johtuen tunnet itsesi väsyneeksi työpäivän jälkeen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yleensä tunnet itsesi rentoutuneeksi vasta toisena vapaapäivänäsi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinun on vaikea keskittyä vapaa-aikaasi työpäivän jälkeen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinulla on kiinnostusta tavata muita ihmisiä heti työpäiväsi jälkeen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnet itsesi niin väsyneeksi työpäivän jälkeen, ettet jaksakaan tehdä enää mitään.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työvuorosi viime tunneilla tunnet itsesi niin väsyneeksi, ettet jaksata tehdä työtehtäviä parhaalla mahdollisella tavalla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jatkat työasioista huolehtimista myös vapaa-ajallasi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voit helposti irroittautua työasioista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Töistä lähtiessäsi työasiat jäävät pyörimään mieleesi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinun on usein vaikea saada unta, koska mietit työasioitasi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Seuraavat kysymykset liittyvät työpaikkasi sosiaalisiin suhteisiin ja työilmapiiriin

37. Miten usein koet seuraavien väittämien toteutuvan työpaikallasi? *

	Aina	Usein	Silloin tällöin	Ei koskaan
Voit luottaa työkavereihisi kohdatessani vaikeuksia työssäsi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voit pyytää apua työkavereiltasi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulet hyvin toimeen työkavereiden kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koet työkavereidesi kunnioittavan sinua.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkavereiden välillä vallitsee hyvä työilmapiiri.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voit luottaa esimieheesi kohdatessani vaikeuksia työssäsi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voit tarvittaessa pyytää apua esimieheltäsi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulet hyvin toimeen esimiehesi kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiehesi kunnioittaa sinua.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiehen ja sinun välillä vallitsee hyvä ilmapiiri.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Seuraavat kysymykset liittyvät odotuksiin ja palautteen saamiseen työssäsi

38. Miten usein seuraavat väittämät pitävät paikkaansa työssäsi? *

	Aina	Usein	Silloin tällöin	Ei koskaan/harvoin
Tiedät tarkalleen, mitä sinulta odotetaan työssäsi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedät, mitkä asiat kuuluvat vastuualueisiisi ja mitkä eivät.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tavoitteesi ovat sinulle selkeät.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olet tietoinen muiden työyhteisön jäsenten työtehtävistä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sinulla on mahdollisuus saada suoraa palautetta työtehtäviesi suorittamisesta.

Seuraavat kysymykset liittyvät sitoutumiseesi työyksikköösi

39. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä työssäsi? *

	Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Näkemyksesi ja arvosi ovat yhdenmukaiset päivähoitoyksikkösi kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voit osallistua päivähoitoyksikkösi tavoitteiden asettamiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koet olevasi sitoutunut päivähoitoyksikköösi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koet olosi kotoisaksi päivähoitoyksikössäsi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tässä päivähoitoyksikössä työskenteleminen on erittäin mukavaa verrattuna muihin paikkoihin, joissa voisit työskennellä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mietit joskus työn vaihtamista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mietit joskus uuden työn etsimistä päivähoitoyksikkösi ulkopuolelta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Seuraavat kysymykset liittyvät työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen sekä fyysiseen terveyteen

40. Miten usein seuraavat väittämät pitävät paikkaansa kohdallasi? *

	Aina	Usein	Silloin tällöin	Ei koskaan
Voit itse päättää vapaa-päiviesi ajankohdasta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työaikasi sopii hyvin yhteen perheesi vaatimusten kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtuntisi ja vapaa-aikasi sopivat hyvin yhteen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinulla on mahdollisuus työskennellä yksityiselämän vaatimusten mukaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sinulla on mahdollisuus
työskennellä osa-
aikaisesti tarpeen vaati-
essa.

41. Onko oma terveydentilasi nykyisin mielestäsi yleensä... *

- Hyvä
- Melko hyvä
- Keskitasoinen
- Melko huono
- Huono

42. Kuinka hyvin olet nukkunut viimeisen kolmen kuukauden ajan? *

- Erittäin hyvin
- Hyvin
- Vaihtelevasti
- Huonosti
- Erittäin huonosti

43. Kuinka usein sinulla on ollut unettomuutta tai unen laatusi on ollut heikentynyttä? *

- Ei kertaakaan tai harvemmin kuin kerran kuukaudessa
- Harvemmin kuin kerran viikossa
- 1-2 päivänä viikossa
- 3-5 päivänä viikossa
- Päivittäin tai lähes päivittäin

44. Mitkä asiat työpaikallasi edistävät työhyvinvointiasi.

200 merkkiä jäljellä

[Kiitos vastaamisesta!](#)

