



Jutta Ihamäki

Työn imu perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajien työssä

Työn imun kehittäminen työn voimavaroja vahvistamalla

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi YAMK

Sosiaaliala

Opinnäytetyö

14.4.2025

Tiivistelmä

Tekijä(t):	Jutta Ihamäki
Otsikko:	Työn imu perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajien työssä: työn imun kehittäminen työn voimavaroja vahvistamalla
Sivumäärä:	57 sivua + 3 liitettä
Aika:	14.4.2025
Tutkinto:	Sosionomi (YAMK)
Tutkinto-ohjelma:	Sosiaalia
Ohjaaja(t):	Yliopettaja Saila Nevanen

Opinnäytetyön tavoitteena oli kuvata perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajien työn imua sekä työn vaatimuksia ja voimavaroja. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää, kuinka työn voimavarojen vahvistaminen voi vähentää työn vaatimuksia sekä lisätä työn imua. Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä yhden pääkaupunkiseudulla toimivan yksityisen perusopetuksen iltapäivätoimintaa tuottavan yrityksen kanssa.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin Metropolian e-lomakkeella. Kysely koostui avoimista ja monivalintakysymyksistä. Kyselylomake suunniteltiin teoreettisen viitekehyksen pohjalta. Työn imua arvioitiin työn imun arviointikyselyn (UWES-9) avulla. Aineiston analysoinnissa käytettiin teorialähtöistä sisällönanalyysiä sekä määrällisen sisällönanalyysin menetelmiä. Kysely toimitettiin kaikille organisaation 65 iltapäivätoiminnan ohjaajalle, joista kyselyyn vastasi 23 työntekijää.

Opinnäytetyön tulokset esitettiin teoreettisen viitekehyksen mukaisesti: taustatiedot ja työ, työn imu, työn voimavarat, työn vaatimukset sekä työhyvinvoinnin edistäminen. Tulosten perusteella työn imun kokonaismäärä oli korkea, ja osa-alueista vahvimmin toteutui uppoutuminen. Kyselyyn vastanneiden työssä vahvimmin toteutuivat voimavarat: työtehtävän merkityksellisyys, luottamus, työroolien ja -tavoitteiden selkeys sekä arkinen huomaavaisuus ja ystävällisyys. Heikoimmin toteutuivat voimavarat: palkkaus, teknologia sekä työpaikan perehdyttämiskäytännöt. Tuloksissa työn vaatimuksia kuvataan työssä koetun kuormituksen sekä sen vähentämisen avulla. Työhyvinvoinnin edistämistä lähestytään vahvistettavien voimavarojen ja työstä palautumisen näkökulmista.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että kyselyyn vastanneiden työssä työn imu toteutui vahvasti. Tulokset työn vaatimuksista ja voimavaroista ovat linjassa olemassa olevan tutkimustiedon kanssa. On huomioitava, että vastausprosentti jäi alhaiseksi, joten tulokset eivät edusta kaikkien organisaation työntekijöiden kokemuksia. Tulosten perusteella voidaan sanoa, että vahvistamalla iltapäivätoiminnan ohjaajien työn voimavaroja voidaan vähentää työn vaatimuksia ja edistää työn imua. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää iltapäivätoiminnan ohjaajien työhyvinvoinnin edistämisessä.

Avainsanat: perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaaja, työhyvinvointi, työn imu, työn voimavarat, työn vaatimukset

Tämän opinnäytetyön alkuperä on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

Abstract

Author(s): Jutta Ihamäki
Title: Work engagement of instructors in after-school activities: strengthening job resources promotes work engagement
Number of Pages: 57 pages + 3 appendices
Date: 14 April 2025

Degree: Social Services
Degree Programme: Master of Social Services
Instructor(s): Saila Nevanen, Principal Lecturer

This thesis describes work engagement, job demands and job resources in the work of instructors who work in after-school activities in basic education. The purpose of this thesis is to discover how strengthening job resources could decrease work demands and increase work engagement. The thesis was implemented in cooperation with a private company which produces after-school activities in basic education in the capital region.

This thesis is qualitative research, and the data was collected using Metropolia's E-form. The questionnaire consisted of both open-ended and multiple-choice questions. Work engagement was measured with Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). The data was analysed with theory-based content analysis and quantitative content analysis methods. The questionnaire was delivered to all 65 instructors in after-school activities working in the organization, out of which 23 responded to the questionnaire. The results are presented according to the theoretical framework: background information and work, work engagement, job resources, job demands and promotion of well-being at work. Based on the results, the respondents' work engagement score is high. Absorption received the highest scores on three constitutional aspects of work engagement. The following job resources appeared the strongest: work assignments' meaningfulness, trust, clarity in work roles and goals and everyday thoughtfulness and friendliness. The salary, technology used in the work and work onboarding practices were the job resources which appear weak in the results. In the results, the job demands are described from the viewpoint of work strain and its reduction. Well-being at work is reviewed through job resources to be strengthened and work recovery.

In conclusion, the respondents' work engagement levels are high. This thesis' results about job demands and job resources align with the existing research results. However, the number of respondents was low, thus the results cannot be generalized to represent the overall employees' experiences in the organization. The results suggest that by strengthening the job resources work demands can be decreased which in turn promotes work engagement at the work of instructors in after-school activities. The results of this thesis can be used in the future to promote wellbeing at work of instructors in after-school activities.

Keywords: after-school activities in basic education, instructor in after-school activities, well-being at work, work engagement, job resources, job demands

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Perusopetuksen iltapäivätoiminta	3
2.1	Toiminnan järjestäminen	3
2.2	Yhteistyökumppanin esittely	4
3	Tunneperäinen työhyvinvointi	5
3.1	Työn imu	6
3.2	Muut tunneperäisen työhyvinvoinnin tilat	9
4	Perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajan työn vaatimukset ja voimavarat	10
4.1	Perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajan työ	10
4.2	Työn vaatimukset	11
4.3	Työn voimavarat	13
4.4	Työn voimavarojen vahvistaminen ja työstä palautuminen	17
5	Opinnäytetyön toteutus	19
5.1	Tavoite ja tutkimuskysymykset	19
5.2	Tutkimusmenetelmät	20
5.2.1	Aineiston keruu	20
5.2.2	Aineiston analysointi	21
5.3	Luotettavuus ja tutkimusetiikka	25
6	Opinnäytetyön tulokset	27
6.1	Taustatiedot ja työ	28
6.2	Työn imu	28
6.3	Työn vaatimukset	32
6.3.1	Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät	32
6.3.2	Työn järjestelyyn liittyvät kuormitustekijät	33
6.3.3	Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät	33
6.4	Työn voimavarat	34
6.5	Työhyvinvoinnin edistäminen	38
6.5.1	Organisaation keinot	38
6.5.2	Työntekijän keinot	39
6.6	Yhteenveto tuloksista	39
7	Johtopäätökset	43

8	Pohdintaa	49
	Lähteet	53
	Liitteet	
	Liite 1. Kyselyn saatekirjeet	
	Liite 2. Kyselyn kysymykset	
	Liite 3. Aineiston analyysirunko	

1 Johdanto

Opinnäytetyössä kuvaan perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajien työn imua sekä työn vaatimuksia ja voimavaroja. Lisäksi opinnäytetyössä esitän, kuinka perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajien työn voimavaroja vahvistamalla voidaan vähentää työn kuormitusta sekä edistää työn imua. Opinnäytetyö toteutetaan yhteistyössä yhden pääkaupunkiseudulla toimivan perusopetuksen iltapäivätoimintaa tuottavan yksityisen yrityksen kanssa. Tämän opinnäytetyön aihe syntyi omasta kiinnostuksesta, sillä olen itse toiminut perusopetuksen iltapäivätoiminnassa.

Perusopetuksen iltapäivätoiminta on perusopetuslain (628/1998) mukaista ohjattua koulupäivän jälkeen järjestettävää toimintaa, joka on tarkoitettu ensimmäisen ja toisen vuosiluokan oppilaille sekä tätä vanhemmille erityistä tukea tarvitseville oppilaille. Opetushallitus vastaa perusopetuksen iltapäivätoiminnan keskeisistä sisällöistä, tavoitteista sekä toiminnan järjestämisen periaatteista. Kunta on vastuussa toiminnan suunnittelemisesta, toteuttamisesta sekä arvioinnista. Kunnalla ei ole lakiin perustuvaa velvollisuutta järjestää toimintaa. (Holappa ym. 2018; Opetushallitus 2011; Perusopetuslaki 628/1998.) Perusopetuksen aamu- ja iltapäivätoiminnan suosio on kasvusuuntainen, mutta ajantasaista tutkimustietoa on tarjolla niukasti. Suomalainen perusopetuksen aamu- ja iltapäivätoiminta on kansallinen palvelu, joten esimerkiksi Ruotsin samankaltainen koulupäivän yhteydessä järjestettävä toiminta ei ole vertailukelpoinen perusopetuksen aamu- ja iltapäivätoiminnan kanssa. Perusopetuksen aamu- ja iltapäivätoiminnan palvelun kehittäminen kiinnostaa myös Opetushallitusta, joka on asettanut 15.6.2017 koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan kehittämistyöryhmän, jonka tavoitteena on perusopetuksen aamu- ja iltapäivätoiminnan tilan ja kehittämistarpeiden selvittäminen. (Holappa ym. 2018.)

Tässä opinnäytetyössä keskityn perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajien työhön, kuitenkin Suomessa ei ole kansallista koottua tietoa perusopetuksen iltapäivätoiminnassa työskentelevien koulutuksesta, osaamisesta tai koulutustarpeista (Holappa ym. 2018). Perusopetuksen iltapäivätoiminnan palvelun kuvausta haastoi, että perusopetuslaissa sekä opetushallituksen julkaisuissa perusopetuksen aamu- ja iltapäivätoimintaa käsitellään yhtenä palveluna, kuitenkin kunnat puolestaan usein käsittelevät näitä kahtena erillisenä palveluna (Holappa ym. 2018; Opetushallitus 2011; Perusopetuslaki 628/1998; Espoon kaupunki; Aamupäivätoiminta; Iltapäivätoiminta; Vantaan kaupunki). Lisäksi perusopetuksen iltapäivätoiminnan palvelun järjestämiseen ja laatuun liittyvät

valtakunnalliset eroavaisuudet haastoivat yhdenmukaisen palvelukuvauksen kirjoittamista (Holappa ym. 2018).

Työhyvinvointia voidaan määritellä ja tarkastella erilaisten teorioiden avulla, kuitenkin valtaosa työhyvinvoinnin tutkimuksesta on keskittynyt työpahoinvoinnin tutkimiseen (Seeck 2012: 310–316; Manka & Manka 2016: 64–77; Manka 2015: 32–34; Mäkikangas & Hakanen 2017: 104–106). Tässä opinnäytetyössä työhyvinvointia lähestytään tunneperäisen työhyvinvoinnin tilan, työn imun näkökulmasta, joka mahdollistaa työhyvinvoinnin ja -pahoinvoinnin tarkastelemisen yhtäaikaaisesti (Manka 2015: 32–34; Mäkikangas & Hakanen 2017: 104–106). Työn imua kuvaan Schaufelin ja Bakkerin (2004) työn imun teorian (UWES) avulla, jossa työn imu muodostuu kolmesta osa-alueesta: tarmokkuudesta, omistautumisesta ja uppoutumisesta. Suomeen työn imun teorian on tuonut Hakanen (2004; 2009; 2011).

Useiden tutkimuksien mukaan työn imun syntymiseen vaaditaan riittävästi erilaisia työn voimavaroja, kohtuullisen korkea määrä motivoivia työn vaatimuksia ja mahdollisimman vähän työntekoa haittaavia työn vaatimuksia (Hakanen 2011; Mäkikangas & Hakanen 2017; Seppälä & Hakanen 2017). Työn vaatimukset ovat työn tekemiseen vaadittavia fyysisiä, psyykkisiä tai emotionaalisia vaatimuksia, joilla on myönteisiä sekä kielteisiä vaikutuksia työhön, työyhteisöön sekä työntekijän hyvinvointiin. Työn voimavarat ovat työn ominaisuuksia, jotka edistävät työn tavoitteiden saavuttamista, vähentävät työn vaatimuksia sekä vahvistavat henkilökohtaista oppimista, kasvamista ja työssä kehittymistä. Työn voimavaroja vahvistamalla voidaan vähentää työn vaatimuksia, lisätä työn imua sekä edistää työntekijöiden työhyvinvointia ja työstä palautumista. (Bakker & Demerouti 2007: 312–315; 2017: 276–278; Hakanen 2011: 103–111; Seppälä & Hakanen 2017: 150–153.)

2 Perusopetuksen iltapäivätoiminta

Perusopetuksen iltapäivätoiminnan tavoitteena on koulun ja kodin kasvatustyön tukeminen (Holappa ym. 2018; Opetushallitus 2011; Perusopetuslaki 628/1998). Perusopetuksen iltapäivätoiminnan tulee noudattaa Opetushallituksen perusopetuslain mukaan laatimia perusopetuksen aamu- ja iltapäivätoiminnan perusteita, joissa kuvataan toiminnan järjestämisen lähtökohtia, tavoitteita ja sisältöä sekä ohjeistetaan kuntia toiminnan suunnittelussa, järjestämisessä ja arvioinnissa (Opetushallitus 2011: 5, 12–13). Perusopetuksen aamu ja iltapäivätoiminnan perusteet ovat vuodelta 2011 ja perustuvat vuoden 2004 opetussuunnitelmaan, joten niiden uudistaminen on yksi keskeisistä kouluisten aamu- ja iltapäivätoiminnan kehittämistyöryhmän tavoitteista. Perusopetuksen aamu- ja iltapäivätoiminnan perusteiden uudistuksella halutaan selkiyttää perusteiden sisältöä, selvittää erityisen tuen piirissä olevien lasten toiminnan toteutuksen järjestämistä sekä ohjeistaa kuntia kiusaamista ja yksinäisyyttä ehkäisevän toimintakulttuurin luomisessa. Valtakunnallisesti yhdenvertaisen palvelun edistäminen on keskeinen aamu- ja iltapäivätoiminnan perusteiden uudistamisen tavoite. (Holappa ym. 2018: 5–6, 30–32.)

2.1 Toiminnan järjestäminen

Perusopetuksen aamu- ja iltapäivätoimintaa tulee järjestää jokaiselle toimintaan osallistuvalla lapselle 570 tai 760 tuntia kouluvuoden aikana. Toimintaan osallistuville lapsille tulee tarjota maksuton tapaturman hoito sekä päivittäinen välipala. Kunta voi järjestää perusopetuksen iltapäivätoiminnan valitsemallaan tavalla: tuottamalla palvelua itse, tuottamalla palvelua yhteistyössä lähialueiden kuntien kanssa tai hankkimalla palvelun ulkopuoliselta toimijalta. (Opetushallitus 2011; Perusopetuslaki 628/1998.) Ulkopuoliselta toimijalta perusopetuksen iltapäivätoimintaa kunta voi hankkia ostamalla palvelua tai maksamalla avustusta palvelun järjestäjälle. Perusopetuksen aamu- ja iltapäivätoimintaa järjestäville kunnille maksetaan valtionosuutta toiminnan järjestämiskustannuksiin. Valtionosuus vastaa 57 prosenttia kuntien lakisääteisistä kustannuksista. (Valtionvarainministeriö 2015: 62–63.)

Perusopetuslaki antaa kunnille melko paljon päätäntävaltaa perusopetuksen iltapäivätoiminnan järjestämiseen, kuten toiminta-aikoihin ja asiakasmaksuihin liittyen (Opetushallitus 2011; Perusopetuslaki 628/1998). Helsingissä, Espoossa ja Vantaalla on keskenään hieman erilaiset käytännöt palvelun järjestämiseen liittyen (Espoon kaupunki; Iltapäivätoiminta; Kauppinen 2024; Kinnunen 2024; Krusius 2024; Vantaan Kaupunki).

Perusopetuksen iltapäivätoimintaa järjestävän kunnan tulee laatia perusopetuksen aamu- ja iltapäivätoiminnan perusteiden mukainen toimintaa ohjaava toimintasuunnitelma, jonka tarkoituksena on tukea paikallisen perusopetuksen iltapäivätoiminnan järjestämistä sekä kehittämistä (Holappa ym. 2018; Opetushallitus 2011). Kunnallisista toimintasuunnitelmista löytyy tietoa paikallisesta toiminnasta, toiminta-ajoista, asiakasmaksuista, toimintaan hakemisesta sekä muista käytännön asioista (Espoon kaupunki 2016; Helsingin kaupungin opetusvirasto 2013; Vantaan perusopetus 2017).

Perusopetuslain (628/1998) mukaan iltapäivätoiminnassa tulee olla toiminnan järjestäminen huomioiden riittävä määrä ammattitaitoisia ohjaajia, joista yhden on täytettävä opetustoimen aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajan kelpoisuusvaatimukset. Opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksen mukaan aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajan kelpoisuus on henkilöllä, jolla on tehtävään soveltuva korkeakoulu-, opistoasteen, ammatillisen perustutkinnon tai tätä vastaavat aikaisemmat opinnot, ammatti- tai erikoisammattitutkinnon yhteydessä hankittu tai kokemuksella osoitettu kyky toimia ohjaajana lapsiryhmässä. Myös kelpoisuus antaa luokanopetusta, esiopetusta, erityisopetusta tai aineenopetusta tai toimia oppilaan ohjaajana antavat kelpoisuuden toimia aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajana. (Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 986/1998 § 9a.) Lisäksi perusopetuksen iltapäivätoiminnassa ohjaajat työskentelevät lasten kanssa, joten työnantajalla on velvollisuus selvittää työntekijöiden rikostausta (Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä 504/2002).

2.2 Yhteistyökumppanin esittely

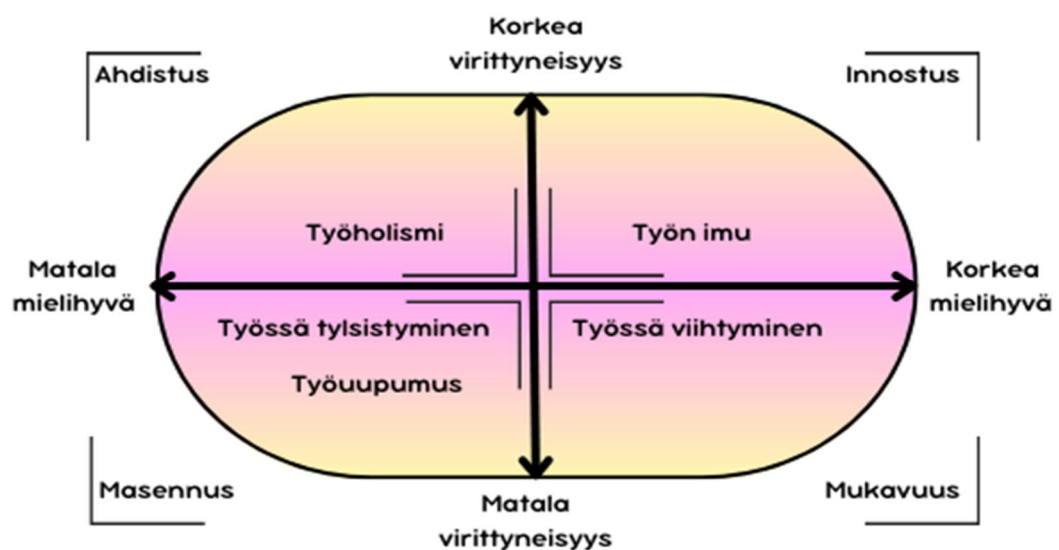
Toteutan opinnäytetyön yhteistyössä yhden pääkaupunkiseudulla toimivan perusopetuksen iltapäivätoimintaa tuottavan yksityisen yrityksen kanssa. Yhteistyökumppanilla on lähes kahdenkymmenen vuoden kokemus perusopetuksen iltapäivätoiminnan tuottamisesta. Perusopetuksen iltapäivätoimintaa yritys tuottaa koulujen tiloissa, useilla kouluilla ja toimintaan osallistuu vuosittain noin 800 lasta. Yrityksen iltapäivätoiminta on lapsikeskeistä aikuisen johdolla tapahtuvaa ohjattua toimintaa, jossa lapset otetaan mukaan mielekkään päivän suunnitteluun. Toimintaa ohjaavat tärkeimmät arvot ovat: turvallisuus, innostavuus, välittäminen sekä yhteistoiminnallisuus.

Lukuvuonna 2023–2024 yrityksen perusopetuksen iltapäivätoiminnassa työskenteli noin 65 ohjaajaa. Yhteistyökumppani on kiinnostunut työntekijöiden hyvinvoinnista, joka näkyy arjessa pieninä panostuksina. Organisaatiossa työntekijöiden kehittämisideoihin suhtaudutaan avoimesti ja työntekijöitä kannustetaan oman toimipisteen toiminnan kehittämiseen. Yrityksessä järjestetään vuosittain ennen lukuvuoden aloitusta

työntekijöille koulutusta sekä mahdollisuus toiminnan suunnitelmalliseen aloitukseen. Lisäksi työntekijöitä kannustetaan osallistumaan erilaisiin koulutuksiin, joita perusope- tuksen iltapäivätoiminnan ohjaajille kunnassa järjestetään. Yrityksessä on matala orga- nisaatorakenne, joten työntekijöillä on haastavissa tilanteissa mahdollisuus olla itse yh- teydessä organisaation johtoon. Yhteistyökumppani pyrkii tarttumaan nopealla aikatau- lulla erilaisiin vaikeuksiin ja haasteisiin, joita työssä tai työyhteisössä ilmenee, eikä on- gelmien kanssa tarvitse jäädä yksin.

3 Tunneperäinen työhyvinvointi

Tunneperäisen työhyvinvoinnin malli keskittyy yksilön subjektiiviseen tunneperäiseen kokemukseen hyvinvoinnista. Hyvinvointia mallissa määritetään koetun mielihyvän ja virittyneisyyden määrän avulla, joista mielihyvällä on suurempi merkitys. Koetun mieli- hyvän ja virittyneisyyden määrän avulla malliin muodostuu neljä erilaista tunneulottu- vuutta: ahdistus, innostus, mukavuus ja masennus. Korkeasti virittyneitä tunneulottu- vuuksia ovat matalan mielihyvän ahdistus sekä korkean mielihyvän innostus. Tun- neulottuvuuksista matalasti virittyneitä ovat matalan mielihyvän masennus sekä kor- kean mielihyvän mukavuus. Tunneperäisen työhyvinvoinnin mallissa näille tunneulottu- vuuksille asettautuu yhteensä viisi erilaista tunneperäisen työhyvinvoinnin tilaa: työho- lismi, työn imu, työssä tylsistyminen sekä työuupumus. (Mäkikangas & Hakanen 2017: 104–110; Warr 2017.) Tunneperäisen työhyvinvoinnin tilojen si- joittuminen tunneulottuvuuksille kuvataan kuviossa 1.



Kuvio 1. Tunneperäisen työhyvinvoinnin malli (Manka 2015: 32–34; Manka & Manka 2016: 109; Mäkikangas & Hakanen 2017: 105).

Työyhteisö muodostuu erilaisista tunneperäisen työhyvinvoinnin tiloista, joissa tapahtuu muutoksia yhteisö- ja yksilötasolla. Kaikilla tunneperäisen työhyvinvoinnin tiloilla on erilaisia myönteisiä ja kielteisiä seurauksia, jotka liittyvät työhön, työympäristöön, työntekijään sekä työyhteisöön. Tunneperäisen työhyvinvoinnin tilat voidaan jakaa työhön kielteisesti ja myönteisesti liittyvinä tyypillisten seurausten perusteella. Työhön kielteisesti liittyviä työhyvinvoinnin tiloja ovat: työuupumus, työssä tylsistyminen sekä työholismi. Työhön myönteisesti liittyviä työhyvinvoinnin tiloja ovat työssä viihtyminen sekä työn imu. (Hakanen 2011: 21–24; Mäkikangas & Hakanen 2017: 104–120.)

3.1 Työn imu

Työn imu on suhteellisen pysyvä työhön myönteisesti liittyvä tunnetila, joka perustuu positiiviseen psykologiaan ja korostaa työhyvinvoinnin myönteisiä puolia (Hakanen 2011). Työn imu on tullut osaksi työhyvinvoinnin tutkimuksia vasta vuosituhannen vaihteessa, jonka jälkeen työn imua on tutkittu runsaasti kansallisesti sekä kansainvälisesti (Mäkikangas & Hakanen 2017: 111–113). Tutkimuksien mukaan työn imu vaikuttaa myönteisesti työhön, työyhteisöön ja työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Useissa tutkimuksissa työn imun on todettu lisäävän työn tehokkuutta ja tuloksellisuutta sekä vaikuttavan myönteisesti työilmapiiriin. (Hakanen 2011: 30–47; Manka & Manka 2016: 109–110; Martela ja Jarenko 2015: 48–52; Mäkikangas & Hakanen 2017: 111–113, 119.)

Työn imua kokevat työntekijät ovat työssään aloitteellisia, uudistushaluisia, avuliaita, tuottavia ja sitoutuvat työhönsä ja työpaikkaansa, kuitenkin työn imu ei tarkoita, että työhön ei kuuluisi vähemmän innostavia työtehtäviä. Tutkimuksissa työn imun on todettu olevan yhteydessä korkeampaan työtyytyväisyyteen sekä selkeästi alhaisempiin sairauspoissaoloihin. Lisäksi työn imua kokevat työntekijät arvioivat oman terveytensä ja työkykynsä paremmaksi kuin työntekijät, jotka eivät koe työn imua. Työn imu vaikuttaa myönteisesti työntekijän elämään ja hyvinvointiin myös työn ulkopuolella. Tutkimuksien mukaan työn imua kokevat työntekijät ovat energisempiä, onnellisempia, nukkuvat yönsä paremmin sekä ovat tyytyväisempiä rooleihinsa puolisoina ja vanhempina. (Hakanen 2011: 38–47; Martela ja Jarenko 2015: 48–52; Mäkikangas & Hakanen 2017: 106–120.)

Työn imun määrää arvioitaessa mitataan työn imun osa-alueiden tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen toteutumista työssä. Tarmokkuutta kuvataan korkeana energiatasona ja sinnikkyutenä, joka näkyy työntekijän haluna panostaa työhön. Tar-

mokuuden vastakohtana nähdään väsymys. Omistautuminen on omaan työhön kohdistuvaa innostusta ja ylpeyttä, joka vahvistaa työntekijän työhön sitoutumista ja sen vastakohtana pidetään kyynisyyttä. Uppoutuminen on syvälinen keskittymisen tila, jota voidaan kuvata myös flow-tilana. (Hakanen 2009: 7–11; Schaufeli & Bakker 2004: 4–6, 41, 53; Mäkikangas & Hakanen 2017: 111–113.) Työn imun määrää arvioidaan työn imun arviointikyselyn ”Utrecht Work Engagement Scale (UWES)” avulla, jossa korkeat pisteet kertovat työn imun korkeasta määrästä. Alkuperäinen työn imun arviointikysely (UWES-17) sisältää yhteensä seitsemäntoista väitettä. Alkuperäisen työn imun arviointikyselyn pohjalta on laadittu kaksi lyhyempää kyselyä, yhdeksän väitteen työn imun arviointikysely (UWES-9) sekä kolmen väitteen työn imun arviointikysely (UWES-3). (Hakanen 2009: 7–11; Schaufeli & Bakker 2004: 4–6, 41, 53; Schaufeli ym. 2019.) Kuvaan taulukossa 1 työn imun arviointikyselyiden väitteiden muodostumista.

Taulukko 1. Kolmen työn imun arviointikyselyn väitteiden muodostuminen. (Schaufeli & Bakker 2004: 53; Schaufeli ym. 2019).

Työn imun osa-alue	Alkuperäinen työn imun arviointikysely (UWES-17)	Yhdeksän väitteen työn imun arviointikysely (UWES-9)	Kolmen väitteen työn imun arviointikysely (UWES-3)
Tarmokkuus	Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtä.	Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtä.	Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtä.
	Olen hyvin sinnikäs työssä.		
	Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssä.	Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssä.	
	Jaksan työskennellä hyvin pitkkiä aikoja kerrallaan.		
	Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.	Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.	
	Jatkan hellittämättä työssä silloinkin, kun asiat eivät suju niin hyvin.		
Omistautuminen	Olen innostunut työstäni.	Olen innostunut työstäni.	Olen innostunut työstäni.
	Työni inspiroi minua.	Työni inspiroi minua.	
	Työni on minulle haastavaa.		
	Olen ylpeä työstäni.	Olen ylpeä työstäni.	
	Mielestäni työni on merkityksellistä ja sillä on selvä tarkoitus.		

Uppoutuminen	Olen täysin uppoutunut työhöni.	Olen täysin uppoutunut työhöni.	Olen täysin uppoutunut työhöni.
	Kun työskentelen, unohdan kaiken muun ympärilläni.		
	Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.	Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.	
	Työskennellessäni unohdan ajan kulun.		
	Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan.	Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan.	
	Minun on vaikea irrottautua työstäni, kun olen siihen uppoutunut.		

Kaikilla kolmella työn imun arviointikyselyllä on omat vahvuutensa ja käyttötarkoituksensa. Alkuperäinen seitsemätoista väitteen työn imun arviointikysely sopii parhaiten tilanteisiin, joissa halutaan arvioida tarkasti työntekijöiden työn imua ja sen osa-alueita. Yhdeksän väitteen työn imun arviointikysely on alkuperäistä kyselyä yksinkertaisempi sekä nopeampi, joten se soveltuu erilaisiin käyttötarkoituksiin, sillä se antaa useissa tilanteissa riittävästi tietoa työn imusta. (Schaufeli & Bakker 2004: 11–41.) Kolmen väitteen työn imun arviointikysely soveltuu erinomaisesti kansainvälisiin työntekijöiden työoloja koskeviin tutkimuksiin (Schaufeli ym. 2019).

Työn imua on tutkittu runsaasti työn imun arviointikyselyiden avulla Suomessa sekä maailmassa eri yhteyksissä, erilaisissa tilanteissa sekä erilaisissa töissä ja ammateissa (Hakanen 2009; Schaufeli & Bakker 2004; Schaufeli ym. 2019). Useat tutkimukset osoittavat, että kaikilla kolmella työn imun arviointikyselyllä voidaan luotettavasti mitata työn imua, myös kolmen väitteen työn imun arviointikyselyllä voidaan mitata työn imua ilman merkittäviä puutoksia (Schaufeli & Bakker 2004: 11–41; Schaufeli ym. 2019). Työn imun arviointikyselyihin kohdistuu myös kriittisesti suuntautunutta tutkimustietoa, joissa kritiikki kohdistuu työn imun arviointikyselyiden mittariston validiteettiin. Erityisesti alkuperäistä työn imun arviointikyselyä pidetään monimutkaisena ja pirstaleisena. Yhdeksän väitteen työn imun arviointikyselyä pidetään luotettavimpana työn imun arviointikyselynä. (Kulikowski 2017.)

3.2 Muut tunneperäisen työhyvinvoinnin tilat

Tunneperäisen työhyvinvoinnin tiloista eniten tutkittuja ovat työssä viihtyminen sekä työuupumus (Mäkikangas & Hakanen 2017). Työssä viihtymiselle ei ole olemassa yhtä oikeaa määritelmää. Yksinkertaistettuna työssä viihtyminen mittaa kuinka työntekijä viihtyy työssään, joten tyypillisesti työssä viihtymistä tutkitaan työtyytyväisyyden ja -tyytymättömyyden käsitteiden avulla. Työtyytyväisyys on yksi vanhimmista ja eniten tutkituista työhyvinvoinnin mittareista. Työssä viihtyminen edistää työstä palautumista, työn tuloksista nauttimista sekä vaikuttaa myönteisesti kohtaamisiin muiden ihmisten kanssa. Matalan virittyneisyyden seurauksena työssä viihtyminen voi passivoida ja aiheuttaa työssä tylsistymistä, mikäli työ ei tarjoa työntekijälle riittävästi haasteita. (Mäkikangas & Hakanen 2017: 113–120; Manka & Manka 2016: 110; Manka 2015: 34.)

Työuupumus on kansallisesti sekä kansainvälisesti merkittävä työterveyttä ja -kykyä uhkaava ongelma. Työuupumus kehittyy vähitellen työntekijän kokiessa, että työhön annetut panostukset eivät kohtaa työstä saadun tyydytyksen kanssa. Työuupumus ilmenee kokonaisvaltaisena väsymyksenä, kynnisytenä sekä heikentyneenä ammatillisena itsetuntona, joka vaikuttaa kielteisesti työn ja perhe-elämän väliseen tasapainoon. Tutkimuksissa työuupumuksen on todettu olevan yhteydessä heikentyneeseen fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen sekä moniin stressiperäisiin psykosomaattisiin oireisiin, kuten unihäiriöihin, tunneilauhteluihin ja keskittymisvaikeuksiin. Pitkälle edenneellä työuupumuksella on yhteys masennukseen, ahdistushäiriöihin sekä pitkäkestoisiin sairauspoissaoloihin. (Koivuniemi 2012: 61–76; Manka & Manka 2016: 108–110; Mäkikangas & Hakanen 2017: 106–120.)

Kahdesta muusta työhön kielteisesti liittyvästä työhyvinvoinnin tilasta: työssä tylsistymisestä ja työholismista on niukasti tutkimustietoa, joten tietoa niiden vaikutuksista, yleisyydestä sekä kehittymisestä on saatavilla muita työhyvinvoinnin tiloja vähemmän. Olemassa olevan tutkimustiedon perusteella voidaan sanoa, että työssä tylsistymisellä sekä työholismilla on molemmilla enemmän kielteisiä kuin myönteisiä seurauksia liittyen työhön, työyhteisöön sekä työntekijän hyvinvointiin. Kielteiset seuraukset korostuvat kokemuksen pitkittyessä. (Manka & Manka 2016: 108–110; Mäkikangas & Hakanen 2017: 106–120.) Työssä tylsistyminen on työssä koetun tylsyyden ja rutinoitumisen tila. Työssä tylsistyminen on normaali kokemus, joka voi olla uudistumiselle välttämätöntä, kuitenkin kokemuksen pitkittyminen lisää työtyytymättömyyttä sekä laskee työmotivaatiota. Tutkimuksien mukaan työssä tylsistyminen vaikuttaa työuupumusta enemmän työn tuottavuuteen. (Hakanen 2011: 118–121; Koivuniemi: 2012: 34–46; Mäkikangas &

Hakanen 2017: 106–120.) Työholismi ilmenee työntekijän pakonomaisena työn ajatteluna ja vaikeuksina irrottautua työstä sekä kohtuuttomana tai liiallisena työn tekemisestä. Työholismi lisää riskiä sairastua työuupumukseen, mutta työholismilla ei ole ainoastaan kielteisiä seurauksia. Tutkimuksissa työholismi on yhdistetty työhön sitoutumiseen sekä parantuneeseen työsuoritukseen, kuitenkin kokemuksen pitkittyminen vaikuttaa kielteisesti työntekijän hyvinvointiin ja terveyteen. (Hakanen 2011: 112–115, 118–121; Mäkikangas & Hakanen 2017: 106–120.)

4 Perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajan työn vaatimukset ja voimavarat

Työhyvinvoinnin kannalta tärkeintä on työn vaatimuksien ja voimavarojen välinen suhde. Työn imussa työn vaatimukset ja voimavarat ovat tasapainossa. Työn vaatimuksien ja voimavarojen ollessa tasapainossa työstä ei aiheudu työntekijälle liiallista kuormitusta, vaan työn vaatimukset toimivat motivoivina ja työhyvinvointia edistävinä, mikä johtaa työhyvinvoinnin lisääntymiseen. Työhön kielteisesti liittyvissä tunneperäisen työhyvinvoinnin tiloissa on kyse työn vaatimuksien ja voimavarojen välisestä epätasapainosta, joka johtaa työhyvinvoinnin heikentymiseen. Työn vaatimuksien ja voimavarojen välinen epätasapaino voi ilmetä puuttuvina työn voimavaroina tai liian korkeina tai alhaisina työn vaatimuksina. Liian alhaisten työn voimavarojen tai liian korkeiden työn vaatimuksien vuoksi työ edellyttää työntekijältä jatkuvaa voimavaroihin nähden kohtuutonta ponnistelua, joka voi johtaa työn ylikuormitukseen. Työn ylikuormitus kokemuksen pitkittyminen voi johtaa työholismiin tai työuupumukseen. Puolestaan työn liian alhaiset vaatimukset voivat johtaa työn alikuormitukseen, joka vaikuttaa kielteisesti työtehokkuuteen ja lisää työssä tylsistymisen riskiä. (Bakker & Demerouti 2007: 312–315; 2017: 276–278; Hakanen 2011: 103–111; Koivuniemi 2012: 11–33; Mäkikangas & Hakanen 2017: 117–120; Seppälä & Hakanen 2017: 150–153.)

4.1 Perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajan työ

Perusopetuksen iltapäivätoiminnassa työskentelee koulutukseltaan vaihtelevaa henkilöstöä, jonka tietopohja on hajanainen, alalle kiinnittyminen heikkoa ja vaihtuvuus melko suurta. Lisäksi perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajien täydennyskoulutusmahdollisuudet ovat puutteelliset, kuitenkin lisäkoulutusta tarvittaisiin erityisesti tukea tarvitsevien lasten kohtaamiseen ja ohjaamiseen sekä kiusaamisen ja yksinäisyyden huomaamiseen ja niihin puuttumiseen. Perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajat

sekä palveluntuottajat toivovat toiminnan järjestämiseen selkeämpiä ohjeita sekä lakisääteistä ohjaajien määrää suhteessa lasten määrään (Holappa ym. 2018: 17–22, 25–32.) Ainoa perusopetuksen iltapäivätoiminnan henkilöstöön liittyvä lakisääteinen vaatimus on, että lapsiryhmässä tulee olla yksi opetustoimen kelpoisuusvaatimukset täyttävä ohjaaja. Toimintaa ohjaavissa laeissa, säädöksissä tai ohjeistuksissa ei myöskään oteta kantaa henkilöstön määrään, lapsiryhmän kokoon tai henkilöstön määrään suhteessa lapsien määrään. (Perusopetuslaki 628/1998, Opetushallitus 2011; Holappa ym. 2018; Koulunkäynnin ohjaajan opas.)

Perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajien työ on usein osa-aikaista, joka liittyy toiminnan järjestämisen aikoihin (Holappa ym. 2018; Raita 2019; Koulunkäynnin ohjaajien työehdot 2023; 2024). Osa-aikainen työsuhde on työntekijällä, joka tekee enintään 80 prosenttia alalla sovellettavan kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta (Työttömyysturvalaki 1290/2002 § 5). Osa-aikaisesti työskentelevien koettuun hyvinvointiin, työtyytyväisyyteen sekä työn ja työelämän laatuun vaikuttaa merkittävästi, onko osa-aikaisuus työntekijän valinta. Omasta valinnastaan osa-aikaista työtä tekevät työntekijät ovat omaan elämäänsä yleisesti yhtä tyytyväisiä kuin kokoaikaisesti työskentelevät. Työntekijät, jotka työskentelevät osa-aikaisesti vastoin omia toiveitaan kokevat työssään vähemmän itsenäisyyttä ja enemmän epävarmuutta kuin kokoaikaisesti työskentelevät työntekijät. Vastentahtoisesti osa-aikaiset työntekijät ovat myös elämäänsä yleisesti tyytymättömämpiä kuin kokoaikaisesti työskentelevät. (Hietala ym. 2015; Kauhanen & Nätti 2014.) Perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajat ovat kuvanneet osa-aikaisen työn ja katkoksien loma-aikoina haastavan työn mielekkyyttä (Holappa ym. 2018).

4.2 Työn vaatimukset

Erilaisissa töissä on erilaisia työn vaatimuksia, joista kaikkiin ei ole mahdollista vaikuttaa (Hakanen 2011). Työn vaatimuksia voidaan määritellä ja luokitella eri tavoin (Bakker & Demerouti 2007; Mauno & Huhtala & Kinnunen 2017; Seppälä & Hakanen 2017). Työn vaatimusten arviointiin voidaan hyödyntää erilaisia stressin ja työn kuormittavuuden arvioimiseen tarkoitettuja menetelmiä ja työkaluja (Koivuniemi 2012: 15–23, 93–110; Mauno & Huhtala & Kinnunen 2017: 73–75, 95). Tässä opinnäytetyössä työn vaatimuksia tarkastellaan työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden avulla, jotka ovat työhön ja työyhteisöön liittyviä haitallista kuormitusta aiheuttavia tekijöitä. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät luokitellaan:

- työn sisältöön liittyvät tekijät

- työn järjestelyihin liittyvät tekijät
- työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät tekijät sekä
- muut kuormitusta aiheuttavat työolosuhteet. (Työsuojeluhallinto 2022; Karjalainen 2020: 37–39.)

Työn sisältöön liittyvät psykososiaaliset kuormitustekijät ovat työn luonteeseen ja työtehtäviin liittyviä kuormitusta aiheuttavia tekijöitä (Työsuojeluhallinto 2022; Karjalainen 2020: 37–39). Perusopetuksen iltapäivätoiminnassa työn sisältöön liittyvää psykososiaalista kuormitusta voivat aiheuttaa: työn suuri vastuullisuus, haastavat asiakastilanteet, väkivallan uhka, emotionaalinen kuormitus, jatkuvat työn keskeytykset, kiire sekä osaamiseen nähden liian haastavat työtehtävät. Toiminnan järjestämiseen riittävien resurssien varmistaminen ja työntekijöiden riittävästä osaamisesta sekä työtehtävien hallinnasta huolehtiminen ovat keinoja vähentää työn sisältöön liittyvää kuormitusta, erityisen tärkeää on työntekijöiden riittävän osaamisen varmistaminen ja turvaaminen. (Holappa ym. 2018; Karjalainen 2020: 37–38; Koulunkäynninohjaajan opas.)

Työn järjestelyihin liittyvät psykososiaaliset kuormitustekijät ovat työn suunnitteluun ja jakamiseen sekä työn tekemiseen liittyviä kuormitusta aiheuttavia tekijöitä (Työsuojeluhallinto 2022; Karjalainen 2020: 37–39). Perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajan työssä työn järjestelyihin liittyvää psykososiaalista kuormitusta voivat aiheuttaa: työn osa-aikaisuus, työaikaan liian suuri työmäärä, puutteet työolosuhteissa, epäselvät työ- ja tehtäväkuvat sekä työn epätasa-arvoinen jakaantuminen. Perusopetuksen iltapäivätoiminnan puutteellinen huomiointi koulujen tilasuunnittelussa voi aiheuttaa työn järjestelyihin kohdistuvaa psykososiaalista kuormitusta. (Holappa ym. 2018; Koulunkäynninohjaajan opas; Karjalainen 2020: 38.) Työn järjestelyihin kohdistuvaa psykososiaalista kuormitusta voidaan vähentää toiminnan huolellisella suunnittelulla sekä säännöllisellä arvioinnilla (Holappa ym. 2018: 17–22, 25–26).

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät psykososiaaliset kuormitustekijät ovat työyhteisöön ja esihenkilöön liittyviä kuormitusta aiheuttavia tekijöitä (Työsuojeluhallinto 2022; Karjalainen 2020: 37–39). Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät, kuten haasteet työyhteisön vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä sekä puutteellinen tuki esihenkilöltä tai työyhteisöltä ovat kuormitustekijöitä, jotka voivat koskettaa mitä tahansa työtä tai työyhteisöä. Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä psykososiaalisia kuormitustekijöitä voidaan vähentää kehittämällä työyhteisön vuorovaikutusta ja yhteistyötä. (Karjalainen 2020: 37–39; Koulunkäynninohjaajan opas;

Manka 2015: 144–149.) Perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajien kokema alan arvostuksen puute voi kuitenkin näkyä myös työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvissä kuormitustekijöissä (Holappa ym. 2018).

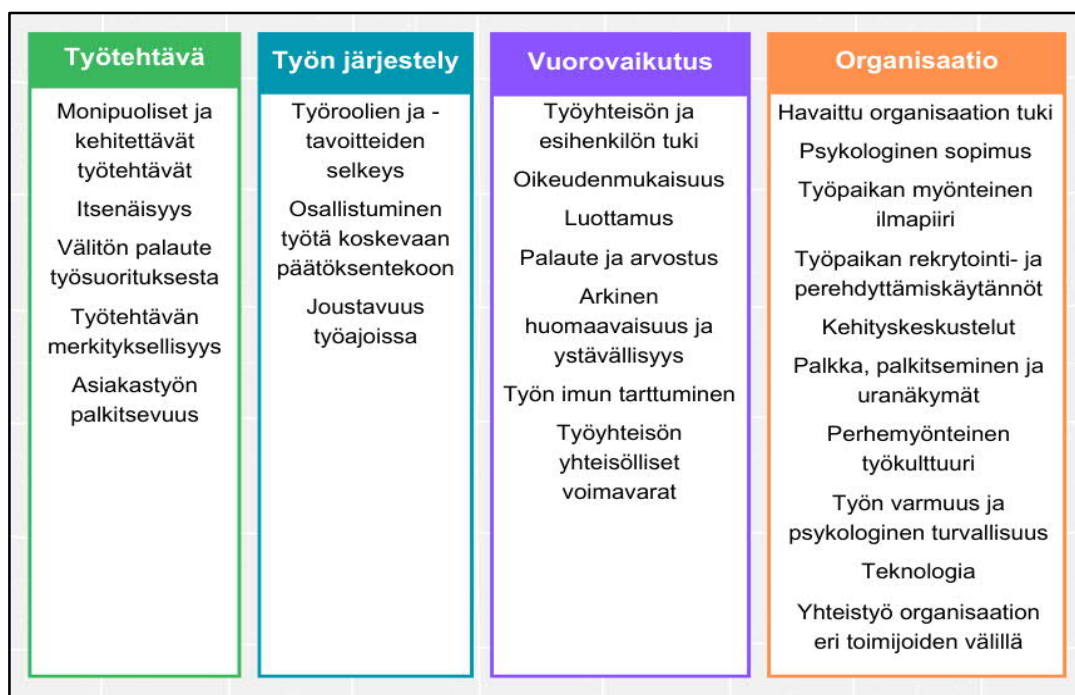
Muita työoloihin liittyviä psykososiaalista kuormitusta aiheuttavia työolosuhteita ovat: työn fyysiset kuormitustekijät, tapaturman tai loukkaantumisen vaara sekä fyysiset, kemialliset tai biologiset uhkatekijät (Työsuojeluhallinto 2022; Karjalainen 2020: 37–39). Perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajien työhön ei kohdistu merkittäviä fyysisiä kuormitustekijöitä, kuitenkin tapaturman ja loukkaantumisen vaara on työssä mahdollinen. Yleisimmin työssä tapaturmia aiheutuu liikkumiseen liittyvistä onnettomuuksista, kuten kompastumisesta tai kaatumisesta sekä lasten käyttämästä väkivallasta, kuten puremisesta, raapimisesta tai lyömisestä. Perusopetuksen iltapäivätoiminnan työhön liittyviä mahdollisia fyysisiä uhkatekijöitä ovat: veto, kylmyys, kuumuus, huono sisäilma, tilojen ahtaus ja melu. Työssä kemiallista ja biologista uhkaa voi aiheutua eritteistä sekä tartuntavaaraa aiheuttavista bakteereista ja viruksista (Koulunkäynninohjaajan opas: 27.)

4.3 Työn voimavarat

Työn voimavaroilla on ainoastaan myönteisiä seurauksia työlle, työyhteisölle sekä työntekijän työhyvinvoinnille. Työn vaatimuksien tavoin työn voimavaroja voidaan luokitella useilla eri tavoilla. (Bakker & Demerouti 2007; 2017; Hakanen 2011; Seppälä & Hakanen 2017.) Lisäksi erilaisissa työtehtävissä myös tarvitaan erilaisia voimavaroja, kuitenkin on olemassa useille töille ja ammateille yhteisiä voimavaroja, joista käytetään nimitystä työn yleiset voimavarat. Työn yleisiin voimavaroihin kuuluu yhteensä 25 erilaista työhön, työympäristöön ja työyhteisöön liittyvää voimavaraa. (Hakanen 2011: 49–69; Manka & Manka 2016: 76, 138–149, 201.) Tässä opinnäytetyössä työn voimavaroja lähestytään näiden työn yleisten voimavarojen näkökulmasta.

Työn yleiset voimavarat jaotellaan neljälle keskinäisessä vuorovaikutuksessa toimivalle tasolle: työtehtävä-, työnjärjestely-, vuorovaikutus ja organisaatiotaso. Työtehtävätason voimavarat ovat työtehtävään, työympäristöön sekä työn tekemiseen liittyviä tekijöitä, jotka mahdollistavat työn imun syntymisen. Työtehtävätason voimavarojen hyödyntämiseen tarvitaan työn järjestelytason voimavaroja, jotka ovat työn suunnitteluun, järjestämiseen sekä jakamiseen liittyviä tekijöitä. Vuorovaikutustason voimavarat mahdollistavat työn imun rakentamisen ja kehittämisen työyhteisössä. Tyypillisesti nämä voimavarat ovat ilmaisia, ja jokainen työntekijä voi omalta osaltaan edistää niiden toteutumista.

Työtehtävä- ja vuorovaikutustason voimavarojen toteutumista tukevat organisaatiotason voimavarat, jotka ovat henkilöstöhallinnon keinoja synnyttää sekä vahvistaa työn imua. Puutteet vuorovaikutus- ja organisaatiotason voimavaroissa voivat heikentää työtehtävätason voimavaroja. (Hakanen 2011: 49–69.) Esitän työn yleiset voimavarat omille tasoilleen luokiteltuna alla olevan kuvion avulla (kuvio 2).



Kuvio 2. Työn yleiset voimavarat tasoilleen luokiteltuna (Hakanen 2011: 49–69).

Työtehtävätason voimavaroja ovat: monipuoliset ja kehitettävät työtehtävät, itsenäisyys, välitön palaute työsuorituksesta, työtehtävän merkityksellisyys sekä asiakastyön palkitsevuus. Monipuolisten ja kehitettävien työtehtävien avulla koko työntekijän osaaminen tulee hyödynnetyksi. Riittävä itsenäisyys mahdollistaa innostuksen sekä työssä kukoistamisen. Työtä, tavoitteita ja työtapoja ohjaava välitön palaute työsuorituksesta on esihenkilöltä ja työyhteisöltä saadun palautteen lisäksi oman työsuorituksen huomiointista sekä arvostamista. Työtehtävän merkityksellisyys kuvaa työntekijän kokemusta siitä, että oma työ on merkityksellistä ja tärkeää, kun taas asiakastyön palkitsevuus kuvaa työntekijän kokemusta myönteisiä tunteita vahvistavasta vuorovaikutuksesta asiakkaiden kanssa. (Hakanen 2011: 52–54.) Perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajan työtehtävätason voimavarojen toteutumista edistävät työn monipuoliset ja vaihtelevat työtehtävät sekä toiminnan tärkeä tehtävä koulun ja kodin kasvatustyön tukijana. Iltapäivätoiminnan ohjaajan työ myös edellyttää työntekijältä kykyä itsenäiseen toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. (Hakanen 2011: 52–54; Holappa ym. 2018: 4–22; Koulunkäynnin ohjaajan opas; Opetushallitus 2010; 2011.)

Työn järjestelytason voimavaroja ovat: työroolien ja -tavoitteiden selkeys, osallistuminen työtä koskevaan päätöksentekoon sekä joustavuus työajoissa. Selkeät työroolit ja -tavoitteet mahdollistavat sujuvan työn, ja niiden merkitys korostuu erityisesti muutosten ja haastavien työtilanteiden yhteydessä. (Hakanen 2011: 55–56.) Työtä koskevaan päätöksentekoon osallistuminen tarkoittaa, että työntekijälle on mahdollisuus työssään tehdä työtä koskevia päätöksiä ja valintoja. Itsenäisyyden voimavaran toteutuminen edellyttää työtä koskevaan päätöksentekoon osallistumista. (Hakanen 2011: 55; Martela & Jarenko 2015: 17–18, 57–63.) Työaikojen joustavuus tukee työn ja henkilökoh- taisen elämän yhteen sovittamista, joka vahvistaa työhön sitoutumista (Hakanen 2011: 56). Työn järjestelytason voimavarat liittyvät olennaisesti hyvään johtamiseen, joten niiden toteutumista voidaan edistää johtamista kehittämällä ja vahvistamalla (Hakanen 2011: 55–56; Manka & Manka 2016: 132–148).

Työn tekemiseen ja jakamiseen liittyvät työtehtävä- ja työn järjestelytason voimavarat ovat tärkeitä työn mielekkyyden, työmotivaation sekä työn tehokkuuden näkökulmista (Hakanen 2011: 52–56). Perusopetuksen iltapäivätoiminnalle asetetut tavoitteet, toimintaa ohjaavat lait ja säädökset sekä iltapäivätoiminnan huomiointi koulujen tilasuunnittelussa vaikuttavat perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajien työtehtävä- ja työn järjestelytason voimavarojen toteutumiseen. Perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajien työtehtävä- ja työn järjestelytason voimavarojen toteutumista voidaan edistää huolellisella perusopetuksen aamu- ja iltapäivätoiminnan perusteiden mukaisella toiminnan suunnittelulla, toteutuksella ja arvioinnilla. Heikentävästi voimavaroihin työtehtävä- ja työn järjestelytasolla voivat vaikuttaa: liian suureksi koetut ryhmäkoot, puutteet työskentelyolosuhteissa, työtehtävään riittämätön osaaminen sekä kokemus toiminnan puutteellisesta yhteiskunnallisesta arvostuksesta. (Hakanen 2011: 52–56; Holappa ym. 2018: 4–22; Opetushallitus 2011.)

Työn vuorovaikutustason voimavaroja ovat: työyhteisön ja esihenkilön tuki, oikeudenmukaisuus, luottamus, palaute- ja arvostus, arkinen huomaavaisuus ja ystävällisyys, työn imun tarttuminen sekä työyhteisön yhteisölliset voimavarat. Työyhteisön ja esihenkilön tuki on tärkeää työntekijän työhyvinvoinnin kannalta. Oikeudenmukaisuus on hyvän johtamisen voimavara, joka näkyy oikeudenmukaisina ja tasa-arvoisina työkäytännöinä. Luottamuksen voimavara edellyttää oikeudenmukaisuuden voimavaran toteutumista. (Hakanen 2011: 56–60.) Luottamus, palaute ja arvostus sekä arkinen huomaavaisuus ja ystävällisyys ovat hyvän työyhteisön voimavaroja, jotka tukevat työntekijöiden hyvinvointia, työmotivaatiota sekä vahvistavat yhteenkuuluvuuden tunnetta. Arkinen huomaavaisuus ja ystävällisyys koostuvat pienistä, lyhytkestoisista tapahtumista, jotka vahvistavat kokemusta arvostuksesta, hyväksynnästä ja yhteisöön kuulumisesta.

(Hakanen 2011: 59–60; Martela & Jarenko 2015: 17–18, 57–63.) Työn imun tarttuvuus kuvaa työn imun lisääntymistä työyhteisössä, sillä työn imua kokevan työntekijän innos- tus tarttuu myös ympärillä oleviin. Työyhteisön yhteisölliset voimavarat, kuten työyhteisön sisäinen luottamus tai yhteisesti jaettu visio mahdollistavat yhteisöllisen työn imun syntymisen. (Hakanen 2011: 60–61.)

Työn vuorovaikutustason voimavarat toteutuvat jokaisessa työyhteisössä eri tavoin. Näiden vuorovaikutustason voimavarojen toteutumista voidaan edistää työyhteisön sosiaaliseen pääomaan ja yhteisöllisyyteen panostamalla. Työyhteisön sosiaalinen pääoma mahdollistaa yhdessä yhteisten tavoitteiden mukaan toimimisen. Esihenkilöllä on tärkeä rooli työyhteisön sosiaalisen pääoman vahvistamisessa. Työyhteisön yhteisöllisyyttä voi edistää myönteisyyttä ja palautetta lisäämällä. (Manka 2015: 144–149.) Perusopetuksen iltapäivätoiminnassa työn vuorovaikutustason voimavaroihin voivat heikentävästi vaikuttaa työn osa-aikaisuus, heikko alalle kiinnittyminen sekä työntekijöiden suuri vaihtuvuus (Holappa ym. 2018: 30–32).

Työn organisaatiotason voimavarojen toteutumiseen vaikuttavat useat tekijät, kuten organisaatorakenne, työympäristö sekä työpaikan ilmapiiri. Työntekijöiden työhyvinvoinnista säännöllisesti ja suunnitelmallisesti huolehtiminen edistää työn organisaatiotason voimavarojen toteutumista. (Hakanen 2011: 49–69; Manka 2015: 108.) Työn organisaatiotason voimavaroja ovat:

- havaittu organisaation tuki, joka kuvaa työntekijän käsitystä missä määrin organisaatio välittää tämän hyvinvoinnista ja arvostaa tämän työlle antamaa panostusta
- psykologinen sopimus, joka kuvaa työntekijän kokemusta, että työpanoksesta luvatut vastineet ja työnantajan lupaukset toteutuvat riittävällä tasolla
- työn varmuus ja psykologinen turvallisuus, jotka kuvaavat työntekijän varmuutta työn jatkumisesta sekä kokemusta, että työpaikalla voi olla oma itsensä
- työpaikan rekrytointi- ja perehdyttämiskäytännöt
- kehityskeskustelut
- palkka, palkitseminen ja uranäkymät
- työpaikan myönteinen ilmapiiri
- perhemyönteinen työkuultuuri
- teknologia sekä
- yhteistyö organisaation eri toimijoiden välillä (Hakanen 2011: 61–69).

Työn imun kannalta on tärkeää, että organisaatiotason voimavarat kulkevat samansuuntaisesti muiden työn voimavarojen kanssa. Havaittu organisaation tuki, psykologi-

nen sopimus sekä työn varmuus ja psykologinen turvallisuus yhdessä tukevat työntekijöiden työhyvinvointia sekä työhön ja työpaikkaan sitoutumista. Näiden voimavarojen toteutuminen tukee muiden organisaatiotason voimavarojen toteutumista, kuitenkin niiden toteutuminen edellyttää myös muiden voimavarojen, kuten luottamuksen ja oikeudenmukaisuuden toteutumista. Työpaikan rekrytointi ja perehdyttämiskäytännöt voivat vahvistaa työn imua välillisesti sekä suoraan. Puolestaan kehityskeskustelut mahdollistavat työntekijää innostavista asioista keskustelun lisäten vuorovaikutusta sekä luottamusta esihenkilön ja työntekijän välillä. (Hakanen 2011: 49–69.)

Palkka, palkitseminen ja uranäkymät ovat merkityksellisiä ulkoisia työn voimavaroja, jotka vaikuttavat työn imuun sisäisiä voimavaroja vähemmän. Oikeudenmukainen palkitseminen kuitenkin ohjaa työn suuntaa. Työpaikan myönteinen ilmapiiri vahvistaa yhteisöllisyyttä, lisää uudistushakuista toimintaa sekä edistää asiakastyytyväisyyttä. Perhemyönteinen työkuultuuri puolestaan mahdollistaa perhe-elämän ja työn joustavan yhteensovittamisen, joka tukee kokonaisvaltaista hyvinvointia sekä lisää työntekijöiden sitoutuneisuutta. Työhön soveltuvan teknologian käyttäminen tukee työn sujuvuutta ja edistää vuorovaikutusta. Toimiva yhteistyö organisaation eri toimijoiden välillä lisää koko organisaation työn imua sekä tarjoaa organisaatiolle strategisen kilpailuedun. (Hakanen 2011: 61–69.) Perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajan työssä heikentävästi organisaatiotason voimavaroihin voivat vaikuttaa toiminnan järjestämisen resurssointi, koulujen tilasuunnittelu sekä perusopetuksen iltapäivätoiminnanohjaajien parannustoiveet palkkaukseen, työhyvinvointiin sekä työoloihin liittyen (Holappa ym. 2018: 4–26).

4.4 Työn voimavarojen vahvistaminen ja työstä palautuminen

Työn voimavaroihin panostaminen on tärkeää työhyvinvoinnin sekä työn imun kannalta, kuitenkin suomalaisissa työpaikoissa työn voimavarojen vahvistamiseen ei kiinnitetä riittävästi huomiota. Työn voimavaroja kartoittamalla saadaan tietoa työn vahvuuksista, kehittämiskohteista sekä työntekijöitä innostavista asioista. (Hakanen 2011: 30–39, 49–50, 73–74; Koivuniemi 2012: 120–121; Mauno & Huhtala & Kinnunen 2017.) Työn voimavarojen kartoittamisessa työpaikan, työyhteisön tai työntekijän työn voimavarat luokitellaan neljään luokkaan: työn vahvuuksiin sekä uinuviin, puuttuviin ja kielteisiin voimavaroihin. Työn vahvuudet ovat työn toimivia voimavaroja, joita kannattaa vaalia ja tuoda esille. Työn uinuvat voimavarat ovat olemassa olevia, mutta hyödynnettä jätettyjä voimavaroja, kuten työntekijän tunnistamatta jäänyt osaaminen. Puuttuvat voimavarat ovat työn kannalta tarpeellisia, mutta puuttuvia voimavaroja. Kielteiset

voimavarat ovat työn voimavaroja, jotka ovat kääntyneet haitalliseksi, kuten liiallinen itsenäisyys voi vaikuttaa kielteisesti vuorovaikutustason voimavaroihin. Työn voimavaroja vahvistamalla voidaan vähentää työn vaatimuksia sekä lisätä työn imua. (Hakanen 2011: 73–74.)

Työstä palautuminen on työntekijän kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta tärkeää, sillä ilman palautumista koettu stressi ei pääse purkautumaan. Stressitilan pitkittyminen johtaa terveyden ja hyvinvoinnin heikentymiseen. (Kinnunen 2017: 127–129; Virtanen 2021: 23–29.) Työn imun näkökulmasta riittävän palautumisen varmistaminen on välttämätöntä (Hakanen 2011: 98). Työstä palautumista tapahtuu fysiologisella sekä psykologisella tasolla. Fysiologinen palautuminen on kehon ja hermoston palautumista. Psykologinen palautuminen on mielen palautumista, joka edellyttää myös fysiologisen palautumisen toteutumista riittävällä tasolla. (Virtanen 2021: 47–48.) Työn vaatimukset ja voimavarat vaikuttavat myös oleellisesti työstä palautumiseen. Työn voimavarat tukevat työstä palautumista. Työn vaatimukset vaikuttavat kielteisesti työstä palautumiseen, mikäli työn vaatimuksien ja voimavarojen välinen suhde ei ole tasapainossa. Työstä palautumista tapahtuu työn vaatimuksien ja voimavarojen näkökulmasta uusia voimavaroja hankkimalla, uhattuja voimavaroja turvaamalla sekä menetettyjä voimavaroja palauttamalla. (Kinnunen 2017: 137–139; Manka & Manka 2016: 181–182; Virtanen 2021: 40–44.)

Työn voimavarojen ja vaatimuksien lisäksi työntekijällä itsellään on merkittävä rooli palautumisen varmistamisessa. Työstä palautumista tapahtuu työpäivän aikana sekä vapaa-ajalla. Riittävästä unesta huolehtiminen on tärkein palautumista edistävä tekijä. (Kinnunen 2017; Manka 2015: 189–220; Virtanen 2021: 31–69.) Vapaa-ajalla palautumista tapahtuu palautumista edistävien toimintojen ja kokemusten kautta. Palautumista edistäviä vapaa-ajan toimintoja ovat esimerkiksi lepo, liikunta sekä sosiaalinen vuorovaikutus. Tärkeää palautumisen kannalta on löytää itselle sopivia palautumista edistäviä toimintoja. Vapaa-ajan palautumista edistäviä psykologisia palautumiskokemuksia ovat: työstä irrottautuminen, rentoutuminen, omaehtoisuus, taidonhallinta, merkityksellisyys sekä yhteenkuuluvuus. Työpäivän aikana tapahtuvaa palautumista on tutkittu huomattavasti vapaa-ajalla tapahtuvaa palautumista vähemmän. Tauot ovat keskeisessä asemassa työpäivän aikaisessa palautumisessa. Työpäivän aikaista palautumista tukevat kahvi- ja ruokatauot, lyhyet muutaman minuutin tauot, liikunta, ulkoilma sekä erilaiset hengitysharjoitukset. Myös työyhteisöllä on vaikutusta työpäivän aikana tapahtuvaan palautumiseen. (Virtanen 2021: 53–74, 157–169; Kinnunen 2017.)

5 Opinnäytetyön toteutus

Toteutan opinnäytetyön laadullisena tutkimuksena. Laadullista tutkimusta kuvataan ymmärtävänä tutkimuksena, sillä sen tavoitteena on ymmärtää ja kuvata ihmisten toimintaa (Tuomi & Sarajärvi 2009: 31–33). Opinnäytetyössä kerään tietoa internetkyselyllä, jonka sisällönanalyysissä hyödynnän laadullisia sekä määrällisiä sisällönanalyysin menetelmiä (Viikka 2015: 169–171; Eskola & Suoranta 2008: 164–174). Laadullinen analyysi koostuu kahdesta toisiinsa kytkeytyvästä vaiheesta: havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta eli tulosten tulkinnasta. Havaintojen pelkistämisen vaiheessa aineisto tiivistetään suppeiksi havainnoiksi, joka on tärkeää laadullisen analyysin onnistumisen kannalta. Arvoituksen ratkaisemisen vaiheessa keskeisessä roolissa on aineistosta nousevien yhteyksien ja erojen löytäminen ja tulkitseminen. (Alasuutari 2011: 38–48, 191–214.) Olen toiminut yhteistyökumppanin perusopetuksen iltapäivätoiminnassa vastuuhjaajana noin kahden vuoden ajan. Tutkimushetkellä en työskentele yrityksessä.

5.1 Tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajien työn imusta sekä työn vaatimuksista ja voimavaroista. Lisäksi opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, kuinka työn voimavaroja vahvistamalla voidaan vähentää työn kuormittavia vaatimuksia ja edistää työn imua. Yhteistyökumppanille opinnäytetyö tuottaa tietoa työntekijöiden työn imusta, työn kuormittavista vaatimuksista, työn voimavaroista sekä siitä miten voimavaroja vahvistamalla voidaan vähentää työn kuormittavia vaatimuksia sekä lisätä työn imua.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. Kuinka työn imu näkyy iltapäivätoiminnan ohjaajien työssä?
2. Millaisia kuormitusta aiheuttavia työn vaatimuksia iltapäivätoiminnan ohjaajien työssä esiintyy?
3. Mitä ovat iltapäivätoiminnan ohjaajien työn voimavarat?
4. Kuinka työn voimavaroja vahvistamalla voidaan lisätä iltapäivätoiminnan ohjaajien työn imua sekä vähentää työn vaatimuksia ja kuormitusta?

5.2 Tutkimusmenetelmät

Toteutan opinnäytetyön hermeneuttista tiedonintressiä käyttäen, sillä opinnäytetyön tarkoituksena on ymmärtää ja kuvata yksittäisen rajatun kohderyhmän eli yhden organisaation perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajien kokemuksia. Hermeneuttisen tiedonintressin tavoitteena on inhimillisen toiminnan ymmärtäminen. Tyypillisesti hermeneuttista tiedonintressiä käytetään ihmistieteissä, kun halutaan ymmärtää esimerkiksi ihmisten hyvinvointiin liittyviä käsityksiä ja ammatti-identiteetin muodostumista, joten hermeneuttinen tiedonintressi soveltuu käytettäväksi tässä opinnäytetyössä. (Tuomi & Sarajärvi 2009: 31–33; Vilka 2015: 63–67.)

5.2.1 Aineiston keruu

Opinnäytetyössä aineistoa kerätään internetkyselyllä, johon toivotaan vastausta kaikilta yhteistyökumppanin iltapäivätoiminnan ohjaajilta. Kyselyyn on mahdollista vastata omalla tai organisaation laitteella työaikana. Internetkysely mahdollistaa mahdollisimman monen työntekijän kokemuksen esiin tuomisen ja soveltuu hyvin organisaation sisällä tehtäviin kyselyihin. (Vilka 2015: 94–95.) Mahdollisimman laajan otannan saaminen on opinnäytetyön kannalta välttämätöntä, sillä iltapäivätoiminnassa työskentelee ihmisiä erilaisilla osaamisilla ja koulutustaustoilla (Holappa ym. 2018). Lisäksi internetkyselyn avulla kyselyn voi toimittaa kaikille organisaation työntekijöille yhtäaikaaisesti ja kyselyyn voi vastata itselleen sopivana ajankohtana (Vilka 2015: 94–95).

Toteutan kyselyn tietoturvallisesti Metropolian e-lomakkeella, joka mahdollistaa kyselyyn tietokoneella sekä mobiililaitteella vastaamisen. Toimitan kyselyn sekä huolella suunnitellun saatekirjeen (liite 1) yhteistyökumppanille, joka toimittaa ne edelleen työntekijöilleen. Saatekirjeen tarkoituksena on kertoa vastaajille tutkimuksen perustiedot ja herättää mielenkiinto kyselyä kohtaan. Huolella suunniteltu saatekirje edistää kyselyyn vastaamista, joten saatekirjettä suunniteltaessa kiinnitän huomiota saatekirjeen pituuteen sekä mahdollisimman selkeään yleiskieleen. Kyselyyn vastanneiden kesken arvoaan viisi kappaletta elokuvalippuja vastausprosentin parantamiseksi. Tarvittaessa yhteistyökumppani muistuttaa vastaajia kyselyyn vastaamisesta. (Vehkalahti 2019: 48–49.)

Suunnittelen kyselylomakkeen (liite 2) huolellisesti teoreettisen viitekehyksen ja tutkimussuunnitelman pohjalta (Vehkalahti 2019: 48–49; Vilka 2015: 105–109). Kyselylomake muodostuu osa-alueista: taustatiedot ja työ, työn imu, työn voimavarat, työn vaatimukset sekä työhyvinvoinnin edistäminen. Kyselylomakkeen huolellinen suunnittelu

on tärkeää, sillä se vaikuttaa merkittävästi kyselyn vastausprosenttiin. Kyselylomakkeen suunnittelussa huomioin vastaamisen helppouden, kielellisen selkeyden sekä lomakkeen ulkoasun. Käytän opinnäytetyön kyselyssä valmiita vastausvaihtoehtoja sisältäviä monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Kyselyn avoimet kysymykset ovat vapaaehtoisia, jotta mahdollisimman moni täyttäisi kyselyn loppuun. (Vehkalahti 2019: 48–49; Vilkka 2015: 105–109.) Kyselylomakkeen huolellisen suunnittelun lisäksi kyselytutkimuksessa on tärkeää testata kyselylomaketta riittävästi. Testaan kyselylomaketta ensin itse tietokoneella sekä mobiililaitteella. Lisäksi käytän kyselylomakkeen testaamiseen kahden vastaavaa työtä toisella paikkakunnalla tekevän henkilön testiryhmää, sillä parhaan mahdollisen lopputuloksen saamiseksi testajina suositellaan käytettäväksi kohderyhmään kuuluvia henkilöitä. Toimitan kyselylomakkeen kopion vielä yhteistyökumppanille hyväksyttäväksi ennen kyselyn toimittamista vastaajille. (Vehkalahti 2019: 48–49.)

5.2.2 Aineiston analysointi

Opinnäytetyön aineiston analysoinnissa käytän teorialähtöistä sisällönanalyysia, jossa tutkimusaineistoa suhteutetaan tutkimuksen teoreettisesta viitekehystä esiin tuleviin valmiisiin kategorioihin. Teorialähtöisen sisällönanalyysin tavoite on uudistaa teoreettista käsitystä tutkittavasta aiheesta tutkittavien antamien merkityksien avulla, joten se soveltuu hyvin tilanteisiin, joissa halutaan testata vanhaa tietoa uudessa kontekstissa. (Tuomi & Sarajärvi 2009: 113–117; Vilkka 2015: 169–171.) Opinnäytetyön keskeinen teoria muodostuu työn imusta (Hakanen 2009; 2011; Schaufeli & Bakker 2004) sekä työn vaatimuksista ja voimavaroista (Hakanen 2011; Bakker & Demerouti 2007; 2017). Aineiston analysoinnissa hyödynnän teoriaa myös työn psykososiaalisista kuormitustekijöistä (Työsuojeluhallinto 2022; Karjalainen 2020), työn voimavarojen vahvistamisesta (Hakanen 2011; Koivuniemi 2012) sekä työstä palautumisesta (Kinnunen 2017; Virtanen 2021).

Teorialähtöinen sisällönanalyysi alkaa analyysirungon (liite3) muodostuksella. Tämän opinnäytetyön analyysirunko muodostuu käsitteistä: työn imu, työn voimavarat, työn vaatimukset ja työhyvinvoinnin edistäminen. Jokainen analyysirungon käsite muodostuu teorialähtöisistä yläkäsitteistä. Analyysirungon luomisen jälkeen teorialähtöisessä sisällönanalyysissä vuorossa on aineiston pelkistäminen. (Tuomi & Sarajärvi 2009: 113–117.) Havainnollistan aineiston pelkistämistä alla olevassa taulukossa (taulukko 2) esimerkin avulla.

Taulukko 2. Esimerkki aineiston pelkistämisestä työn kuormitukseen liittyen.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu
"haastavat lapset, jotka eivät tottele aikuisia ja tekevät mitä huvitta tai samoja asioita uudestaan ja uudestaan..."	Haastavasti käyttäytyvät lapset
"... koen työkuorman jakautuvan epäreilusti..."	Työn epätasa-arvoinen jakaantuminen
"Jatkuvat sairastumiset ja poissaolot, koko työ tiimissä. Sijaisista pula"	Resurssipula
"..pitää tehdä monta asiaa samaan aikaan ja silloin saattaa unohtua jotain vahingossa..."	Monen työtehtävän tekeminen yhtäaikaaisesti

Aineiston pelkistämisen jälkeen teorialähtöisessä sisällönanalyyysissä pelkistetyistä ilmauksista etsitään samankaltaisuuksia, joiden avulla pelkistetyistä ilmauksista luodaan alaluokkia. Alaluokat luokitellaan teorialähtöisten yläluokkien avulla analyysirungon mukaisten yläkäsitteiden alle. (Tuomi & Sarajärvi 2009: 113–117.) Kuvaan teorialähtöistä aineiston sisällön analyysia esimerkin avulla alla olevassa taulukossa (taulukko 3).

Taulukko 3. Esimerkki aineiston teorialähtöisestä sisällön analyysistä liittyen työn kuormitukseen (Tuomi & Sarajärvi 2009: 113–117).

Yläkäsite	Yläluokka	Alaluokka	Pelkistetty ilmaus
Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät psykososiaaliset kuormitustekijät	Työyhteisön keskinäiseen yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvät kuormitustekijät	Puutteellinen tuki työyhteisöltä	"epävarmuus omasta osaamisesta" "yksin ongelman kanssa jääminen"
		Työyhteisön vuorovaikutushaasteet	"yksi työkaveri" "joidenkin ohjaajien auktoriteetin puute" "työkavereille päivittäin samoista asioista sanominen" "työyhteisön vuorovaikutushaasteet"
	Esihenkilöön/vastuuohjaajaan liittyvät kuormitustekijät	Puutteellinen tuki esihenkilöltä tai vastuuohjajalta	"esihenkilön puuttuva tuki" "vastuuohjaajan puuttuva tuki työhön" "vastuuohjaajan epäluottamus osaamiseen"

		Vastuuohjaajan osaamiseen liittyvät tekijät	"vastuuohjaajan työyhteisötaidot"
	Työyhteisön oikeudenmukaisuuteen ja tas-arvoon liittyvät kuormitustekijät	Epäoikeidenmukaisuus	"työntekijöiden välinen epäoikeudenmukaisuus" "epätasa-arvoinen palkkaus"

Käytän opinnäytetyössä laadullisen sisällönanalyysin lisäksi määrällisen sisällönanalyysin menetelmiä, joiden avulla kuvataan vastaajien työn imua ja työn voimavaroja (Escola & Suoranta 2008: 164–174). Määrällisen sisällönanalyysin menetelmistä käytän määrällistä laskemista, taulukointia, keskiarvoa sekä vastauksien hajonnan kuvaamista. Tulosten esittämisessä käytän kuvailevaa tilastotiedettä, jolloin tulokset esitetään taulukoina ja kuvioina. (Nummenmaa & Holopainen & Pulkkinen 2019: 36–89.)

Opinnäytetyössä työn imua tutkitaan työn imun arviointikyselyllä, joten työn imun osalta aineistoa käsitellään työn imun arviointikyselyn ohjeiden mukaisesti. Työn imun tuloksien tulkinnassa hyödynnetään työn imun arviointikyselyn viitetietoja, jotka perustuvat Työterveyslaitoksen laajoihin tutkimusaineistoihin. Käytän opinnäytetyössä yhdeksän väitteen työn imun arviointikyselyä (UWES-9), jossa jokaisen osa-alueen toteutumista mitataan kolmella väitteellä. Työn imun kokonaismäärää työn imun arviointikyselyssä mitataan työn imun yhdistelmämuuttujan keskiarvon avulla. Työn imun arviointikyselyssä jokaisen väitteen esiintymistiheys pisteytetään. Vastausvaihtoehdot ja arviointiasteikko ovat:

- en koskaan (0 pistettä)
- muutaman kerran vuodessa (1 piste)
- kerran kuussa (2 pistettä)
- muutaman kerran kuussa (3 pistettä)
- kerran viikossa (4 pistettä)
- muutaman kerran viikossa (5 pistettä) ja
- päivittäin (6 pistettä). (Schaufeli & Bakker 2004; Hakanen 2009.)

Tuloksissa työn imun osa-alueiden toteutumista kuvataan osa-alueen yhteispisteiden sekä osa-alueen yhteispisteistä lasketun keskiarvon avulla, josta näytän kahden vastaajan osalta esimerkin alla olevassa taulukossa (taulukko 4) (Schaufeli & Bakker 2004; Hakanen 2009).

Taulukko 4. Kahden vastaajan työn imun osa-alueiden määrän pisteytys. V7:n vastaukset esitetään oranssilla ja V8:n sinisellä (Hakanen 2009: 42–45).

Tarmokkuus	V7	V8	Omistautuminen	V7	V8	Uppoutuminen	V7	V8
Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.	4	5	Olen innostunut työstäni.	4	6	Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.	4	6
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni.	3	5	Työni inspiroi minua.	3	6	Olen täysin uppoutunut työhöni.	5	6
Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.	3	5	Olen ylpeä työstäni.	4	4	Kun työskentelen työ vie minut mukanaan.	5	6
Yhteensä:	10	15	Yhteensä:	12	16	Yhteensä:	14	18
Keskiarvo:	3,33	5	Keskiarvo:	4	5,33	Keskiarvo	4,67	6

Työn imun yhdistelmämuuttujan keskiarvo muodostuu osa-alueiden kokonaispisteiden summa yhdeksällä jakamalla. Esimerkiksi edellisessä taulukossa (taulukko 4) kuvatun V7:n työn imun yhdistelmämuuttujan keskiarvo on 4, joka muodostuu vastaajan työn imun kokonaispisteet 36 yhdeksällä jakamalla. (Schaufeli & Bakker 2004; Hakanen 2009.)

Opinnäytetyössä tutkitaan työn yleisten voimavarojen toteutumista opinnäytetyötä varten luoduilla 39 monivalintakysymyksellä (liite 2), jotka on teorian mukaisesti luokiteltu työtehtävä-, työn järjestely-, vuorovaikutus- ja organisaatiotasolle (Hakanen 2011). Jokaisesta työn yleistä voimavaraa tutkitaan yhdellä tai useammalla väitteellä. Opinnäytetyössä ei arvioida yksittäisten vastaajien työn yleisten voimavarojen toteutumista, vaan aineistoa käsitellään yhtenä kokonaisuutena, laadulliselle aineistolle tyypilliseen tapaan (Alasuutari 2011: 38–48, 191–214). Opinnäytetyön tuloksissa jokaiselle väitteelle lasketaan sen ilmentymistä aineistossa kuvaavat pisteet, joka tapahtui ensin vastausvaihtoehdot pisteyttämällä. Tämän jälkeen laskin kuinka monta kertaa jokainen vastausvaihtoehto aineistossa esiintyi, lopuksi laskin näiden tietojen avulla ilmentymistä kuvaavat pisteet. (Nummenmaa & Holopainen & Pulkkinen 2019: 36–89.) Kuvaan alla olevassa taulukossa esimerkin avulla monivalintakysymyksien pisteyttämistä ja laskemista (taulukko 5).

Taulukko 5. Esimerkki työyhteisön tukeen liittyvän väitteen pisteytyksestä.

Monivalintakysymyksen väite:	Vastausvaihtoehdot:	Vastauksen arvo:	Vastaajien määrä:	Vastausvaihtoehdon pisteet:
Työyhteisö tukee työtäni	Täysin eri mieltä	-2	0	0
	Jokseenkin eri mieltä	-1	0	0
	Ei eri tai samaa mieltä	0	3	0
	Jokseenkin samaa mieltä	1	7	7
	Täysin samaa mieltä	2	13	26
		Yhteensä:	23	33

Opinnäytetyössä joitain työn voimavaroja tutkitaan useammalla kuin yhdellä väitteellä, jolloin voimavaran esiintymistä kuvataan voimavaraan kuuluvien väitteiden yhteispisteistä lasketun keskiarvon avulla, josta esitän esimerkin alla olevassa taulukossa (taulukko 6) (Nummenmaa & Holopainen & Pulkkinen 2019: 36–89).

Taulukko 6. Esimerkki työyhteisön ja esihenkilön tuki voimavaran pisteiden muodostuksesta.

Voimavara sekä voimavaraa kuvaavat väitteet:	Pisteet:
Työyhteisön ja esihenkilön tuki	29,5
Työyhteisö tukee työtäni	33
Esihenkilö tukee työtäni	26

5.3 Luotettavuus ja tutkimusetiikka

Ymmärrän, että minulla on vastuu opinnäytetyöstä sekä velvollisuus noudattaa tutkimusetiikkaa opinnäytetyötä tehdessä. Tutkimusetiikka on yleisesti sovittuja sääntöjä suhteessa tutkimuskohteeseen, rahoittajiin, toimeksiantajiin, yleisöön sekä omaan toimialaan, ammattialaan ja lähialoihin sekä näiden sidosryhmiin. Tutkimusetiikkaa ei voi erottaa yhteiskunnasta tai yhteiskunnallisesta moraalikäsitteestä. (Vilkka 2015: 41–53.) Otan myös luotettavuuden arvioinnin huomioon kaikissa opinnäytetyöprosessin vaiheissa. Luotettavuutta laadullisessa tutkimuksessa voi arvioida monella tavalla, kuitenkin tärkeää laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa on johdonmukaisen

kokonaisuuden arviointi. Johdonmukaisen kokonaisuuden arviointi huomioi kaikki tutkimuksen vaiheet ja korostaa arvioinnissa sisäistä johdonmukaisuutta eli koherenssia. (Tuomi & Sarajärvi 2018: 295–308.) Kyselyn vastausprosentti on yksi luotettavuuden ilmaisin, joka kertoo kuinka moni tutkimuksen otokseen valituista vastasi kyselyyn. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää, että vastausprosentti raportoidaan. Luotettavuutta lisää, jos tutkimuksen tuloksissa kuvataan vastausten laatua, esimerkiksi puutteellisten tietojen määrää. (Vehkalahti 2019: 44.)

Huomioin opinnäytetyössä hyvän tieteellisen käytännön, joka tarkoittaa, että opinnäytetyöprosessi on suunniteltu, toteutettu ja raportoitu laadukkaasti. Hyvän tieteellisen käytännön mukainen opinnäytetyö tuottaa uutta tieteellistä tietoa tai esittää kuinka vanhaa tieteellistä tietoa voidaan hyödyntää uudella tavalla. Opinnäytetyöni tuottaa uutta tieteellistä tietoa iltapäivätoiminnan ohjaajien työn imusta sekä työn voimavaroista. Eettisesti kestävien tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmien käyttö sekä vilpittömästi ja rehellisesti toisia tutkijoita toimiminen ovat osa hyvää tieteellistä käytäntöä. Vilpittömästi ja rehellisesti toisia tutkijoita kohtaan toimiminen korostaa oikeaoppisten lähdeviittausten ja tutkimukseen sopivien menetelmien käyttöä. Käytän opinnäytetyössä siihen ja sen aiheeseen sopivia eettisesti kestäviä menetelmiä ja varaan riittävästi aikaa lähteiden ja lähdeviitteiden tarkistamiseen, jotta en kiireessä syyllisty vilpilliseen tai piittämättömaan toimintaan. (Vilka 2015: 41–53.)

Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti toteutetussa tutkimuksessa huomioidaan tarkoin, kuinka tutkimuksiin osallistujien tuottamaa tietoa esitetään. Opinnäytetyössä esitän osallistujilta saamaani tietoa tutkimuskysymysten mukaisesti. Lisäksi hyvä tieteellinen käytäntö edellyttää, että tutkimussuunnitelma ja koko tutkimus noudattavat teoreettisen toistettavuuden sekä avoimuuden ja kontrolloitavuuden periaatteita. Teoreettisen toistettavuuden periaatteen mukainen kirjoittaminen edellyttää tarkkaa, rehellistä ja täsmällistä kirjoittamista. Teoreettisen toistettavuuden periaate mahdollistaa lukijalle tutkimussuunnitelman ja tutkimuksen seuraamisen sekä ymmärtämisen. Avoimuuden ja kontrolloitavuuden periaatteiden noudattaminen tarkoittaa, että valmiissa tutkimuksessa käy selkeästi ilmi rahoituslähteet, tutkimusta koskevien tietojen salassapito- ja vaitiolovelvollisuus sekä tutkimustulosten arvioinnin kannalta oleelliset työ- tai virkasuhteet. (Vilka 2015: 41–53.)

Huomioin opinnäytetyössäni myös tutkittavien suojan seitsemän tutkijan velvollisuutta, jotka ovat:

1. Tutkimukseen osallistujille tutkimuksen tavoitteiden, menetelmien ja mahdollisten riskien kuvaaminen tavalla, jonka tutkimukseen osallistujat ymmärtävät.
2. Tutkimukseen osallistujien vapaaehtoisuudesta huolehtiminen.
3. Tutkimukseen osallistujien suostumukseen liittyvän ymmärryksen varmistaminen.
4. Tutkimukseen osallistuvien oikeuksien ja hyvinvoinnin turvaaminen.
5. Tutkimustietojen luottamuksellisuuden turvaaminen.
6. Tutkimukseen osallistuvien nimettömyydestä huolehtiminen.
7. Rehellisesti toimiminen ja luvattujen sopimuksien noudattaminen. (Tuomi & Sarajärvi 2018: 291–292.)

Opinnäytetyössä tutkimukseen osallistujille tarjotaan tietoa tutkimuksesta ja siihen osallistumisesta saatekirjeessä sekä kyselyn alussa. Osallistujilla on myös mahdollisuus lisätietojen pyytämiseen kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Tutkimukseen osallistuvien vapaaehtoisesta suostumuksesta huolehdin saatekirjeen ja kyselyn alkuun kirjoitetun saateen avulla. Huolehdin tutkimustietojen luottamuksellisuudesta sekä tutkimukseen osallistuvien nimettömyydestä koko opinnäytetyöprosessin ajan. Opinnäytetyöhön osallistuvien tietoja ei luovuteta ulkopuoliselle ja kyselyyn vastanneiden tietoja käytetään ainoastaan tähän opinnäytetyöhön. Kyselystä saatua aineistoa säilytetään huolellisesti salasanalla suojatulla tietokoneella, jota ulkopuoliset eivät pääse käyttämään. Tämä varmistaa tutkimukseen osallistujien yksityisyyden suojan sekä nimettömyyden tutkimuksen aikana ja loputtua.

6 Opinnäytetyön tulokset

Kysely (liite2) ja saatekirje (liite1) toimitettiin yhteistyökumppanille sovittuna ajankohtana sähköpostilla. Kyselyyn oli mahdollista vastata 23.10-5.11.2023 välisenä aikana. Varsinaisena vastausaikana kyselyyn ei saatu yhtään vastausta, joten vastausaika pidennettiin kahdella viikolla ja vastanneiden kesken arvottavaksi lisättiin elokuvaliput. Yhteistyökumppani muistutti vastaajia kyselyyn osallistumisesta useita kertoja. Kyselyyn saatiin yhteensä 23 vastausta. Kyselyn vastausprosentti jäi alhaiseksi, joka on huomioitu tuloksien tulkinnassa. Opinnäytetyön tuloksissa esitetään suoria lainauksia aineistosta.

6.1 Taustatiedot ja työ

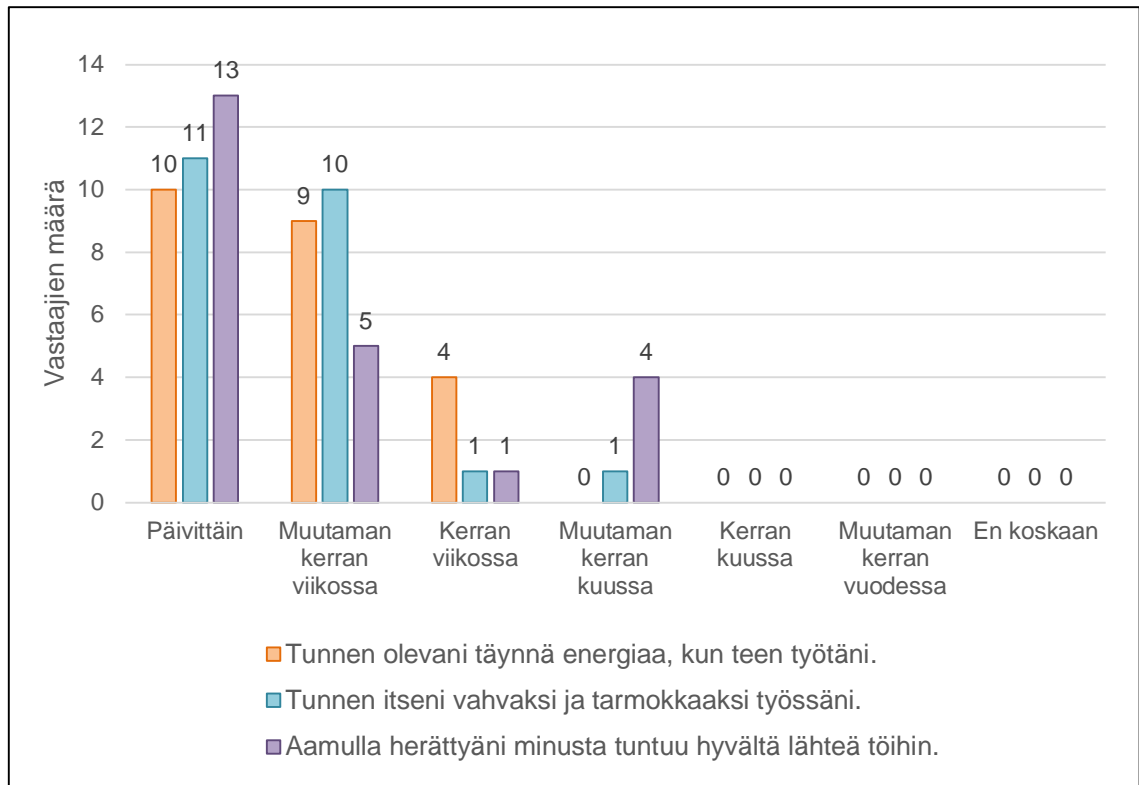
Taustatietoihin ja työhön saatiin yhteensä 23 vastausta. Osioon vastaaminen oli kyselyyn vastaajille pakollista. Kyselyyn vastasi eri ikäisiä työntekijöitä molemmilta paikkakunnilta. Vastauksia saatiin kaikista ikäryhmistä, kuitenkin eniten vastaajia oli ikäryhmästä 36-vuotias tai vanhempi. Vastaajista suurin osa ilmoitti työskentelevänsä Helsingissä ja muutama Vantaalla. Vastaajat olivat työskennelleet organisaatiossa vaihtelevan mittaisia aikoja. Kukaan vastaajista ei ollut aloittanut organisaatiossa vuonna 2021, muut vastausvaihtoehdot valittiin vähintään kerran. Kaksi eniten valittua organisaatiossa aloittamisajankohtaa olivat syyslukukaudella 2023 sekä vuonna 2020 tai aiemmin, joten yli puolet vastaajista oli ollut organisaatiossa vähintään kolme vuotta tai alle kuusi kuukautta.

Vastaajien viikoittaiset työtunnit sijoituivat 5 ja 30 välille. Viikoittaisten työtuntien keskiarvo oli aineistossa 22,38 tuntia viikossa. Suurin osa vastaajista ilmoitti olevansa tyytyväinen viikoittaisten työtuntiensä määrään. Osa vastaajista toivoi lisää työtunteja ja muutama vastaaja ilmoitti tyytyväisyytensä vaihtelevan. Kukaan vastaajista ei toivonut vähemmän työtunteja. Vastaajista suurin osa työskenteli ainoastaan organisaation iltapäivätoiminnassa. Osa vastanneista ilmoitti työskentelevänsä säännöllisesti tai satunnaisesti organisaation aamupäivätoiminnassa. Muutama vastaaja ilmoitti, että haluaisi työskennellä iltapäivätoiminnan lisäksi organisaation aamupäivätoiminnassa. Jotkut vastaajat ilmoittivat työskentelevänsä säännöllisesti tai satunnaisesti yhdellä tai useammalla muulla työnantajalla. Muutama vastaaja ilmaisi halukkuutensa yhdellä tai useammalla muulla työnantajalla työskentelyyn iltapäivätoiminnan ohjaajan työn lisäksi.

6.2 Työn imu

Työn imua koskevaan osioon saatiin 23 vastausta. Osioon vastaaminen oli kyselyyn vastaajille pakollista. Vastaajien työn imun määrää kuvaavat työn imun yhdistelmämuuttujan keskiarvot sijoituivat 3,56 ja 6,00 välille asteikolla 0–6. Aineiston työn imun yhdistelmämuuttujan keskiarvo oli 5,39. Aineiston keskiarvon otoksen keskihajonta oli 0,678 ja populaation keskihajonta oli 0,664.

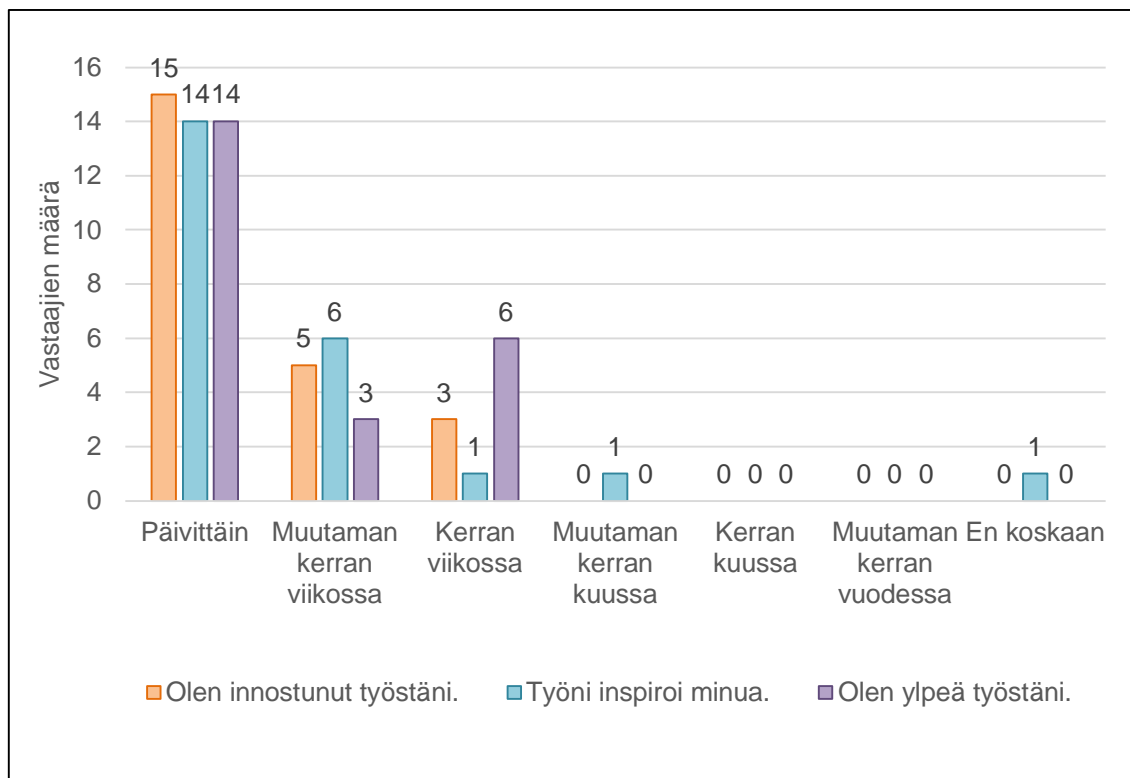
Kaikki vastaajat ilmoittivat tarmokkuuden toteutumista mittaavien väitteen toteutuvan työssä vähintään muutaman kerran kuukaudessa. Valtaosa vastaajista vastasi väitteiden toteutuvan työssä päivittäin tai muutaman kerran viikossa. Tarmokkuuden osa-alueelta vahvimmin toteutui väite ”Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni”. Vastaajien vastaukset esitetään kuviossa 3.



Kuvio 3. Vastaajien vastaukset tarmokkuutta mittaaviin väitteisiin.

Vastaajien tarmokkuuden kokonaispisteet sijoituivat 10 ja 18 välille asteikolla 0–18. Aineiston tarmokkuuden kokonaispisteiden keskiarvo oli 15,68. Vastaajien tarmokkuuden keskiarvot sijoituivat 3,33 ja 6,00 välille asteikolla 0–6. Aineiston tarmokkuuden keskiarvo oli 5,23.

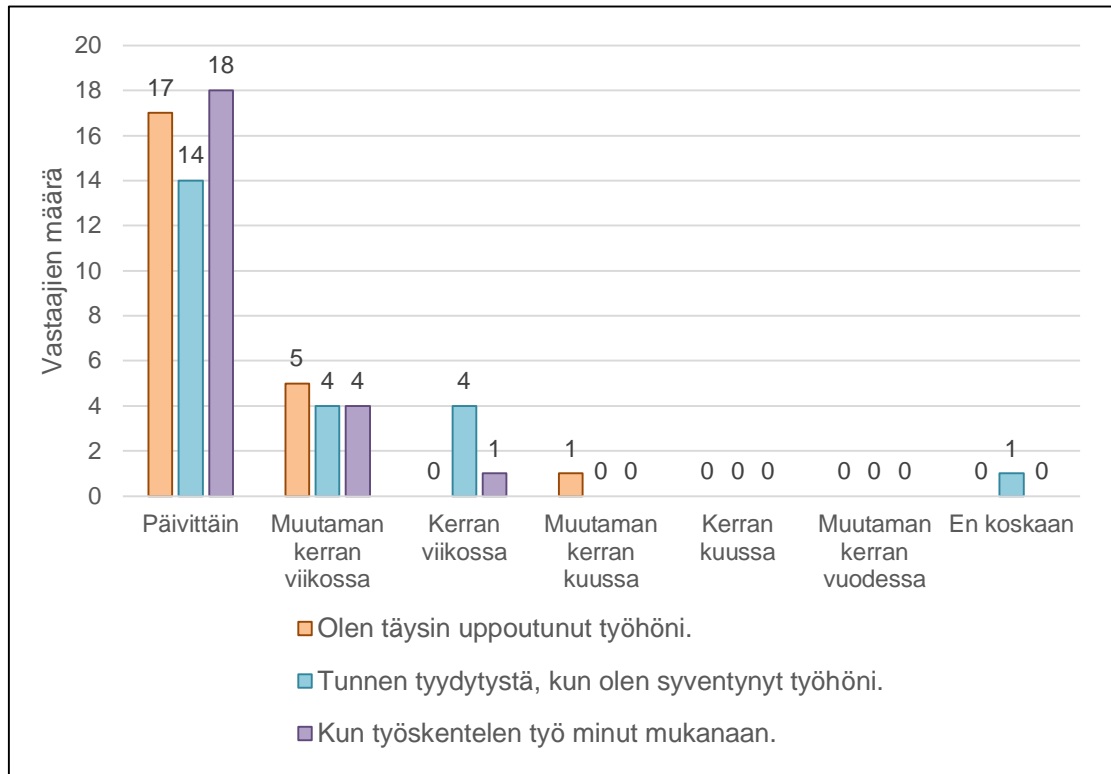
Lähes kaikki vastaajat kokivat omistautumista mittaavien väitteiden toteutuvan työssään vähintään kerran viikossa. Osa vastaajista koki työnsä innostavana ja inspiroivana päivittäin. Eräs vastaaja ei kokenut työtään koskaan inspiroivana. Vahvimmin omistautumisen osa-alueella toteutui väite ”Olen ylpeä työstäni. Vastaajien vastaukset on kuvattu kuviossa 4.



Kuvio 4. Vastaajien vastaukset omistautumista mittaviin väitteisiin.

Vastaajien omistautumisen kokonaispisteet sijoituivat 8 ja 18 välille asteikolla 0–18. Aineiston omistautumisen kokonaispisteiden keskiarvo oli 16,13. Vastaajien omistautumisen keskiarvot sijoituivat 2,67 ja 6,00 välille asteikolla 0–6. Aineiston omistautumisen keskiarvo oli 5,35.

Aineistossa uppoutumista mittaavat väitteet toteutuivat lähes kaikissa vastauksissa vähintään viikoittain. Suurin osa vastaajista koki uppoutumisen osa-alueen toteutuvan työssään päivittäin. Eräs vastaaja ei kokenut koskaan tyydytystä työhön syventymisestä. Uppoutumisen osa-alueelta aineistossa vahvimmin toteutui väite *"Kun työskentelen työ vie minut mukanaan."* Vastaajien vastaukset on esitetty kuviossa 5.



Kuvio 5. Vastaajien vastaukset uppoutumista mittaviin väitteisiin.

Vastaajien uppoutumisen kokonaispisteet sijoituivat 11 ja 18 välille asteikolla 0–18. Aineiston uppoutumisen kokonaispisteiden keskiarvo oli 16,61. Vastaajien uppoutumisen keskiarvot sijoituivat 3,67 ja 6,00 välille asteikolla 0–6. Aineiston uppoutumisen keskiarvo oli 5,54.

6.3 Työn vaatimukset

Työn vaatimuksia opinnäytetyössä lähestyttiin työssä koetun kuormituksen kautta. Kyselyssä oli kuormitukseen liittyen kaksi avointa kysymystä, joihin vastaaminen oli kyseeseen vastanneille vapaaehtoista. Osion ensimmäiseen kysymykseen: ”mikä työssäsi kuormittaa sinua?” saatiin yhdeksäntoista vastausta. Toiseen kysymykseen: ”miten työssäsi kokemaa kuormitusta voisi vähentää?” saatiin seitsemäntoista vastausta. Vastajat kuvasivat työn kuormittavia vaatimuksia työn sisältöön, työn järjestelyyn sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyen. Näiden lisäksi esiin muina kuormitusta aiheuttavina tekijöinä nousi fyysinen kipu raskaasta seisomatyöstä.

6.3.1 Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät

Työn sisältöön liittyvinä kuormitustekijöinä useat vastaajat nostivat esiin työn suuren vastuullisuuden, haasteet työtehtävien hallinnassa ja osaamisessa sekä haastavat asiakastilanteet. Osa vastaajista koki työn sisältöön liittyvää kuormitusta aiheutuvan jatkuvista keskeytyksistä, useiden asioiden yhtäaikaista tekemisestä sekä epäselvien ohjeiden ja odotusten pohjalta toimimisesta.

” Iso vastuu heti aloittaessani...”

” Tietämättömyys nepsylasten tarpeista...”

”... vanhemmat, jotka eivät luota meidän työhön.”

”... Pitää tehdä monta asiaa samaan aikaan ja silloin saattaa unohtua jotain vahingossa..”

Vastaajista suurin osa vähentäisi työn sisältöön liittyvää kuormitusta ohjaajien osaamista vahvistamalla sekä työn vastuullisuutta vähentämällä. Osa vastaajista toivoi myös työn sisältöön liittyvän kuormituksen vähentämiseksi haastavien asiakastilanteiden vähentämistä.

”...Koulutuksilla kuten miten hankalien lasten kanssa toimitaan tai esim. ensiapukoulutus jne mitkä tahansa lisätaidot..”

” ..vastuuta leikattaisiin työntekijöiltä..”

”.. irtisanomalla hankalat asiakkaat lapset/aikuiset.”

6.3.2 Työn järjestelyyn liittyvät kuormitustekijät

Työn järjestelyihin liittyvinä kuormitustekijöinä useat vastaajat nostivat esiin kiireen, toiminnan järjestämiseen puutteelliset resurssit sekä osa-aikatyöstä aiheutuvat haitat. Osa vastaajista koki työn järjestelyyn liittyvää kuormitusta aiheutuvan puutteellisista työskentelyolosuhteista sekä epäselvyyksistä työtehtäviin liittyen. Jotkut vastaajat kuvasivat työn ja vastuun epätasa-arvoisen jakaantumisen sekä työaikaan liian suuren työmäärän aiheuttavan työn järjestelyyn liittyvää kuormitusta.

”Jatkuvat sairastumiset ja poissaolot, koko työ tiimissä. Sijaisista pula”

”...vähäiset työtunnit, minkä takia palkkakin on erittäin vähäinen, millon joutuu miettimään koko aika miten rahat riittää laskuihin ja seuraavaan palkkapäivään...”

”Täytyy tehdä paljon ylimääräisiä töitä kuten vastaavanohjajan töitä”

”... Koen työkuorman jakautuvan epäreilusti..”

”..Ohjaajamitoitukset ovat naurettavat ja yhden ohjaajan työtaakka on järkyttävän suuri...”

Suurin osa vastaajista vähentäisi työn järjestelyihin liittyvää kuormitusta parannuksilla palkkaukseen, perehdytykseen sekä henkilöstön määrään liittyvillä muutoksilla, kuten lisäämällä henkilöstöä tai lisäämällä henkilöstön määrää suhteessa lasten määrään. Osa vastaajista koki tärkeänä työtehtävien selkiyttämisen sekä yhteisistä toimintatavoista sopimisen työn järjestelyyn liittyvän kuormituksen vähentämiseksi. Jotkut vastaajista toivoivat myös omia toimitiloja. Eräs vastaaja toivoi tiukempaa puuttumista työtehtävien ja vastuun laiminlyöntiin.

”Parempi palkka ja rutkasti enemmän perehdytystä.”

”..enemmän ohjaajia tai vähemmän lapsia..”

”Hankkimalla meille omat tilat.”

6.3.3 Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvinä kuormitustekijöinä vastauksissa esiin nousivat: epäoikeudenmukaisuus, puutteellinen tuki esihenkilöltä, vastuuhjaajalta ja työyhteisöltä, vastuuhjaajan osaamiseen liittyvät tekijät sekä haasteet työyhteisön keskinäisessä vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä.

”... epäoikeudenmukaisuus, kommunikaatio ongelmat..”

”...ihmettelen palkkausta, koska työkaveri jolla on vähemmän kokemusta, saa enemmän kuin minä..”

”.. usein ohjaajat jäävät ongelmiensa kanssa hyvin yksin.”

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä kuormitustekijöitä vastaajat vähentäisivät lisäämällä oikeudenmukaisuutta sekä kehittämällä yhteistyötä ja vuorovaikutusta. Eräs vastaajista toivoi vastuuhjaajan ammattitaidon ja osaamisen vahvistamista.

” ..esihenkilön ja muiden työryhmän ulkopuolella olevien henkilöiden kommunikaatiota lisättäisiin...

”... Keskustelemalla asiasta...”

6.4 Työn voimavarat

Työn voimavaroihin liittyviin väitteisiin saatiin 23 vastausta. Osioon vastaaminen oli kyselyyn vastanneille pakollista. Opinnäytetyön tuloksissa kuvataan ensin työn voimavaroihin liittyvien väitteiden ilmentymistä, ja lopuksi työn voimavarojen toteutumista näiden väitteiden pohjalta.

Työtehtävän voimavaroihin liittyvät väitteet toteutuivat pääasiassa hyvin vastaajien vastauksissa. Vahvimmin työtehtävätasolla toteutuivat väitteet, jotka liittyivät työtehtävän merkityksellisyyteen, työtehtävien monipuolisuuteen ja mahdollisuuteen kehittyä työssä. Aineistossa heikoimmin toteutuivat väitteet, jotka liittyivät mahdollisuuteen vaikuttaa työpäivän aikana tehtäviin työtehtäviin sekä palautteeseen välittömästi työsuorituksen yhteydessä. Työtehtävätason voimavaroihin liittyvien väitteiden ilmentymistä aineistossa on kuvattu alla olevassa taulukossa (taulukko 7).

Taulukko 7. Työtehtävätason voimavaroihin liittyvien väitteiden ilmentyminen aineistossa vahvimasta heikoimpaan.

Monivalintakysymyksen väite	Pisteet
Työni on merkityksellistä ja tärkeää.	44
Työtehtäväni ovat riittävän monipuolisia	36
Voin kehittyä työssäni.	35
Työssäni on riittävästi itsenäisyyttä.	31
Asiakastyö on pääosin palkitsevaa.	30

Annan itselleni myönteistä palautetta tekemästani työstä.	25
Minulla on mahdollisuus kehittää työtehtäviäni.	25
Saan työstäni riittävästi palautetta välittömästi työsuorituksen yhteydessä.	9
Voin vaikuttaa millaisia työtehtäviä työpäiväni aikana teen.	7

Työn järjestelytason voimavaroihin liittyvät väitteet nousivat esiin aineistossa melko ta-
saisena, eikä mikään väite toteutunut aineistossa huomattavasti vahvemmin tai hei-
kommin kuin muut. Työn järjestelytasolta parhaiten toteutuivat väitteet, jotka liittyivät
työtehtävien ja -tavoitteiden selkeyteen. Esitän työn järjestelytason voimavaroihin liitty-
vien väitteiden ilmentymistä aineistossa alla olevassa taulukossa (taulukko 8).

Taulukko 8. Työn järjestelytason voimavaroihin liittyvien väitteiden ilmentyminen aineistossa
vahvimmasta heikoimpaan.

Monivalintakysymyksen väite	Pisteet
Minulle on selkeää, millaisia työtehtäviä työhöni kuuluu.	35
Työni tavoitteet ovat minulle selkeitä.	35
Minulla on riittävästi päätösvaltaa työstäni.	25
Työnantaja olisi valmis joustamaan työaikojen suhteen, mikäli tarvitsisin joustoa.	22

Työn vuorovaikutustason voimavaroja kuvaavien väitteiden toteutumisessa on havaitta-
vissa vaihtelua. Aineistossa vuorovaikutustason voimavaroja kuvaavista väitteistä vah-
vimmin toteutuivat väitteet, jotka liittyivät toisten huomaavaiseen ja ystävälliseen kohte-
luun, työyhteisöltä saatuun luottamukseen ja arvostukseen sekä kokemukseen itsestä
tärkeänä osana työyhteisöä. Vuorovaikutustason väitteistä heikoimmin toteutuivat väit-
teet, jotka liittyivät työstä saatuun palautteeseen sekä työn imun tarttumiseen. Vuoro-
vaikutustason voimavaroihin liittyvien väitteiden ilmentymistä esitetään alla olevassa
taulukossa (taulukko 9).

Taulukko 9. Työn vuorovaikutustason voimavaroihin liittyvien väitteiden ilmentyminen aineis-
tossa vahvimmasta heikoimpaan.

Monivalintakysymyksen väite	Pisteet
Minä kohtelen toisia työyhteisössä ystävällisesti ja huomaavaisesti.	39
Työyhteisössä luotetaan minuun ja osaamiseeni.	37

Koen olevani tärkeä osa työyhteisöäni.	34
Työyhteisössä arvostetaan minua sekä osaamistani.	33
Työyhteisö tukee työtäni	33
Minua kohdellaan työyhteisössä ystävällisesti ja huomaavaisesti.	31
Työyhteisössä työskennellään yhteisten tavoitteiden eteen.	29
Työyhteisöni on oikeudenmukainen	27
Esihenkilö tukee työtäni	26
Työyhteisö lisää voimavarojani.	21
Olen huomannut, että työkaverini innostus työstä on tarttunut minuun.	18
Olen huomannut, että minun innostukseni työstä on tarttunut työkaveriin/työkavereihin.	17
Saan työstäni riittävästi myönteistä palautetta.	12

Työn organisaatiotason voimavaroihin liittyvien väitteiden toteutumisessa oli huomattavan suurta vaihtelua, sillä osa organisaatiotason voimavaroja kuvaavista väitteistä toteutui vahvasti ja osa hyvin heikosti. Vahvimmin organisaatiotason voimavaroja kuvaavista väitteistä toteutui väite, joka liittyi kokemukseen, että voi olla oma itsensä työpaikalla. Muut vahvasti aineistossa toteutuneet väitteet liittyivät työpaikan myönteiseen ilmapiiriin, perhemyönteiseen työpaikkaan sekä riittäviin keskustelumahdollisuuksiin esihenkilön kanssa. Organisaatiotason voimavaroja kuvaavista väitteistä heikoiten toteutui kokemus siitä, että työstä saatu palkka vastaa työpanosta. Tämä oli koko kyselyn heikoiten toteutunut väite. Muut heikosti toteutuneet väitteet liittyivät yhteistyöhön muiden kerhojen kanssa, työn teknologisiin ratkaisuihin sekä riittävään perehdytykseen. Kuvaan aineiston organisaatiotason voimavaroihin liittyvien väitteiden ilmentymistä alla olevassa taulukossa (taulukko 10).

Taulukko 10. Työn organisaatiotason voimavaroihin liittyvien väitteiden ilmentyminen aineistossa vahvimmasta heikoimpaan.

Monivalintakysymyksen väite	Pisteet
Voin olla oma itseni työpaikalla.	35
Työpaikallani vallitsee pääosin myönteinen ilmapiiri.	29
Organisaatio X on perhemyönteinen organisaatio.	29
Minulla on riittävästi mahdollisuuksia keskustella esihenkilöni kanssa.	29
Minulla on varmuus työni jatkumisesta.	24

Voin luottaa työnantajan antamiin lupauksiin.	22
Työnantaja arvostaa minun työlleni antamaa panostusta.	21
Olen tyytyväinen yhteistyöhön alueen koulun/koulujen kanssa.	19
Työnantaja välittää minusta sekä hyvinvoinnistani.	15
Sain työhöni riittävästi perehdytystä.	9
Olen tyytyväinen työni teknologisiin ratkaisuihin.	9
Olen tyytyväinen yhteistyöhön muiden kerhojen kanssa.	7
Työstä saamani palkka vastaa työpanostani.	-4

Työn yleisiä voimavaroja kuvaavien väitteiden perusteella viisi vahvimmin toteutunutta voimavaraa olivat: työtehtävän merkityksellisyys, luottamus, työroolien ja -tavoitteiden selkeys, arkinen huomaavaisuus ja ystävällisyys sekä monipuoliset ja kehitettävät työtehtävät. Työn yleisiä voimavaroja kuvaavien väitteiden perusteella viisi heikoimmin toteutunutta voimavaraa olivat: palkkaus, teknologia, työpaikan perehdyttämiskäytännöt, välitön palaute työsuorituksesta sekä yhteistyö muiden toimijoiden kanssa. Esitän taulukossa 11 työn voimavarojen toteutumista työn voimavaroja kuvaavien väitteiden perusteella.

Taulukko 11. Työn yleisten voimavarojen toteutuminen aineistossa voimavaroja kuvaavien väitteiden pohjalta vahvimmasta heikoimpaan. Taulukossa työtehtävätason voimavarat on merkitty vihreällä, työn järjestelytason voimavarat sinisellä, vuorovaikutustason voimavarat violetilla ja organisaatiotason voimavarat oranssilla.

Taso:	Voimavara:	Pisteet
Työtehtävä	Työtehtävän merkityksellisyys	44
Vuorovaikutus	Luottamus	37
Työn järjestely	Työroolien ja -tavoitteiden selkeys	35
Vuorovaikutus	Arkinen huomaavaisuus ja ystävällisyys	35
Työtehtävä	Monipuoliset ja kehitettävät työtehtävät	32
Työtehtävä	Asiakastyön palkitsevuus	30
Vuorovaikutus	Työyhteisön ja esihenkilön tuki	29,5
Organisaatio	Työn varmuus ja psykologinen turvallisuus	29,5
Organisaatio	Työpaikan myönteinen ilmapiiri	29
Organisaatio	Perhemyönteinen työkuultuuri	29
Organisaatio	Keskustelumahdollisuudet esihenkilön kanssa	29

Vuorovaikutus	Työyhteisön yhteisölliset voimavarat	28
Vuorovaikutus	Oikeudenmukaisuus	27
Työn järjestely	Työtä koskevaan päätöksentekoon osallistuminen	25
Vuorovaikutus	Palaute ja arvostus	22,5
Organisaatio	Psykologinen sopimus	22
Työn järjestely	Joustavuus työajoissa	22
Työtehtävä	Itsenäisyys	19
Organisaatio	Havaittu organisaation tuki	18
Vuorovaikutus	Työn imun tarttuvuus	17,5
Työtehtävä	Välitön palaute työsuorituksesta	17
Organisaatio	Yhteistyö eri toimijoiden välillä	13
Organisaatio	Työpaikan perehdyttämiskäytännöt	9
Organisaatio	Teknologia	9
Organisaatio	Palkka	-4

6.5 Työhyvinvoinnin edistäminen

Lähestyn opinnäytetyössä työhyvinvoinnin edistämistä työn voimavarojen vahvistamisen ja palautumisen näkökulmista. Kyselyssä oli kaksi avointa kysymystä, johon vastaaminen oli kyselyyn vastanneille vapaaehtoista. Osion ensimmäiseen kysymykseen: ”miten organisaatio X voisi edistää työhyvinvointiasi?” saatiin kuusitoista vastausta. Toiseen kysymykseen: ”miten itse edistäisit omaa työhyvinvointiasi?” saatiin neljätoista vastausta.

6.5.1 Organisaation keinot

Tuloksissa organisaation keinoja edistää työhyvinvointia kuvataan vahvistettavien työn voimavarojen näkökulmasta. Vastaajien vastauksissa esiin nousee voimavaroja työtehtävä, työn järjestely-, vuorovaikutus- sekä organisaatiotasolta. Työtehtävätasolta esiin vahvistettavana voimavarana nousi itsenäisyys. Työn järjestelytason voimavaroja, jotka nousevat esiin vastaajien vastauksissa ovat: selkeät työroolit- ja tavoitteet sekä työtä koskevaan päätöksentekoon osallistuminen. Organisaatiotason voimavaroista vastauksissa esiin nousevia voimavaroja ovat: havaittu organisaation tuki, työpaikan perehdyt-

tämiskäytännöt sekä palkkaus ja palkitseminen. Organisaatiolta useat vastaajat toivoivat parempaa palkkaa, kattavampaa työterveyshuoltoa sekä kulttuuri-, hyvinvointi ja liikuntaetuja.

”Hyvä työterveyshuolto, ja vastuun jakaminen tasaisesti ohjaajille.”

”Parempi palkka ja paremmat edut, olisi kiva että olisi edes jotain etuja esimerkiksi epassi.”

”palkalliset lomat, palkankorotus, resurssien yksityiskohtainen huomiointi...”

6.5.2 Työntekijän keinot

Tuloksissa työntekijän keinoja omasta työhyvinvoinnista huolehtimiseen tarkastellaan työstä palautumisen näkökulmasta. Aineistosta nousi esiin palautumista edistäviä toimintoja sekä kokemuksia. Esiin nousseita palautumista edistäviä vapaa-ajan toimintoja olivat: itselle mielekkäiden asioiden tekeminen, liikunta, uni, lepo sekä ulkoilu. Aineistossa esiintyi kaikkia kuutta palautumiskokemusta: työstä irrottautumista, rentoutumista, omaehtoisuutta, taidonhallintaa, merkityksellisyyttä sekä yhteenkuuluvuutta. Aineistoissa nousi esiin myös työssä palautumista edistäviä tekijöitä, kuten itselle mielekkään työn tekeminen ja työyhteisöön liittyvät myönteiset puolet.

”Nukun riittävästi. Käyn kulttuuritapahtumissa. Ulkona oleminen tekee hyvää.”

”Pitäisi osata ja pystyä heittämään aivot narikkaan aina työpäivän jälkeen mahdollisimman nopeasti.”

”Vapaa-ajalla teen asioita mistä nautin...”

6.6 Yhteenveto tuloksista

Esitän opinnäytetyön tuloksien yhteenvedon taulukoiden ja kuvion avulla. Ensimmäisessä taulukossa (taulukko 12) kuvaan lyhyesti työn imun toteutumisen tasoja työn imun arviointikyselyn viitetietojen avulla (Hakanen 2009: 28–34), jonka jälkeen esitän yhteenvedon työn kuormitustekijöistä sekä niiden vähentämisen tuloksista (taulukko 13). Työn kuormitustekijöiden tulosten yhteenvedon jälkeen havainnollistan voimavarojen esiintymistä aineistossa (taulukko 14). Lopuksi kuvaan kuvion (kuvio 6) avulla tuloksia työhyvinvoinnin edistämiseen liittyen, vahvistettavien voimavarojen sekä työstä palautumisen näkökulmista.

Taulukko 12. Vastaajien ja aineiston keskiarvon työn imun toteutumisen tasot (Hakanen 2009: 28–34).

Työn imun tasot	Työn imun kokonaismäärä	Työn imun osa-alueet		
		Tarmokkuus	Omistautuminen	Uppoutuminen
Vastaajien tasot:	kohtuullinen, keskimääräistä korkeampi ja korkea.	matala, kohtuullinen, keskimääräistä korkeampi ja korkea.	matala, kohtuullinen, keskimääräistä korkeampi ja korkea.	kohtuullinen, keskimääräistä korkeampi ja korkea.
Aineiston keskiarvon taso:	korkea	keskimääräistä korkeampi	korkea	korkea

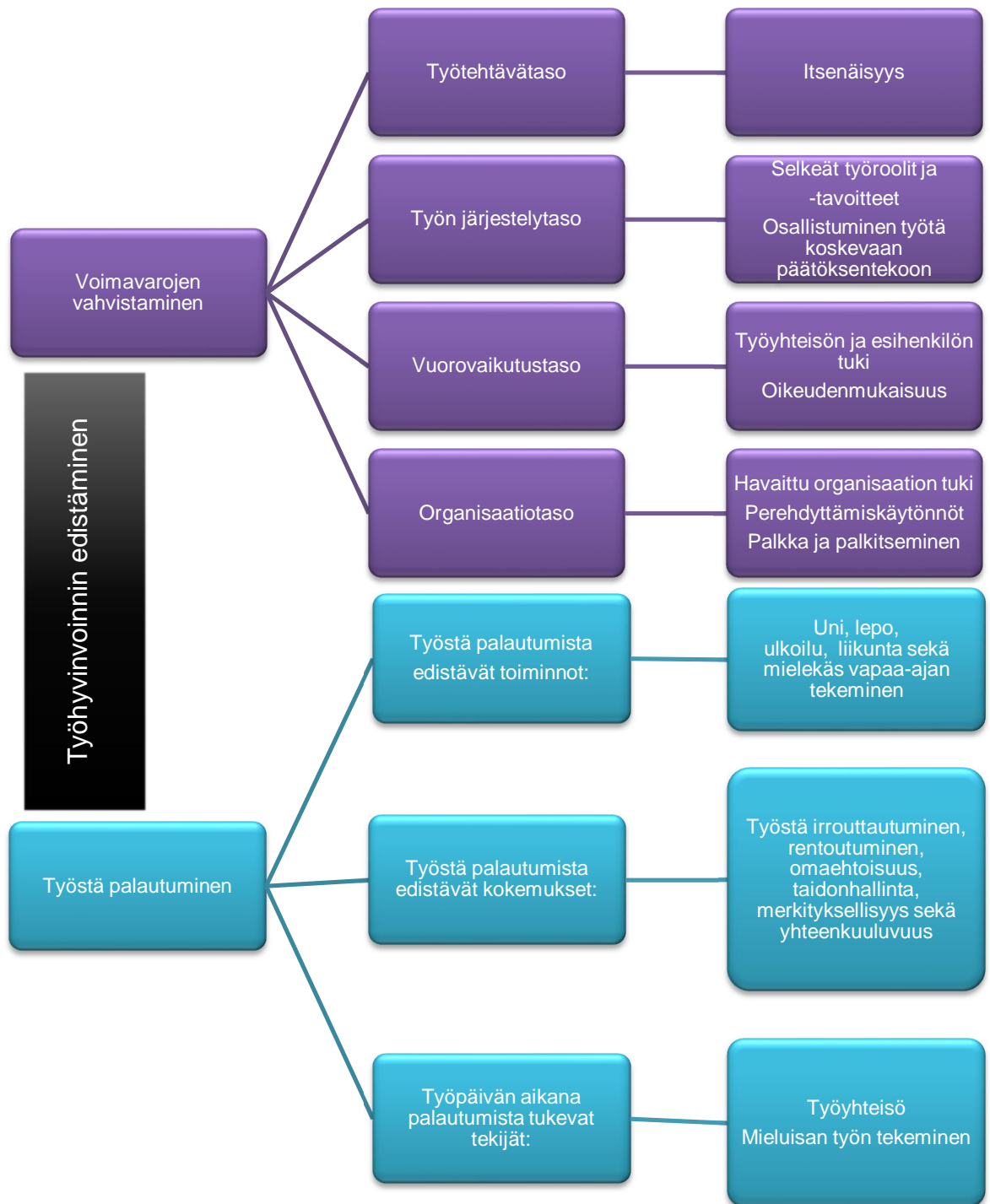
Taulukko 13. Yhteenveto työn kuormitusta aiheuttavista tekijöistä sekä niiden vähentämisen tuloksista.

	Kuormitustekijät:	Keinot kuormitustekijöiden vähentämiseksi:
Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät ja keinot niiden vähentämiseksi	työn suuri vastuullisuus, haastavat asiakastilanteet, työtehtävien puutteellinen hallinta, työtehtävään riittämätön osaaminen, jatkuvat keskeytykset, usean asian yhtäaikainen tekeminen sekä epäselvien ohjeiden ja odotusten pohjalta toimiminen.	työn vastuullisuuden vähentäminen, ohjaajien osaamisen vahvistaminen ja haastavien asiakastilanteiden väheneminen.
Työn järjestelyyn liittyvät kuormitustekijät ja keinot niiden vähentämiseksi.	osa-aika työn haitat, kiire, työaikaan liian suuri työmäärä, epäselvyydet työtehtäviin liittyen, puutteelliset resurssit, puutteet työskentelyolosuhteissa sekä työn ja vastuun epätasa-arvoinen jakaantuminen.	palkan lisääminen, henkilöstön määrään liittyvien muutosten tekeminen, perehdytyksen lisääminen ja kehittäminen, omien toimitilojen hankkiminen sekä tiukempi puuttuminen työtehtävien ja vastuun laiminlyöntiin.

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät ja keinot niiden vähentämiseksi.	epäoikeudenmukaisuus, puutteellinen tuki esihenkilöltä, vastuuhjaajalta ja työyhteisöltä, työyhteisönvuorovaikutushaasteet sekä vastuuhjaajan osaamiseen liittyvät tekijät	oikeudenmukaisuuden lisääminen, yhteistyön ja vuorovaikutuksen parantaminen sekä vastuuhjaajan ammattitaidon ja osaamisen vahvistaminen.
Muut työn kuormittavat olosuhteet:	Fyysinen kipu seisomatyöstä	

Taulukko 14. Yhteenveto työn voimavarojen toteutumisesta aineistossa. Taulukossa voimavarat esitetään omille tasoilleen luokiteltuna: tason vahvasti toteutuneet ja tason heikosti toteutuneet.

	Työtehtävätaso	Työn järjestelytaso	Vuorovaikutustaso	Organisaatiotaso
Tason vahvasti toteutuneet:	työtehtävän merkityksellisyys, monipuoliset ja kehitettävät työtehtävät sekä asiakastyön palkitsevuus.	työroolin ja -taivoitteiden selkeys	luottamus, arkinen huomauttaminen ja ystävällisyys työyhteisön ja esihenkilön tuki sekä työyhteisön yhteisölliset voimavarat.	työn varmuus ja psykologinen turvallisuus, työpaikan myönteinen ilmapiiri, perhemyönteinen työkuultuuri, keskustelumahdollisuudet esihenkilön kanssa sekä psykologinen sopimus
Tason heikosti toteutuneet:	itsenäisyys sekä välitön palaute työsuorituksesta	työtä koskevaan päätöksentekoon osallistuminen sekä joustavuus työajoissa	oikeudenmukaisuus palaute ja arvostus sekä työn imun tarttuvuus.	havaittu organisaation tuki, yhteistyö eri toimijoiden välillä, työpaikan perehdyttämiskäytännöt, teknologia sekä palkkaus ja palkitseminen.



Kuvio 6. Yhteenveto työhyvinvoinnin edistämisen tuloksista. Kuviossa organisaation keinot työhyvinvoinnin edistämiseksi esitetään vahvistettavina voimavaroina ja työntekijän keinot työstä palautumisen avulla.

7 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia työn imua, työn voimavaroja sekä kuormitusta aiheuttavia vaatimuksia perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajan työssä yhdessä perusopetuksen iltapäivätoimintaa tuottavassa yksityisessä yrityksessä. Johtopäätöksissä vastaan opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin liittyen perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajan työhön: kuinka työn imu näkyy työssä, millaisia kuormitusta aiheuttavia työn vaatimuksia työssä esiintyy, mitä ovat työn voimavarat sekä kuinka työn voimavaroja vahvistamalla voidaan vähentää työn kuormitusta aiheuttavia vaatimuksia ja edistää työn imua. Opinnäytetyön tuloksia tulkittaessa on huomioitava, että tulokset perustuvat aineistoon, jossa osallistujat eivät edusta samaa työyhteisöä. Lisäksi on huomioitava, että kyselyn vastausprosentti jäi alhaiseksi, joten tuloksia ei voi yleistää koskemaan kaikkia organisaation työntekijöitä tai perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajia yleisesti. Opinnäytetyön tuloksia voidaan kuitenkin hyödyntää organisaation työhyvinvoinnin edistämiseksi sekä yleisesti iltapäivätoiminnan työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Osallistujien taustatiedoista voidaan päätellä, että kyselyyn vastasivat työntekijät, jotka olivat juuri aloittaneet työssä tai olleet organisaatiossa jo pitkään, huomioiden perusopetuksen iltapäivätoiminnan henkilöstön suuri vaihtuvuus (Holappa ym. 2018). Perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajan työ on usein osa-aikaista, joka näkyy myös opinnäytetyön tuloksissa (Holappa ym. 2018; Koulunkäynnin ohjaajien työehdot 2023; 2024; Raita 2019). Opinnäytetyössä selvitettiin vastaajien tyytyväisyyttä viikoittaisiin työtunteihin, sillä tutkimuksen mukaan työn osa-aikaisuus vaikuttaa työntekijän työhön ja koettuun hyvinvointiin kielteisesti, jos osa-aikaisuus ei ole työntekijän tarpeista lähtevää (Hietala ym. 2015; Kauhanen & Nätti 2014). Tuloksissa esiin nousutta vaihtelevaa tyytyväisyyttä työtunteihin voi selittää perusopetuksen iltapäivätoiminnan järjestäminen koulupäivän jälkeen, jolloin koulujen loma-ajat vaikuttavat työtunteihin ja palkkaukseen (Holappa ym. 2018). Tämän opinnäytetyön tulosten perusteella ei ole huomattavissa selkeää yhteyttä työtunteihin tyytyväisyyden tai tyytymättömyyden ja iltapäivätoiminnan ohjaajan työn lisäksi tehtävän työn välillä.

Opinnäytetyön tuloksista voidaan tehdä johtopäätös, että kaikki työn imun osa-alueet näkyvät vahvasti joidenkin perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajien työssä. Opinnäytetyön tulosten työn imun yhdistelmämuuttujan keskiarvo oli huomattavasti korkeampi kuin työn imun arviointikyselyn viitetietojen keskiarvot (Hakanen 2009: 28–34). Tulosten mukaan joidenkin perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajien työn imu on

huomattavasti keskimääräistä korkeammalla tasolla. Tulosten korkeaa työn imua voi selittää, että suurin osa vastaajista oli tyytyväisiä omien viikoittaisten työtuntiensä määrään (Hietala ym. 2015; Kauhanen & Nätti 2014). Tulosten perusteella ei voida yleistää, että kaikki organisaation työntekijät kokisivat yhtä vahvaa työn imua kuin kyselyyn vastanneet (Tuomi & Sarajärvi 2008: 136–149). Työn imun osa-alueen uppoutumisen esiintyminen työn imun vahvimpana osa-alueena ei ole yhdenmukainen aiemman tutkimustiedon kanssa, jossa perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajat kuvasivat kiireen, jatkuvien keskeytyksien sekä puutteellisten resurssien vaikuttavan kielteisesti työhön ja työhyvinvointiin (Holappa ym. 2018).

Opinnäytetyön tutkimustulokset osoittavat, että perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajien työssä kuormitusta aiheuttavia työn vaatimuksia esiintyy työn sisältöön, työn järjestelyyn sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyen. Tuloksissa muita kuormittavia työn olosuhteita esiintyi odotettua vähemmän (Karjalainen 2020: 39; Koulunkäynninohjaajan opas: 27). Tulokset perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajien työn kuormitusta aiheuttavista vaatimuksista ovat yhdenmukaiset aiemman tutkimustiedon kanssa (Holappa ym. 2018; Koulunkäynninohjaajan opas: 27; Koulunkäynnin ohjaajien työehdot 2023; 2024). Tämän opinnäytetyön tulosten perustella perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajat vähentäisivät työn kuormitusta lisäämällä resursseja toiminnan järjestämiseen, työntekijöiden osaamista vahvistamalla sekä perehdytystä lisäämällä ja kehittämällä, jotka vastaavat aiempaa tutkimustietoa (Holappa ym. 2018).

Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan kehittämistyöryhmän mukaan perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajien täydennyskoulutusmahdollisuudet ovat puutteelliset, kuitenkin ohjaajat tarvitsisivat lisää koulutusta erityisesti tukea tarvitsevien lasten kohtaamiseen ja ohjaamiseen (Holappa ym. 2018). Myös tämän opinnäytetyön tuloksissa kuormitusta kuvattiin aiheutuvan tukea tarvitsevien lasten kohtaamisesta ja ohjaamisesta, johon liittyen toivottiin lisää osaamista. Tuloksissa esiintyvät työn järjestelyyn liittyvät kuormitustekijät ovat ristiriidassa tämän opinnäytetyön työn imun tulosten kanssa, jossa uppoutumisen osa-alue toteutui vahvana. Lisäksi tuloksissa kuormitustekijöinä esiin nousi osa-aikatyöhön liittyviä haittoja, joka on ristiriidassa työtunteihin tyytyväisyyden kanssa.

Yhteistyökumppanin tuottamaa perusopetuksen iltapäivätoimintaa järjestetään koulujen tiloissa. Perusopetuksen iltapäivätoimintaa ei ole aina huomioitu koulujen tilasuunnittelussa, joka näkyi myös tämän opinnäytetyön tuloksissa (Holappa ym. 2018). Yhteistyökumppanin iltapäivätoiminnan toimipisteet ovat keskenään erilaisia, joka nousi esiin työn kuormitustekijöiden yhteydessä, jossa kuormitusta kuvattiin aiheutuvan erityistä

tukea tarvitsevien lasten runsaasta määrästä sekä työyhteisön vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön liittyvistä haasteista. Tuloksissa myös toivottiin, että ryhmän vastuuhjaajalla olisi alalle soveltuva koulutus sekä työtehtävään riittävä osaaminen. Opetustoimen aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajan kelpoisuusvaatimuksissa ei oteta kantaa, siihen kenellä ryhmässä pätevyys on (Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksesta 986/1998 § 9a).

Opinnäytetyön tuloksissa perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajien työn vahvuuksina nousee esiin työn imun ja työhyvinvoinnin näkökulmista tärkeitä työn yleisiä voimavaroja (Hakanen 2011; Seppälä & Hakanen 2017). Työn yleisiin voimavaroihin liittyvien väitteiden tuloksissa oli huomattavissa, että jos voimavaran toteutumista mitattiin kahdella väitteellä, niin tyypillisesti voimavaraa mittaavista väitteistä toinen toteutui huomattavasti toista vahvemmin. Tämä näkyi erityisesti vuorovaikutustason voimavaroihin liittyvissä väitteissä. Työn vahvimpana yleisenä voimavarana aineistossa esiintyi työtehtävän voimavara työtehtävän merkityksellisyys, jota tukee iltapäivätoiminnan tärkeä tehtävä kodin ja koulun kasvatustyön tukijana (Opetushallitus 2011).

Vahvuuksina tuloksissa esiintyivät myös vuorovaikutustason voimavaroista luottamus sekä arkinen huomaavaisuus ja ystävällisyys, jotka yhdessä tukevat ja edistävät työyhteisön yhteisöllisyyttä sekä sosiaalista pääomaa (Hakanen 2011: 49–74; Manka & Manka 2016: 132–134). Yhdessä työtehtävän merkityksellisyys, luottamus sekä arkinen huomaavaisuus ja ystävällisyys edistävät työntekijöiden yhteenkuuluvuuden ja hyväntekemisen tarpeiden täyttymistä työssä (Martela & Jarenko 2015: 17–18, 57–63). Työtehtävä- ja työnjärjestelytasolta vahvuuksina esiintyivät työn tekemiseen liittyvät voimavarat: työroolien ja -tavoitteiden selkeys sekä monipuoliset ja kehitettävät työtehtävät. Nämä voimavarat varmistavat työntekijän koko osaamisen hyödyntämisen ja työssä kehittymisen, samalla luoden perustan työn tuunamiselle (Hakanen 2011: 52, 55; Seppälä & Hakanen 2017). Vahvoina organisaation voimavaroina aineistossa nousivat esiin työn varmuus ja psykologinen turvallisuus, työpaikan myönteinen ilmapiiiri sekä perhemyönteinen työkuulttuuri, jotka kuvastavat organisaation arvomaailmaa sekä kertovat organisaation työhyvinvointia edistävästä toimintatavoista (Manka 2015: 108–115).

Tämän opinnäytetyön tulosten perusteella voidaan todeta, että perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajien työn yleisiä voimavaroja vahvistamalla voidaan vähentää työn kuormittavia vaatimuksia sekä lisätä työn imua niiden työntekijöiden osalta, joiden työn imu on vähintään kohtalaisella tasolla. Opinnäytetyön tulosten perusteella ei voida tehdä johtopäätöstä voidaanko yleisiä työn voimavaroja vahvistamalla lisätä työn imua niiden

työntekijöiden osalta, joiden työn imun määrä sijoittuisi tasolle hyvin matala tai matala. Vahvistettavien voimavarojen löytämiseen hyödynnettiin työn yleisten voimavarojen toteutumiseen liittyvien väitteiden tuloksia sekä osallistujien näkemyksiä siitä, kuinka organisaatio voisi edistää heidän työhyvinvointiaan. Tämän opinnäytetyön tuloksissa organisaatiolta perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajat toivoivat parempaa palkkaa, erilaisia työsuhte-etuja, enemmän täydennyskoulutusmahdollisuuksia sekä kattavampaa työterveyshuoltoa, joka on yhdenmukainen aiemman tutkimustiedon kanssa (Holappa ym. 2018). Perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajien työn kuormitustekijät ovat osittain myös yhteiskunnallisia, joten kaikkiin kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin ei ole mahdollista vaikuttaa (Holappa ym. 2018; Raita 2019).

Kaikkien työn yleisten voimavarojen tarkastelu ja kehittäminen on tärkeää työn ja työntekijöiden työhyvinvoinnin näkökulmista. Tämän opinnäytetyön tulosten perusteella perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajien yleisiä työn voimavaroja, joiden vahvistaminen olisi hyödyllistä ovat: itsenäisyys, työtä koskevaan päätöksentekoon osallistuminen, työroolien ja -tavoitteiden selkeys, välitön palaute työsuorituksesta, palaute ja arvostus, työyhteisön ja esihenkilön tuki, oikeudenmukaisuus sekä eräät organisaatiotasoon voimavarat. (Hakanen 2011: 49–74; Koivuniemi 2012: 22–31.)

Voimavarat itsenäisyys ja työtä koskevaan päätöksentekoon osallistuminen liittyvät olennaisesti toisiinsa, sillä itsenäisyyden voimavaran toteutuminen edellyttää mahdollisuutta osallistua työtä koskevaan päätöksentekoon (Hakala 2011: 53–55; Martela & Jarenko 2015:17–18, 57–63). Tuloksissa työtä koskevaan päätöksentekoon osallistumisen heikko toteutuminen näkyi myös itsenäisyyden voimavaran toteutumisessa. Työntekijät kokivat, että työssä on riittävästi itsenäisyyttä, mutta eivät kokeneet voivansa vaikuttaa siihen, millaisia työtehtäviä työpäivän aikana tekevät. Voimavaran työtä koskevaan päätöksentekoon osallistuminen heikko toteutuminen näkyi myös tuloksissa työn kuormitukseen liittyen, jossa esiin nousi toive vaikuttaa siihen, kuinka työtään taotta. Vahvistamalla perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajien itsenäisyyden ja työtä koskevaan päätöksentekoon osallistumisen voimavaroja voidaan edistää vastuunottoa työstä, työhön sitoutumista sekä kyvykkyyden ja vapaaehtoisuuden tarpeiden täyttymistä (Hakala 2011: 53–55; Martela & Jarenko 2015:17–18, 57–63; Seppälä & Hakanen 2017).

Voimavarat työroolien ja -tavoitteiden selkeys sekä työpaikan perehdyttämiskäytännöt vaikuttavat toinen toisiinsa. Työpaikan perehdyttämiskäytäntöjä kehittämällä voidaan myös edistää työroolien ja -tavoitteiden selkeyttä. (Hakanen 2011: 55, 64.) Tuloksissa voimavaran työroolien ja -tavoitteiden selkeyden toteutuminen on ristiriitaista, sillä työn

voimavaroja mittaavissa väitteissä voimavara toteutui vahvasti, mutta nousi esiin yhtenä kuormitustekijänä. Tulosten ristiriitaisuutta voi selittää, että voimavaraa kuvaavissa väitteissä kysyttiin, onko vastaajalle selkeää, millaisia työtehtäviä työhön kuuluu, ja työn kuormitukseen liittyen esiin nousi kokemus, että työssä kuormittaa työnkuvaan kuulumattomien työtehtävien tekeminen. Tuloksissa käy ilmi, että suurin osa vastaajista ei ollut kokenut saaneensa työhönsä riittävästi perehdytystä. Perehdytyskäytäntöjen kehittäminen nousi esiin aineistossa myös muissa yhteyksissä. Näiden voimavarojen vahvistaminen on tärkeää työn sekä työntekijän hyvinvoinnin kannalta (Bakker & Demerouti 2007; Hakanen 2011: 55, 64; Seppälä & Hakanen 2017).

Voimavara palaute ja arvostus koostuu arvostuksen kokemuksesta sekä riittävästä ulkoisesta palautteesta. Puolestaan voimavara välitön palaute työsuorituksesta koostuu ulkoisesta palautteesta sekä omasta työn arvostuksesta (Hakanen 2011: 53, 59; Manka & Manka 2016: 132–151). Opinnäytetyön tulosten perusteella perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajat eivät koe saavansa työstään riittävästi myönteistä palautetta. Tuloksissa kokemus työyhteisön arvostuksesta toteutui huomattavasti riittävää myönteistä palautetta vahvempana. Sama tulos oli nähtävillä voimavaran välitön palaute työsuorituksesta yhteydessä, jossa itselleen annettu myönteinen palaute toteutui huomattavasti ulkoista myönteistä palautetta vahvemmin. Myönteisen palautteen tarve nousi esiin myös tuloksissa työn kuormitukseen sekä työhyvinvoinnin edistämiseen liittyen. Työstä saatu myönteinen palaute ohjaa työn suuntaa sekä vaikuttaa myönteisesti työntekijän työhyvinvointiin. Näitä työn voimavaroja vahvistamalla voidaan edistää työyhteisön sosiaalista toimivuutta. (Hakanen 2011: 53, 59; Manka & Manka 2016: 132–151.)

Voimavarojen työyhteisön ja esihenkilön tuki sekä oikeudenmukaisuus vahvistaminen on tärkeää, vaikka ne eivät toteutuneet tuloksissa heikosti. Tuloksissa työyhteisön tuki toteutui esihenkilön tukea vahvempana. Voimavaran oikeudenmukaisuus toteutuminen oli aineistossa osittain ristiriitainen. Voimavaraa kuvaavissa väitteissä oikeudenmukaisuus toteutui vahvana, mutta nousi esiin eri yhteyksissä kuormitukseen liittyen. Tulosten sisäistä ristiriitaa voi selittää, että voimavaraa kuvaavissa väitteissä vastaajilta kysyttiin, että kokevatko vastaajat työyhteisönsä oikeudenmukaisena, ja työn kuormitukseen liittyen esiin nousi esiin epäoikeudenmukainen työn ja vastuun jakautuminen sekä epäoikeudenmukainen palkkaus, jotka eivät suoraan liity työyhteisöön. Näitä työyhteisöön liittyviä voimavaroja vahvistamalla voidaan vaikuttaa työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen, muiden voimavarojen toteutumiseen, työn kuormitusta aiheuttaviin vaatimuksiin sekä työntekijän työhyvinvointiin (Hakanen 2011: 57–58; Manka & Manka 2016: 132–151).

Voimavaraa kuvaavien väitteiden perusteella vahvoina voimavaroina esiin nousseet työyhteisöön ja esihenkilöön liittyvät voimavarat, kuten työyhteisön ja esihenkilön tuki sekä työyhteisön yhteisölliset voimavarat ovat ristiriidassa opinnäytetyön työn kuormitukseen liittyvien tulosten kanssa. Tuloksissa kuvattiin työssä kuormitusta aiheutuvan puutteellisesta tuesta sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvistä haasteista. Tästä tuloksesta voidaan päätellä, että joissain työyhteisöissä työyhteisön sosiaalinen toimivuus sekä työn tuki toteutuvat vahvana, kuitenkin toisissa työyhteisöissä niiden puute aiheuttaa kuormitusta.

Organisaatiotason muita esiin nousseita voimavaroja, joita huomioimalla voidaan vaikuttaa myönteisesti työhön sekä työntekijöiden työhyvinvointiin ovat: havaittu organisaation tuki, psykologinen sopimus sekä palkkaus (Hakanen 2011: 61–69; Manka & Manka 2016: 132–151). Tuloksissa havaittu organisaation tuki ja psykologinen sopimus eivät itsessään toteutuneet heikosti, kuitenkin niiden toteutuminen linkittyy vahvasti muihin voimavaroihin (Hakanen 2011: 61–63). Tulosten perusteella iltapäivätoiminnan ohjaajat toivovat, että organisaatio olisi kiinnostuneempi heidän hyvinvoinnistaan. Tuloksissa palkkaus nousee esiin todella vahvasti kuormitusta aiheuttavana tekijänä sekä voimavaran heikkona toteutumisenä. Perusopetuksen iltapäivätoiminnan palkkaukseen liittyy kuitenkin myös useita yhteiskunnallisia asioita, joihin yksittäinen toimija ei voi vaikuttaa (Hollappa ym. 2018). Tuloksissa kuitenkin nousi esiin myös kokemus palkkauksen epäoikeudenmukaisuudesta. Oikeudenmukaiseksi koettu palkkaus ja palkitseminen tukevat muiden voimavarojen, kuten luottamuksen, oikeudenmukaisuuden, psykologisen sopimuksen ja havaitun organisaation tuen toteutumista (Hakanen 2011: 58–69).

Työhyvinvoinnin edistämistä tuloksissa kuvataan organisaation eli vahvistettavien voimavarojen näkökulman lisäksi myös työntekijän työstä palautumisen kautta. Työstä palautuminen on työntekijän työhyvinvoinnin ja työn imun kannalta välttämätöntä. Työn vaatimukset ja voimavarat vaikuttavat palautumiseen, kuitenkin työstä palautumiseen vaikuttaa myös merkittävästi työntekijän oma panostus. Opinnäytetyön tulokset työstä palautumiseen liittyen vastaavat aikaisempaa tutkimustietoa. (Kinnunen 2017; Manka 2015: 189–220; Virtanen 2021: 31–69.) Tutkimustuloksissa esiintyy erilaisia palautumista tukevia toimintoja sekä kaikkia kuutta palautumiskokemusta. Tulosten perusteella kyselyyn vastanneet perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajat ymmärtävät oman roolinsa merkityksen työhyvinvoinnin ja palautumisen edistämisessä. Alhaisen vastausprosentin vuoksi ei voida tehdä johtopäätöstä, että tämä koskisi kaikkia organisaation työntekijöitä.

8 Pohdintaa

Tarkastelin tässä opinnäytetyössä perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajien työhön liittyen: työn imua, työn kuormitusta aiheuttavia vaatimuksia sekä työn voimavaroja. Opinnäytetyössä esitetään myös, kuinka iltapäivätoiminnan ohjaajien työn voimavaroja vahvistamalla voidaan vähentää työn kuormitusta ja edistää työn imua. Opinnäytetyön aihe syntyi omista kiinnostuksen kohteistani. Oman kokemukseni mukaan perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajat tekevät hienoa työtä, mutta alaan liittyy myös useita yhteiskunnallisia haasteita, jotka vaikuttavat merkittävästi palvelun toteutukseen sekä sen laatuun. Olen työskennellyt itse perusopetuksen iltapäivätoiminnassa, joten olen nähnyt henkilöstön suuren vaihtuvuuden ja vaihtelut ohjaajien osaamisessa sekä näiden ilmiöiden seurauksia.

Alan puutteelliseksi koettu arvostus, työn osa-aikaisuus, palkkaus, henkilöstön osaamisen ja koulutuksen hajanaisuus, puutteelliset täydennyskoulutusmahdollisuudet, työntekijöiden suuri vaihtuvuus ja heikko alalle kiinnittyminen sekä puutteellinen huomiointi koulujen tilasuunnittelussa ovat perusopetuksen iltapäivätoimintaa koskettavia kehittämistarpeita, joilla on myös yhteiskunnallinen ulottuvuus. Nämä kehittämistarpeet myös liittyvät toinen toisiinsa. Kunta on vastuussa perusopetuksen aamu- ja iltapäivätoiminnan toteutuksesta, mutta kunnalla on vapaus tuottaa palvelua valitsemallaan tavalla. Helsinki, Espoo ja Vantaa suosivat palvelun ostamista ulkopuolisilta toimijoilta, jotka järjestävät perusopetuksen iltapäivätoimintaa tyypillisesti koulupäivisin kello 12–17 välisenä aikana. Toiminnan ajankohta tarkoittaa usein osa-aikatyötä, sillä toimintaa järjestetään noin kuusi tuntia päivässä. Herää kysymys, voisiko työn osa-aikaisuutta vähentää, jos kunta tuottaisi palvelua enemmän itse

Avoimia perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajien työpaikkoja tarkasteltaessa nousee esiin, että työpaikkailmoituksissa ilmoitetut viikoittaiset työtunnit sijoittuvat 15 ja 25 välille. Perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajan työsuhteeseen liittyy osa-aikaisuuden lisäksi myös muita kielteisesti vaikuttavia tekijöitä, kuten työsuhteen määräaikaisuus ja aikaperustaisuus, joka käy myös ilmi avoimien työpaikkojen tarkastelussa. Määräaikainen ja aikaperustainen työsuhte mahdollistaa koulujen loma-aikojen huomiointin, joka taas vaikuttaa suoraan viikoittaisten työtuntien määrään ja työstä saatuun palkkaan. Suomalaisessa yhteiskunnassa osa-aikaiseen ja kokoaikaiseen työhön ei suhtauduta samalla tavalla, eikä osa-aikaisesti työskentely kumoa täysin kokoaikaisen

työn hakemisen velvoitetta. Työsuhteeseen liittyvät tekijät sekä yhteiskunnallinen suhtautuminen osa-aika työhön eivät ainakaan minun kokemustani vähennä henkilöstön suurta vaihtuvuutta tai edistä ammattitaitoisten työntekijöiden alalle hakeutumista.

Henkilöstön osaamisen ja koulutuksen hajanaisuuteen liittyen perusopetuksen iltapäivätoiminnan henkilöstöön, lapsiryhmän kokoon tai henkilöstön ja lasten väliseen suhteeseen ei oteta missään toimintaa ohjaavissa säädöksissä, laissa tai ohjeistuksissa kantaa. Perusopetuslain mukaan toiminnan järjestämiseen tulee olla riittävästi ammattitaitoisia ohjaajia, joista yhden on täytettävä opetustoimen kelpoisuusvaatimukset. Toiminnan järjestämiseen riittävä määrä on hyvinkin monitulkintainen ilmaus, ja herää kysymys, kuka arvioi toiminnan toteutumiseen riittävän henkilöstön määrän. Yhden ohjaajista on täytettävä opetustoimen kelpoisuusvaatimukset, mutta on myös huomioitava, että on suuri ero, onko lapsiryhmässä 80 lasta vai 10 lasta. Esimerkiksi varhaiskasvatulaisissa (540/2018) säädetään tarkasti työntekijöiden pätevyyksistä sekä aikuisten ja lasten välisestä suhteesta. Lainsäädäntö suhtautuu hyvin eri tavalla perusopetuksen iltapäivätoimintaan sekä varhaiskasvatukseen. Väljä suhtautuminen työntekijöiden määrään ja osaamiseen sekä puutteellisiksi todetut täydennyskoulutusmahdollisuudet eivät todennäköisesti vahvista perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajien koulutustasoa tai osaamista.

Yhteiskunnallisen arvostuksen, palvelun laadun ja valtakunnallisesti yhdenvertaisen palvelun kannalta perusopetuksen iltapäivätoimintaa ohjaavien perusopetuksen aamu- ja iltapäivätoiminnan perusteiden sekä kunnallista toimintaa ohjaavien kuntakohtaisten toimintasuunnitelmien säännöllinen ja suunnitelmallinen päivittäminen on ehdottoman tärkeää. Perusopetuksen iltapäivätoimintaa ohjaavat perusopetuksen aamu- ja iltapäivätoiminnan perusteet ovat vuodelta 2011 ja perustuvat vuoden 2004 opetussuunnitelmaan. Opetushallitus on tehnyt näihin perusteisiin lisäyksiä vuonna 2025. Kuitenkin on huomioitava, että perusopetuksen aamu- ja iltapäivätoiminnan perusteita ei päivitetty kertaakaan tässä välissä. Helsingissä perusopetuksen iltapäivätoimintaa ohjaava toimintasuunnitelma on vuodelta 2013, Vantaalla vuodelta 2017 ja Espoossa vuodelta 2016.

Tähän opinnäytetyöprosessiin liittyi myös haasteita, joita kuvaan seuraavaksi. Ensimmäinen tähän opinnäytetyöhön liittyvä haaste oli perusopetuksen iltapäivätoiminnan palvelukuvauksen kirjoittaminen. Ajantasaista tietoa perusopetuksen iltapäivätoiminnasta sekä iltapäivätoiminnan ohjaajien työstä oli saatavilla todella niukasti. Lisäksi opinnäytetyössä kuvatut valtakunnalliset erot palvelun järjestämiseen ja laatuun liittyen hankaloittivat palvelun kuvauksen kirjoittamista. Perusopetuslaki sallii kunnille paljon

päättäntävaltaa palvelun järjestämiseen liittyen, mikä näkyy kunnissa palvelun hankintamenettelyissä, palvelun järjestämisen aikatauluissa, asiakasmaksuissa sekä asiakasmaksujen huojennuksissa. Toinen haaste, joka liittyy myös edellä kuvattuun ensimmäiseen haasteeseen, on tämän opinnäytetyön laajuus. Jälkikäteen pohdittuna ajattelen, että työn voimavarojen ja vaatimuksien tai työn imun näkökulma olisivat molemmat yksin riittäneet yhden opinnäytetyön aiheeksi. Kiinnostavien aiheeseen liittymättömien asioiden rajaaminen on minulle haastavaa, joka nousi esiin myös tämän opinnäytetyön kirjoittamisessa. Esimerkiksi olin kirjoittanut perusopetuksen iltapäivätoiminnan palvelukuvaukseen yksityiskohtaisesti tietoa, kuinka kuntien palvelun järjestämiskäytännöt, hankintamenettelyt sekä asiakasmaksut ja maksuhuojennukset eroavat toisistaan. Tähän rajaukseen sain onneksi apua ohjaavalta opettajalta. Rajaamiseen liittyvien taitojen opettelu on minulle tärkeä henkilökohtainen ammatillisen kasvun tavoite.

Kyselyn alhainen vastausprosentti haastoi opinnäytetyön tulosten ja johtopäätösten kirjoittamista. Kyselyyn vastasivat todennäköisesti työssään hyvinvoivat työntekijät, mutta työntekijät, jotka eivät voi työssään hyvin, jättivät vastaamatta. Kyselyyn vastaamatta jättäneisiin työntekijöihin kuuluu paljon työntekijöitä, joiden kokemuksen olisin halunnut tuoda esille. Olen jälkikäteen pohtinut paljon mitä olisin voinut tehdä toisin, jotta useammat olisivat vastanneet kyselyyn. Mahdollisesti testaamisesta huolimatta kysely oli liian pitkä ja monimutkainen, joka saattaa liittyä edellä mainittuun rajaamisen vaikeuteen. Yksinkertaisemmalla kyselyllä tai aiheen tarkemmalla rajauksella olisin voinut saada enemmän vastauksia kyselyyn. Olen pohtinut myös, että ajatuksena kysely oli keino saada mahdollisimman usean työntekijän ääni kuuluviin, mutta nyt jälkikäteen pohtinut, että ehkä haastattelu olisi voinut tuottaa laajemman aineiston. Lisäksi olisin voinut pyytää yhteistyökumppanilta apua mahdollisimman erilaisten työntekijöiden mukaan saamisessa. Opinnäytetyön tuloksissa olisin halunnut myös tuoda esiin, että näkyykö kaupunkien erilaiset käytännöt toiminnan järjestämisessä työntekijöiden työn imussa tai työn vaatimuksissa ja voimavaroissa, kuitenkin vastaukset eivät jakaantuneet tasaisesti kuntien välille, joten vertailu ei onnistunut.

Opinnäytetyön tulokset alhaisesta vastausprosentista huolimatta vastaavat aiempaa tutkimustietoa työn kuormitukseen ja voimavaroihin liittyen. Mielestäni alhainen vastausprosentti ei juurikaan vaikuttanut työn vaatimukseen ja voimavaroihin, vaan todennäköisesti kyselyyn vastanneet työntekijät olivat halukkaita ja kykeneväisiä oman työn ja osaamisen reflektointiin, joka näkyi laadukkaina vastauksina. Opinnäytetyön tuloksia voi hyödyntää perusopetuksen iltapäivätoiminnan työn voimavarojen vahvistamisessa. Kuitenkin on muistettava, että tämä opinnäytetyö on toteutettu yhden yksittäisen palve-

luntuottajan kanssa, jolla on vain vähän vaikutusmahdollisuuksia palvelun järjestämiseen tai laatuun liittyen. Mielestäni olisi kiinnostavaa tutkia laajemmin esimerkiksi kaupunkitasoisesti perusopetuksen iltapäivätoiminnan ohjaajien työn voimavaroja ja vaatimuksia tai työn imua. Lopulta perusopetuksen iltapäivätoiminnan kehittämistarpeiden, ohjaajien työhyvinvoinnin ja työolojen kehittäminen edellyttävät myös yhteiskunnallisia toimia.

Lähteet

- Aamupäivätoiminta. Helsingin kaupunki. <<https://www.hel.fi/fi/kasvatus-ja-koulutus/perusopetus/aamu-ja-iltapaivatoiminta-kerhot-ja-harrastukset/aamupaivatoiminta>>. Viitattu 15.8.2024.
- Alasuutari, Pertti 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4.Painos. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 986/1998. Annettu Helsingissä 14.12.1998.
- Bakker, Arnold & Demerouti, Evangelia 2007. The Job Demands-Resources model. State of the art. Teoksessa: Journal of Managerial Psychology 2007 22(3). 309–328.
- Bakker, Arnold & Demerouti, Evangelia 2017. Job Demands–Resources Theory. Taking Stock and Looking Forward. Teoksessa: Journal of Occupational Health Psychology 2017 22(3). 273–285.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8.Painos. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Espoon kaupunki 2016. Perusopetuksen iltapäivätoiminnan toimintasuunnitelma. <<https://www.espoo.fi/fi/kasvatus-ja-opetus/perusopetus/opiskelu-peruskoulussa/iltapaivatoiminta-ja-koululaisten-hoito/perusopetuksen-iltapaivatoiminnan-toimintasuunnitelma>>. Viitattu 15.8.2024.
- Espoon kaupunki. Iltapäivätoiminta ja koululaisten hoito. <<https://www.espoo.fi/fi/kasvatus-ja-opetus/perusopetus/opiskelu-peruskoulussa/iltapaivatoiminta-ja-koululaisten-hoito>>. Viitattu 15.8.2024.
- Hakanen, Jari 2004. Työuupumuksesta työn imuun. Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos. <<https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618153>>.
- Hakanen, Jari 2009. Työn imun arviointimenetelmä. Helsinki: Työterveyslaitos. <<https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-802-934-5>>.
- Hakanen, Jari 2011. Työnimu. Helsinki: Työterveyslaitos. <<https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618276>>.
- Helsingin kaupungin opetusvirasto 2013. Perusopetuksen iltapäivätoiminnan toimintasuunnitelma. <https://www.hel.fi/static/opev/virasto/lp-toiminta/ip-toimintasuunnitelma_2013.pdf>. Viitattu 27.1.2023.
- Hietala, Harri & Lindholm, Timo & Hyttinen, Mikko & Aistrich, Matti & Keltanen, Taru 2015. Haaveena osa-aikatyö? Koettu hyvinvointi erilaisissa työsuhteissa ja työelämän

ulkopuolella. Sitra. Sitran selvityksiä. 98/2015. Helsinki: Sitra. <<https://www.sitra.fi/julkaisut/haaveena-osa-aikatyo/>>. Viitattu 20.10.2023.

Holappa, Arja-Sisko & Hyvönen, Sonja & Junttila, Niina & Keskinen, Nikke & Kola-Torvinen, Pia & Palve-Kaunisto, Leena. 2018. Aamu- ja iltapäivätoiminnan tila ja kehittämistarpeet. Opetushallitus. Aamu- ja iltapäivätoiminnan kehittämistyöryhmän julkaisuja. 12/2018. Helsinki: Opetushallitus. <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/aamu_ja_iltapaivatoiminnan_tila_ja_kehittamistarpeet.pdf>. Viitattu 18.08.2024.

Iltapäivätoiminta. Helsingin kaupunki. <<https://www.hel.fi/fi/kasvatus-ja-koulutus/perusopetus/aamu-ja-iltapaivatoiminta-kerhot-ja-harrastukset/iltapaivatoiminta> >. Viitattu 15.8.2024.

Karjalainen, Merja 2020. Jaksamisen rajat. Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu. Helsinki: Basam books Oy.

Kauhanen, Merja & Nätti, Jouko 2015. Involuntary Temporary and Part-Time Work, Job Quality and Well-Being at Work. Teoksessa: Social indicators research 2015 120(3). 783–799.

Kauppinen, Elina 2024. Aamu- ja iltapäivätoiminnan erityissuunnittelija. Helsingin kaupunki. Sähköpostiviesti 27.9.2024.

Kinnunen, Sari 2024. Oppilashallinnon sihteeri. Vantaan kaupunki. Sähköpostiviesti 6.9.2024.

Kinnunen, Ulla 2017. Työstä palautuminen. Teoksessa: Mäkikangas, Anne & Mauno, Saija & Fedt, Taru (toim.). Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. 127–147.

Koivununiemi, Tiina 2012. Kohti voimavarojen ja kuormituksen tasapainoa. Vimpeli: Kustannus Siipipyörä.

Koulunkäynnin ohjaajien työehdot 2023. Peruseraportti. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL. >https://www.jhl.fi/app/uploads/2023/04/Koulunkaynninohjaajien-tyoehdot-2023_Peruseraportti.pdf>. Viitattu 19.9.2024.

Koulunkäynnin ohjaajien työehdot 2024. Peruseraportti. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL. <https://www.jhl.fi/app/uploads/2024/02/Koulunkaynninohjaajien-tyoehdot-2024_Peruseraportti.pdf>. Viitattu 19.9.2024.

Koulunkäynninohjaajan opas. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL. Kasvatuksen ja koulutuksen ammattialaopas. C-sarja. < <https://www.jhl.fi/osallistu/1001-ammattia/kasvatus-ja-ohjausala/koulunkaynninohjaajat/>>. Viitattu 18.9.2024.

Krusius, Erika 2024. Iltapäivätoiminnan suunnittelija. Espoon kaupunki. Sähköpostiviesti 10.9.2024.

Kulikowski, Konrad 2017. Do We All Agree on How to Measure Work Engagement? Factorial Validity of Utrecht Work Engagement Scale as a Standard Measurement Tool - A Literature Review. Teoksessa: International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health 2017 30(2). 161-175.

Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä 504/2002. Annettu Helsingissä 14.6.2002.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Media Oy.

Manka, Marja-Liisa 2015. Stressikirja. Mistä virtaa?. Helsinki: Talentum Media Oy.

Martela, Frank & Jarenko, Karoliina 2015. Draivi. Voiko sisäistä motivaatiota johtaa?. Helsinki: Talentum media Oy.

Mauno & Huhtala & Kinnunen 2017. Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa: Mäkikangas, Anne & Mauno, Saija & Fedlt, Taru (toim.). Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. 73–99.

Mäkikangas, Anne & Hakanen, Jari 2017. Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaavat. Teoksessa: Mäkikangas, Anne & Mauno, Saija & Fedlt, Taru (toim.). Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. 103–125.

Nummenmaa, Lauri & Holopainen, Martti & Pulkkinen, Pekka 2019. Tilastollisten menetelmien perusteet. 5.painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy. E-Kirja.

Opetushallitus 2010. Määräys koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjauksen ammattitutkinnon perusteista. Määräyksen diaarinumero 63/011/2010. <<https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/ammattillinen/216546/tiedot>>. Viitattu 22.3.2025.

Opetushallitus 2011. Perusopetuksen aamu- ja iltapäivätoiminnan perusteet. Määräykset ja ohjeet. 1/2011. Helsinki: Opetushallitus. <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/131412_po_aamu_ja_iltapaivatoiminnan_perusteet_2011.pdf>. Viitattu 8.10.2024.

Perusopetuslaki 628/1998. Annettu Helsingissä 21.8.1998.

Raita, Hellevi 2019. Raportti: iltapäiväkerhojen lapset eivät saa tarvitsemaansa hoitoa. Ohjaajat toivovat parempaa palkkaa ja kokoaikatyötä. Motiivilehti. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. <<https://motiivilehti.fi/lehti/artikkeli/raportti-iltapaivakerhojen-lapset-eivat-saa-tarvitsemaansa-hoitoa-ohjaajat-toivovat-parempaa-palkkaa-ja-kokoaikatyota/>>. Viitattu 18.9.2024.

Schaufeli, Wilmar & Bakker, Arnold 2004. UWES - Utrecht work engagement scale. Preliminary Manual. Version 1.1. Occupational Health Psychology Unit. Utrecht University. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf>. Viitattu 30.1.2023.

Schaufeli, Wilmar & Shimazu, Akito & Hakanen, Jari & Salanova, Marisa & De Witte, Hans 2019. An ultra-short measure for work engagement. The UWES-3 validation across five countries. Teoksessa: European Journal of Psychological Assessment, 35(4). 577–591.

Seeck, Hannele 2012. Johtamisopit Suomessa: taylorismista innovaatioteorioihin. 6. painos. Helsinki: Gaudeamus.

Seppälä, Piia & Hakanen, Jari 2017. Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Teoksessa: Mäkikangas, Anne & Mauno, Saija & Fedlt, Taru (toim.). Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. 149–167.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2008. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. E-kirja. Helsinki: Kustannus osakeyhtiö Tammi.

Työsuojeluhallinto 2022. Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? <<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>>. Viitattu 29.1.2023.

Työttömyysturvalaki 1290/ 2002. Annettu Helsingissä 30.12.2002.

Valtiovarainministeriö 2015. Kuntien itsehallinnolliset tehtävät ja niiden laajuus. Valtiovarainministeriön julkaisu. 40/2015. <[https://vm.fi/documents/10623/1083563/Kuntien+itsehallinnolliset+tehtävät+ja+niiden+laajuus+\(raportti\)/faede779-17c3-4971-8feb-629f70545c2c/Kuntien+itsehallinnolliset+tehtävät+ja+niiden+laajuus+\(raportti\).pdf?t=1446620191000](https://vm.fi/documents/10623/1083563/Kuntien+itsehallinnolliset+tehtävät+ja+niiden+laajuus+(raportti)/faede779-17c3-4971-8feb-629f70545c2c/Kuntien+itsehallinnolliset+tehtävät+ja+niiden+laajuus+(raportti).pdf?t=1446620191000)>. Viitattu 18.9.2024.

Vantaan kaupunki. Iltapäivätoiminta perusopetuksessa. Perusopetuksen palvelut. <<https://www.vantaa.fi/fi/palveluhakemisto/palvelu/iltapaivatoiminta-perusopetuksessa#tab-introduction>>. Viitattu 15.8.2024.

Vantaan perusopetus 2017. Perusopetuksen aamu- ja iltapäivätoiminnan toimintasuunnitelma. <<https://www.vantaa.fi/fi/palveluhakemisto/palvelu/iltapaivatoiminta-perusopetuksessa#tab-introduction>>. Viitattu 15.8.2024.

Vehkalahti, Kimmo 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Finn Lectura. <<http://hdl.handle.net/10138/305021>>. Viitattu 5.2.2023.

Vilka, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. 4. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Virtanen, Anniina 2021. Psykologinen palautuminen. Jyväskylä: Tuuma-Kustannus.

Warr, Peter 2017. Happiness and Mental Health A Framework of Vitamins in the Environment and Mental Processes in the person. Teoksessa: Cooper, Cary L. & Quick,

James Campbell (toim.). The Handbook of Stress and Health. A Guide to Research and Practice. E-kirja. Chichester: Wiley-Blackwell. 106–129.

Kyselyn saatekirjeet

Kyselyn ensimmäinen saatekirje toimitettiin yhteistyökumppanille sähköpostilla lokakuussa 2023.

Hei iltapäivätoiminnan ohjaaja,

Toivon sinulta vastausta opinnäytetyöni kyselyyn liittyen iltapäivätoiminnan ohjaajien työhyvinvointiin, työn imuun sekä työn keskeisiin voimavaroihin. Opiskelen tällä hetkellä Metropolia ammattikorkeakoulussa ja toteutan sosionomi YAMK-tutkintoni opinnäytetyön yhteistyössä organisaation X kanssa. Olen myös itse työskennellyt organisaatiossa X vastuuhjaajana useamman vuoden ajan. Opinnäytetyöstä saadun tiedon avulla voidaan kehittää iltapäivätoiminnan ohjaajien työhyvinvointia sekä vahvistaa työn imua ja työn voimavaroja.

Tietoa opinnäytetyössä kerätään sähköisen kyselyn avulla. Kysely on toteutettu tietoturvallisesti e-lomakkeen avulla. Kyselyyn vastataan anonyymisti, eikä yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa vastausten perusteella. Kyselyn vastauksia ei käytetä muihin tarkoituksiin tai luovuteta kolmansille osapuolille. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja kestää 10–15 minuuttia. Kyselyyn on mahdollista vastata 23.10.-5.11.2023 välisenä aikana.

Kyselyn linkki

Kiitos etukäteen vastauksestasi.

Voit olla minuun yhteydessä, mikäli sinulla heräsi ajatuksia tai kysymyksiä kyselyyn liittyen.

Jutta Ihamäki, jutta.ihamaki@metropolia.fi

Kyselyn toinen saatekirje toimitettiin yhteistyökumppanille sähköpostilla marraskuussa 2023.

Hei iltapäivätoiminnan ohjaaja,

Toivon sinulta vastausta opinnäytetyöni kyselyyn liittyen iltapäivätoiminnan ohjaajien työhyvinvointiin, työn imuun sekä työn keskeisiin voimavaroihin. Opinnäytetyöstä saadun tiedon avulla voidaan kehittää iltapäivätoiminnan ohjaajien työhyvinvointia ja vahvistaa työn imua sekä voimavaroja.

Opiskelen Metropolia ammattikorkeakoulussa ja toteutan sosionomi YAMK-tutkintoni opinnäytetyön yhteistyössä organisaation X kanssa. Opintojani ennen olen myös itse työskennellyt organisaatiossa X vastuuhajana useamman vuoden ajan, joten ymmärrän ja arvostan iltapäivätoiminnan ohjaajien tekemää työtä.

Tietoa opinnäytetyössä kerätään sähköisen kyselyn avulla 19.11.2023 asti. Kysely on toteutettu tietoturvallisesti e-lomakkeen avulla. Kyselyyn vastataan anonyymisti, eikä yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa vastausten perusteella. Kyselyyn voi vastata työajalla puhelimella tai tietokoneella. Vastaaminen kestää noin 10–15 minuuttia.

Kyselyyn vastanneiden ja halukkaiden kesken arvotaan 4kpl Finnkinon leffalippuja. Arvontaan osallistuminen edellyttää sähköpostiosoitteen antamista kyselyn viimeisessä kentässä. Annettua sähköpostiosoitetta käytetään ainoastaan arvontaan, eikä yhdistetä muihin annettuihin vastauksiin.

Kyselyn linkki

Jutta Ihamäki,
Jutta.ihamaki@metropolia.fi

Kiitos kaikille vastauksista.

Kyselyn kysymykset

Taustatiedot & työ

Kysymys:	Vastausvaihtoehdot:
Minkä ikäinen olet?	20-vuotias tai nuorempi
	21–25-vuotias
	26–30-vuotias
	31–35-vuotias
	36-vuotias tai vanhempi
Toimipisteen paikkakunta, jolla pääosin työskentelet?	Helsinki
	Vantaa
Milloin olet aloittanut työt organisaatiossa?	Syyslukukaudella 2023
	Kevätlukukaudella 2023
	Vuonna 2022
	Vuonna 2021
	Vuonna 2020 tai aiemmin
Viikoittaiset työtunnit organisaatiossa (mikäli viikoittaiset työtuntisi vaihtelevat voit haluessasi avata tilannetta vastauksen yhteydessä)	
Oletko tyytyväinen viikoittaisten työtuntiesi määrään?	Kyllä, minulla on sopivasta työtunteja
	Tyytyväisyyteni vaihtelee
	En, toivoisin lisää työtunteja
	En, toivoisin enemmän työtunteja
Teetkö töitä myös tämän organisaation järjestämässä aamupäivätoiminnassa?	Kyllä, säännöllisesti
	Kyllä, satunnaisesti
	En, mutta haluaisin
	En
Teetkö töitä tämän organisaation lisäksi yhdellä tai useammalla muulla työnantajalla?	Kyllä, säännöllisesti
	Kyllä, satunnaisesti
	En, mutta haluaisin
	En

Työn imu (UWES-9)

<i>Kuinka usein sinulla on seuraavien väitteiden kaltaisia ajatuksia tai tunteita?</i>	
Väite:	Vastausvaihtoehdot:
Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.	Päivittäin
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni.	Muutaman kerran viikossa
Olen innostunut työstäni.	Kerran viikossa
Työni inspiroi minua.	Muutaman kerran kuussa
Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.	Kerran kuussa
Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.	Muutaman kerran vuodessa
Olen ylpeä työstäni.	En koskaan
Olen täysin uppoutunut työhöni.	
Kun työskentelen työ vie minut mukanaan.	

Työn voimavarat

Työtehtävätaso

<i>Arvio alla esitettyjen voimavarojen toteutumista työssäsi.</i>	
Väite:	Vastausvaihtoehdot:
Työtehtäväni ovat riittävän monipuolisia.	Täysin eri mieltä
Minulla on mahdollisuus kehittää työtehtäviäni.	Jokseenkin eri mieltä
Voin kehittyä työssäni.	Ei samaa tai eri mieltä
Työssäni on riittävästi itsenäisyyttä.	Jokseenkin eri mieltä
Voin vaikuttaa millaisia työtehtäviä työpäivän aikana teen.	Täysin eri mieltä
Saan työstäni riittävästi palautetta välittömästi työsuorituksen yhteydessä.	
Annan itselleni myönteistä palautetta tekemästäni työstä.	
Työni on merkityksellistä ja tärkeää.	
Asiakastyö on pääosin palkitsevaa.	

Työn järjestelytaso

<i>Arvio alla esitettyjen voimavarojen toteutumista työssäsi.</i>	
Väite:	Vastausvaihtoehdot:
Minulle on selkeää, millaisia työtehtäviä työhöni kuuluu.	Täysin eri mieltä
Työni tavoitteet ovat minulle selkeitä.	Jokseenkin eri mieltä
Minulla on riittävästi päätösvaltaa työstäni.	Ei samaa tai eri mieltä
Työnantaja olisi valmis joustamaan työaikojen suhteen, mikäli tarvitsisin joustoa.	Jokseenkin eri mieltä
	Täysin eri mieltä

Vuorovaikutustaso

<i>Arvio alla esitettyjen voimavarojen toteutumista työssäsi.</i>	
Väite:	Vastausvaihtoehdot:
Työyhteisö tukee työtäni.	Täysin eri mieltä
Esihenkilö tukee työtäni.	Jokseenkin eri mieltä
Työyhteisöni on oikeudenmukainen.	Ei samaa tai eri mieltä
Työyhteisössä luotetaan minuun sekä osaamiseeni.	Jokseenkin eri mieltä
Työyhteisössä arvostetaan minua sekä osaamistani.	Täysin eri mieltä
Saan työstäni riittävästi myönteistä palautetta.	
Minua kohdellaan työyhteisössä ystävällisesti ja huomaavaisesti.	
Minä kohtelen toisia työyhteisössä ystävällisesti ja huomaavaisesti.	
Työyhteisö lisää voimavarojani.	
Työyhteisössä työskennellään yhteisten tavoitteiden eteen.	
Koen olevani tärkeä osa työyhteisöäni.	
Olen huomannut, että työkaverini innostus on tarttunut minuun.	
Olen huomannut, että minun innostukseni on tarttunut työkaveriin/kavereihin.	

Organisaatiotaso

<i>Arvio alla esitettyjen voimavarojen toteutumista työssäsi.</i>	
Väite:	Vastausvaihtoehdot:
Työnantaja arvostaa minun työlleni antamaa panostusta.	Täysin eri mieltä Jokseenkin eri mieltä Ei samaa tai eri mieltä Jokseenkin eri mieltä Täysin eri mieltä
Työnantaja välittää minusta sekä hyvinvoinnistani.	
Voin luottaa työnantajan antamiin lupauksiin.	
Työpaikallani vallitsee pääosin myönteinen ilmapiiri.	
Sain työhöni riittävästi perehdytystä.	
Minulla on riittävästi mahdollisuuksia keskustella esihenkilöni kanssa.	
Työstä saamani palkka vastaa työpanostani.	
Organisaatio X on perhemyönteinen organisaatio.	
Minulla on varmuus työni jatkumisesta.	
Voin olla oma itseni työpaikalla.	
Olen tyytyväinen työni teknologisiin ratkaisuihin.	
Olen tyytyväinen yhteistyöhön muiden kerhojen kanssa.	
Olen tyytyväinen yhteistyöhön alueen koulun/koulujen kanssa.	

Työn vaatimukset

Kysymys:
Mikä työssäsi kuormittaa sinua?
Miten työssäsi kokemaa kuormitusta voisi vähentää?

Työhyvinvoinnin edistäminen

Kysymys:
Miten organisaatio X voisi edistää työhyvinvointiasi?
Miten itse edistäisit omaa työhyvinvointiasi?

Aineiston analyysirunko

Analyysirungon käsitteet	Keskeiset yläkäsitteet
Taustatiedot ja työ	Taustatiedot (ikä, toimipisteen paikkakunta ja organisaatiossa aloittamisvuosi) Työ (viikoittaiset työtunnit, tyytyväisyys työtunteihin ja lisätyöt)
Työn imu	Työn imun yhdistelmämuuttujan keskiarvo Tarmokkuus Omistautuminen Uppoutuminen
Työn voimavarat	Työn voimavaroihin liittyvät väitteet Työn voimavarojen toteutuminen
Työn vaatimukset	Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät
Työhyvinvoinnin edistäminen	Työn voimavarojen vahvistaminen Työstä palautuminen