

Eija Räsänen Päivi Talvinen

TYÖNTEKIJÖIDEN
TYÖHYVINVOINTI KAHDEN
VUOROPÄIVÄKODISSA
ETELÄ-SAVOSSA

Opinnäytetyö
Sosiaalialan koulutusohjelma


Marraskuu 2010




MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU

Mikkeli University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>	Opinnäytetyön päivämäärä 23.11.2010				
Tekijä(t) Eija Räsänen – Päivi Talvinen	Koulutusohjelma ja suuntautuminen Sosiaali-alan koulutusohjelma				
Nimeke Työntekijöiden työhyvinvointi kahdessa vuoropäiväkodissa Etelä-Savossa					
Tiivistelmä Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvailla vuorohoitotyötä ja työhyvinvointia kahden vuoropäiväkodin vuoropäiväkohtaisen henkilöstön näkökulmasta Etelä-Savossa. Opinnäytetyömme oli kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Keräsimme tietoa henkilöstön työhyvinvoinnista henkilöstölle suunnatulla kyselyllä ja haastattelemalla. Kysely muodostui kahdeksasta avoimesta kysymyksestä. Kysymysten tarkoituksena oli selvittää, millaiseksi työntekijä kokee vuoropäiväkodissa työskentelyn, oman työkykynsä sekä mitkä ovat työhyvinvointiin vaikuttavat seikat ja kehittämiskeinot. Parihaastattelussa perehdyimme työyhteisön hyvinvointiin. Vastauksista ilmeni, että vuorohoitotyön osaamisen tärkeimpinä vaatimuksina ovat työntekijöiden mielestä joustavuus, ratkaisu- ja yhteistyökyky sekä tilannetaju. Pääsääntöisesti työntekijät kokivat työkykynsä olevan hyvän, mutta he tunnistivat myös työhön liittyviä kuormittavia tekijöitä. Työhyvinvointia edistävänä asiana työntekijät kokivat mukavat työtoverit. Työhyvinvointia heikentävänä asiana he kokivat kiireen ja työvuorojen äkilliset muutokset, jolloin omaa vapaa-ajan käyttöä ei voi suunnitella pitkälle. Työntekijän taholta tärkeimpänä työhyvinvointia tukevana asiana työntekijät kokivat Tyky-toiminnan, työterveyshuollon palvelut ja työsuojelun ehdoista kiinni pitämisen. Yksilön työhyvinvointiin työyhteisössä työntekijät kokivat eniten vaikuttavan työkaverien, jotka muodostavat hyvän työskentelytiimin ja työpaikan ilmapiirin. Lapsilta ja perheiltä saatu positiivinen palaute, esimiehen tasapuolinen ja oikeudenmukainen kohtelu sekä työntekijöiden kuunteleminen koettiin myös tärkeänä. Vuorohoidon tarve hoitomuotona on lisääntynyt ja lisääntyy tulevaisuudessakin, koska yhä useammat vanhemmat tekevät vuorotöitä. Näin ollen työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttaviin asioihin on kiinnitettävä erityistä huomiota ja toimenpiteitä. Hyvinvoivassa vuoropäiväkodissa myös hoidossa olevat lapset voivat hyvin. Jatkotutkimusaiheita voisivat olla erityistä tukea tarvitsevien lasten ja heidän vanhempiansa hyvinvointi sekä näiden lasten parissa työskentelevien avustajien työhyvinvointi ja sen kehittäminen.					
Asiasanat (avainsanat) vuoropäivähoito, työhyvinvointi, työyhteisö, työilmapiiri, johtaminen					
Sivumäärä 55 s.+ liitteet	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%;">Kieli</td> <td style="width: 33%;">URN</td> </tr> <tr> <td>Suomi</td> <td></td> </tr> </table>	Kieli	URN	Suomi	
Kieli	URN				
Suomi					
Huomautus (huomautukset liitteistä)					
Ohjaavan opettajan nimi Virve Jussila	Opinnäytetyön toimeksiantaja				

DESCRIPTION

 MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences		Date of the bachelor's thesis 23 November 2010
Author(s) Eija Räsänen - Päivi Talvinen	Degree programme and option Social Studies	
Name of the bachelor's thesis The well-being of workers in two shift kindergartens in South Savo		
Abstract <p>The purpose of this study was to describe the interaction of nursing care and the well-being of workers from the perspective of two shift kindergartens` staff in South Savo.</p> <p>We collected information about the staff`s well-being making an interview and a query to the workers. The query included eight open questions. The purpose of the questions was to find out how an employee finds shift work in a kindergarten, their abilities to work and what are the affecting factors and ways to develop the workers` well-being. The pair interviews dealt with the welfare of the working community.</p> <p>The responses revealed that the nursing workers thought that the most important skills at work are flexibility, problem-solving skills, teamwork skills and a sense of discretion. At the end of the day employees felt that their ability to work is good, but they also recognized the stress factors of the work.</p> <p>As a conducive thing employees found pleasant co-workers. As debilitating aspects of the work they considered were urgency and sudden changes of shifts, which complicates making plans for one`s spare time. Employers considered that the most important things of supporting the workers` well-being were working capacity, health services and adhering to the terms of the contract of employment.</p> <p>The employees felt that coworkers had the most important effect on an individual`s well-being in the working community. Well-being workers created a good working team and a good atmosphere. One important thing to workers was positive feedback from the children and their families. It was also important that the superior treats them fairly and that he/she listens to them.</p>		
Subject headings, (keywords) shift child care, welfare, working environment, work environment, leadership		
Pages 55 pages+app.	Language Finnish	URN
Remarks, notes on appendices		
Tutor Virve Jussila	Bachelor's thesis assigned by	

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	1
2 VUOROHOITO	2
2.2 Kunnallinen työnantaja- ja henkilöstöpolitiikka	5
3 TYÖHYVINVOINTI.....	6
3.1 Yksilön työhyvinvointi.....	9
3.2 Työyhteisön työhyvinvointi	12
3.3 Työhyvinvoinnin osa-alueet.....	16
3.3.1 Vuorovaikutus.....	16
3.3.2 Työyhteisön ilmapiiri.....	17
3.3.3 Palaute työssä.....	19
3.3.4 Fyysinen ja henkinen kuormittavuus	19
3.3.5 Stressi.....	20
3.3.6 Työhallinta.....	22
3.3.7 Johtaminen.....	23
3.3.8 Alaistaidot.....	26
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	27
4.1. Tutkimuksen tarkoitus.....	27
4.2 Tutkimuksen aikataulu ja kohderyhmä	28
4.3 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu	29
4.4 Aineiston käsittely ja analysointi	30
4.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	32
5 VUOROPÄIVÄKOTIEN HENKILÖSTÖN KOKEMUKSIA TYÖHYVINVOINNISTAAN	33
5.1 Vuorohoitotyö työntekijöiden kuvaamana.....	33
5.1.1 Ammatillinen osaaminen vuorohoidossa.....	34
5.1.2 Oma työkyky	34
5.1.3 Työhyvinvointia edistävät seikat	35
5.1.4 Työhyvinvointia heikentävät seikat.....	36
5.1.5 Työnantajan tuki työhyvinvointiin	37
5.2 Vuorohoitotyö tiimityöskentelynä	37
5.2.1 Vaikutusmahdollisuudet työyhteisönä.....	39

5.2.2 Työhyvinvoinnin kehittämiskeinot työyhteisössä	42
5.2.3 Työyhteisön kehittämistoiveet.....	44
6 POHDINTA	46
6.1 Johtopäätökset	46
6.2 Jatkotutkimusaiheita.....	51
LÄHTEET	52
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Varhaiskasvatus luo pohjaa elinikäiselle oppimiselle, mahdollistaa vanhempien työskäynnin ja tukee heitä kasvatustehtävässään sekä edistää lapsen mahdollisen tuen tarpeen varhaista havaitsemista. Hyvinvoiva ja ammattitaitoinen henkilökunta on varhaiskasvatuspalveluiden tärkein voimavara. Varhaiskasvatuksen parissa työskentely on fyysisesti ja henkisesti kuormittavaa. Fyysistä kuormittavuutta tuovat esimerkiksi lapsille mitoitettu ympäristö ja erilaiset nostamiset. Ihmissuhdetyön vaatimukset ja perheiden ongelmat edellyttävät työntekijöiltä laaja-alaisia valmiuksia. Työhyvinvoinnin avulla pyritään terveisiin ja koko työuransa ajan työkykyisiin työntekijöihin.

Opinnäytetyömme tarkoituksena on selvittää kahden vuoropäiväkodin henkilöstön kokemuksia vuorohoitotyöstä, työhyvinvoinnistaan ja siihen vaikuttavista tekijöistä Etelä-Savon alueella. Tavoitteena on myös kuvailla, millaisia keinoja työntekijöillä on työhyvinvoinnin kehittämiseen yksilöinä ja työyhteisönä. Näkökulmana työntekijöiden työhyvinvointiin vuoropäiväkodeissa ovat työntekijöiden kyselyyn antamat henkilökohtaiset esseevastaukset omasta työhyvinvoinnistaan ja pari-haastattelut liittyen työyhteisön työhyvinvointiin.

Toinen meistä työskentelee vuoropäiväkodissa ja se innosti meitä selvittämään henkilöstön työhyvinvointia Etelä-Savossa kahden eri kunnan vuoropäiväkodeissa. Näissä kahdessa kunnassa kummassakin on vain yksi vuoropäiväkoti, joten työskentely vuoropäiväkodissa on tuntematonta kuntien muualla työskenteleville varhaiskasvatuksen henkilöstölle ja päättäjille. Kokemuksen perusteella työskentely vuoropäiväkodissa on haastavaa ja erilaista kuin päiväkodissa.

Olemme kiinnostuneita työhyvinvoinnista, sillä aihe on ajankohtainen ja koskettaa meitä henkilökohtaisesti. Työntekijöiden työhyvinvointia vuorohoitopäiväkodeissa ei ole tutkittu ja siksi sitä on tärkeää selvittää. Vuorohoitolasten arkea on tutkittu lasten, vanhempien ja työntekijöiden näkökulmasta, vuorohoidon laatua lasten kokemana sekä vuorohoidon arkea henkilöstön näkökulmasta tarkasteltuna. Opinnäytetyömme tuloksia ei voi yleistää, koska kohteena on vain kaksi työyksikköä. On mielenkiintoista selvittää työhyvinvointiin liittyviä seikkoja työelämälähtöisesti. Työhyvinvointi aiheena tutkimuksellisesti tutustuen on meille myös ammatillisesti tärkeä asia.

Avaamme opinnäytetyössämme ensin käsitteitä vuorohoito ja työhyvinvointi. Tarkastelemme työhyvinvointia yksilön ja työyhteisön näkökulmasta. Sitten käsittelemme työhyvinvoinnin niitä osa-alueita, jotka nousivat esille kyselyissä ja haastatteluissa. Tämän jälkeen kuvaamme opinnäytetyön toteuttamiseen liittyviä vaiheita. Sitten tarkastelemme tuloksia ja kuvaamme esimerkein vuoropäiväkotien henkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnistaan. Pohdinnassa esitämme johtopäätöksiä tuloksista teorian avulla.

2 VUOROHOITO

2.1 Vuorohoidon määrittäminen ja järjestäminen

Vuorohoidolla tarkoitetaan päivähoitoa, jota tarjotaan myös iltaisin, öisin ja viikonloppuisin. Vuorohoidon järjestelyt vaihtelevat kunnasta toiseen. Hoito voidaan järjestää päiväkodissa tai perhepäivähoidossa. Haasteina vuoropäiväkodeille ja vuorotyötä tekeville perheille ovat usein aikataulujen epäsäännöllisyys ja epävarmuus. Lasten vanhemmat saavat usein tietää työvuoronsa myöhään ja ne voivat muuttua yllättäen, mikä vaikeuttaa vuoropäiväkodin toiminnan sekä asiakasperheiden ja henkilökunnan oman elämän suunnittelua ja aikataulujen hallitsemista. Lasten päivästä on hankalaa muodostaa tiettyyn rytmiin perustuvaa kokonaisuutta ja aikataulujen epäsäännöllisyys hankaloittaa myös lasten kaverisuhteiden ylläpitoa. (Stakes 2010.)

Tärkeänä pidetään lasten mahdollisuuksia leikkiin sekä luontaiseen aktiiviseen toimintaan ja kiireettömän ilmapiiri luomista.. Toiminnan toteuttamisessa otetaan huomioon lasten kehitysvaiheet. Lasten kanssa toimitaan usein pienryhmissä. Pyritään luomaan aktiivisia oppimisympäristöjä, jotka pohjautuvat lasten omiin mielenkiinnon kohteisiin ja kehitystarpeisiin. Lähtökohtana vuorohoidon ja perheiden yhteistyölle pidetään keskinäistä luottamusta, kiinnostusta, arvostusta, turvallisuutta, tuttuutta ja molemminpuolista avoimuutta. Päivittäiset keskustelut vanhempien ja henkilökunnan välillä ovat tärkeitä. Varhaiskasvatussuunnitelmat tehdään jokaisen perheen kanssa. Tämä kasvatuskumppanuus on henkilöstön ja vanhempien tietoista sitoutumista toimimaan yhdessä lasten kasvun, kehityksen ja oppimisen prosessien tukemisessa. Vanhemmilla on oman lapsensa tuntemus sekä ensisijainen kasvatusoikeus ja -vastuu. Henkilöstöllä on koulutuksensa antama ammatillinen tieto sekä osaaminen, heillä on myös vastuu

kasvatuskumppanuuden ja tasavertaisen yhteistyön edellytysten luomisesta. (Kaskela & Kekkonen 2006, 11–40.)

Päivähoidon resurssien leikkauksista johtuva kiire sekä henkilöstön vaihtuvuus ja työsuhteiden epävarmuus vaikuttavat lasten ja henkilökunnan hyvinvointiin. Vuoropäiväkodeissa kasvatuskumppanuus on todella tärkeää, samoin kuin keskustelu työntekijöiden kokemuksista, toiveista ja tarpeista. Valtakunnallisia ohjeistuksia vuoropäivähoitoon kaivattaisiin lisää. (Stakes 2010.)

Vuorohoitoa on tutkittu lähinnä vuorohoitolasten hyvinvoinnin ja arjen näkökohdista lasten, vanhempien ja työntekijöiden näkökulmasta käsin. Lapset kokivat vuorohoidon luonnollisena ja positiivisena asiana silloin, kun eivät olleet yksin hoidossa. Sekä lapset että vanhemmat olivat pääosin tyytyväisiä vuororyhmiksen perushoitoon, aikuisten ja lasten väliseen vuorovaikutukseen, vertaisvuorovaikutukseen ja toimintaympäristöön. Lapsilähtöisyys toteutui parhaiten työntekijöiden suhtautumisessa lapsiin ja leikkiin sekä toiminnan joustavuutena. Vuorohoidon erityispiirteistä pieni ryhmä edesauttoi lapsilähtöisyyden toteutumista, ja lasten pitkät vuorovapaat puolestaan vaikeuttivat lapsilähtöisyyden toteutumista. (Väisänen 2003.)

Kääriäinen on tutkinut vuorohoidon laatua lasten kokemana. Tutkimuksessa tuli selkeästi esille lasten tyytyväisyys vuorohoidossa. Muutosehdotuksia ei juuri ollut, joka kertoi lasten hyvästä sopeutumisesta vuorohoitoon. Tutkimus nosti vuorohoidon tärkeiksi elementeiksi hoitajien ja kavereiden merkityksen. Hoitajan merkitys leikkikaverina korostuu, kun lapsia on vähän hoidossa. Vuorohoito muistuttaa päivähoidossa olevia sisarusryhmiä, joissa hoidetaan eri-ikäisiä sisarusia samassa ryhmässä. (Kääriäinen 2005.)

Palviainen tutki vuorohoidon arkea henkilöstön näkökulmasta. Vuorohoitoyksiköiden puitetekijät, lapsimäärät ja henkilöstöresurssit vaihtelivat paljon yksiköittäin. Pääsääntöisesti henkilöstö oli tyytyväinen oman yksikkönsä toimintatapoihin, mutta erityisesti toivottiin, että vanhemmat ja lapset olisivat enemmän mukana toiminnan suunnittelussa. Myös vuorohoitopaikan fyysiset tilat koettiin puutteellisiksi, jotta lapsen yksilölliset tarpeet olisi mahdollista huomioida. Henkilöstö toivoi, että päivähoitolainsäädännössä otettaisiin selvemmin kantaa vuorohoitoon ja linjattaisiin sitä valtakunnallisesti. Ryhmähaastattelussa hän selvitti vuorohoidon asiantuntijoiden näkemystä siitä, mil-

laista osaamista vuorohoidon henkilöstöltä vaaditaan. Tärkeimmiksi taidoiksi ryhmä koki joustavuuden, ”hetkessä kiinni työskentelyn” – taidon sekä vuorovaikutustaidot. (Palviainen 2007.)

Kolmivuorotyötä tekevän hoitohenkilökunnan sosiaalista hyvinvointia on tutkittu Satakunnan keskussairaalan sisätautien osastolla. Siellä hoitohenkilökunta voi sosiaalisesti hyvin elämässään. Monet pitivät arkivapaita ja palkan mukana tulevaa lisäkorvausta hyvänä puolena vuorotyössä. Eniten sosiaalista huonovointisuutta koettiin ilta- ja viikonlopputyön suuressa määrässä ja oman vapaa-ajan hankalassa yhteensovittamisessa ystävien vapaa-ajan kanssa. Kaikki vastaajat tekivät kolmivuorotyötä. Vuorotyö hoitotyössä on epäsäännöllistä, joten vapaa-ajan käyttöä ei voi suunnitella pitkälle. Harrastuksia on vaikea toteuttaa epäsäännöllisten vuorojen takia. Myös perhe-elämän yhteensovittaminen epäsäännöllisen vuorotyön kanssa on haaste. (Juhala 2008.)

Laki lasten päivähoitosta (36/1973) määrittää päivähoiton sosiaalisen ja kasvatuksellisen tehtävän eli velvollisuuden huolehtia ja kasvattaa lasta. Vuorohoitoa koskevaa erillistä lainsäädäntöä ei ole, joten jokainen kunta määrittelee itse vuorohoidon ja sitä koskevat linjaukset. Päivähoitolaki velvoittaa kuntia järjestämään päivähoitoa eri vuorokauden aikoina. Lain mukaan päivähoitoa on pyrittävä järjestämään siten, että se tarjoaa lapsen hoidolle ja kasvatukselle sopivan hoitopaikan ja jatkuvan hoidon sellaisin toimintamuodoin siinä laajuudessa sekä sellaisina vuorokauden aikoina, jona sitä tarvitaan (Laki lasten päivähoitosta 1973.)

Lasten päivähoitosta annetussa asetuksessa (239/1973, 4§) todetaan, että lapsen hoitoaika saa yleensä jatkua enintään kymmenen tuntia vuorokaudessa. Vuorohoidossa tätä pykälää ei voida soveltaa sellaisenaan, sillä kymmenen tuntia ei aina riitä lapsen hoitopäivän pituudeksi. Joidenkin lasten kohdalla ongelmaksi ovat muodostuneet vanhempien ylitöistä, työmatkan pituudesta ja ylimääräisistä työvuoroista johtuvat pitkät hoitojaksot. Edellä mainitussa asetuksessa (6§, 8§) määritellään myös päivähoitohenkilöstön perusmitoitus. Asetuksen mukaan päiväkodissa työskentelevällä kasvatusvastuullisella työntekijällä voi olla seitsemän yli kolmevuotiasta kokopäiväistä lasta tai neljä alle kolmevuotiasta kokopäiväistä lasta vastuullaan. (Asetus lasten päivähoitosta 1973.)

Varhaiskasvatuksen valtakunnallisten linjausten (2002) toimenpideohjelmassa todetaan, että henkilöstömitoituksia ja lasten määriä koskevia säädöksiä tulee tarkistaa. Tavoitteena on turvata terveellinen, rauhallinen ja turvallinen kasvuympäristö, joka mahdollistaa jatkuvat lämpimät vuorovaikutussuhteet. Arvioida tulee myös, onko tarpeen säätää erikseen henkilöstömitoitusta järjestettäessä päivähoitoa öisin, iltaisin ja viikonloppuisin. Lasten hyvinvoinnin kannalta on tärkeää se, miten niukentuvat resurssit rajaavat lasten oikeuksia turvallisiin, riittävästi aikuisten läsnäoloa sisältäviin ja kasvua tukeviin oloihin päivähoitossa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2002; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005.)

2.2 Kunnallinen työnantaja- ja henkilöstöpolitiikka

Useiden viimeaikaisten tutkimusten mukaan kunnallisia palveluja arvostetaan ja kunnan töitä pidetään tärkeinä. Samalla kunnallisten työpaikkojen houkuttelevuus erityisesti nuorten keskuudessa on heikentynyt. Palvelualat varsinkin työ päivähoiton alalla houkuttelee vielä nuoria, useimmiten naisia. (Suomen Kuntaliitto 2001, 12.)

Kunnallisessa virka- ja työehtosopimustoiminnassa tavoitteena on sellaisen palkkausjärjestelmän aikaansaaminen, joka tukee ja edistää kuntien ja kuntayhtymien toiminnan tuloksellisuutta, motivoi henkilöstöä hyviin työsuorituksiin sekä pitää kunta-alan palkat kilpailukykyisinä. Vaikka palkkausjärjestelmiä kehitetään kaiken aikaa motivoivampaan suuntaan, on samalla kehitettävä johtamista ja esimiestyötä, työilmapiiriä ja henkilöstön hyvinvointia, organisaation toimivuutta sekä sen rakennetta ja mitoitusta. (Suomen Kuntaliitto 2001, 12.)

Työkykyä ylläpitävän toiminnan merkitys nousee olennaisesti lähitulevaisuudessa. Muun muassa Kuntien eläkevakuutuksen ”Kuntatyö kunnossa”-projekti kehittää kuntatyön tuloksellisuutta ja kilpailukykyä parantamalla henkilöstön kykyä suoriutua työstä muuttuvassa yhteiskunnassa. Myös STM:n Sosiaali- ja terveydenhuollon tavoite- ja toimintaohjelmassa vuosille 2000–2003 oli osaava, riittävä ja hyvinvoiva henkilöstö otettu erääksi painopistealueeksi. Ohjelmassa on esitetty 11 eri toimenpidettä, mm. henkilöstön työhyvinvointia koskien parannetaan henkilöstön työkykyä ”kuntatyö kunnossa” ja muiden työelämän kehittämisohjelmien pohjalta sekä myöhennetään eläkkeellesiirtymistä erityisesti TYKY-toiminnan avulla. (Suomen Kuntaliitto 2001, 13 - 15.)

3 TYÖHYVINVOINTI

Tämän luvun alussa käsittelemme työhyvinvoinnin eri määrittelyjä. Sen jälkeen selvitämme työhyvinvointia yksilön ja työyhteisön näkökulmasta.

Työhyvinvointi-käsitteen määrittely on Otalan ja Ahosen (2005) mukaan osoittautunut melko vaikeaksi tehtäväksi, koska työhyvinvointi ei ole mikään konkreettinen asia, vaan melko moniulotteinen ilmiö. Olennaista työhyvinvoinnissa on yksilön kokemusperäinen tunne eli se, millaiseksi yksilö kokee olonsa töitä tehdessään. Yksilön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin vaikuttaa kolmen hyvinvoinnin osa-alueen (psykkisen, fyysisen ja sosiaalisen) hyvinvointitilanne. Nämä eri osa-alueet voidaan vertauskuvallisesti sovittaa Abraham Maslow`n tarvehierakiaan, jolloin saadaan kuva ihmisen hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Maslow`n tarvehierarkiaan vertauskuvallisesti peilaten ensimmäisen tason hyvinvointitekijät ovat ihmisen terveys ja fyysinen kunto. Toisen tason hyvinvointitekijöitä ovat turvallisuuteen liittyvät tekijät, joita työssä ovat työympäristön ja työvälineiden turvallisuus. Henkistä turvallisuutta edustavat muun muassa turvallinen työilmapiiri ja työn jatkuvuus. Kolmannen tason hyvinvointitekijä on ihmisen halua kuulua yhteisöön kuten työ- ja ammattiyhteisöön. Neljännen tason hyvinvointitekijöitä ovat arvostukseen liittyvät asiat, jotka työelämässä perustuvat usein osaamiseen ja ammattitaitoon. Viidennen tason hyvinvointitekijöihin liittyvät itsensä toteuttaminen ja kasvun tarpeet. Työelämässä tällaisia tekijöitä ovat muun muassa halu kehittää omaa toimintaansa, osaamistaan ja itseään. Ojala & Ahonen kirjoittavat, että viidennen tason päälle voidaan asettaa vielä taso, johon liittyvät henkisyys ja sisäinen intohimo työssä kehittymiseen. (Ojala & Ahonen 2005, 19–30.)

Leskisen ja Hultin (2010) mukaan työhyvinvointi on käsitteenä kirjallisuudessa ja puhekielessä kirjavasti määritelty asia. Työhyvinvointiin jokainen meistä ajattelee kuuluvan hyvinkin erilaisia asioita. Hyvinvointi työelämässä onkin siksi moniulotteinen tekijä. Erityisen tärkeäksi sen tekee se, että yrityksen menestyminen on kiinni henkilöstön hyvinvoinnista. Työelämässä hyvinvoinnissa on kyse ihmisten, työn ja työolojen kehittämisestä. Tästä seuraa, että meillä on mahdollisuus kestävästi menestyä tehtävissämme ja yksilöinä olemme ennen kaikkea vastuussa itsemme kehittämisestä. Työnantajat taas ovat vastuussa työolojen kehittämisestä ja hyvän työn mahdollistamisesta. Heidän roolinsa on mahdollistaa työntekijöilleen kestävään hyvinvoinnin ylläpi-

to. Työssä syntyy hyvinvointia, kun yhteisvastuullinen yhtälö toimii. (Leskinen & Hult 2010, 79–80.)

Työhyvinvoinnin tekee haasteelliseksi se, että ihminen on kokonaisuus. Hyvinvointia työelämässä ja hyvinvointia vapaa-ajalla ei voi erottaa. Tarpeet, tavoitteet, lähtökohdat ja elämäntilanteet ovat yksilöllisiä. Oman hyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen tapahtuu myös eri keinoin. Toimenpiteet hyvinvoinnin eteen ulottuvat niin vapaa-aikaan kuin työelämään. (Leskinen & Hult 2010, 80.)

Näistä lähtökohdista ajatellen työnantajan ei ole kannattavaa rajata ajatteluaan pelkäämään itse konkreettiseen työhön liittyviin hyvinvointitekijöihin. Kyse on enemmänkin siitä, että työnantaja huomioi ihmisen kokonaisuutena ja mahdollistaa yksilölle omasta hyvinvoinnista huolehtimisen. Työ on silloin ainoastaan yksi osa-alue, vaikkakin tärkeä, jonka huomioimme hyvinvoinnin kokonaisuudessa. Tällöin puhummekin työyhteisöissä työhyvinvoinnin sijaan hyvinvoinnista työssä. Kyse on ajattelumallista, ei käsitetason saivartelusta. Tämä ajattelu antaa Leskisen ja Hultin (2010) mukaan oikeutuksen puhua työelämässä työssä onnistumisen lisäksi henkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista, ravitsemuksesta sekä levosta ja palautumisesta. Tällöin voidaan puhua aidosti kokonaisvaltaisesta, kestävästä työssä onnistumisen mahdollistavasta hyvinvoinnista. (Leskinen & Hult 2010, 80.)

Paasivaara (2009) kirjoittaa, että työhyvinvointi ja sen kokeminen on monitahoinen kokonaisuus, joka muodostuu kunkin itse kokemasta hyvinvoinnista ja työympäristön vaikutuksista. Henkilön kokema hyvinvointi muotoutuu työn ja vapaa-ajan harmonisesta tasapainosta. Työtä ja vapaa-aikaa ei voida täysin erottaa toisistaan, sillä hyvinvoinnin osa-alueet menevät limittäin. Hyvinvointia lisää terveellinen, innostava ja omia edellytyksiä vastaava työ, johon liittyy aikaansaamisen tunne. Sitä lisäävät myös oppimiskokemukset, terveelliset elämäntavat, yksilön kannalta mielekkäät vapaa-ajanharrastukset ja läheiset ihmissuhteet. Työhyvinvointia voi tarkastella konkreettisimmillaan työympäristön ja siihen liittyvän työturvallisuuden näkökulmasta. Työturvallisuuslaki edellyttää työturvallisuuden ylläpitämisen ja edistämisen työyhteisöissä, mikä on tärkeä osa työkykyä ylläpitävää toimintaa ja hyvinvoinnin edistämistä. (Paasivaara 2009, 16–17.)

Kunnallisen Työmarkkinalaitoksen kirjassa (2003) kirjoitetaan työhyvinvoinnista, että siihen vaikuttavat monet tekijät, muun muassa johtaminen, työn hallinta, riittävä työtehtävien vaatima osaaminen ja työn organisointi. Työ- ja toimintakyvyn edistäminen on moniulotteista toimintaa, sillä se yhdistää yksilön, työyhteisön, työympäristön ja osaamisen toiminta-alueet kokonaisuudeksi. Työelämän kehittämisen tulee olla prosessimaista ja ennakoivaa sillä tavalla, että eri kehittämistoimenpiteet tukevat toisiaan. Tuloksellisuus ja työelämänlaatu ovat työorganisaatioiden kehittämistyössä mielekkäästi sovitettavissa yhteen ja ne edellyttävät toisiaan. (Työmarkkinalaitos 2003, 52.)

Yhteistoiminnallisuus ja luottamus luovat sosiaalista pääomaa, joka on sekä yksilön että työyhteisön ominaisuus. Kunnan sosiaalinen pääoma on yhtä kuin henkilöstön voimavarat. Sosiaalinen ja inhimillinen pääoma kytkeytyvät toisiinsa ja tukevat kuntayhteisön menestymistä ja työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin perustana ovat terveet ja tasa-arvoiset työyhteisöt, joissa toteutuu oikeudenmukaisuus, osallistuminen, syrjimättömyys, sukupuolten tasa-arvo, työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen, eri-ikäisten huomioon ottaminen sekä monikulttuurisuus. Lähes jatkuva ja pysyvä muutosvalmius on menestyvien työyhteisöjen ominaispiirre. Niiden läpiviemisessä on kuitenkin huomioitava myös inhimillinen ulottuvuus. Työhyvinvoinnin ja työhön sitoutumisen kannalta on tärkeää, että kunta-alalla tehtävän palvelutyön arvot ja työn yhteiskunnallinen merkitys on määritelty ja sisäistetty. Työhyvinvointia edistää työn kokeminen merkityksellisenä. (Työmarkkinalaitos 2003, 53.)

Työhyvinvoinnissa on tärkeää kehittää työterveyshuollon toimintaa ja palveluita vastaamaan työyhteisön tarpeita ja hyvän työterveyshuoltokäytännön toteuttamista ja ehkäistä työstä aiheutuvaa kuormitusta. Myös eri-ikäisten työhyvinvoinnin edistämiseen edellytetään kullekin ryhmälle räätälöityjä toimenpiteitä. Vajaakuntoisten ja osatyökykyisten työhönsijoittumista ja työssä selviytymistä tulee erityisesti seurata ja tukea. Määräaikaisesti palveluksessa olevien työyhteisöllisyyden toteutumisesta on huolehdittava muun muassa osana perehdyttämistoimintaa. (Työmarkkinalaitos 2003, 57.)

Työhyvinvoinnin edistäminen on vuorovaikutukseen perustuvaa yhteistyötä. Se koskee kaikkia organisaation tasoja: työnantajaa, johtoa, esimiehiä, työyhteisöjä sekä yksittäisiä työntekijöitä ja viranhaltijoita. Jotta työhyvinvoinnin edistäminen olisi tulok-

sellista, edellyttää se yhteistoiminnan toteutumista toiminnan kaikilla tasoilla. Työhyvinvoinnin tärkeimmät toimijat ovat työpaikoilla. Työhyvinvointia voidaan edistää työpaikalla työsuojelun yhteistoiminnalla, työkykyä ylläpitävällä toiminnalla (tykytoiminta), työterveyshuollon toimilla sekä työtä, työoloja ja osaamista kehittämällä. Työsuojelun yhteistoiminta perustuu työsuojelun valvontalakiin ja työmarkkinajärjestöjen sopimuksiin. (Työmarkkinalaitos 2003, 59; Sosiaali – ja terveysministeriö 2010.)

Työhyvinvoinnin edistäminen hyödyttää sekä työntekijöitä että työnantajia. Tämän ovat osoittaneet tutkimukset ja kehittämishankkeista saadut kokemukset. Työhyvinvointi on tuloksellisessa palvelutuotannossa tärkeä tekijä. Ojalan ja Ahosen (2003) tutkimusten mukaan hyvinvointi yksilö- ja työyhteisötasolla korreloi asiakastyytyvyyteen, palvelun laatuun ja vaikuttavuuteen. Siksi työhyvinvointi on kaikkien osapuolten kannalta ja myös kansantaloudellisesti kannattavaa. (Ojala & Ahonen 2003, 56.)

3.1 Yksilön työhyvinvointi

Ojalan ja Ahosen (2005) mukaan yksilön työhyvinvointia voidaan vertauskuvallisesti peilata Maslow`n tarvehierarkiaan, joka koostuu viidestä tasosta. Ensimmäisen tason tarpeita ovat ihmisen fysiologiset tarpeet kuten ravinnon ja nesteen saannin sekä riittävän unen tarpeet. Näihin perustarpeisiin voidaan verrata kuuluvaksi ihmisen terveys ja fyysinen kunto. (Ojala & Ahonen 2005, 28–29.)

Hyvän toimintakyvyn ylläpitämiseksi ihminen tarvitsee riittävästi unta. Uni ei ole mikään itsenäinen saareke, vaan kaikki valveaikainen käyttäytymisemme saunomisesta työn organisointiin vaikuttaa unemme. Ihmisten olisi hyvä tietää fysiologiset toiminnot ja lainalaisuudet, jotka säätelevät uni- valvetilaamme. Näiden tekijöiden tunteminen luo pohjan hyvää unta tukeville elintavoille sekä tavalle tehdä työtä terveellisesti. Ihminen nukkuu noin kolmasosan elämästään, joten ei ole ihme, että unella on monta merkitystä. Unella on iso merkitys muun muassa terveydellemme, aivojen toimintakyvylle ja mielialallemme. (Härmä & Sallinen 2004, 6-7.)

Uni ja siihen liittyvä unettomuus on monille iso ongelma. Yleisimpiä univajeen syitä ovat työhön liittyvät tekijät. Stressi ja epäsäännölliset työajat verottavat unta. Työajat,

jotka ajoittuvat iltaan ja yöhön sopivat paremmin huuhekajan vuorokausirytmiiin kuin ihmisen. Univajeen syyt, jotka ovat työperäisiä, ovat usein sellaisia, että niihin voi itse vaikuttaa. Työt ovat muuttuneet enemmän henkistä kuin fyysistä ponnistelua vaativiksi. Työssä tarvitaan yhä enemmän valppautta ja luovuutta. Näiden toimintojen kannalta uni on ensiarvoisen tärkeää. Myös työajat ovat muuttuneet siten, että säännöllinen päivätyö on vähentynyt, ja epäsäännölliset, aikaiseen aamuun ja myöhäiseen iltaan ajoittuvat työt ovat lisääntyneet. Hyvän unen saamista auttaa rentoutuminen ja työstä irrottautuminen vapaa-aikana. Kun ihminen vaalii untaan ja toimii aktiivisesti unensa hyväksi, palkitaan aktiivisuus virkeytenä, terveytenä, tehokkuutena ja ennen kaikkea hyvänä elämänlaatuna. (Härmä & Sallinen 2004, 7, 12–13.)

Univajeen yleisimpänä syynä mainitaan usein ajanpuute. Ajanpuutteen kokemiseen yksi vaikuttava tekijä on työajan venyminen. Ongelmana ajanpuutteen kokemisessa on, että kun työvälineiden teho lisääntyy, kasvaa vaatimus vastaavasta tehon lisäyksestä ihmisellä. Työn mitoituksella ja paremmalla organisoinnilla pystytään pitämään työaika kohtuuden rajoissa ja välttämään stressiä. Hyvän unen kannalta on merkityksellistä, että ihmisellä on työ, jonka sisältöön hänellä on mahdollisuus vaikuttaa ja jota hän voi tehdä ilman jatkuvaa painetta. Härmän ja Sallisen (2004) mukaan ruotsalaisessa tutkimuksessa on todettu, että voimakkaimmin unta häiritsevät työn piirteet ovat työn vaatimusten ja yksilön voimavarojen epätasapaino, vähäinen mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön sekä sosiaalisen tuen puute. Myös työturvallisuuslaissa (§ 13) on otettu huomioon ristiriita ihmisen psyykkisten sekä fyysisten ominaisuuksien ja työn vaatimusten välillä. (Härmä & Sallinen 2004, 66–67, 72.)

Maslow'n tarvehierarkiaan vertauskuvallisesti peilaten toisen tason tarpeet ovat turvallisuuteen liittyviä tarpeita. Työssä tarvitaan fyysistä turvallisuutta, kuten työympäristön ja työvälineiden turvallisuutta. Henkinen turvallisuus liittyy myös toisen tason tarpeisiin. Henkistä turvallisuutta on turvallinen työilmapiiri, johon ei kuulu kiusaamista ja jossa ei tarvitse pelätä. Henkisesti turvallisessa työssä tietää, mitä pitää tehdä ja miten tekemisessään onnistuu. Turvallisuutta on myös luottamus työn jatkuvuudesta. Nuorilla työn jatkuvuuden tuoma turvallisuuden tarve on tosin menettänyt merkitystä psyykkisen hyvinvoinnin luojana; se on korvautunut uskolla omaan osaamiseen ja osaamisen markkina-arvoon. Yksilön toinen työhyvinvoinnin alue on psyykkinen hyvinvointi. (Ojala & Ahonen 2005, 29.)

Läheisyyteen ja haluun kuulua johonkin yhteisöön kuten työ- ja ammattiyhteisöön liittyvät kolmannen tason tarpeisiin. Sosiaalinen hyvinvointi muodostuu ihmissuhteista työssä ja työn ulkopuolella. Se tukee ihmisen sitoutumista työhönsä ja työssä jaksamista. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

Neljäntenä tasona ovat arvostuksen tarpeet. Työelämässä arvostus perustuu paljolti osaamiseen ja ammattitaitoon. Osaaminen liittyy myös muiden tasojen tarpeisiin. Tämän päivän työelämään arvostus tuo turvallisuutta ja se tukee sosiaalista hyvinvointia. Ihminen valitaan osaamisen perusteella tiimeihin, työryhmiin ja työhön. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

Itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeista muodostuvat korkeimman asteen tarpeet. Niihin kuuluvat mm. luovuus, halu kehittää omaa toimintaansa, osaamistaan ja itseään sekä halu saavuttaa päämääriä elämässä. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

Ojalan ja Ahosen (2005) mukaan Maslow`n portaiden päälle voidaan asettaa vielä yksi ylempi porras, henkisyys ja sisäinen draivi, johon kuuluvat omat arvot, motiivit ja oma sisäinen energia. Nämä ohjaavat ihmisen innostusta ja sitoutumista eri asioihin. Tässä on kyse pitkälti henkisestä hyvinvoinnista. Oma hyvinvointi lähtee viime kädessä omasta halusta ja omasta itsestä, omista arvoista ja ihanteista. Työnantajan toimet, olivat ne mitä tahansa, eivät vaikuta, jos ei itse halua vaalia omaa hyvinvointiaan. Kaiken perusta on henkinen hyvinvointi. Sen pettäessä seuraa helposti pahoinvointia muillakin alueilla esim. terveys pettää, lähipiirin ihmissuhteet huononevat, osaaminen jää jälkeen, jolloin ihmisen henkinen hyvinvointi saattaa heiketä entisestään. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

Yksilön hyvä työstä suoriutuminen vaatii työn edellyttämiä tietoja ja taitoja sekä terveitä työhön liittyviä arvoja ja asenteita. Yksilön fyysinen ja psyykinen hyvinvointi (terveys) sekä hänen sosiaaliset kykynsä ja yhteistyöverkostonsa vaikuttavat kuitenkin siihen, missä määrin hän pystyy hyödyntämään osaamistaan työssään. Useissa tutkimuksissa on osoitettu, että esimerkiksi hyvä fyysinen kunto vaikuttaa työssä viihtymiseen. (Ojala & Ahonen 2005, 31.)

Työntekijöiden näkökulmasta työhyvinvoinnin kokemus voidaan jakaa siihen liittyvän mielihyvän ja virittyneisyyden mukaan erilaisiin hyvinvoinnin tunnetiloihin. Työnte-

kijä voi kokea työssään sekä virittynyttä mielihyvää tai toisinaan myös kyllästymisen kokemuksia. Työhönsä kyllästynyt työntekijä ei koe työtään tyydyttävänä eikä anna sille parastaan. Työntekijän innostuneisuutta ylläpitäviä tekijöitä voivat olla työn itsenäisyys, onnistumiset työssä sekä riittävä ja myönteinen palaute suhteessa ponnisteluihin. Kun työntekijä pääsääntöisesti kokee työssään lievää mielihyvää vailla erityistä virittyneisyyttä, hän tekee työtä rutiinimaisesti vailla erityisiä ponnisteluja. (Työterveyslaitos 2010.)

3.2 Työyhteisön työhyvinvointi

Työhyvinvointiin vaikuttaa koko työyhteisö. Jokaisen työntekijän on tiedettävä työpaikkansa perustehtävä ja oma toimenkuvansa. Toimivan ja selkeän organisaation johtamisen ollessa johdonmukaista ja suunnitelmallista edesauttaa se työyhteisön työhyvinvointia. Työyhteisöllä on oikeus oikeudenmukaiseen johtamiseen sekä velvollisuus aktiivisuuteen, rakentavan palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen sekä vaikeiden asioiden puheeksi ottamiseen. Työhyvinvointi muodostuu oman terveyden huolehtimisesta, hyvästä ryhmähengestä, työyhteisön asiantuntijuuden ja yksilöllisyyden arvostamisesta sekä toimivasta palautekulttuurista. Kun työntekijä onnistuu työssään ja saa siitä palautetta sekä kokee olevansa arvostettu, hän voi hyvin työssään. (Työturvallisuuskeskus 2010, 5.)

Työyhteisön hyvinvointi muodostuu kaikkien jäsenten hyvinvoinnista. Yksilön suorituskykyyn työpaikalla voidaan vaikuttaa johtamisen ja työpaikan hyvinvointitekijöiden avulla. Työpaikan hyvinvointitekijöitä ovat kaikki henkilöstön työhyvinvointia tukevat näkyvät asiat ja järjestelmät. Näitä ovat työterveyshuolto, työturvallisuustoiminta, virkistystoiminta, liikunta, työpaikan ruokailu ja työympäristön viihtyisyys. Tärkeässä roolissa ovat myös työvälineet, tietoverkot ja työprosessit. Se, miten työyhteisössä käytetään näitä työhyvinvointiresursseja ihmisten työhyvinvoinnin tukemiseen, riippuu pitkälti johtamisesta. Lukuisissa tutkimuksissa on todettu, että johtamisella on suurin vaikutus työhyvinvointiin. Työnantaja ja johtaja eivät kuitenkaan yksinään voi olla vastuussa kenenkään hyvinvoinnista. Yhtä tärkeää on jokaisen oma halu ylläpitää ja kehittää henkilökohtaista hyvinvointiaan. (Ojala & Ahonen 2005, 33–34.)

Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla perustuu johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyöhön. Tarvittaessa yhteistyötä voi tehdä työsuojeluvaltuutettujen ja luottamusmiesten sekä muiden ulkopuolisten asiantuntijoiden kanssa. Työyhteisön kehittämistoiminnassa keskeistä on jatkuvuuden ohella kaikkien osapuolten sitoutuminen kehittämiseen. Kehittäminen tulisikin ottaa työyhteisön yhdeksi toimintamuodoksi. Silloin on helpompi tukea työyhteisöä myös epävarmuutta herättävissä tilanteissa, jotka väistämättä vaikuttavat työyhteisön toimintaan ja ilmapiiriin. (Työterveyslaitos 2010.)

Työhyvinvoinnin ongelmat voivat ilmetä sekä yksilö- että ryhmätasolla. Yksilötasolla huono työhyvinvointi tulee useimmin esiin työssä jaksamisen ongelmina, kun taas ryhmätasolla se voi näkyä konflikteina ja epäasiallisena kohteluna. Toimiva työyhteisö ei ole ristiriidaton. Ristiriidat ja erimielisyydet ovat työyhteisön arkea. Suurin osa työyhteisöissä syntyvistä ristiriidoista kyetään hoitamaan niin, etteivät ne henkilöidy tai laajene. (Työterveyslaitos 2010.)

Työpaikan ristiriidat voivat alkaa käsittelemättömistä näkemys- ja mielipide-eroista. Pitkittyessään ristiriita voi johtaa yhteistyöongelmiin, klikkiytymiseen, puolien valintaan tai mustavalkoajatteluun. Pahimmillaan pitkittynyt konfliktikierre voi synnyttää epäasiallista kohtelua ja kiusaamista työssä. Ongelmia voi muodostua, kun ristiriitoja ja ihmisten välisiä törmäyksiä ei osata käsitellä tai ratkaista työyhteisössä. Parhaimmillaan ristiriidat ja konfliktit ovat viestin tuojia. Ne kertovat siitä, mistä kannattaisi keskustella ja sopia yhdessä. Niiden ratkominen yhdessä auttaa työyhteisöä oppimaan ja kehittämään toimintaansa. Työyhteisössä syntyvät ristiriidat tulisi pyrkiä selvittämään siellä, missä ne ovat syntyneetkin - työpaikalla. Oleellista on, että ihmissuhdeongelmiin niihin tartutaan ajoissa, ennen kuin ne henkilöityvät. Työyhteisön ihmissuhdeongelmia tulee tarkastella ensisijaisesti työn näkökulmasta. Ainoa keino tilanteen ratkaisemiseksi on ottaa tilanne puheeksi asianosaisten kesken. (Työterveyslaitos 2010.)

Työhyvinvointi näkyy töiden sujumisena arjessa. Kaikki työyhteisön jäsenet vaikuttavat työhyvinvointiin. Hyvä työilmapiiri ilmenee työilona, hyvänä mielenä ja innostuksena. Tyytyväisyys edellyttää myönteistä vuorovaikutusta, vaatimusten kohtuullisuutta

ja selviytymiskeinojen riittävyttä. Koettaessa tilanteet hallittaviksi hyvinvointi vahvistuu ja ammattitaito sekä jopa persoonallisuus kehittyvät. Työhyvinvointia ei saavuteta yhteisillä teatterimatkoilla tai koulutuspäivillä, mutta ne voivat lisätä sitä. Ulkopuolinen ei voi tuottaa työhyvinvointia, eikä sitä voi pelkästään ostaa rahalla tai resursseja lisäämällä. (Paasivaara 2009, 17.)

Vesterisen (2006) mukaan työhyvinvoinnin ja nimenomaan työntekijöiden henkisen hyvinvoinnin mittarina on yleisesti käytetty ilmapiirikyselyjä. Henkiseen hyvinvointiin tärkeimpiä vaikuttavia tekijöitä tutkimusten mukaan ovat työn jatkuvuus, mielenkiintoinen työn sisältö, henkinen turvallisuus, koetun stressin määrä ja lähiympäristön ilmapiiri sekä oma esimies. Edellä mainittujen tekijöiden merkitys on jokaiselle meistä erilainen. Toiselle ovat tärkeitä mukavat työkaverit ja toiselle esimerkiksi työpaikan säilyminen. Työntekijöiden painotuserot on esimiehen helppo selvittää kehityskeskusteluissa. (Vesterinen 2006, 156–159.)

Esimies, joka muun muassa kuuntelee, on huomaavainen ja kysyy mielipidettä, tukee alaistensa terveyttä. Tutkimusten mukaan ne työntekijät, jotka kokevat heitä kohdeltavan reilusti, ovat huomattavasti vähemmän sairauslomilla. Esimies vaikuttaa myös työn sisältöön, työtapoihin, palkkaukseen ja porukan koostumukseen, jolloin hänen vaikutuksensa moninkertaistuu. Näihin asioihin olisi esimiestyössä panostettava. Työntekijän läheisimmät työtoverit vaikuttavat siihen, miten ihminen kokee työnsä. Mitä enemmän yhdessä työskennellään, sitä suurempi on työntoverien merkitys. On työntekijöitä, jotka mieluummin työskentelevät yksin ja toisaalta on seurallisia ihmisiä. Ihmissuhteet eli ihmisten välinen ”kemia” kuitenkin luo työpaikan ilmapiirin. Vuorovaikutus on kaikissa eri muodoissaan välttämätöntä. Myös saunassa ja kahvilla käydyillä keskusteluilla on merkitystä, koska niissä rikotaan muodollinen arvojärjestys ja luodaan uutta yhteistä tulkintaa. (Vesterinen 2006, 160–161.)

Paasivaara & Nikkilä (2010) kirjoittavat yhteisöllisyyden merkityksestä työhyvinvointiin, että yhteisöllisyyden katsotaan parhaimmillaan tukevan terveyttä, hyvinvointia, oppimista ja tuloksellisuutta. Yhteisöllisyys voi olla sekä myönteistä että kielteistä. Myönteinen yhteisöllisyys vahvistaa ihmisen olemassaolon perustaa ja kielteinen taas tarkoittaa sitä, että yhteisössä vallitsee yhdenmukaisuus, joka on valvottua ja tiukkaan normitettua. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 5.)

Yhteisöllisyyttä on yleensä käytetty yleiskäsitteenä kuvaamaan ihmisten välistä yhteistyötä ja monenlaisia yhteistyömuotoja. Yhteisöllisyyden puute vaikuttaa sanomattomina sanoina ja tekemättöminä tekoina työyhteisökulttuurin pinnan alla. Ihmiset kuitenkin usein kaipaavat yhteisöllisyyttä, joka koostuu yhdessä olemisesta ja tekemisestä, vuorovaikutuksesta, henkilökohtaisesti merkittävistä suhteista, luottamuksesta ja yhteenkuuluvuudesta. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 11.)

Työyhteisöön perustuvassa yhteisöllisyydessä perustana on työpaikan henkilöiden muodostama kokonaisuus. Tällöin yhteisö määrittää tiettyjä pelisääntöjä ja normeja samalla, kun yksilö vaikuttaa yhteisön toimintaan omilla valinnoillaan. Työyhteisön yhteisöllisyys on henkinen ja siihen ei voi kukaan pakottaa. Yhteisöllisyys on tunnettila, joka pohjautuu yksilöiden vapaaehtoisuuteen. Nykyään onkin yleistä, että työntekijät voivat päättää omasta vapaasta tahdostaan olla työpaikassa tai vaihtaa sen toiseen. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 12–13.)

Kaikille työyhteisöille on yhteistä, että niiden toiminta perustuu johonkin asiaan, joka tekee jäsenten yhdessäolon oikeutetuksi. Perustehtävä ilmaisee perimmäisen syyn tai tarkoituksen työyhteisön olemassaololle ja toiminnalle. Työyhteisön perustekijöitä ovat jäsenten kokoaminen yhteen, voimavarojen hankkiminen ja jakaminen tarkoituksen ja tavoitteiden saavuttamiseksi, toimintaa koordinoiva ja jäsentävä rakenne, johtajuuden uskominen jollekin, järjestelmän avoimuus, uskomukset, arvot, oletukset ja normit. Tärkeää on muistaa, että periaatteessa kaikella, mitä työyhteisössä tapahtuu, tulisi olla yhteys perustehtävään. Yhteisten työn perustehtävään liittyvien tavoitteiden lisäksi jäsenillä on henkilökohtaisia tavoitteita. Yksittäisen ihmisen tavoitteet saattavat joskus olla hyvinkin erilaisia suhteessa työyhteisön yhteisiin tavoitteisiin. Tämä työyhteisön ja yksilöiden henkilökohtaisten tavoitteiden jännite tekee työyhteisön tarkastelusta mielenkiintoisen. Työn arjessa, erilaisissa ristiriita- ja muutostilanteissa, saattaa hämärtyä se tosiasia, että työyhteisö on ammatillista ja tavoitteellista toimintaa varten. Työyhteisö antaa puitteen toimia tavoitteen saavuttamiseksi, työilmapiirin luovat yhteisön jäsenet. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 55, 57, 59.)

Työyhteisön jäsenten hyvinvointia ja työyhteisön menestymistä tukevat sekä työyhteisön sisäinen toimivuus että hyvä työilmapiiri. Koska työilmapiiri, johon vaikuttavat käsitykset arvoista, toimintavoista ja uskomuksista, periytyy ajan kuluessa myös uusil-

le työntekijöille, on tärkeää kiinnittää huomiota yhteisön sisäisiin toimintatapoihin ja yhteistyökäytäntöihin. Työyhteisön tulisi tutkia omaa tilaansa ja sisäistä toimintaa, koska työilmapiiriä voidaan parantaa kehittämällä sisäistä toimintaa. Kehittämistyöhön tulisi osallistua koko henkilökunnan. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 138.)

Innostuminen työstä on Paasivaaran & Nikkilän (2010) mukaan yksilöllinen ja monimutkainen prosessi, jota kuitenkin määrittelevät kolme perustekijää. Ne ovat työtavoite, siihen liittyvät tunteet sekä usko omaan kykyyn suoriutua tehtävästä. Työn tavoitteena voi olla tehtävän suorittaminen ja siitä saatava palkkio. Tavoitteeseen liittyvä tunnesisältö on toinen innostumisen perustekijä. Kun työ on hauskaa, se innostaa optimaalisesti tekijäänsä. Mikäli halutaan pyrkiä innostuneisuuteen perustuvaan työyhteisökulttuuriin, on tavoitteena oltava tilanteiden muuttaminen juuri työntekijöiden omaehtoisuuden suuntaan. Tällöin johtajaan kohdistuu odotus hänen innostuneisuudesta toteuttavien asioiden suhteen. Johtajan on pystyttävä pitämään yllä uteliaisuutta ja kannustettava alaisiaan tutkivuuteen sekä kokeilevuuteen. Kiinnostuneisuus uusia asioista ja ilmiöitä kohtaan lisätynä uteliaisuudella suuntaa meitä oppimaan ja hankkimaan uutta tietoa. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 139–140.)

3.3 Työhyvinvoinnin osa-alueet

3.3.1 Vuorovaikutus

Vuorovaikutus muodostuu ihmisten välillä merkitysten ja tunteiden vaihdosta. Itsetuntemus on hyvän vuorovaikutuksen perusta. Kun ihmisellä on voimavaroja ja hän arvostaa itseään, hän kykenee luomaan ympärilleen luottamuksellisen ja turvallisen ilmapiirin. Hyvää vuorovaikutusta lisää rakentavan palautteen antaminen, vuorovaikutteisesti toimiminen, erilaisuuden hyväksyminen ja arvostaminen, kuunteleminen ja toivon luominen. (Paasivaara 2009, 28–29.)

Erialaista vuorovaikutusta on esimerkiksi kevyehkö rupattelu, varsinainen ammatillinen keskustelu ja kokemuksia sekä tunteita jakava keskustelu. Rupattellessa asioista puhutaan yleisellä tasolla. Tarvitaan aitoa viestintää luottamuksen syntyyn. Aidossa viestissä asia- ja tunnesisältö ovat sopusoinnussa keskenään. Tunteet ilmaistaan sanattomasti eli kehon kielellä ja asiat sanoin. Varsinaisessa ammatillisessa keskustelussa puhutaan työn tekemiseen ja siihen liittyvistä asioista sekä pyritään löytämään yhteisille tavoit-

teille keinoja niiden saavuttamiseksi. Kokemuksia ja tunteita jakavassa keskustelussa puhutaan rehellisesti tunteista ja tunnelmista, jotka sisältyvät eri tilanteisiin töissä. Tällä tasolla pohtiminen on tärkeää työn jaksamisen kannalta. (Paasivaara 2009, 29.)

Aito vuorovaikutus vaatii aikaa. Työssä ei saisi olla niin kiireistä, ettei ehdi tutustua muihin työntekijöihin ja vaihtaa muutamaa sanaa heidän kanssaan. Työyhteisön välinen vuorovaikutus on rakentavaa silloin, kun tiedostetaan, tunnustetaan ja huomioidaan toisten tunteet sekä tarpeet. Vuorovaikutukseen kuuluu vastavuoroisuus. (Paasivaara 2009, 30, 33.)

Työyhteisössä on erilaisia ihmisiä, jotka tekevät työtä eri tavalla eikä yhtä ainoata oikeaa tapaa olekaan. Moninaisuus tuo useita mahdollisuuksia. Hyvin toimivassa työyhteisössä arvostetaan ja hyödynnetään erilaisia persoonallisuuksia ja erilaisia näkemyksiä, odotuksia ja yksilöllistä osaamista. Jokainen työyhteisössä on arvokas. (Paasivaara 2009, 54–55.)

3.3.2 Työyhteisön ilmapiiri

Viitalan (2007, 14) mukaan työpaikan ilmapiiri vaikuttaa merkittävästi yleiseen tyytyväisyyteen, työmotivaatioon ja työn tuloksiin sekä on osa työyhteisön kulttuuria. Paasivaaran (2009) mukaan työyhteisön ilmapiiriin vaikuttaa henkilöiden välinen yhteistyö ja vuorovaikutus. Henkilöiden hyvinvointia tukee hyvä ilmapiiri, jolle hyvä työ-
kulttuuri luo pohjan. Työkulttuuri näkyy siinä, miten työpaikalla toimitaan, millainen on työpaikan työmoraali, mitkä säännöt säätelevät työntekoa, miten työyhteisön vuorovaikutus toimii sekä miten kohdellaan asiakkaita. Usein huono työilmapiiri ja -
kulttuuri muodostuvat johtamisen puutteesta ja sisäisten toimintatapojen kehittymättömyydestä. Kielteisesti työilmapiiriin vaikuttaa työyhteisöön kohdistuvat ulkoiset uhat ja epävarmuus työn jatkuvuudesta. (Paasivaara 2009, 59–60.)

Työyhteisön sosiaalinen tuki on sosiaalisiin suhteisiin liittyvää, terveyttä edistävää tai stressiä ehkäisevää ihmisten välistä vuorovaikutusta, jossa työyhteisö antaa ja saa emotionaalista, henkistä, tiedollista, toiminnallista ja aineellista tukea. Henkisellä tuella tarkoitetaan halukkuutta auttaa, empaattisuutta, luottamuksellisuutta, kuuntelemista ja rohkaisemista. Arvostaminen on myönteisten arvioiden lausumista toisen tekemisistä ja kyvyistä. Tiedolliseen tukeen sisältyy neuvot, ehdotukset ja tilanteen uudelleen-

arviointi. Merkittävä sosiaalinen tuki on vertaistuki, jolloin samassa elämäntilanteessa olevat henkilöt saavat toisiltaan tukea tasavertaisesti, vastavuoroisesti ja luottamuksellisesti. Vertaistuki perustuu heidän kokemuksiin, tunteiden ja tuntemusten jakamiseen. (Paasivaara 2009, 25–26.)

Työyhteisö on tärkeä sosiaalisen tuen lähde ihmisen elämään liittyvissä kuormitus- ja muutostilanteissa sekä niihin sopeutumisessa. Työperäisen kuormittumisen ja työperäisten ongelmien kohdatessa työyhteisön merkitys korostuu. Esimieheltä saatu sosiaalinen tuki suojelee henkilöstöä työuupumukselta. Tällöin esimies kunnioittaa ja arvostaa yksilöä, suhtautuu puolueettomasti ja ottaa huomioon empaattisesti. Sosiaalinen tuki välittyy työyhteisön arkipäiväisessä keskustelussa. Toisten auttaminen ja jokaisen aktiivinen osallistuminen yhteiseen toimintaan on sosiaalisen tuen perusta. Sosiaalisten suhteiden laatua kuvaa yhteenkuuluvuus, sitoutuneisuus, ilmaisun avoimuus ja ristiriitojen vähäisyys. (Paasivaara 2009, 26–27.)

Työyhteisön ilmapiiriin vaikuttaa henkilöiden välinen yhteistyö ja vuorovaikutus. Henkilöiden hyvinvointia tukee hyvä ilmapiiri, jolle hyvä työkulttuuri luo pohjan. Työkulttuuri näkyy siinä, miten työpaikalla toimitaan, millainen on työpaikan työmoraaali, mitkä säännöt säätelevät työntekoa, miten työyhteisön vuorovaikutus toimii sekä miten kohdellaan asiakkaita. Usein huono työilmapiiri ja -kulttuuri muodostuvat johtamisen puutteesta ja sisäisten toimintatapojen kehittymättömyydestä. Kielteisesti työilmapiiriin vaikuttaa työyhteisöön kohdistuvat ulkoiset uhat ja epävarmuus työn jatkuvuudesta. (Paasivaara 2009, 59–60.)

Kannustava ilmapiiri innostaa moniäänisyyteen. Se suosii erilaisten näkökulmien esille tuomista, jolloin saadaan luovaa käyttövoimaa tarvitsemille innovaatioille. Samalla muodostuu mahdollisuus sitoutua työhönsä ja työyhteisöön. Työntekijät innostuvat kehittämään ja kokeilemaan uusia tapoja vastata haasteisiin ja toimia yhteisten päämäärien suuntaan. Kannustavuus edellyttää valvovasta kontrollista ja kaavamaisuudesta luopumista sekä työntekijöiden itseohjautuvuuden tukemista. (Paasivaara 2009, 60.)

Luovassa työyhteisössä vallitsee vahva ajattelun ja ilmaisun vapaus. Työntekijät päättävät omista tekemisistään, mutta päätökset perustuvat työn perustehtävän ja sen päämäärän selkeään tiedostamiseen. (Paasivaara 2009, 100.)

3.3.3 Palaute työssä

Palautteen antaminen ja saaminen vaikuttaa ihmisen hyvinvointiin. Palautteesta yksilö muodostaa käsityksen itsestään ja peilaa toimintaansa sekä käyttäytymistään siihen. Liiallinen riippuvuus myönteisestä palautteesta sekä muiden ihmisten hyväksynnästä voi johtaa läheisriippuvuuden kaltaiseen tunne jumiutumiseen, jolloin henkilö kieltää tunteensa, väsymyksensä, surunsa, häpeänsä ja ahdistuksensa. Se taas vähentää hänen voimavaroja kohdata uusia haasteita, tilanteita ja toisia ihmisiä. (Paasivaara 2009, 89–90.)

Parhaiten kritiikin esittäminen ja vastaanottaminen onnistuu kokeneessa ja joustavassa ryhmässä, jossa viestintä on suoraa ja avointa sekä henkilöt itsetuntoisia ja muutoshaluisia. Jokainen työyhteisö voi löytää luontevat myönteisyyden osoitukset. Joku tapa löytyy ilmaista esimerkiksi, että työn valmistuminen on huomattu. Esimiehen tulisi havaita avun tarve ja tarjota apua pyytämättä. Hyvää yhteishenkeä luo ja motivoi asialliset palautteet sekä kiitosten lausuminen. Toimivassa työyhteisössä annetaan palautetta tarpeen mukaan jokaiselle myös johtajalle. (Paasivaara 2009, 90–91.)

3.3.4 Fyysinen ja henkinen kuormittavuus

Kaikissa töissä on sekä henkisesti että ruumiillisesti kuormittavia tekijöitä. Kuormitus on sopivaa, kun kuormitustekijät ovat sopuossuussa työntekijän fysiologisten ja psyykkisten toimintojen kanssa. Vastaavasti, jos edellä mainitut asiat ovat ristiriidassa, puhutaan haitallisesta kuormituksesta. Henkisen kuormituksen ongelmat tulevat esiin fyysisten ongelmien kautta, sillä liiallinen henkinen kuorma näkyy yleensä siinä, että työnhallinta ja usein myös elämänhallinta pettää. (Koivisto 2001, 207–208.)

Paasivaara (2009) kirjoittaa myös, että työhön kuuluu sopiva määrä kuormittumista. Usein uudet haasteet työssä motivoivat yrittämään ja vastaaminen niihin tuo tyydytystä sekä palkitsee. Pitkään voimakkaina jatkuvat kuormitushuiput ovat haitallisia. Merkityksellistä on se, miten henkilökohtaisena yksilö kokee onnistumisensa tai mahdollisen epäonnistumisen. Liiallisen alistumisen takana voi olla käsittelemätön ja vaimennettu syyllisyydentunne. (Paasivaara 2009, 17.)

3.3.5 Stressi

Stressiä voi Koiviston (2001) mukaan olla sekä hyvää että kielteistä stressiä. Hyvää stressiä ihmiset itse asiassa välillä kaipaavat, kun tarvitsevat henkistä painetta saadakseen lisävoimaa työskentelyyn. Joutuessa koville, saa itsestä irti tavallista enemmän voimavaroja. Stressattu ihminen ottaa käyttöön sellaisia psyykkisiä voimavaroja, joita hän ei yleensä käytä. Tällaisen henkisen ja fyysisen hälytystilan jäädessä päälle puhutaan kielteisestä stressistä. (Koivisto 2001, 146.)

Härmän ja Sallisen (2004) mukaan stressi syntyy ihmisen ja hänen ympäristönsä vuorovaikutuksessa silloin, kun voimavarat ovat epätasapainossa ympäristön vaatimusten kanssa. Ympäristön vaatimukset ovat tällöin joko liian korkeat tai liian matalat suhteessa voimavaroihin. Tilanne herättää epämiellyttäviä tunteita, kuten ahdistusta, jännittyneisyyttä, hermostuneisuutta sekä keskittymis- ja muistivaikeuksia. Stressi saattaa lisätä epäterveellisiä ruokailutottumuksia, alkoholin käyttöä ja tupakointia. (Härmä & Sallinen 2004, 70.)

Työstressin keskeisimpiä lähteitä ovat samat työn piirteet kuin unta häiritsevät työn piirteet eli työn vaatimusten ja yksilön voimavarojen epätasapaino, vähäinen mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön sekä sosiaalisen tuen puute. Kuitenkin on epärealistista ajatella, että työstressin voisi välttää kokonaan. Pitkäaikaista altistumista stressille voi kuitenkin vähentää huomattavasti karsimalla stressitekijöitä etukäteen ja tarttumalla ongelmiin varhain. (Härmä & Sallinen 2004, 72.)

Ongelmakeskeinen toimintatapa, jossa stressitekijään tartutaan aktiivisesti, on tuloksellinen tapa selvitä stressistä. Tässä toimintatavassa kartoitetaan ongelma, mietitään mahdolliset ratkaisuvaihtoehdot, valitaan niistä sopivimmat ja toteutetaan ne. Ongelmakeskeisen toimintatavan omaksuminen auttaa ratkaisemaan ongelmat silloin, kun ne ovat vielä pieniä ja ratkaistavissa kohtuullisen helposti. Tämän toimintatavan toimivuus työyhteisössä edellyttää, että työntekijöillä on mahdollisuus nostaa ongelmia esiin. Se edellyttää myös työyhteisöä arvioimaan ja kehittämään työtään ja toimintatapojaan säännöllisesti. Arvioinnille ja kehittämislle sopivia paikkoja ovat työyhteisön kokoukset, kehityskeskustelut, kehittämispäivät tai epäviralliset tilanteet kuten kahvikeskustelut. Tärkeää on, että yhdessä päätetyt kehittämistoimenpiteet myös toteutetaan ja niiden vaikutusta arvioidaan. Koska mielekkyyden periaate ohjaa ihmisen käyttäy-

tymistä voimakkaasti, toiminta, joka ei johda tuloksiin, sammuu nopeasti. Työpaikalla työn stressitekijöihin voi vaikuttaa sekä yksittäinen työntekijä että työyhteisö. (Härmä & Sallinen 2004, 74.)

Härmän ja Sallisen mukaan (2004) ruotsalainen stressitutkija Lennart Levin mielestä stressiä voidaan pitää työyhteisössä kurissa muun muassa siten, että työntekijöillä on riittävästi aikaa tehdä työ tyydyttävällä tavalla ja kaikilla on selkeä työnkuva. Työntekijöitä tulisi palkita hyvästä työsuorituksesta ja heillä tulisi olla kanava, jonka kautta he voivat tuoda esiin epäkohtia ja palaute käsiteltäisiin asiallisesti sekä viivyttämättä. Työntekijän vastuun ja toimivallan tulisi olla tasapainossa. Työntekijän tulisi tuntea organisaation päämäärät ja arvot. (Härmä & Sallinen 2004, 73.)

Stressin kanssa samaan ryhmään kuuluu muitakin kielteiseksi leimattuja ilmiöitä kuten kiire, virheiden tekeminen tai kateus. Luonteenomaista näille ilmiöille on, että kun niiden esiintyminen on vähäistä ja ne ovat hallinnassa, ne ovat positiivisia ja suorituskykyä parantavia asioita, mutta kontrolloimattomina ja jatkuvina ne ovat haitallisia. (Koivisto 2001, 146.)

Kiireestä Paasivaara (2009) kirjoittaa, että se voi muodostua, jos töitä on liikaa työaikaan ja resursseihin nähden. Eri ihmiset reagoivat eri tavalla ja ilmaisevat tilanteen eri tavoin. Toinen näyttää olemuksellaan hallitsevan tilanteen ja toinen häärii ympäri huoneita työkiireitään ja paineitaan hokien sekä tartuttaen kiireen muihinkin. Kiire voi olla myös syy toisten kohtaamisen välttämiseen, hankalien asioiden sivuuttamiseen ja ristiriitojen pakenemiseen. Kiire voi viestittää työntekijän huonosta organisointitaidosta, priorisointitaitojen kehittämisen tarpeesta tai työyhteisön ongelmista. (Paasivaara 2009, 82–83.)

Stressi kohtaa jokaisen joskus. Silloin henkilö kokee ruumiinsa vireystilan epämiellyttäväksi ja itsensä henkisesti hallitsemattomaksi. Tasapaino horjuu ulkoisen vaatimuksen ja omien voimavarojen välillä. Työstressistä kärsii arviolta jopa 25 % suomalaisista, mutta vain 2.5 %:lla se on vaikea-asteista. (Poliklinikka 2010.)

Perimässä saamme jokainen myös luonteenpiirteitä. Temperamentti määrää, mistä asioista ja kuinka paljon stressaannumme. Stressissä on sukupuolieroja. Naisilla on

tutkimusten mukaan ihmisten vuorovaikutukseen, ihmissuhteisiin ja henkilökemiaan liittyvät ristiriidat aiheuttavat suuremman stressin. Miehillä stressaavampia ovat puolestaan valtaan, rahaan ja saavutuksiin liittyvät tekijät. Työstressin määrä lisääntyy iän myötä ja sitä esiintyy enemmän naisilla kuin miehillä. (Poliklinikka 2010.)

Stressitekijät ja stressinsieto ovat hyvin erilaisia eri ihmisillä ja sen takia myös stressin hallintakeinot ovat hyvin yksilöllisiä. Elämänlaatumme riippuu siitä, miten hyvin hallitsemme stressiä. Jos emme sopeudu stressitilanteeseen, voi seurauksena olla psyykinen tai ruumiillinen sairastuminen. Stressistä parhaiten selviävät positiiviseen luonteenlaadun ja luontaisen sinnikkyuden omaavat. Stressiä voi hallita ulkoisia tapahtumia muuttamalla tai lisäämällä sisäisiä voimavaroja. Sopiva määrä stressiä lisää myönteisiä tapahtumia ja uuden oppimista. (Poliklinikka 2010.)

Keskeinen työelämätaito niin yksilö- kuin organisaatiotasolla on stressinhallinta. Yhteisöllisen kehittämisen tuloksena syntyvät työkyky ja hyvinvointi. Työn ja ihmisen välistä vuorovaikutusta on mahdollista kehittää siten, että työntekijät voivat kokea oman työnsä hallittavaksi. (Nummelin 2008, 16.)

3.3.6 Työnhallinta

Vahteran ym. (2002) mukaan työn hallinnan terveystvaikutusten arvioidaan olevan merkittäviä. Vähäiset työnhallintamahdollisuudet työn asettamiin vaatimuksiin nähden ovat riski työntekijän terveydentilan kannalta, sillä huono työnhallinta lisää muun muassa sairauspoissaoloja ja psyykkisen rasittuneisuuden, mielenterveysongelmien ja tuki- ja liikuntaelinsairauksien riskiä. (Vahtera ym. 2002, 30–35.)

Karasek (1979) on kehittänyt työn aiheuttaman kuormituksen hallintamallin. Mallin mukaan henkinen kuormittuminen työssä aiheutuu työhön liittyvien vaatimusten ja työntekijän päätöksentekomahdollisuuksien välisestä vuorovaikutuksesta. Karasek (1979) sekä Vahtera ym. (2002) kirjoittavat, että yhdistelmä, jossa työhön liittyy suuria vaatimuksia, mutta jossa työhön liittyvän päätöksenteon vapausasteiden määrä on vähäinen, on erityisen kuormittava henkisesti. Työnhallintaan liittyviä asioita ovat työn monipuolisuus, työhön vaikuttamismahdollisuus, osallistumismahdollisuus ja sosiaalinen tuki. Työn aiheuttama ali- tai ylikuormitus aiheutuu työn tekijälleen aset-

tamista vaatimuksista sekä työntekijän vaikutusmahdollisuuksista itse työhön ja sen tekemisen ehtoihin. Kun työntekijän vaikuttamismahdollisuudet sekä työn vaatimukset ovat suuret, on näiden välinen vuorovaikutus työhallinnallisesti aktiivinen. Tällöin työntekijä voi oppia ja kehittyä työssään. Vaikutusmahdollisuuksien ollessa pienet ja työn vaatimusten ollessa suuret, on työhallinnan tila paljon kuormittava ja työntekijä voi olla hyvin kuormittunut. Tällöin hän kokee usein haitallista stressiä ja hänellä on riski sairastua. (Karasek Jr. 1979, 285, 288; Vahtera ym. 2002, 30.)

Nummelin (2008) kirjoittaa, että henkilöstön hyvinvointia tukeva organisaatiokulttuuri ja henkinen työsuojelu luovat perustan hyvälle esimiestyölle ja toimiville työyhteisökäytännöille. Työn hallintaan liittyy, että se on jatkuvaa kehittymistä, muuttumista ja oppimista. Työtä ja ihmistä ei sinällään tarvitse korjata, mutta työn ja ihmisen välistä suhdetta kannattaa kehittää. Kun työ on organisoitu hyvin, tuottaa se hyvinvointia ja hyvää tulosta. (Nummelin 2008, 16–17.)

3.3.7 Johtaminen

Johtamisen perustehtävä on tukea organisaation toimintaa ja luoda mahdollisimman hyvät edellytykset hyvän työn tekemiselle. Hyvä johtaminen luo työpaikalla innostuksen ilmapiirin, jossa jokaisen parhaat puolet pääsevät esille ja kaikki pyrkivät yhdessä yhteisiin päämääriin. Hyvä johtaminen pohjautuu luottamukseen ja hyvään vuorovaikutukseen. Nykyisin johtaminen on yhä enemmän itsensä johtamista, oppimista ja vuorovaikutusta, ei vain pelkkää esimies-alaisjohtamista. Hyvä johtajuus edellyttää työntekijöiden tuen antamista johtajan työlle. Johtajan tulee tehdä työn tavoitteet selviksi ja toiminnan niiden mukaiseksi. Johtaminen vastaa samanaikaisesti ulkoisen ympäristön haasteisiin sekä työyhteisön sisäisen todellisuuden vaatimuksiin. (Paasi-vaara 2009, 105–129.)

Johtajuuteen kuuluu jostain vastaaminen, mutta johtajuutta voi ja tuleekin tarkastella myös luovuuden, tavoitteiden saavuttamisen, yhteistyön, motivoinnin tai johtajan persoonan kehityksen kannalta. Viime vuosina hallinnoivan johtamisen rinnalle on tullut ihmisläheinen muutosjohtaminen. Mikäli johtajuuskasvatuksessa korostetaan luovuutta ja muutosta, on hyvin tärkeää puhua sen rinnalla vastuusta. Luovuus ja vapaus ovat inhimillisen toiminnan ja kehityksen edellytyksiä ja on tärkeää, että niiden vastapai-

nona on vastuullisuus. Nämä asiat eivät siis ole vastakohtia toisilleen vaan ovat toisiinsa tasapainottavia tekijöitä. (Aaltonen ym. 2004, 19, 21.)

Johtamiseen sisältyy toiminnan sekä ihmisten johtaminen. Perinteisesti johtaminen jaetaan asia- ja ihmisjohtamiseen. Management-johtaminen (asiajohtaminen) saa aikaan selkeitä vastuita, tavoitteita, informaatiota ja tuloksia. Asiajohtamisen tyypillisiä menetelmiä ovat suunnittelu- ja seurantajärjestelmät. Leadership -johtaminen (ihmisten johtaminen) saa aikaan rajat ylittävää yhteistyötä, näkemystä ja sitoutumista muutokseen. Moderni johtaminen on tilannejohtamista ja vuorovaikuttamista, jossa ihmisten ja toiminnan johtaminen yhdistyvät. Vuorovaikutteista johtamista nimitetään jaetuksi tai voimaannuttavaksi johtamiseksi. Jaettu johtajuus on perusteltua organisaatioiden reagointinopeuden vaatimuksilla. Kun ei ole aikaa viedä kaikkia päätöksiä johtajan kautta, silloin on tehokkaampaa jakaa päätöksentekovastuuta. Kun johtaja tarvitsee monialaista asiantuntijuutta päätöksentekonsa tueksi, ei yksi ihminen voi hallita kaikkea tietoa ja kaikkia taitoja johtaakseen dynaamista organisaatiota. (Hyvinvointiopas 2010.)

Kunkin henkilön johtamistapa liittyy siihen käyttäytymiseen, joka näkyy esimiehen kohdatessa alaisen tai vuorovaikutuksessa kollegoiden kanssa. Ihminen toteuttaa omaa arvomaailmaansa, käsityksiään siitä, mikä on oikein ja tärkeää, oman toimintansa kautta. Näin ollen myös johtamistyön taustalla vaikuttavat henkilön omat ja työyhteisössä korostuvat arvostukset. Esimiehen asema osoittaa henkilöstöjohtamisen tason. (Aaltonen ym. 2004, 103.)

Johtaminen pohjautuu ihmiskäsitykseen joko tiedostettuun tai tiedostamattomaan. Ihmiskäsitys pohjautuu ihmisen arvoon, päämäärään ja merkitykseen. Johtajan ihmiskäsitys vaikuttaa hänen johtamistyyliinsä ja näkyy hänen kielenkäytössään ja tavassa olla vuorovaikutuksessa työntekijöidensä kanssa. Pessimistisen ihmiskäsityksen omaavalla johtajalla on autoritaarinen, käskyttävä ja epäitsenäisyyttä suosiva johtamistapa. Hän näkee ihmiset epäluotettavana ja laiskuuteen taipuvaisina ja työntekijä on objekti sekä passiivinen kohde. Optimistisen ihmiskäsityksen omaava johtaja uskoo jokaisen ihmisen olevan arvokas ja ainutlaatuinen sekä työntekijänä subjekti ja aktiivi toimija. Johtamistyyli on tällöin arvostava, neuvotteleva ja työntekijän kehittymistä kannustava sekä erilaisuutta arvostava. Optimistisella johtajalla on realistinen kuva itsestään ja hänen karismansa syntyy johdettavien kautta. (Hyvinvointiopas 2010.)

Oikeudenmukainen johtaja käyttäytyy johdonmukaisesti, kohtelee ihmisiä tasa-arvoisesti samojen pelisääntöjen mukaisesti, tekee päätökset oikean tiedon perusteella, tunnustaa virheensä ja kykenee purkamaan epäonnistuneen tai väärin perustein tehdyn päätöksen. Esimiestoiminnassa tunteiden näyttäminen ja huomioon ottaminen sekä järkevyyt ja älykkyys yhdistettynä saavat aikaan oikeaa viisautta. Tehokas johtaminen on kykyä tehdä ja saada itsensä sekä muut tekemään tulevaisuudessa enemmän kuin nyt. Itsensä ja muiden oppimaan saaminen vaatii paljon enemmän kuin perinteinen johtajuus eli kykyä organisoida, suunnitella ja kontrolloida ihmisiä ja asioita. (Hyvinvointiopas 2010.)

Tunnetaitoinen johtaja osaa tunnistaa omia tunteitaan ja analysoida niiden alkuperää pohtien aktiivisesti omia tekemisiään ja niiden vaikutuksia; hän on tietoinen tunteiden vaikutuksesta päätöksentekoon. Hän tunnistaa ja ottaa huomioon myös työntekijöidensä tunteet. Monet työyhteisön ristiriitatilanteet juontavat juurensa siihen, että työstä ja työn tekemisestä nousevat tunteet jäävät käsittelemättä. Kun tunteet sivuutetaan työpaikalla, jäljelle jää vain mekaanisia työsuorituksia. Tällöin työpaikassa ei synny uusia innovaatioita ja kehitytä työyhteisönä. (Hyvinvointiopas 2010.)

Järvinen (2005) kirjoittaa, että kaikki ihmiset ja työyhteisöt tarvitsevat ja kaipaavatkin esimiestä ja hyvää johtamista. Työnantajan on tärkeää huomioida, että esimies ei osallistua liikaa suorittavaan työhön. Vaikka esimies olisi kuinka tehokas tahansa, hän ei suorittavaa työtä tehdessään pysty paikkaamaan huonon johtamisen aiheuttamaa tehotomuutta, motivaatio-ongelmia, puutteellisia työsuorituksia tai työyhteisön energian suuntautumista epäolennaisiin asioihin. Organisaation johdon pitää olla kiinnostunut johtamisesta, myös esimiestyöstä. (Järvinen 2005, 13, 15, 18.)

Esimiehen tulee tietää muodollinen valtansa ja vastuunsa. Hän on ennen kaikkea työnantajan edustaja eikä esimerkiksi kiva kaveri tai tiimin jäsen. Esimiehen on hyväksyttävä, että johtamisessa on perimmältään kyse esimies-alaisuudesta, joka ei ole asetelmaltaan tasasuhtainen. Esimiehen tehtävä työnantajan edustajana ja suhteessa työntekijään on laillisesti monin tavoin säädelty. Yksi keskeisimmistä laeista on työsopimuslaki, jota sovelletaan työpaikalla työsopimukseen. Laki määrittelee työsuhteen keskeisimmäksi tunnusmerkiksi työnjohdon direktio-oikeuden: työntekijä tekee työtään esimiehen määräysvallan ja valvonnan alaisuudessa. (Järvinen 2005, 29.)

Vastuun lisäksi esimiehen tehtävä ja rooli on poikkeava suhteessa muihin työyhteisön jäseniin. Hänen poikkeavaan rooliinsa liittyy myös se, että hänen pitää riittävää välimatkaa alaisiinsa, jotta kykenee toimimaan harkiten, tasapuolisesti ja objektiivisesti. Esimies onkin alaistensa monenlaisten tunteiden ja odotusten kohteena. Hän kantaa vastuun lisäksi monenlaista tunnekuormaa. Esimies ei voi useinkaan jakaa työyhteisönsä kanssa omia henkilökohtaisia tunteitaan, vaan se pitää tehdä jossakin muualla. (Järvinen 2005, 60.)

Harju & Kallasvuo (2007) kirjoittavat, että työhyvinvointioppaissa työyhteisöä käsitellään joko kokonaisuutena tai esimiehen vastuulla olevana ryhmänä. Esimiehen tarvitsemaan erityishuomioon ei ole niinkään kiinnitetty huomiota. Lähtökohtana on, että esimies saakoon osakseen kaiken sen huomion, jota hänen hyvinvointinsa tarvitsee. (Harju & Kallasvuo 2007, 9.)

Työhyvinvoinnin edistämiseen kuuluu suunnitelmallinen työsuojelu- ja työympäristö. Se asettaa odotuksia henkilöstöjohtamiselle, koska sen keskeinen tehtävä on työhyvinvoinnin ja terveyden vahvistaminen. Se tarkoittaa fyysisen ja henkisen terveyden haittojen ennaltaehkäisemistä ja torjumista sekä työolosuhteiden arviointia ja seuranta. Tällöin tulee huomioiduksi yleiset työskentelyolosuhteet, työn fyysiset, psykiset ja sosiaaliset kuormitustekijät, työ- ja apuvälineet, työjärjestelyt ja ergonomia. Myös tapaturmariskien vähentäminen kunta-alalla on myös ajankohtaista. (Työmarkkinalaitos 2003, 57.)

3.3.8 Alaistaidot

Alaistaidot vaikuttavat koko työyhteisön työhyvinvointiin. Niihin kuuluu omasta ammatillisesta osaamisesta huolehtiminen ja palautteen antamisen sekä vastaanottamisen kyky. Jokaisen työntekijän vastuulla on omasta työkyvystä ja työyhteisön ilmapiiristä huolehtiminen. Vaikutusmahdollisuudet työhön sitouttaa ja motivoi työntekijää sekä saa hänet kokemaan tärkeäksi osaksi organisaatiota. Hyvien alais- ja esimiestaitojen avulla saadaan aikaan hyvää johtajuutta ja luodaan edellytykset hyvin toimivalle työyhteisölle. Alaistaidot ovat työntekijän halua ja kykyä toimia rakentavalla tavalla toisiaan tukien ja perustehtävän suuntaisesti. Työsopimuslaki velvoittaa työntekijää olemaan huolellinen, noudattamaan työnantajan ohjeita ja määräyksiä, noudattamaan sa-

lassapitovelvollisuutta ja huolehtimaan osaltaan työturvallisuudestaan. (Paasivaara 2009, 96.)

Alaistaitoinen työntekijä ei pidä tiukasti kiinni omasta reviiristään tai toimenkuvastaan vaan toimii joustavasti ja luo omalta osaltaan me-henkeä työyhteisöön. Työntekijä voi vaikuttaa eri tavoin työpaikan ilmapiiriin ja johtamiseen. Taitava alainen auttaa ja kuuntelee työtovereitaan, kehittää työtään, antaa palautetta esimiehelle eikä valita takanapäin. Hän kantaa vastuun työstään ja käyttäytymisestään. Työntekijä tarvitsee luottamusta omaan osaamiseen, työyhteisöön ja esimieheen. (Paasivaara 2009, 97 – 98.)

Alaistaidot näkyvät kyvyssä toimia aktiivisesti työn kehittämisessä ja asioiden eteenpäin viemisessä. Alaistaitojen ja esimiestaitojen avulla toteutetaan hyvää johtajuutta sekä luodaan edellytykset toimivalle ja kehittyvälle työyhteisölle. Oman osaamisen ja ammattitaidon jatkuva päivittäminen on myös alaistaitojen kehittämistä. (Hyvinvointiopus 2010.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1. Tutkimuksen tarkoitus

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää kahden Etelä-Savon-alueen vuorohoitopäiväkodin työntekijöiden työhyvinvointia. Opinnäytetyössämme selvitettiin henkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnistaan ja siihen vaikuttavista tekijöistä kirjallisten esseekysymysten ja parihaastattelujen avulla.

Karasekin (1979) kehittämää työn aiheuttaman kuormituksen hallintamallia hyödynsimme siten, että opinnäytetyön aineistoa hankittaessa henkilöstölle esitettiin kysymykset työn vaatimuksista ja työhön vaikuttamisen mahdollisuuksista.

Esseekysymysten avulla selvitimme, miten henkilöstö kokee oman työhyvinvointinsa tällä hetkellä, millaista osaamista vuorohoidon henkilöstöltä heidän mielestään vaaditaan ja millä tavalla henkilöstö kokee työnantajan tukevan työhyvinvointia.

Parihaastatteluissa työntekijät pohtivat, millaisia vaikutusmahdollisuuksia henkilöstöllä työyhteisönä on työhönsä ja millaisia keinoja työntekijät kokevat heillä olevan työhyvinvoinnin kehittämiseksi työyhteisössä.

4.2 Tutkimuksen aikataulu ja kohderyhmä

Opinnäytetyömme suunnittelu alkoi syksyllä 2009, jolloin päätimme aiheesta. Vuodenvaihte 2009–2010 oli tutkimuksen suunnittelun aikaa ja teoriaan perehtymistä. Haastattelujen ja esseekysymysten suunnittelu ajoittui kevääseen 2010. Haastattelu- ja esseekysymysten esitestausta tapahtui erään vuoropäiväkodin lastentarhaopettajan tekemänä. Hän ei työskentele kummassakaan kyseessä olevista vuoropäiväkodeista. Suunnitelmaseminaarin jälkeen lähetimme vuoropäiväkoteihin tutkimuslupa-anomuksen saatekirjeineen (liite1). Saatuamme luvan 16.04.2010 toimitimme esseekysymykset vuoropäiväkoteihin palautuskuorilla varustettuina sekä suoritimme parihaastattelut vuoropäiväkodeissa huhti-toukokuussa. Teorian kirjoittaminen ja kyselyiden analysointi tapahtui kesän ja syksyn 2010 aikana. Opinnäytetyömme valmistuu marraskuussa 2010.

Yhtenä kohderyhmänä olivat vuoropäiväkodissa työskentelevät yhdeksän työntekijää eli päiväkodinjohtaja, kaksi lastentarhanopettajaa, viisi lastenhoitajaa ja laitoshuoltaja. Vuorotyötä tekevät lähinnä lastenhoitajat. Tällä hetkellä kolme heistä tekee vuoroja ja kaksi päivätyötä. Työajat vuorotyötä tekevillä vaihtelevat heillä päivittäin ja sijoittuvat klo 5.00–22.30 tällä hetkellä. Työpäivän pituus on yleensä seitsemän tuntia ja 39 minuuttia. Pienten ryhmässä (0-3-vuotiaat) lapsia on 13 ja isojen ryhmässä (3-6-vuotiaat) 27 lasta.

Toisena kohderyhmänä olivat toisessa vuoropäiväkodissa työskentelevät lastentarhanopettaja ja neljä lastenhoitajaa. He kaikki tekevät vuoroja. Lastentarhanopettaja ei tee töitä viikonloppuisin. Hoitolasten iät vaihtelevat yhdestä vuodesta kuuteen vuotta. Lapsiryhmän koko vaihtelee 15–21:n välillä.

Näissä kahdessa Etelä- Savon vuoropäiväkodissa vuoroa järjestetään vain vanhemman / vanhempien työn tai opiskelun vaatimien tarpeiden mukaisesti. Vuorohoitopäiväkotien toiminnassa huomioidaan lasten vaihtelevat hoitoajat. Esiopetusta ei enää järjestetä vuoropäiväkodeissa, mutta hoitoa järjestetään aamulla, illalla ja viikon-

loppuna tarvittaessa esikoululaisille ja ekaluokkalaisillekin. Varsinaiseen yöhoitoon hoitolapsilla ei tällä hetkellä ole tarvetta.

4.3 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu

Opinnäytetyömme työntekijöiden työhyvinvoinnista vuorohoidossa on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Siinä kuvataan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti todellista elämää, miten joku asia on. Kvalitatiivisen tutkimuksen luonteen huomioon ottaen aineiston keruun on toteutettu kyselyllä (liite 2) ja haastatteluilla (liite 3). Näitä voidaan käyttää joko rinnakkain, vaihtoehtoisina tai eri tavoin yhdistettyinä riippuen tutkittavasta ongelmasta tai tutkimusresursseista. Haastattelumuotona käytimme teemahaastattelua. Opinnäytetyössämme monet kohdat kuvaavat juuri laadullisen tutkimuksen ominaisia piirteitä. (Ks. esim. Hirsjärvi ym. 2009, 164; Tuomi & Sarajärvi 2003, 73.)

Kyselyä varten toimitimme esseekysymykset ja palautuskuoret postimerkeillä varustettuina jokaiselle työntekijälle molempiin vuoropäiväkoteihin. Nämä kahdeksan esseekysymystä oli laadittu työntekijän näkökulmasta liittyen vuorohoitotyöhön ja työhyvinvointiin, (Liite 3).

Haastattelun valintaa toiseksi aineistonkeruumenetelmäksi puolsi se, että haastateltavat pystyivät näin vapaasti kertomaan mielipiteitään ja ajatuksiaan. Haastattelut olivat myös joustavia menetelmiä ja vastauksille saatiin perusteluja sekä pystyttiin käyttämään lisäkysymyksiä selkeyttämään kokonaisuutta. Hirsjärven ym. (2000, 35) mukaan haastattelu sopii aineistonkeruumenetelmäksi, myös silloin jos tutkimuksen aihe tuottaa vastauksia monitahoisesti, moniin suuntiin. Uskoimme saavamme haastattelun myötä mahdollisimman totuudenmukaista tietoa siitä, miten tutkittava asia oikeasti on. Haastattelut toteutimme teemahaastatteluina. Hirsjärven ym. (2000, 48) mukaan teemahaastattelussa teema-alueet on etukäteen määritetty. Teemahaastattelun myötä haastateltavat pääsevät puhumaan vapaamuotoisemmin ja ennalta valitut teemat varmistavat, että jokaisen haastateltavan kanssa puhutaan suurin piirtein samoista asioista.

Haastattelun etu on joustavuus, koska haastattelijalla on mahdollisuus toistaa kysymys, selventää ilmausten sanamuotoja ja käydä keskustelua haastateltavan kanssa. Haastattelun tarkoituksena on saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta.

Tällöin on perusteltua antaa aiheet ja haastattelukysymykset tiedonantajille jo etukäteen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73.)

Haastattelu tapahtui molemmissa yksiköissä haastatellen kahta henkilöä. Haastateltaviksi pyydettiin vapaaehtoisia työntekijöitä, joilla oli selvitykseen liittyvistä asioista tietoa ja kokemusta. Haastateltavat valittiin myös tarkoituksenmukaisesti niin, että haastateltavat ovat päivävuoroja sekä pelkästään vuoroja tekeviä. Tällä tavalla pyrimme saamaan erilaista näkökulmaa vuoropäiväkodissa työskentelystä.

Yhteydenotto haastateltaviin tapahtui sähköpostitse tai henkilökohtaisesti, ja heiltä kysyttiin halua osallistua haastatteluun ja sovittiin aikatauluista. Kaikki pyydettyt suostuivat haastatteluun. Haastatteluteemat annettiin tai lähetettiin haastateltaville etukäteen, jotta he pystyivät orientoitumaan haastatteluun sekä miettimään vastauksia ennen haastattelua.

Haastattelut toteutettiin huhti- ja toukokuussa työntekijöiden omassa työympäristössä molemmissa yksiköissä haastatellen kahta henkilöä. Yleisesti ottaen kaikki haastateltavat suhtautuivat positiivisesti tutkimukseen ja kaikki haastateltavat olivat valmistautuneet haastatteluun miettimällä omia mielipiteitä. Jotkut haastateltavat olivat jopa tehneet etukäteen muistiinpanoja ennen haastattelua. Haastattelut sujuivat hyvin ja kumpikin haastattelu oli erilainen.

4.4 Aineiston käsittely ja analysointi

Kyselyjen pohjalta muodostimme käsityksen vuorohoitotyöstä ja työhyvinvoinnista työntekijän näkökulmasta käsin. Kyselyistä teimme yhteenvedon jokaisen kysymyksen osalta. Aineistosta nostimme esille kuusi teemaa. Korostimme tuloksissa useimmin esiintyneitä mielipiteitä.

Kummatkin haastattelut nauhoitimme haastateltavien luvalla. Nauhoittamalla pyrimme välttämään tallennus- ja muistivirheet. Haastattelut kestivät keskimäärin tunnin. Haastatteluiden jälkeen tallensimme haastattelut tietokoneelle ja varmistimme, että nauhoittaminen oli onnistunut. Nauhoittaminen onnistui ja tallenteet olivat selkeitä eikä taustamelu häirinnyt kuunneltavuutta. Tämän jälkeen litteroimme jokaisen tallenteen paperille, mikä mahdollisti aineiston tarkastelun. Litterointi tapahtui heti haastat-

teluiden jälkeen, jolloin haastattelut olivat vielä tuoreessa muistissa. Haastatteluja käsittelemme työyhteisön näkökulmasta. Haastattelun aineistosta pyrimme saamaan esille erilaisia mielipiteitä ja kokemuksia. Aineistosta nostimme esille neljä teemaa. Litteroidut haastattelut kävimme teema teemalta läpi keräten haastateltavien mielipiteet ja kokemukset yhteen. Tämän jälkeen teimme niistä yhteenvedon, jossa painotimme useimmin esiintyneitä mielipiteitä. Yhteenvedossa käytimme haastateltavien suoria lainauksia, jotta saisimme esiin todellisia kommentteja selkeyttämään kokonaisuutta.

Jaoimme aineiston kahteen eri kokonaisuuteen. Ensimmäisessä kokonaisuudessa selvittelimme kyselyiden pohjalta työntekijän näkökulmasta vuorohoitotyötä ja toisessa osassa pyrimme selvittämään työyhteisön näkökulmaa haastatteluiden pohjalta. Ensimmäisen kokonaisuuden jaoimme kuuteen eri osakokonaisuuteen. Työntekijän näkökulmasta selvitimme vuorohoitotyön kokemista, työn vaativuutta, työkykyä, työhyvinvointia edistäviä ja heikentäviä seikkoja sekä työnantajan tukea. Toisen kokonaisuuden jaoimme neljään osakokonaisuuteen, joissa pyrimme selvittämään työyhteisön näkökulmasta vuorohoitotyötä, vaikutusmahdollisuuksia, kehittämiskeinoja ja –toiveita työhyvinvoinnin suhteen. Myös Tuomen & Sarajärven (2009) mukaan teemahaastattelussa valitaan teemat etukäteen ja niistä tehdään tarkentavia kysymyksiä. Haastattelu etenee näiden mukaan. Metodologisesti teemahaastattelussa korostetaan ihmisten asioille antamia merkityksiä ja heidän tulkintojaan asioista. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75.)

Teemahaastattelussa korostetaan ihmisten tulkintoja sekä heidän asioille antamia merkityksiä. Tärkeää on myös huomioida, että teemahaastattelussa ihmisten asioille antamat merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa toisiin ihmisiin. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 48.)

Opinnäytetyössämme aineiston hankinta toteutettiin todellisissa tilanteissa, sillä haastattelut tehtiin sillä hetkellä vuoropäiväkodeissa työskenteleviltä työntekijöiltä. Lisäksi tarkoituksena oli löytää työntekijöiden työhyvinvoinnista sellaisia seikkoja, joihin ei ollut aiemmin törmätty tai joihin ei ollut aiemmin kiinnitetty huomiota.

Aineisto on riittävä kun tapahtuu saturaatiota, eli samat asiat alkavat kertautua vastauksissa. Kun kyselyiden vastauksissa esiintyy hyvin paljon samankaltaisuutta vastaajien kesken, on kyselyitä työn kannalta riittävästi. Vastaukset ovat riittävän luotettavia

selittämään, minkälaisia ilmiöitä vuorohoidossa esiintyy. Yleistyksiä siitä, miten työntekijät vuorohoidossa yleensä voivat, ei voi näistä tutkimustuloksista kuitenkaan tehdä. Samanlaisia seikkoja voi kuitenkin ilmetä muissakin vuoropäiväkodeissa. Viimeisenä piirteenä laadullisesta tutkimuksesta tässä mainitsemme tutkimuksen ainutlaatuisuuden ja tapauskohtaisuuden. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 87–88.)

Perusanalyysimenetelmänä voidaan käyttää kaikessa laadullisessa tutkimuksessa sisällönanalyysia. Sisällönanalyysia voidaan pitää yksittäisenä metodina taikka teoreettisena kehyksenä. Useimmat eri nimillä kulkevat laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät perustuvat tavalla tai toisella sisällönanalyysiin. Yksinkertaisimmillaan esitetynä sisällönanalyysiin kuuluu aineiston läpikäyminen tutkimusongelman valossa, josta erotetaan ja merkitään asiat, jotka ovat tutkimustehtävän kannalta tärkeitä. Kaikki muu jätetään pois tutkimuksesta. Kerätyt asiat merkitään ja otetaan erikseen muusta aineistosta. Tämän jälkeen ne teemoitellaan, jonka jälkeen kirjoitetaan yhteenvedo. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 93–94.)

4.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Luotettavuutta osoittaa tarkka selostus selvityksen toteuttamisen kaikista vaiheista. Olemme selostaneet opinnäytetyössämme aineistonkeruutavan ja paikat, joissa ne kerättiin. Olemme kirjanneet ylös haastatteluajan ja pohtineet sekä ratkaisseet mahdollisia häiriötekijöitä ja virhetulkintoja haastatteluissa. Olemme kertoneet opinnäytetyössämme, miten olemme luokitelleet aineiston.

Tutkimusetiikka on osa opinnäytetyötä. Kirjoitettaessa tulee pohtia, mikä on tutkimuseettisesti oikein ja mikä on väärin. Opinnäytetyötä tehdessämme varmistimme mahdollisuuden anonyyminä pysymiseen, sillä kyselyissä eikä haastatteluissa kysytty tiedonantajan nimeä, ammattia eikä työpaikkaa. Emme johdatelleet tiedonantajia tiettyihin vastauksiin ja annoimme mahdollisuuden mielipiteisiin. Näin tiedonantajien arvot, normit ja periaatteet nousevat esiin vastauksissa. Saadaksemme neutraalimman näkökulman asioihin meistä toinen laati haastattelun litteroinnin ja yhteenvedon siitä vuoropäiväkodista, missä hän ei työskentele. Toinen meistä laati ne toisen päiväkodin osalta. Saamamme paperiaineiston ja muistitikuilla olevien haastatteluiden litteroinnit hävitämme asianmukaisesti.

5 VUOROPÄIVÄKOTIEN HENKILÖSTÖN KOKEMUKSIA TYÖHYVINVOINNISTAAN

Työmme keskeisenä tavoitteena on tuoda esille työntekijöiden omia kokemuksia arjen tilanteista, jotka jäävät usein hiljaiseksi tiedoksi. Aineiston pohjalta kuvaamme vuorohoitotyötä työntekijöiden näkökulmasta. Kuvaamme heidän ammatillista osaamistaan, tämänhetkistä työkykyään, heidän työhyvinvointiaan edistäviä ja heikentäviä tekijöitä sekä työnantajan tukea työhyvinvointiin.

Haastattelujen pohjalta kuvaamme vuorohoitotyötä tiimityöskentelynä, vaikutusmahdollisuuksia tiiminä sekä kehittämiskeinoja ja -toiveita työyhteisönä ja miten he näkevät työnantajan kehittävän sitä.

5.1 Vuorohoitotyö työntekijöiden kuvaamana

Kyselyn vastauksissa työntekijät kuvasivat vuorohoitotyön olevan haastavaa ja vaihtelevaa. Vuorohoitotyön koettiin vaativan työntekijältä kykyä itsenäiseen työskentelyyn.

”vaatii työntekijältä sopeutumista nopeasti vaihtuviin tilanteisiin.”

Eniten haastetta työhön aiheuttavat vaihtuvat työvuorot, pitkät työpäivät ja lasten hoidosta poisjäännit. Muutokset työvuoroissa aiheuttavat harmia vapaa-aikaan, kun työntekijälle saattaa tulla ilmoitus aikaistuneesta tai myöhästyneestä tai peruuntuneesta työvuorosta. Muuttuvat tilanteet vaativat työntekijöiden mielestä sopeutumista vaihtuviin tilanteisiin. Lasten tullessa eri aikaan hoitoon erilaisten tuokioiden ja teemojen toteuttaminen hankaloituu. Vuorohoitotyön koettiin olevan rytmiltään sellaista, että se sekoittaa toisinaan unirytmien.

”Muuttuvat työvuorot harmittaa, ei aina osaa olla vapaalla, kun ei tiedä milloin soitetaan, että vuoro aikaistuu.”

”Päivä- ja viikkorytmi on aina sekaisin! Unirytmien on usein ihan sekaisin.”

Toisaalta vuorohoitotyön työpäivät koettiin vapaampina ja erilaisina, joissa on mahdollisuus nähdä asioita tyypilliseen päiväkotiin nähden eri perspektiivistä. Mukavana koettiin työskentely työkavereiden kanssa, joilta saa tukea omaan työhön.

”Toisaalta vapautta antavana, on viikko-arkivapaita.”

”illoissa ja aamuissa voi itsenäisesti tehdä työtä ja päivisin saa työkavereilta tukea työhönsä.”

5.1.1 Ammatillinen osaaminen vuorohoidossa

Vuorohoitotyössä tarvitaan työntekijöiden mielestä eniten joustavuutta, mutta myös ratkaisu- ja yhteistyökykyä sekä tilannetajua. Työntekijöiden yhteistyökykyisyys ilmenee muun muassa työtoverien tukemisena ja kannustamisena.

”Ainakin joustavuutta, suunnittelu taitoa, hahmotuskykyä ja nopeaa reagointikykyä jatkuvasti muuttuviin tilanteisiin. Lapsia tulee ja menee, on oltava ”ajanhermolla” jatkuvasti.”

” Tukea ja kannustaa toisia työkavereita päivän aikana.”

Perushoidon osaamisen lisäksi tarvitaan myös pedagogista osaamista. Jatkuvasti muuttuvat tilanteet vuorohoitotyössä lasten kanssa vaativat työntekijöiltä suunnittelu- ja hahmotuskykyä. Eri-ikäisten lasten tarpeet ja vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö edellyttää työntekijöiden mukaan ammatillista osaamista ja aktiivisuutta tilanteissa ajan tasalla pysymiseen. Työntekijöiden mielestä epävarmuuden sietäminen ja hyvä stressinsietokyky on tarpeen kiireen ja toisinaan vähäisen henkilökunnan vuoksi.

”ammatillista osaamista edellytetään, mitä lapselta eri ikäkausina.”

”Kiire ja ihmisten vähyys luo ahdistusta ja stressiä eli hyvä stressin sietokyky.”

5.1.2 Oma työkyky

Työntekijät kokivat oman työkykynsä pääsääntöisesti hyväksi. Useimmat työntekijät pyrkivät pitämään itsensä hyvässä fyysisessä kunnossa kuntoilemalla eri lajien parissa. Henkisen hyvinvoinnin koettiin lisääntyvän työkokemuksen myötä. Säännöllisesti

vuoroja tekevät kokevat työkykynsä hyvänä, mutta tunnistavat vuorohoitotyön kuormittavuuden päivätyövuoroihin verrattuna. Työntekijät kokivat työtahdin olevan ajoittain tiukan, jolloin palautuminen työstä kestää pidempään. Kuormittavuutta koettiin myös kiireen ja hoitolasten määrään nähden liian vähäisen henkilökunnan vuoksi. Työntekijät kokivat, että tehtyjen suunnitelmien toteutumattomuus turhauttaa ja alentaa näin ollen työkykyä. Työntekijät kokivat tärkeänä, että johtaminen on tasapuolista.

”Hyvänä, fyysisesti pidän huolta itsestäni liikkumalla.”

”vähän muuta kun päivävuoroja, siksi työ ei ole niin kuormittavaa kuin säännöllisesti vuoroja tekevillä.”

”Ajoittain työtahdi aika tiukka ja työpäivän jälkeen palautuminen kestää.”

5.1.3 Työhyvinvointia edistävät seikat

Eniten omaa työhyvinvointia edistävänä tekijänä koettiin kyselyjen pohjalta hyvät ja mukavat työkaverit, jotka muodostivat hyvän työskentelytiimin ja työpaikan ilmapiirin. Tärkeänä koettiin lapsilta ja perheiltä saadun positiivisen palautteen. Joku piti tärkeänä työ- ja kotiasioiden erillään pitämistä. Positiivinen elämänsenne edistää työhyvinvointia, kun kaikista asioista löytyy aina jotain myönteistä. Tasapuolinen sekä oikeudenmukainen kohtelu esimieheltä ja työntekijöiden kuunteleminen koettiin myös edistävän työhyvinvointia samoin kuin hyväksytyksi tuleminen sellaisena kuin on sekä lupa olla erehtyväinen. Toimivat tilat sekä puitteet ja oikeat työasennot vaikuttivat myös työhyvinvointiin. Selkeät työnjaot omine vastualueineen, selkeine sääntöineen ja niistä kiinnipitämisineen koettiin edistävän hyvinvointia.

”Hyvä ilmapiiri työpaikalla, mukavat työkaverit.”

”se että tulen hyväksytyksi sellaisena kun olen, tunne siitä, ettei tarvitse olla erehtymätön.”

”Selkeät työnjaot (kuka tekee jne.) jokainen huolehtii omista vastuualueistaan.”

5.1.4 Työhyvinvointia heikentävät seikat

Vuorotyön mukanaan tuoma epävarmuus vapaista ja äkilliset vuorojen muuttumiset sekä työaikojen korvaaminen vuorojen peruutuksista johtuen koettiin usein stressaavina tekijöinä. Kiireen koettiin heikentävän työhyvinvointia.

Kiire, liian isot lapsiryhmät, eri-ikäiset ryhmät.”

Tyytymätön ilmapiiri ja liian iso lapsiryhmä koettiin usein heikentävän hyvinvointia. Epävarmuus omista työkuvioista koettiin stressaavana eli epävarmuus siitä, jatkuvatko työt ja miten pitkään. Yhteisen ajanpuute ja ajanpuute yleensä vaikuttivat useasta heikentävästi työhyvinvointiin. Työhyvinvointiin heikentävästi vaikutti riittämätön henkilökunnan määrä. Kun joku on sairaana tai lomalla, silloin toivottiin sijaisen palkkaamista.

”Jatkuva henkilökunnan vajeus, ei palkata sijaisia.”

Omaa työhyvinvointia heikentävänä työntekijät kokivat palaverit ja turhan stressaaminen sekä puutteet tiedottamisessa ja tiedonkulussa. Myös kiire koettiin työhyvinvointia heikentävänä asiana.

”Kiireys ja tiedonkatko, joka aiheutuu työvuorojen takia (töihin tullaan ja mennään miten sattuu).”

Työtehtävien tekeminen niin, ettei asioita aseteta tärkeysjärjestykseen, oli jonkun mielestä työhyvinvointia heikentävä asia. Myös omat henkilökohtaiset elämän murheet, väsymys ja tyytymättömyys johonkin asiaan vaikuttivat hyvinvointiin. Niska- ja hartiasseudun kivut väärine työasentoineen ja mataline työtasoineen koettiin heikentävinä. Heikentäviksi nimettiin johtajan asenne, melu, epäsäännöllinen työ ja joidenkin vanhempien luoma negatiivinen ilmapiiri. Valittaminen asioista, joille ei aina kuitenkaan voi tehdä mitään ja se, että vuorohoidon arki ei ole täysin tunnettua edes varhaiskasvatuksen sisällä heikentävät työhyvinvointia.

”Se, ettei asioita aseteta tärkeysjärjestykseen”

”omat henkilökohtaisen elämän murheet, väsymys, tyytymättömyys johonkin asiaan.”

5.1.5 Työnantajan tuki työhyvinvointiin

Työnantajan koettiin tukevan työhyvinvointia eniten tykytoiminnan avulla. Nykyisin henkilökunta saa halutessaan käyttöön kymmenen liikuntaseteliä vuodessa paikallisiin liikuntakeskuksiin. Työterveyshuollon palvelujen käytön mahdollisuus koettiin toiseksi eniten työhyvinvointia tukevana. Koulutuksiin pääseminen koettiin tärkeänä ja motivoivana asiana työssä.

”koulutuksiin pääseminen auttaa tekemään työt entistä paremmin ja motivoi työntekoon!”

Työnantajan koettiin tukevan työhyvinvointia myös pitämällä kiinni työsopimuksen ehtoista. Keskustelut työnantajan kanssa ja myös koko työyhteisön kanssa vaikuttivat työhyvinvointia tukevasti samoin kuin työhyvinvointi-illanvietot.

Jollekin ei tullut mitään asiaa mieleen, jolla työnantaja olisi tukenut hyvinvointia.

Kokemuksissa lähiesimiehen tuesta työn tekemiseen oli jonkin verran vaihtelua.

Työnkiertomahdollisuuden myös toiseen työyksikköön koettiin tukevan työhyvinvointia. Lääkäriin tai muuhun sellaiseen järjestyi aika ja vuorot voitiin sopia.

”lähiesimiehen toiminnalla on kaikkein suurin merkitys työntekijöiden työhyvinvointiin.”

”Kovasti yritin mieltä, mutta ei tullut mitään asiaa mieleen!”

”Jos tarvii mennä lääkäriin yms. aikaa järjestyy aina ja vuorot voidaan sopia.”

5.2 Vuorohoitotyö tiimityöskentelynä

Haastattelujen perusteella työntekijät kokivat vuorohoitotyön haasteelliseksi ja hankalaksi, koska ollaan eri aikaan työssä. Joku henkilökunnasta puuttuu aina ja on siten ulkopuolella asioista ja arjen toiminnan suunnittelu hankaloituu. Kun työvuorot ovat viikonloppuna, on työntekijällä viikolla arkivapaat. Aikaisessa aamuvuorossa olevan työvuoro voi päättyä ennen kuin myöhäiseen iltavuoroon tulija aloittaa työn. Saattaa vierähtää vaikka viikko, ennen kuin näkee työkaverinsa johtuen erilaisista vuoroista ja vapaapäivistä. Näistä syistä johtuen yhteisen ajan löytäminen on hankalaa ja tiedonkulku vaikeaa. Monet asiat saattavat jäädä roikkumaan. Kerran viikossa on tiimipalaveri, johon pääsee osallistumaan vain muutama työntekijä kerrallaan. Vuorohoitotyö

koettiin toisaalta mukavaksi ja vaihtelevaksi, kun on erilaisia työvuoroja sekä eri työntekijät parina. Kun työntekijät kokevat keskinäisten kemioiden toimivan, syntyy työporukalle hyvä henki, jolloin työt sujuvat yllättävissäkin haasteissa.

” ja siinä on aika suurena vaikutuksena myös se että ihmisten väliset niin sanotut kemiat pelaa et ku sillei on hyvä porukka niin sitte niinku ei oo ei tuu sit semmosta elämää suurempaa asiaa siitä että jotkut asiat ei ehkä meekään et osataan sit niinku toimia sen tilanteen vaatimalla tavalla.”

Vuorotyö vaatii työntekijöiltä joustavuutta esimerkiksi nopeisiin vuoronmuutoksiin, jos hoitolapsi sairastuu tai häntä haetaan aikaisemmin kuin on ilmoitettu. Tarvitaan myös kärsivällisyyttä ja huumoria. Jos viikonlopputyövuoro peruuntuu ja vapaapäivän siitä on jo pitänyt, tulee mietittäväksi, milloin saa tehtyä peruuntuneet tunnit. Jos vapaapäivää ei ole kerinnyt pitää, se peruuntuu ja omat suunnitelmat sille päivälle joutuu perumaan ja menemään töihin. Vuorohoitotyötyön koetaan vaativan työntekijöiltä luovuutta ja kykyä toimia vaihtelevissa tilanteissa. Se koetaan myös raskaampana työnä kuin päivätyö. Nimenomaan vaihtuvat työvuorot koetaan fyysisesti ja psyykkisesti vaativina, koska on työviikkoja, jolloin pitää herätä aamulla jo kello neljä tullakseen aamuvuoroon.

” ja sitten vaatimuksena vois niinku ajatella, että vuorohoito niin että mitä vuoroja tekee niin se on kuitenkin paljon raskaampaa kuin päivätyö niin, niin tota se on niinku niine vaihtuvine työvuoroineen on ihan niinku fyysisesti ja henkisesti vaativaa ja vaatii tietynlaista asennetta ja tietynmoista niinku sietokykyä, jaksaa herätä aamulla neljältä ja niin päin pois.”

Aikaiseen aamuvuoroon tulemiseen, työpaikalla muuttuneeseen järjestyksen sopeutumiseen jonkun ollessa poissa töistä tai muutoin nopeasti vaihtuviin tilanteisiin suhtautumiseen koettiin vaativan asennetta, sietokykyä, pitkää pinnaa ja joustavuutta.

”että omalla tavalla pitkää pinnaa ja sitte joustavuutta ja sitte sopeutua tilanteeseen nopeasti, että kun tuut töihin niin saattaa ollaki ihan käännetty järjestys eri puolilla eri ihmiset ja joku puuttuu ja joku menee tekee sitä ja kuka tiskaa ja siis sillei, että tulee nopeesti ihan uus tilanne ja sit-

te nuo työvuoromuutokset aiheuttaa kyllä varmasti eniten ahistusta sitte kun niitä tulee niin nopsaan ja äkillisesti.”

5.2.1 Vaikutusmahdollisuudet työyhteisönä

Työntekijät kokivat voivansa vaikuttaa työhönsä ja nimenomaan oman ryhmän toimintaan. Hallinnollisiin ja virastotason asioihin työntekijät eivät kokeneet voivansa vaikuttaa. Työntekijät tekevät tiiminä itsenäisiä päätöksiä noudattaen kunnan varhaiskasvatussuunnitelmaa ja muita mahdollisia ohjeistuksia.

”oman ryhmän toimintaan ainakin on mahdollista vaikuttaa paljon, kylähän me saadaan niiku tiiminä tehdä päätöksiä kuha vaan pysytään kunnan näissä, näissä varhaiskasvatussuunnitelmissa ja muissa sillä tavalla et ei niinku niitä vastoin tehdä mutta sillä tavalla itsenäistä työtä kuitenkin meillä on.”

Työntekijät pyrkivät puhaltamaan yhteen hiileen ja korostavat puhumisen tärkeyttä, avoimuutta, asioiden hoidossa.

” yritetään vaan puhaltaa yhteen hiileen tavallaan, ett tässäki on kaks ryhmää ett omalla ryhmällä pystyy aika hyvin meillä ainaki kemia miun mielestä kohtaa, eikä oo mitään, mutt sitte ku taas on kaikki paikalla sitte on enemmänkin niinku siis semmosta erimielisyyttä mää oon ainaki ite sitä mieltä että avoimesti ku sanoo ääneen eikä jää yksin niitä asioita murehtimaan ja märehcimään.”

Vuoropäivähoitoyksiköiden tiimeillä on esimiehet, joilla on tärkeä merkitys työn sujuvuuden mahdollistajana ja työilmapiirin luojana sekä ylläpitäjänä. Lasten kanssa työskenneltäessä työntekijät pyrkivät antamaan tilaa ja toisaalta hyödyntämään jokaisen työntekijän luontaisia erityistaitoja ja kiinnostuksen kohteita esimerkkinä askartelu ja laulaminen. Joustavasti jokaisen taitoja hyödyntäen työnteosta tulee myönteisempää.

” no kyllähän ainaki sillä tavalla et kun me mietitään että mitä tehdään vaikka tulevina viikkoina niin sit jollekin ihmiselle on luontasempaa vaikka jotkut askartelu jutut niin sitte tietenkin annetaan hänen toteuttaa

niitä tai joku voi kokee ett vaikka laulaminen ei oo hänen juttu niin ei me nyt sanota ett nyt sun on pakko, et nyt laulat ett tietysti ja jokainen kuitenkin mun mielestätekee niinku oman työnsä niin hyvin kun vaan voi ja yhdessä tehään”

Yhteistyö lasten vanhempien kanssa vaihtelee eli se on toisten kanssa helppoa ja luonnollista. Toisten kanssa yhteistyö on melko työlästä, jopa hankalaa. Työntekijöiden ja lasten vanhempien tapaamisten määrään vaikuttaa hyvin paljon vuorohoito hoitomuotona. Työntekijät kokevat näkevänsä lasten vanhempia melko hyvin, vaikka osa vanhemmista on aika kiireisiä. Joidenkin lasten vanhemmat antavat hyvinkin tarkkoja neuvoja työntekijöille, kuinka työt tulisi tehdä.

”niin ja sitten varmaan sit tässäki näkyy se vuorohoidon ku eihän me nähä välttämättä, no aika hyvin nähhää mut millon nähhää ja miten nähhää ja sitte tota ennekaikkeaa aika kiireisiä on vanhemmat sitte sillee että täytyy aina nykästä hihasta jos on jotain asiaa mut et kyllähän se onnistuu mut ei tietty kaikkien kaa oo niin luonnollista ja helppoo.”

” no, kyllä me ohjeet saadaan miten meidän pitää työmme tehdä.”

Työntekijät ottavat mielellään vastaan tietoja vanhemmilta näiden lapsesta. Kuitenkaan työntekijöiden mielestä vanhempien ei tarvitse kädestä pitäen tulla kertomaan, miten työt tulisi tehdä, koska työntekijöillä on kokonaisnäkemys ryhmähoidosta ja siitä, minkälainen lapsi on päiväkodissa ollessaan. Lapsi saattaa olla hoidossa melko erilainen kuin kotioloissa.

Työntekijät ovat tyytyväisiä fyysisiin työolosuhteisiin, koska tilaa on riittävästi ja luonto on lähellä. Työntekijät kokevat hymyn ja positiivisen asenteen sekä reippauden tärkeänä asiana työhyvinvoinnin kannalta. He kokevat myös, että asioita on hyvä pohdita yhdessä, ettei kukaan jää asiansa kanssa yksin. Tiimipalaverien jälkeen on tärkeää huolehtia palaverien päätökset tiedoksi poissaolleille työkavereille, esimiehelle ja tarvittaessa lasten vanhemmille.

” täällä on nää fyysiset tilat aivan niinku mahtavat siis tilaa on runsaasti, paljon huoneita, piha on aivan niinku mahtava kooltaan, luonto lähellä.”

Työyhteisön keskinäisessä keskustelussa koettiin tärkeänä, että asioista voidaan puhua asioina. Työyhteisössä on tärkeää kuunnella erilaisia mielipiteitä, ettei keskustelua käydä vain äänekkäimpien tai muuten vahvojen persoonien kesken. Tunneperustainen keskustelu työyhteisössä ajautuu helposti henkilökohtaiselle tasolle, jolloin varsinaisesta asiasta keskustelu helposti unohtuu ja siitä saattaa kehittyä jopa keskinäisiä kiistoja työyhteisön sisälle.

”asioista keskustelemalla voidaan puuttua epäkohtiin mutta ois toivottavaa että asioista vois puhua oikeesti ilman että tarvii niinku mieltä et joku vetää herneen nenään, suuttuu ja loukkaantuu.”

Työntekijät kokevat, että työyhteisössä on tärkeää hyväksyä jokainen työntekijä omalla itsenään eikä kenelläkään ole oikeutta omalla käytöksellään pilata tietoisesti toisten työpäivää. Pitkään samassa työyhteisössä työskennelleet työntekijät tuntevat toisensa ja näkevät toisten ilmeistä millaisella tuulella toiset ovat ja osaavat suhtautua toisen mahdolliseen pahaan mieleen. Pyrittäessä rentoon työilmapiiriin työntekokin sujuu tehokkaasti.

”asenne muita ihmisiä kohtaan ja työtä kohtaan on aika merkittävä, jos aatellaan sitä työhyvinvointia, jos naama on aina väärinpäin naamassa ja kantaa kaikki kotimurheet ja haukkuu sivussa työkaverit niin ei oo kyllään hyvä olla.”

”osan mää ainakin nään naamasta jo että ja minustakin hyvin pitkälti näkee ja kyll sen kertoo jo ilmekin”

Työyhteisössä on lähes aina myös sijaisia eripituisia sijaisuuksia tekemässä. Heille on hyvin merkityksellistä, miten heidät otetaan työyhteisössä vastaan ja huomioon. Vuorohoitoyksikössä kestää pidempään työntekijällä hahmottaa, ketkä lapset ovat hoidossa. Työntekijöiden vuorotyön vuoksi yhden hoitopäivän aikana lasta saattaa hoitaa

kuusi eri työntekijää. Jos lapsi on alle kolmevuotias, asialla on erityinen merkitys kiintymyssuhteiden kehittymisen kannalta.

” niitä lapsia tuli ja meni, tuli ja meni.”

*” ku aatelee itteki ei sitä oo niiku helppo päivän aikana tutustua. Taval-
laan, että sun ois turvallinen olla ja mitä se on sitten tommosella pienel-
lä.”*

Lapsia voi tulla aamuisin hoitoon noin puolen tunnin välein, joten esimerkiksi retkeä suunnitellessa on mietittävä, riittääkö tarpeeksi aikuisia retkelle ja kuka aikuisista jää vastaanottamaan retken aikana vuoropäiväkotiin tulevia lapsia. Suunnitelmat eivät aina onnistu. Joskus vanhemmat olettavat vuoropäiväkodin olevan aina auki, eivätkä ilmoita lasten hakuajan myöhästyvän. Toimintaa voidaan työyhteisössä suunnitella yhdessä ja aamuvuorolainen saa vetää toiminnan omalla tyylillään. Kaikkia vanhempien toiveita ei ehditä toteuttaa, mutta niitä yritetään ottaa mahdollisimman paljon huomioon.

5.2.2 Työhyvinvoinnin kehittämiskeinot työyhteisössä

Työntekijät kokivat työntekijöiden keinoiksi työhyvinvoinnin kehittämiseen työyhteisössä toisten tukemisen ja kannustamisen sekä pienet ilot arjessa. Työntekijät kokevat tärkeänä, että työn tekemisen arki on mukavaa ja sujuvaa. He kokevat, että työhyvinvointia lisää, kun työkaverit huomioivat toisiaan jollain mukavalla tavalla.

”sitte ku on joku ku tuut töihin hei tosson sulle muki kahvia tai ne on sellasia ihan pieniä tekoja tai sanoja niin heti tulee paljon semmonen ilosempi mieli”

Työyhteisössä on myös tärkeää antaa työkaverille myönteistä palautetta hyvin tehdystä työstä, koska muutoin palautetta saa vain tekemättömistä tai jotenkin pieleen hoide-
tuista töistä. Toisaalta työntekijät kokevat, että myönteistä palautetta on jopa vaikea vastaanottaa.

”tai sit ku joku sanoo no enhän mä nyt täähän nyt oli ihan niinku ett tavallaan niiku hyvää palautetta voi olla vaikee ottaa vastaan tai sit aatelee mitä toi haluaa multa ett kohta se kysyy vuoron vaihtoa”

Työntekijöillä on mahdollisuus lähteä työkiertoon, silloin näkee eri työpaikkojen hyvät ja huonot puolet sekä samalla vie omaa osaamistaan ja työkäytäntöjä eri paikkoihin ja saa samalla tavoin takaisin. Erilaisia palavereita on pidetty, esimerkiksi on puhuttu väsymyksestä ja mahdollisuudesta pitää vuorotteluvapaata.

”minä ainakin koen et on aika hyvin mahollisuus kiertoon niin mulle teki hirvee hyvvee lähtee niin tuulettumaan et se on ainakii yks keino että että kokkeiloo toisessa paikassa ja sitten voipi viii sitä ommoo ossaamista taas toiseen paikkaa ja ottoo sieltä sitä ja sitt taas niinku näin ku on eri paikoiss vähä eri käytännöt niin se on aina vähä niiku kasvunpaikka”

Sijaisten palkkaaminen tarvittaessa nopeastikin koettiin tärkeäksi, vaikka sijaisten saaminen sinällään saattaa olla haastavaa, koska heitä ei yksinkertaisesti ole. Työpaikan erilaisiin epäkohtiin puuttuminen koettiin myös tärkeänä asiana, ettei asioiden kohtaminen jää pelkäksi puheeksi. Erilaiset epäkohdat haittaavat työntekijöiden työtä ja aiheuttavat turhaa stressiä heille.

”meillä alkaa sijaiset olla vähän vähissä sillei et ei oo tuttuja tilalle tulla hyö on muualla käytössä”

Työnantajan keinona työhyvinvoinnin kehittämiseksi työntekijät kokivat olevan muun muassa huomion kiinnittämisen työntekijöiden jaksamiseen työvuorojärjestelyjen avulla. Työvuorojen järjestämisessä toivottiin kiinnitettävän huomiota työntekijän riittävän levon saamiseen työvuorojen välillä. Työvuoron peruuntuminen lapsen muuttuvista hoitoajoista saattaa aiheuttaa työntekijöille tilanteen, että he joutuvat olemaan vapaalla työvuoron sijaan ja korvaamaan kyseisen päivän tunnit seuraavan viikon aikana, jolloin työpäivän pituus voi olla 9 - 10 tuntia. Myös vanhempien aikaisemmat lapsien kotiin hakemiset aiheuttavat työntekijöille työaikaan miinusta, joka heidän täytyy korvata. Työntekijät toivovat työnantajan informoivan lasten vanhempia siitä, millainen vaikutus hoitoajan muutoksilla on henkilökunnan työaikoihin.

”sitte tekee viikonloppuna jonkun yhentoista tunnin työvuoron ja sitte oottaa koskahan se mahdollisesti se vapaa päivä on”

”mä oon joutunu joskus sillo vähän aikaa sitte tekemään yhen viikon niiku yheksän vai kymmentuntista päivää niinku ni on nimittäin aika väsyny ja nuutunu olo”

Työnantajan keinoja työhyvinvoinnin kehittämiseksi työyhteisössä ovat myös työkierron mahdollistaminen, liikuntapäivät sähkövuoroineen, erilaiset koulutukset, yhteiset illanvietot, retket ja pikkujoulut. Lisäksi työnantaja voi mahdollistaa kuntoutukseen pääsyn ja tukea oma-aloitteisesti koulutukseen lähteviä.

5.2.3 Työyhteisön kehittämistoiveet

Työntekijät näkevät työyhteisössä kaikenlaisia kehittämistoiveita. Ajankohtaisena kehittämisasiana työntekijät näkevät työntekijöiden yhteisen hauskan ja rentouttavan vapaa-ajanvieton työajan ulkopuolella esimerkiksi tutustumista naapurikaupunkien vuoroitukseen sekä yhteisiä retkiä, vapaa-ajan viettoja kuten teatteri- sekä saunailtoja.

” määhän oon laittanu tähän niiku enemmän semmosia yhteisiä hauskoja tekemisiä saisi semmosta tavallaan että se työ tehään yhdessä ja hoidetaan ja muuttenki mut että ois sit niiku vapaallaki et me ei vaan aina nähtäs täällä töissä sullei että sitte ois sellasta rentoo ja niiku muutakin kuin työ että jotain ihan mitä vaan teatteri-iltoja ja saunailtoja ja semmosia yhdessä olemista eikä aina sitä työtä.”

Kaikki ei aina halua välttämättä osallistua yhteisiin tapahtumiin. Joskus sitä haluaa viettää vapaapäivän perheensä kanssa tai illalla työpäivän jälkeen ei halua lähteä kotoa enää mihinkään. Työntekijöiden työmatkan pituus voi vaikuttaa illanviettojen osallistujamäärään. Työntekijän yhteiseen illanviettoon osallistumattomuus voi johtua myös siitä, että työpaikalle ei ole saatu ylimääräistä sijaista, joka mahdollistaisi kaikkien osallistumisen.

”jos ei sit saa semmosta ylimääräistä sijaista että päästäs kaikki”

Kehittämistoiveina oli myös enemmän yhteistä aikaa ja tasavertaista kohtelua. Rahaa toivottiin löytyvän ajanmukaisiin leluihin. Kesälomat toivottiin järjestettävän säännölliseen kiertoon yleisen vuosiloman pitoajalle. Suunnittelu-aika nähtiin hyvänä työajan alussa tai lopussa, ei keskellä päivää. Koulutusta kaivattiin esimiestaholle ja sen myötä työntekijöille. Virasto-tasolta toivottiin saatavan joskus myönteistä palautetta tehosta työstä.

”kesälomat säännölliseen kiertoon, ei tarvitsisi vääntää aina loma ajankohdistaa!”

Kehittämistoiveeksi nimettiin myös vuorohoidon kehittämiseksi enemmän aikaa, omia suunnittelupäiviä, työvuorojärjestelyjä selkeämmiksi sekä yhteiset ohjeet valtakunnallisesti sekä omiin kuntiin ja lisää aikaa tiimityöskentelyyn. Lisäksi toivottiin vuorojen takaisintekoon yhtenäiset linjat eli kuinka tehdään miinukset takaisin. Kaikille toivottiin samoja oikeuksia työkiertoon talon sisäisesti sekä mahdollisuutta myös päivätyöhön, jos lapsiryhmä sen sallii. Toivottiin myös, että työntekijöillä olisi oikeus suunniteltuihin vuoroihin ja että työntekijöiden tarpeet sekä toiveet otettaisiin oikeasti huomioon. Lisäksi toivottiin tarpeeksi työntekijöitä ja mahdollisuuden sijaisten ottoon tarvittaessa.

”kaikille samat oikeudet työkiertoon talon sisäisesti ja mahdollisuus myös päivätyöhön jos lapsiryhmä sen sallii”

”Vuorojen takaisin tekoon yhtenäiset linjat, kuinka tehdään miinukset. Työntekijällä oikeus vuoroihin, jotka jo suunniteltu.”

Ylemmän johdon yhtenä työyhteisön tukemisen muotona tuotiin esiin toive riittävästä resursseista lasten kanssa tehtävään työhön sekä neuvoa vaikeiden asiakkaiden kohtaamiseen. Vajaalla henkilökunnalla ei voida lapsia hoitaa laadukkaasti. Työntekijöiden toive on, että ylempi johto laatii vanhemmille pelisäännöt, jotka ohjaavat vanhempia asialliseen käyttäytymiseen päiväkodissa muistuttaen, että myös lapset voivat kuulla aikuisten välisiä keskusteluja. Yhteistyön näkökulmasta katsottuna huonosti käyttäytyvien ja usein valittavien vanhempien kanssa kanssakäyminen ei työntekijöiden näkökulmasta ole yhteistyötä vaan asian sietämistä. Näiden asiakkaiden käytöksen rajaamiseen työntekijät tarvitsevat johtotason apua ja tukea.

Työntekijät näkevät kehittämisasiana myös sallivamman työilmapiiriin muun muassa erilaisille mielipiteille, jolloin useamman työntekijän asiat ja mielipiteet tulevat kuuluksi työyhteisössä. Tärkeää on myös kehittää työntekijöiden keskinäistä vuorovaikutusta sekä ylemmän johdon tukea työhyvinvointiin vaikuttavien asioiden järjestämisessä.

”työyhteisössä pitäis tasapuolisemmin kuunnella kaikkien ihmisten mielipiteitä”

6 POHDINTA

6.1 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda esille kahden vuoropäiväkodin työntekijöiden kokemuksia vuorotyöstä, heidän työhyvinvoinnistaan ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Lisäksi halusimme selvittää heidän kehittämistoiveitaan. Työhyvinvointi on riippuvainen monista tekijöistä ja monesta asiasta. Kohderyhmä oli pieni, joten yleistyksiä ei voi tehdä, mutta samankaltaisia ilmiöitä löytyi aikaisemmista vuorohoidon tutkimuksista. Näiden ilmiöiden kautta voidaan paremmin ymmärtää työhyvinvointiin liittyviä seikkoja ja sitä, mitä vuoropäiväkodissa työskentely vaatii henkilöstöltä.

Kyselystä saatujen tulosten perusteella vuorohoitotyössä tarvitaan työntekijöiden mielestä eniten joustavuutta, mutta myös ratkaisu- ja yhteistyökykyä sekä tilannetajua. Myös Palviaisen (2007) tutkimuksessa on saatu samanlaisia tuloksia vuorohoitotyön osaamisen vaatimuksista. Vuoropäiväkodeissa pyritään sopeuttamaan päivittäinen toiminta lapsiryhmän tarpeisiin huomioiden sen hetkinen henkilöstön sekä lasten määrä ja suunnittelemaan toiminta sen mukaisesti. Näissä tilanteissa esimerkiksi vaaditaan henkilöstöltä joustoa sekä tilanne- ja ratkaisutaitoa. (Palviainen 2007.)

Eniten haastetta työntekijöiden mielestä vuorohoitotyöhön aiheuttavat vaihtuvat työvuorot, pitkät työpäivät ja lasten hoidosta poisjäännit. Työaikojen muutokset vaikuttavat työntekijöiden omaan vapaa-ajan viettoon. Se näkyy työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen vaikeutena. Tämä nousi esiin myös Satakunnan keskussairaalan sisätauti-osastolla tehdyssä kolmivuorotyötä tekevän hoitohenkilökunnan sosiaalista hyvinvointia koskevassa tutkimuksessa (Juhala 2008). Vuoropäiväkodeissa on vaikeaa ennakoida lasten vuorohoidon tarvetta ja sitä kautta pysyviä henkilöstön työvuoroja jo viikonkin päähän. Mitä aiemmin tiedetään lasten hoitoajat ja mahdolliset muutokset niissä, sitä nopeammin voidaan suunnitella henkilöstön työvuorot. Vanhempien tiedottaminen hoidontarpeesta ja etenkin hoidontarpeen muutoksista mahdollisimman nopeasti on ensiarvoisen tärkeää oikeiden työaikojen suunnittelulle. (Juhala 2008.)

Haasteena työntekijät kokivat myös vuorohoitotyön rytmityksen, joka sekoittaa toisiinsa unirytmiiä. Jotkut työntekijät kokivat, että unirytmii on usein ihan sekaisin. Härmä

& Sallinen (2004) kirjoittavat unen merkityksestä työhyvinvointiin, että hyvän toimintakyvyn ylläpitämiseksi ihminen tarvitsee riittävästi unta. Ihmisten olisi hyvä tietää fysiologiset toiminnot ja lainalaisuudet, jotka säätelevät uni- ja valvetilaamme. Näiden tekijöiden tunteminen luo pohjan hyvää unta tukeville elintavoille sekä tavalle tehdä työtä terveellisesti. (Härmä & Sallinen 2004, 6-7.)

Työntekijät kokivat oman työkykynsä pääsääntöisesti hyväksi. He pitävät fyysisestä kunnostaan huolta kuntoilemalla eri lajien parissa. Ojala & Ahonen (2005) kirjoittavat, että yksilön hyvä työstä suoriutuminen vaatii työn edellyttämiä tietoja ja taitoja sekä terveitä työhön liittyviä arvoja ja asenteita. Yksilön fyysinen ja psyykinen hyvinvointi (terveys) sekä hänen sosiaaliset kykynsä ja yhteistyöverkostonsa vaikuttavat kuitenkin siihen, missä määrin hän pystyy hyödyntämään osaamistaan työssään. Useissa tutkimuksissa on osoitettu, että esimerkiksi hyvä fyysinen kunto vaikuttaa työssä viihtymiseen. (Ojala & Ahonen, 2005, 31.)

Vuorohoitopäiväkodissa säännöllisesti vuoroja tekevät kokevat myös työkykynsä hyväksi, mutta tunnistavat vuorohoitotyön kuormittavuuden päivätyövuoroihin verrattuna. Kuormittavuutta aiheuttaa työntekijöiden mielestä myös ajoittain tiukka työtahti, kiire ja hoitolaisten määrään nähden liian vähäinen henkilökunta. Koiviston (2001) mukaan kuormitus on sopivaa, kun kuormitustekijät ovat sopusoinnussa työntekijä fysiologian ja psyykkisten toimintojen kanssa. (Koivisto 2001, 207–208.)

Vuorohoitopäiväkodeissa työskentelevien työntekijöiden mielestä heidän työhyvinvointiinsa vaikuttaa eniten lähiesimiehen toiminta. Työmarkkinalaitoksen julkaisussa kirjoitetaan, että henkilöstöjohtamisen keskeinen tehtävä on työhyvinvoinnin ja terveyden vahvistaminen. Työhyvinvoinnin edistämiseen kuuluu myös suunnitelmallinen työsuojelu- ja työympäristö. Se tarkoittaa fyysisen ja henkisen terveyden haittojen ennaltaehkäisemistä ja torjumista sekä työolosuhteiden arviointia ja seuranta. (Työmarkkinalaitos 2003, 57.)

Työhyvinvointia eniten edistävänä tekijänä työntekijät kokivat mukavat työkaverit, jotka muodostavat hyvän työskentelytiimin ja työilmapiirin. Paasivaara (2009) kirjoittaa työilmapiiristä, että työyhteisön ilmapiiriin vaikuttaa henkilöiden välinen yhteistyö ja vuorovaikutus. Henkilöiden hyvinvointia tukee hyvä ilmapiiri, jolle hyvä työkulttuuri luo pohjan. Työkulttuuri näkyy siinä, miten työpaikalla toimitaan, millainen on

työpaikan työmoraali, mitkä säännöt säätelevät työntekoa, miten työyhteisön vuorovaikutus toimii sekä miten kohdellaan asiakkaita. (Paasivaara 2009, 59 – 60.) Myös Viitalan (2007) mukaan työpaikan ilmapiiri vaikuttaa merkittävästi yleiseen tyytyväisyyteen, työmotivaatioon ja työn tuloksiin sekä on osa työyhteisön kulttuuria. (Viitala 2007, 14.)

Eniten työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä työntekijät kokivat vuorotyöhön liittyvät työvuorojen muutokset ja epävarmuuden vapaista sekä kiireen. Kiireestä Paasivaara (2009) kirjoittaa, että se voi muodostua, jos töitä on liikaa työaikaan ja resursseihin nähden. Eri ihmiset reagoivat eri tavalla ja ilmaisevat tilanteen eri tavoin. Toinen näyttää olemuksellaan hallitsevan tilanteen ja toinen häärii ympärihuoneita työkiireitään ja paineitaan hokien sekä tartuttaen kiireen muihinkin. Kiire voi viestittää työntekijän huonosta organisointitaidosta, priorisointitaitojen kehittämisen tarpeesta tai työyhteisön ongelmista. (Paasivaara 2009, 82–83.)

Työntekijät kokivat työnantajan tukevan työhyvinvointia eniten työkykyä ylläpitävän toiminnan avulla. Työterveyshuollon palvelujen käytön mahdollisuus koettiin toiseksi eniten työhyvinvointia tukevana. Myös liikuntaseteli käytännön työnantajan taholta koettiin tukevan työhyvinvointia. Työnantajan mahdollistama koulutuksiin pääseminen koettiin tärkeänä ja motivoivana asiana työssä. Työsopimuksen ehdoista kiinni pitäminen koettiin myös työnantajan tueksi työhyvinvointiin. Työturvallisuuteen liittyvät seikat eivät nousseet aineistosta, joten henkilöstö ei koe työturvallisuuteen liittyviä asioita ajankohtaisena tai työhyvinvointia heikentävinä tai edistävinä. Työmarkkinalaitoksen (2003) kirjassa kirjoitetaan, että työhyvinvointia voidaan edistää työpaikalla työsuojelun yhteistoiminnalla, työkykyä ylläpitävällä toiminnalla (tykytoiminta), työterveyshuollon toimilla, työsuojelulla sekä työtä, työoloja ja osaamista kehittämällä. STM:n työhyvinvointia käsittelevällä internet- sivustolla kerrotaan, että työsuojelun yhteistoiminta perustuu työsuojelun valvontalakiin ja työmarkkinajärjestöjen sopimuksiin. (Työmarkkinalaitos 2003, 59; Sosiaali – ja terveysministeriö 2010.)

Työntekijät kokivat vuorohoitotyössä tiimityön haasteelliseksi ja hankalaksi, koska työntekijät ovat eri aikaan työssä. Työntekijöiden ollessa töissä eri aikoina, vaikeuttaa se tiedonkulkua työyhteisössä. Toisaalta he kokevat vuorohoitotyön olevan mukavaa ja vaihtelevaa, kun on erilaisia työvuoroja sekä eri työntekijät työparina. Työntekijät

kokevat vuorotyön myös raskaampana työnä kuin päivätyön, ja se edellyttää työntekijöiltä hyvää stressin sietokykyä. Härmän & Sallisen (2004) mukaan on epärealistista ajatella, että työstressin voisi välttää kokonaan. Pitkäaikaista altistumista stressille voi kuitenkin vähentää huomattavasti karsimalla stressitekijöitä etukäteen ja tarttumalla ongelmiin varhain. (Härmä & Sallinen 2004, 72.)

Työntekijät kokivat, että heillä on vaikutusmahdollisuus omaan työhönsä ja oman ryhmän toimintaan. Karasekin (1979) kehittämässä nelikenttä mallissa ideaalityöt sijoittuvat niin kutsuttuun aktiivisen työn luokkaa, jossa työn vaatimukset ovat korkeat, mutta jossa myös työntekijän vaikutusmahdollisuudet ovat suuret. (Karasek 1979, 288.)

Vuorohoidon yksiköiden tiimien esimiehillä on työntekijöiden mielestä tärkeä merkitys työn sujuvuuden mahdollistajana ja työilmapiirin luoja ja ylläpitäjänä. Paasivaaran (2009) mukaan johtamisen perustehtävä on tukea organisaation toimintaa ja luoda mahdollisimman hyvät edellytykset hyvän työn tekemiselle. Hyvä johtaminen luo työpaikalla innostuksen ilmapiirin, jossa jokaisen parhaat puolet pääsevät esille ja kaikki pyrkivät yhdessä yhteisiin päämääriin. Hyvä johtaminen pohjautuu luottamukseen ja hyvään vuorovaikutukseen. (Paasivaara 2009, 105–129.)

Työyhteisön keskinäisissä keskusteluissa koettiin tärkeänä, että asioista voidaan puhua asioina. Tärkeää on myös kuunnella erilaisia mielipiteitä, ettei keskusteluja käydä äännekkäimpien tai muuten vahvojen persoonien kesken. Paasivaara (2009) kirjoittaa, että vuorovaikutus muodostuu ihmisten välillä merkitysten ja tunteiden vaihdosta. Itsetuntemus on hyvän vuorovaikutuksen perusta. Kun ihmisellä on voimavaroja ja hän arvostaa itseään, kykenee hän luomaan ympärilleen luottamuksellisen ja turvallisen ilmapiirin. Hyvää vuorovaikutusta lisää rakentavan palautteen antaminen, vuorovaikutteisesti toimiminen, erilaisuuden hyväksyminen ja arvostaminen, kuunteleminen ja toivon luominen. (Paasivaara 2009, 28–29.)

Työntekijät kokivat työntekijöiden keinoiksi työhyvinvoinnin kehittämiseen työyhteisössä toisten tukemisen ja kannustamisen sekä myönteisen palautteen antamisen. Palautteen antaminen ja saaminen vaikuttaa Paasivaaran (2009) mukaan ihmisen hyvin-

vointiin. Palautteesta yksilö muodostaa käsityksen itsestään ja peilaa toimintaansa sekä käyttäytymistään siihen. (Paasivaara 2009, 89–90.)

Työnantajan keinoina työhyvinvoinnin kehittämiseen työntekijät kokivat huomion kiinnittämisen työntekijöiden jaksamiseen työvuorojärjestelyjen avulla. Työnantajan keinoiksi työhyvinvoinnin osalta koettiin myös työnkierto, koulutukset sekä vapaa-muotoiset tilaisuudet; liikuntapäivät, yhteiset illanvietot, retket ja pikkujoulut. Lisäksi työnantajan keinoina nähtiin myös mahdollistaa kuntoutukseen pääseminen ja omaaloitteisesti koulutukseen lähtevien tukeminen.

Otala & Ahonen (2005) kirjoittavat, että yksilön suorituskykyyn työpaikalla voidaan vaikuttaa johtamisen ja työpaikan hyvinvointitekijöiden avulla. Työpaikan hyvinvointitekijöitä ovat kaikki henkilöstön työhyvinvointia tukevat näkyvät asiat ja järjestelmät. Näitä ovat työterveyshuolto, työturvallisuustoiminta, virkistystoiminta, liikunta, työpaikan ruokailu ja työympäristön viihtyisyys. Tärkeässä roolissa ovat myös työvälineet, tietoverkot ja työprosessit. Se, miten työyhteisössä käytetään näitä työhyvinvointiresursseja ihmisten työhyvinvoinnin tukemiseen, riippuu pitkälti johtamisesta. Lukuisissa tutkimuksissa on todettu, että johtamisella on suurin vaikutus työhyvinvointiin. Työnantaja ja johtaja eivät kuitenkaan yksinään voi olla vastuussa kenenkään hyvinvoinnista. Yhtä tärkeää on jokaisen oma halu ylläpitää ja kehittää henkilökohtaista hyvinvointiaan. (Otala & Ahonen 2005, 33–34.)

Työntekijöiden kehittämistoiveista ajankohtaisimpana he kokivat yhteisen ajan viettämisen hauskaasti ja rentouttavasti vapaa-ajalla. Useimmat näkivät kehittämistoiveena työnkevennyksen jaksakseen työssä. Työnkevennys voi tapahtua työntekijöiden mielestä kahvi- ja jaloittelutuokioina sekä illanistujaisina. Kehittämistoiveiksi työntekijät kertoivat myös vuorohoidon kehittämiseksi enemmän aikaa, suunnittelupäiviä, lisää resurssia lapsien hoitamiseen ja sallivamman työilmapiirin. Vesterisen (2006) mukaan työntekijän läheisimmät työtoverit vaikuttavat siihen, miten ihminen kokee työnsä. Mitä enemmän yhdessä työskennellään, sitä suurempi on työntoverien merkitys. On työntekijöitä, jotka mieluummin työskentelevät yksin ja toisaalta on seurallisia ihmisiä. Ihmissuhteet eli ihmisten välinen ”kemia” kuitenkin luo työpaikan ilmapiirin. Vuorovaikutus on kaikissa eri muodoissaan välttämätöntä. Myös saunassa ja kahvilla

käydyillä keskusteluilla on merkitystä, koska niissä rikotaan muodollinen arvojärjestys ja luodaan uutta yhteistä tulkintaa. (Vesterisen 2006, 160.)

Työyhteisön työhyvinvointia voisi aineiston perusteella kehittää järjestämällä vuorohoidon henkilöstölle säännöllisesti työnohjausta ja esimiehille kohdennettua koulutusta johtamisesta. Tärkeää olisi myös mahdollistaa koko henkilöstön tai pienten/isojen ryhmän työntekijöille pääsy yhteiseen koulutukseen samanaikaisesti. Samaan aikaan koulutukseen osallistuneet työntekijät voivat helpommin yhdessä sitoutua ja innostua koulutuksen annista sekä tuoda ne mahdollisesti uusiksi toiminnoiksi vuorohoitotyön arkeen.

6.2 Jatkotutkimusaiheita

Jatkotutkimusaiheita voisivat olla vuorohoidossa olevien erityistä tukea tarvitsevien lasten ja heidän vanhempiensa hyvinvointi sekä heidän parissaan toimivien avustajien työhyvinvointi ja sen kehittäminen. Vanhempien ja samoin myös avustajien hyvinvointi heijastuu lasten sekä varhaiskasvatushenkilöstön hyvinvointiin.

LÄHTEET

Aaltonen, Tapio, Luoma, Mikko & Rautiainen, Raija 2004. Vastuullinen johtaminen - inhimillistä tuloksentekeä. Juva: WS Bookwell Oy.

Asetus lastenpäivähoidosta 16.3.1973/239. WWW - dokumentti.
[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973.Ei päivitystietoa](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973.Ei_päivitystietoa). Luettu 20.2.2010.

Hakanen, Jari, Ahola, Kirsi, Härmä, Mikko, Kukkonen, Ritva & Sallinen, Mikael 2009. Voiman lähteet. Työn voimavarojen ABC. Työterveyslaitos. Helsinki: Painotalo.

Harju, Kristiina & Kallasvuo, Anita 2007. Esimiehen huoltokirja. Helsinki: Edita Prima Oy.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.

Hyvinvointiopas. WWW- dokumentti.
http://www.uta.fi/laitokset/kkk/synergos/projektit/tyhy/hyva_johtaminen. Ei päivitystietoa. Luettu 11.9.2010.

Härmä, Mikko & Sallinen, Mikael 2004. Hyvä uni - hyvä työ. Kansanterveyslaitos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Jabe, Marjatta 2010. Voitko hyvin työssäsi? Vantaa: Yrityskirjat Oy. Hansaprint.

Juhala, Minna 2008. Kolmivuorotyötä tekevän hoitohenkilökunnan sosiaalinen hyvinvointi. Satakunnan Ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Järvinen, Pekka 2005. Ammattina esimies. Juva: WS Bookwell Oy.

Karasek, Robert. A., Jr 1979. Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign, Reprinted from Administrative Science Quarterly, volym 24, June.

Kaskela, Marja & Kekkonen, Marjatta 2006. Kasvatuskumppanuus kannattelee lasta. Opas varhaiskasvatuksen kehittämiseen. Stakes. Oppaita 63. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kauhanen, Juhani 2006. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Koivisto, Kari 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kuntatyö 2010-projekti. 2004. Kuntien eläkevakuutus. Kunnallinen Työmarkkinalaitos. Suomen kuntaliitto. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kääriäinen, Petra 2005. ”Niitä lapsia tulee ja niitä lähtee”. Jyväskylän yliopisto. Varhaiskasvatuksen laitos.

Laki lasten päivähoidosta 19.1.1973/36. WWW-dokumentti.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/1970036>. Ei päivitystietoa. Luettu 20.2.2010.

Leskinen, Tomi, Hult, Hanna-Maria 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Latvia: Livonia Print.

Nummelin, Tarja 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Juva: WS Bookwell Oy.

Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Juva: WS Bookwell Oy.

Paasivaara, Leena 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Paasivaara, Leena & Nikkilä, Juhani 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Kotimaa / Kirjapaja, Nord Print Oy.

Palviainen, Tiina 2007. ”Karuselli pyörii, lapset siinä hyörii”. Vuorohoidon arki henkilöstön näkökulmasta tarkasteltuna. Jyväskylän yliopisto. Varhaiskasvatuksen laitos. Kasvatustieteen pro gradu-tutkielma.

Poliklinikan sivut. WWW – dokumentti.

<http://poliklinikka.fi/page=5331684&id=954281&ad=viikkokirje>. Päivitetty 24.08.2010. Luettu 24.08.2010.

Stakes 2010. WWW-dokumentti.

<http://varttua.stakes.fi/FI/Varhaiskasvatuspalvelut/paivahoito/vuorohoito/vuoropaivahaito.haasteita.htm>. Luettu 5.1.2010.

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2002:9. Varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Suomen kuntaliitto 2001. Vuorento, Reijo (toim.). Kuntien työvoima ja henkilöstö. Helsinki.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Työmarkkinalaitos 2003. Yhteistoiminta ja työelämän kehittäminen kunta-alalla. Yhteistoimintamenettelyä, tuloksellisuutta, työhyvinvointia ja työelämän laatua koskevat sopimukset, suositukset ja ohjeet. Helsinki: Miktor.

Työterveyslaitos 2010. WWW-dokumentti. <http://www.ttl.fi/tiedotteet>. Päivitetty 16.06.2010. Luettu 23.06.2010.

Työturvallisuuskeskus TTK, kuntaryhmä. Työturvallisuus ja työhyvinvointi päivähoidossa 2010. Painojussit Oy.

Vahtera, Jussi, Kivimäki, Mika & Virtanen, Pekka 2002. Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Työterveyslaitos. Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005. Stakes. Oppaita 56. Helsinki: Stakes.

Vesterinen, Pirkko (toim.) 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva: WS Bookwell Oy,

Viitala, Riitta 2007. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Väisänen, Tarja 2003. ”Aamusta iltaan ja yötä myöten - lapsen arki vuorohoidossa. Kajaanin opettajankoulutusyksikkö. Luokanopettajakoulutus. Kasvatustieteen pro gradu-tutkielma.

SAATEKIRJE

Hei,

Opiskelemme Mikkelin ammattikorkeakoulussa Sosionomi (AMK) – tutkintoa. Teemme opinnäytetyötä Työntekijöiden työhyvinvoinnista kahdessa vuoropäiväkodissa Etelä-Savossa. Pyrimme selvittämään vuoropäiväkodeissa olevien työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa ja sitä, miten he kokevat vuorotyön haasteellisuuden. Työmme ohjaajana on Mikkelin ammattikorkeakoulun lehtori Virve Jussila puh. 0153 556 882, (Virve.jussila@mamk.fi).

Opinnäytetyömme valmistuu syksyn 2010 aikana. Valmiit opinnäytetyömme toimitamme tutkimuksissa mukana olleisiin yksiköihin. Meiltä on mahdollisuus saada lisätietoa tutkimuksesta ja sen suorittamisesta.

Toivomme, että teiltä löytyisi aikaa vastata oheisiin esseekysymyksiin. Voitte palauttaa ne palautuskuoressa nimettöminä.

Ystävällisin terveisin

Eija Räsänen
eija.rasanen@mail.mamk.fi

Päivi Talvinen
paivi.talvinen@mail.mamk.fi

ESSEEKYSYMYKSET

Millaisena koet vuorohoitotyön?

Millaista osaamista vuorohoidon henkilöstöltä mielestäsi vaaditaan?

Miten koet oman työkykysi tällä hetkellä?

Mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiisi?

Mitkä seikat edistävät työhyvinvointiasi?

Mitkä seikat heikentävät työhyvinvointiasi?

Millä tavalla koet työnantajasi tukevan työhyvinvointiasi?

Kehittämistoiveitasi?

TEEMAKYSYMYKSET (parihaastattelu)

Millaista vuorohoitotyö on tiimityöskentelynä?

Millaisia vaatimuksia koette työnne asettavan teille/tekijöilleen?

Millaisia vaikutusmahdollisuuksia teillä työyhteisönä on työhönne?

Millaisia keinoja koette työntekijöillä olevan työhyvinvoinnin kehittämiseksi työyhteisössänne?

Millaisia kehittämistoiveita näette työyhteisössänne ?