

Taina Kalenius

Työhyvinvointi päiväkodissa

Henkilökunnan keinoja omaan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi

Sosiaalialan koulutusohjelma

Opinnäytetyö

3.4.2013

Tekijä Otsikko	Taina Kalenius Työhyvinvointi päiväkodissa – Työntekijöiden keinoja omaan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen
Sivumäärä	27 sivua + 2 liitettä
Aika	3.4.2013
Tutkinto	Sosionomi
Koulutusohjelma	Sosiaalialan koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Sosiaalialan koulutusohjelma
Ohjaaja	Lehtori, Kirsi Lautala Lehtori, Ulla Saukkonen
<p>Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää yhden Oulun kaupungin päiväkodin työntekijöiden työssä jaksamisen keinoja. Tarkoitukseni on selvittää sellaisia keinoja, joihin työntekijät itse voivat vaikuttaa. Lisäksi tarkoitukseni on selvittää päiväkodin työntekijöiden työstä palautumisen keinoja. Lähestyn aihetta positiivisesta näkökulmasta, keskittymällä voimavaraistaviin keinoihin. Opinnäytetyöni teoreettisena viitekehyksenä on työhyvinvoinnin viisi porrasta. Sovellan teoriaa siltä osin, joihin työntekijät itse voivat vaikuttaa.</p> <p>Opinnäytetyöni on laadullinen. Tutkimusmenetelmäksi valikoitui eläytymismenetelmä. Eläytymismenetelmässä käytän kahta kehyskertomusta, jotka eroavat ratkaisevalta osin toisistaan. Eläytymismenetelmässä tutkittavia pyydetään kirjoittamaan pieni tarina annetun kehyskertomuksen jatkoksi. Työntekijöistä puolet vastaavat ensimmäiseen ja puolet toiseen kehyskertomukseen. Ensimmäisen kehyskertomuksen tarkoituksena on tutkia keinoja, joilla työntekijät itse voivat vaikuttaa omaan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Toisen kehyskertomuksen tarkoituksena on selvittää, miten työntekijät ovat vaikuttaneet omaan työssä väsymiseensä sekä, mitkä ovat heidän työstä palautumisen keinot. Tutkimukseen osallistui kaikki kaksikymmentäkaksi päiväkodin työntekijää. Aineiston analysointi tapahtuu teemoittelun avulla.</p> <p>Aineistosta selvisi, että työssä jaksamisen keinoina työntekijöillä on: oma asenne, uni, ulkoilu ja liikunta, työtovereiden tuki ja vuorovaikutus, ravinto, työn priorisointi ja –organisointi, rentoutuminen, perheen, parisuhteen ja arjen tasapaino, oikealla alalla olo, työilma- piiri, oma joustaminen ja kiireen välttäminen. Aineistosta selvisi myös, että työntekijät palautuvat työpäivästä ulkoilun ja liikunnan avulla, rentoutuen, unen ja levon avulla, keskustellen ystävän tai perheen kanssa, saadun positiivisen palautteen ansiosta ja arvostuksen tunteen myötä sekä hyvän ruoan avulla.</p> <p>Opinnäytetyöni tuloksia tullaan hyödyntämään ja soveltamaan päiväkodin työyhteisössä tiimeissä. Myös muiden alojen ammattilaiset sekä opiskelijat, jotka tulevat työskentelemään päiväkodeissa, hyötyvät tästä tutkimuksesta.</p>	
Avainsanat	Työssä jaksaminen, päiväkodin työntekijä, työhyvinvoinnin portaat -malli, työstä palautuminen

Author Title	Taina Kalenius Well-being in Kindergarten – Staff’s Well-being and Coping Methods
Number of Pages Date	27 pages + 2 attachments
Degree	Bachelors of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Social Services
Instructor	Kirsi Lautala, Senior Lecturer Ulla Saukkonen, Senior Lecturer
<p>The goal of this study was to examine the coping methods of staff in one kindergarten in the city of Oulu. My intention was to find out the ways which employees could affect themselves. In addition, my purpose was to identify the kindergarten employees’ means to recover from workdays. I approached the topic through positive perspective, focusing more on means of empowerment. The theoretical framework of my thesis was the five steps of well-being. I applied the theory to the extent which employees could affect themselves.</p> <p>My thesis was qualitative. As a study method I chose to apply the non-active role-play model, where the examinees were given a short frame story, and they were asked to continue writing it. In the role-play model it is important for the frame stories to be varied, meaning that at least two different frame stories are written. Half of the employees answered the first frame story and the other half of employees answered the second frame story. The first frame story was meant to study the means by which the workers themselves could influence their own well-being and coping at work. The second frame story was meant to find out the effect staff had on their fatigue at work. The purpose of the second frame story was also to find out the means by which employees could recover from workdays. All twenty-two kindergarten employees participated in this study. The data was analyzed by typecasting.</p> <p>The results showed that the employees’ coping methods were: their own attitude, sleep, outdoor exercise, interaction with co-workers and their support, food, prioritization of work tasks and organization of work, relaxation, balance with family and other relationships in everyday life, feeling that the career was the right one, work atmosphere, personal flexibility and avoiding hurry. The results also showed that the kindergarten employees recovered from their workdays with outside activities and exercise, relaxation, sleep and rest, conversation with friends and family, positive feedback and sense feeling appreciated, as well as with good food.</p> <p>The results of this thesis are used and applied within the workplace in teams. Other professionals as well as students who are going to work in the kindergarten, can benefit from this study.</p>	
Keywords	coping at work, day care worker, steps of well-being model, recovery from work

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Päiväkodin perustehtävä	3
3	Työssä jaksaminen ja työstä palautuminen	4
4	Työhyvinvoinnin portaat -malli	5
4.1	Fysiologiset perustarpeet	7
4.2	Turvallisuuden tarpeet	8
4.3	Liittymisen tarpeet	9
4.4	Arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeet	10
5	Tutkimusasetelma	11
6	Prosessin kuvaus	13
7	Aineiston analysointi	14
8	Työntekijöiden työssä jaksamisen ja työstä palautumisen keinot	15
9	Johtopäätökset	18
10	Tutkimuksen eettisyys ja aineiston luotettavuus	21
11	Pohdinta	22
12	Lähteet	25

Liitteet

Liite 1. Aineiston ryhmittely – Työssä jaksaminen

Liite 2. Aineiston ryhmittely – Työstä palautuminen

1 Johdanto

Opinnäytetyön tutkimustehtävänä on selvittää yhden Oulun kaupungin päiväkodin henkilökunnan keinoja, joilla he ovat pystyneet vaikuttamaan työssä jaksamiseen ja siten omaan työhyvinvointiin. Opinnäytetyön teoreettisena viitekehyksenä on Rauramon työhyvinvoinnin viisi porrasta, sillä se liittyy työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Koska teoriaa työssä jaksamisesta ja työhyvinvoinnista on paljon, sovellan sitä opinnäytetyösäni ainoastaan siltä osin, mikä koskee tekijöitä, joihin työntekijät itse voivat vaikuttaa. Työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta on paljon kirjallisuutta ja niistä on tehty paljon erilaisia tutkimuksia. Ne keskittyvät pääsääntöisesti johonkin tiettyyn organisaatioon tai alaan. Pääosin tutkimukset käsittelevät työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä yleisellä tasolla ja ulkoisesti, työntekijästä itsestään riippumattomista tekijöistä ja suhteellisen negatiiviseen sävyyn. Lähinnä ne keskittyvät tekijöihin, jotka vähentävät työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Opinnäytetyö keskittyy oululaiseen päiväkotiin ja se lähestyy aihetta positiivisesta näkökulmasta keskittyen seikkoihin, jotka edistävät työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

Opinnäytetyön aineiston keruumenetelmänä käytän eläytymismenetelmää. Eläytymismenetelmän valitsin siksi, että sen avulla saan vastaukset tutkimusongelmaani. Eläytymismenetelmä on suhteellisen nopea ja vaivaton aineistonkeruumenetelmä, joka huomioi tutkimuksen eettisiä kysymyksiä. Eläytymismenetelmä antaa tutkittaville mahdollisuuden eläytyä luovasti tilanteeseen, jota kehyskertomuksissa kuvaan. Eläytymismenetelmässä käytän kahta erilaista kehyskertomusta. Katso kuviot 2. ja 3. luvussa 5. Ensimmäisen kehyskertomuksen tarkoituksena on selvittää keinoja, joilla työntekijät ovat edistäneet omaa työssä jaksamista. Toisen kehyskertomuksen avulla selvitän, miten työntekijät ovat itse vaikuttaneet omaan työssä väsymiseen, ja mitkä ovat heidän työstä palautumisen keinot. Tutkimushenkilöistä puolet eli 11 henkilöä vastaavat ensimmäiseen ja puolet toiseen kehyskertomukseen. Tekstin kirjoittamiseen tutkittaville annetaan vapaat kädet. Tutkimukseen osallistuivat päiväkodin kaikki 22 työntekijää, sillä jokainen haluaa jakaa omat työssä jaksamisen ja työstä palautumisen keinot työyhteisön yhteiseen käyttöön.

Tutkimusaineistoa analysoin teemoittelun avulla. Teemoittelu on laadullisen analyysin menetelmä, jonka avulla tutkimusaineistosta pyritään hahmottaan keskeisiä aihepiirejä eli teemoja. Opinnäytetyössä keskityn työhyvinvointia ja työssä jaksamista edistäviin tekijöihin. Työhyvinvointia ja työssä jaksamista tarkastelen työntekijöiden näkökulmasta keskittymällä niihin keinoihin, joihin työntekijät pystyvät itse vaikuttamaan. Tämä opinnäytetyö on laadullinen eli kvalitatiivinen.

Kyseessä olevasta päiväkodista esitettiin minulle pyyntö, että tutkisin heidän työntekijöidensä työssä jaksamisen keinoja, sillä päiväkodin työntekijöiden keskuudessa on ilmennyt väsymisen merkkejä. Opinnäytetyön tulokset tullaan jakamaan työyhteisön sisällä kaikkien työntekijöiden yhteiseen tietoon ja käyttöön. Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen ja itseäni kiinnostava aihe. Olen työskennellyt lastenhoitajana päiväkodeissa useita vuosia. Valmistuessani pian sosionomiksi, on minulle herännyt kysymys siitä, kuinka voin itse vaikuttaa omaan työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Opinnäytetyöni on työelämälähtöinen, sillä työntekijöiden työssä uupuminen on yleinen ilmiö nykyään.

Tutkimuskysymyksinä ovat:

- Millä keinoilla päiväkodin työntekijät ovat edistäneet omaa työhyvinvointiaan ja työssä jaksamistaan?
- Millä keinoilla työntekijät ovat onnistuneet palautumaan työstään?

Opinnäytetyöni etenee siten, että kerron ensin yleisesti päiväkodin perustehtävästä. Toiseksi käsittelen työssä jaksamisesta ja työstä palautumisesta. Kolmanneksi esittelen Rauramon työhyvinvoinnin portaat -mallin. Neljänneksi käyn läpi portaisiin liittyvät ihmisen eri tarpeet. Viidenneksi kuvaan tutkimusaineiston keruuta. Kuudenneksi käsittelen aineiston kuvausta ja aineiston analyysia. Seitsemänneksi käyn läpi tutkimustuloksista, jonka jälkeen teen johtopäätökset ja pohdin opinnäytetyöni luotettavuutta ja eettisyyttä. Aivan lopuksi olen kirjoittanut pohdinnan.

2 Päiväkodin perustehtävä

Lasten päivähoito on varhaiskasvatusta, johon kaikilla alle kouluikäisillä lapsilla on subjektiivinen oikeus. Päivähoidon perustehtävänä on lasten varhaiskasvatus ja esiopetus. Lisäksi päivähoiton tehtäviin kuuluvat ennaltaehkäisevän lastensuojelutyön tukeminen sekä erityistä hoitoa ja kasvatusta tarvitsevien lasten kuntoutussuunnitelmien laadinta yhdessä lapsen vanhempien ja asiantuntijoiden kanssa. Päivähoidon tavoitteeksi on päivähoitolain 2 A §:n mukaan määritelty päivähoitossa olevien lasten perheiden tukeminen ja lapsen persoonallisuuden tasapainoisen kehityksen edistäminen yhdessä vanhempien kanssa. (Karila – Nummenmaa 2001: 11.)

Leikkiminen, liikkuminen, tutkiminen ja taiteellinen ilmaisu ovat lasten luontaisia tapoja toimia. Päiväkodin toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa otetaan huomioon nämä lasten toimintatavat. Varhaiskasvatuksessa edellytetään vanhempien ja varhaiskasvatuksen ammattilaisten välistä kiinteää yhteistyötä eli kasvatuskumppanuutta. Päivähoidon tehtävät ovat muuttuneet kasvatuksellisempaan suuntaan, samalla kun perheiden elämäntilanteet ovat moninaistuneet, ja lasten erityisen tuen tarpeet ovat lisääntyneet. (Karila - Nummenmaa 2001: 27, 38.)

Sekä kunta että yksityiset yritykset voivat järjestää päiväkotitoimintaa. Kunnallista päiväkotitoimintaa järjestetään kunnassa vallitsevan tarpeen mukaan. Kunta järjestää eripituisia ja eri vuorokauden aikaan tapahtuvaa hoitoa. Päivähoitoon vaikuttavat yhteiskunnan, perheiden ja työelämän muutokset. Perheillä on enemmän odotuksia ja vaatimuksia päivähoiton laatua kohtaan. Monikulttuurisuus ja maahanmuuttajaperheet asettavat päivähoiton työntekijöille odotuksia sekä ymmärtää että oppia jatkuvasti uutta. Päivähoidon henkilöstön yhteistyö ja ammattitaito muodostavat päivähoiton laadun ja sisällön (Pitkänen - Hämäläinen, 2002: 7). Tutkimuskohteena olevassa Oulun kaupungin päiväkodissa työskentelee päiväkodin johtajan lisäksi kuusi lastentarhanopettajaa, yksitoista lastenhoitajaa, kaksi perhepäivähoitajaa sekä kaksi laitosapulaista.

3 Työssä jaksaminen ja työstä palautuminen

Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen tarkoittaa työntekijän fyysistä ja psyykkistä olotilaa, joka perustuu työn ja vapaa-ajan kokonaisuuteen. Työntekijän tulee olla kiinnostunut omasta työhyvinvoinnista, sillä oma työhyvinvointi ja työssä jaksaminen lähtevät omasta itsestään. Päiväkodin työntekijöiden tulee kantaa vastuuta sekä omasta että työyhteisön työssä jaksamisesta. Ne eivät ole pelkästään johtamisen tai työorganisaation tehtäviä. Mitkään työnantajan toimenpiteet eivät auta, jos ei itse huolehdi omasta hyvinvoinnista ja työssä jaksamisestaan, sillä jokainen havaitsee omat tarpeet ja voi siten niihin vaikuttaa. (Ojala – Ahonen 2005: 30.) Työssä jaksaminen on työmarkkinoilla tärkeämpiä asioita sekä yksilön itsensä että koko yhteisön kannalta. Jaksamattomuudesta kertoviin merkkeihin tulee kiinnittää huomiota ja pysähtyä miettimään, mitä mahdollisia muutoksia tilanteeseen voisi tehdä eikä lisätä ponnisteluja entisestään (Hakanen - Ahola - Härmä - Kukkonen - Sallinen 2009: 15).

Työhyvinvointia edistetään työpaikalla johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyöllä. Tässä tehtävässä heitä tukevat henkilöstöhallinto, työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet sekä työterveyshuolto. (Ahonen – Kivistö – Vartia 2006: 91.) Henkilöstön työssä jaksaminen on asiakkaiden kannalta oleellinen, sillä uupunut työntekijä ei pysty luomaan hyvää suhdetta asiakkaisiin. Henkilöstön työssä jaksamista voi mitata muun muassa sairauspoissaolojen määrällä, työtapaturmatilastoilla, työntekijöiden vaihtuvuudella, asiakaspalautteilla ja asiakastyytyväisyys tutkimuksilla (Ojala – Ahonen 2005: 213, 215, 232.)

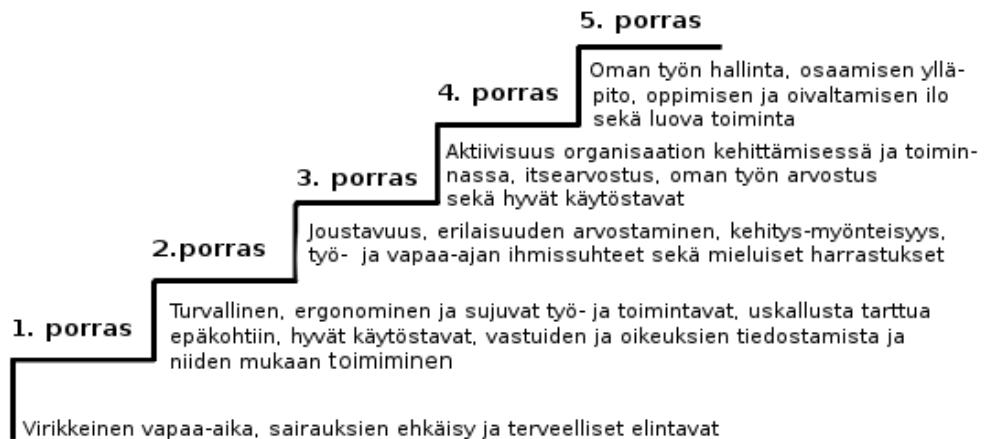
On tärkeätä pystyä erottamaan työ ja vapaa-aika toisistaan. Tämä ei tarkoita pelkkää fyysistä poissaoloa työpaikalta vaan sitä, että työtä ei ajatella vapaa-ajalla. Työasioiden ajattelu ylläpitää samaa viritystilaa kuin mikä kuormittaa työssä ollessa. Palautuminen on prosessi, jossa täydennetään kuluneita voimavaroja, joten sille on varatta riittävästi aikaa. Työstä irrottautumisen keinoina käy mikä tahansa, mikä vie ajatukset pois työasioista. Palautumisen epäonnistumisesta kertoo se, jos aamuyöllä työasiat vaivaavat mieltä. (Manka – Hakala – Nuutinen - Harju 2010: 10, 60 - 61.) Työstä palautumisen epäonnistumisesta kertovat se, että ihminen muuttuu kireäksi ja kärsimättömäksi sekä alkaa kärsimään mielialan muutoksista (Perttula 2011). Riittämätön palautuminen on hyvinvoinnin riskitekijä. Jos riittämätön palautuminen koetaan liian usein tai se kestää liian pitkään, ei elimistö palaudu normaaliin tilaan, jolloin stressin oireet kroonistuvat.

4 Työhyvinvoinnin portaat -malli

Opinnäytetyön teoriapohjana on Rauramon työhyvinvoinnin viiden portaan malli. Rauramon työhyvinvoinnin portaat -mallissa on kyse ihmisen perustarpeista suhteessa työhön (Rauramo 2008: 34). Malli on luotu yhdistämällä jo olemassa olevia työhyvinvointi- ja työkyvyn kehittämismalleja Abraham Maslowin tarvehierarkiaan. Työhyvinvoinnin portaat -mallissa korostetaan vastuun jakamista sekä organisaation että työntekijöiden kesken. Jokaiselle työhyvinvoinnin portaalta on koottu hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä niin organisaation kuin yksilönkin näkökulmasta. Työhyvinvoinnin portaat -malli auttaa ymmärtämään, miten työhyvinvointi rakentuu ja että työhyvinvointiin ei ole oikotietä.

Työhyvinvoinnin portaat -mallia on sovellettu opinnäytetyössä siten, että siinä kiinnitetään huomiota työntekijään itseensä kohdistuviin tarpeisiin. Rauramon työhyvinvointi -malli koostuu viidestä portaasta. Kukin portaasta edustaa yhtä ihmisen perustarpeista. Ensimmäinen porras edustaa fysiologisia perustarpeita, toinen porras turvallisuuden tarpeita, kolmas porras liittymisen tarpeita, neljäs porras arvostuksen tarpeita ja viides porras itsensä toteuttamisen tarpeita. (Työturvallisuuskeskus 2010). Katso kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat -mallin mukaan työhyvinvointi toteutuu, kun tarvehierarkian jokaisen viiden portaan edellytykset tyydyttyvät sekä työssä että elämässä (Rauramo 2012: 13, 170.)

Työhyvinvoinnin portaat -malli on työhyvinvoinnin kehittämisen väline. Mallin avulla voidaan kehittää työntekijän omaa, työyhteisön ja organisaation työhyvinvointia porraskerrallaan. Sekä Maslowin tarvehierarkian että Rauramon työhyvinvoinnin mallin lähtökohtana on, se että ylin taso voidaan saavuttaa jos alemmat tarpeet on riittävän hyvin saavutettu, jolloin alkaa yksilöä motivoida niin kutsutut kehittyneemmät tarpeet. Maslowin tarvehierarkian mallia voidaan käyttää muun muassa kaupan ja markkinoinnin suuntaamisessa. Esimerkiksi statusesineitä ei kannata suunnata kohderyhmille, joilla ensimmäisissä tasoissa on puutteita. Rauramon työhyvinvoinnin portaat -malli puolestaan tähtää työhyvinvoinnin kehittämiseen. Ajatuksena on, että ensin arvioidaan työhyvinvoinnin nykytila, tunnistetaan työhyvinvoinnin esteet ja tekijät, jotka edistävät työhyvinvointia. Tämän jälkeen laaditaan tarvittaessa uudet tavoitteet ja suunnitelmat työhyvinvoinnin parantamiseksi. (Rauramo 2012: 13.)



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat -malli on sovellettu työntekijän näkökulmaan (Rauramo 2009: 2)

Työhyvinvoinnin portaiden ensimmäisessä portaassa on kyse ihmisen fyysisistä perustarpeista. Ensimmäiseen portaaseen liittyvät yksilötasolla virikkeinen vapaa-aika, sairauksien ehkäisy ja terveelliset elintavat. Työhyvinvoinnin toisessa portaassa on kyse fyysisestä ja psyykkisestä turvallisuuden tarpeista. Toiseen portaaseen liittyvät yksilötasolla turvallinen, ergonominen ja sujuvat työ- ja toimintatavat, uskallusta tarttua epäkohtiin, hyvät käytöstavat, vastuiden ja oikeuksien tiedostaminen sekä niiden mukaan toimiminen. Työhyvinvoinnin kolmannessa portaassa on kyse liittymisen tarpeista. Kolmanteen portaaseen liittyvät yksilötasolla joustavuus, erilaisuuden arvostaminen, kehitysmyönteisyys, työ- ja vapaa-ajan ihmissuhteet sekä mieluisat harrastukset. Työhyvinvoinnin neljännessä portaassa on kyse arvostuksen tarpeista. Neljänteen portaaseen liittyvät yksilötasolla oman työn arvostus, työntekijän itsearvostus, hyvät käytöstavat ja työntekijän aktiivinen rooli organisaation kehittämisessä ja toiminnassa. Viidennessä portaassa on kyse itsensä toteuttamisen tarpeista. Viidennessä portaassa on kyse itsensä toteuttamisen tarpeista. Viidenteen portaaseen liittyvät omien taitojen ja ominaisuuksien hyödyntäminen, oman työn hallinta, osaamisen ja oppimisen ylläpito. (Rauramo 2009: 4 – 6, 9 - 16.)

4.1 Fysiologiset perustarpeet

Työntekijöiden tulee huolehtia omista perustarpeistaan kuten terveellisestä ruokavaliosta, liikunnasta ja riittävästä rentoutumisesta (Koivisto 2001: 235). Uni on tärkeää muutenkin kuin levon kannalta, sillä unen aikana aivot käsittelevät päivän tapahtumia ja uutta tietoa. Vastaavasti univelka vaikeuttaa uusien asioiden oppimista, vähentää luovuutta ja huonontaa muistia. (Katajainen – Lipponen – Litovaara 2003: 31). Unen aikana ihminen palautuu päivän rasituksista. Se, mitä teemme ja miten toimimme valveilla ollessamme vaikuttaa uneemme. Väsymyksen tunne aamulla on yleensä merkki riittämättömästä unesta. (Härmä - Sallinen 2004: 18, 48.) Työpaineet johtavat yleensä nukumisvaikeuksiin, jolloin uni jää liian vähäiseksi (Koivisto 2001: 181). Unenpuute vähentää kykyä ratkaista stressitilanne, koska asioihin keskittyminen ja vastoinikäymisten sietäminen vaikeutuu. Tästä syntyy itseään voimistava kehä, jossa stressiin liittyvä unenpuute heikentää työssä jaksamista, mikä puolestaan lisää unenpuutetta. Näin ollen riittämätön uni on työssä jaksamista heikentävä tekijä ja siten terveysriski. (Manka – Hakala ym. 2010: 61 – 62.)

Liikunta ei vaadi merkittäviä muutoksia ajankäytössä. Tärkeää on liikunnan säännöllisyys ja arkiset tavat. Yleensä puoli tuntia jonkinlaista liikuntaa joka päivä on hyvä nyrkisääntö. Varsinaisen fyysisen kunnan kohottamiseen tarvitaan tämän lisäksi puolituntia hikiliikuntaa 3 x viikossa. (Sallinen – Kandolin – Purola 2002: 21, 40). Se, millaisessa kunnossa työntekijä on, vaikuttaa työssä jaksamiseen. Jos fyysinen kunto on huono, sietää myös tunnetasolla stressiä huonosti.

Rentoutumisesta on myös monia muita etuja, sillä se parantaa keskittymiskykyä ja tehostaa oppimista. Rentoutuessaan ihminen hallitsee stressitilanteet paremmin, jolloin hengitysrytmi rauhoittuu, lihasjännitykset ja verenpaine laskevat. Näin ollen rento keho ja mieli kuluttavat vähemmän voimavaroja. Rentoutuminen on tärkeä työpäivän vastapaino, sillä se auttaa irrottautumaan työstä. (Nykänen 2007: 44, 61, 75). Rentoutumisesta on apua voimien keräämisessä ja nukahtamisessa (Bronsborg – Vestlund 1999: 52). Oman työssä jaksamisen ja luovuuden kannalta on hyvä harrastaa vapaa-ajalla jotain työstä poikkeavaa, jolloin saa etäisyyttä asioihin ja voi nähdä asiat selkeämmin (Sallinen – Kandolin ym. 2003: 21, 26). Harrastusten tulee tyydyttää sellaisia tarpeita, joihin työ ei vastaa, muuten vaarana on, että harrastuksista tulee työn jatkeita (Hakonen – Ahola ym. 2009: 26, 82).

4.2 Turvallisuuden tarpeet

Turvallisuuteen liittyy fyysisen turvallisuuden lisäksi myös psyykkinen turvallisuus. Stressisairauksien syntymiseen eivät altista välttämättä stressaavat työtilanteet vaan se tapa, jolla yksilö käsittelee stressiä (Kinnunen – Feldt – Mauno 2005: 82). Työhön kuuluu aina myös rutiininomaisia, vaikeita ja ikäviä tehtäviä. Asenne työhön vaihtelee persoonan mukaan. Kuten Otala ja Ahola (2005: 21) toteavat, että positiivinen suhtautuminen on asia, johon jokainen voi itse vaikuttaa. Optimistit näkevät helpommin erilaiset mahdollisuudet, minkä seurauksena myös heidän onnensa paranee. Räisäsen ja Lestisen (2006: 125) mukaan työnteen kuuluu olla hauskaa. Hyvässä työyhteisössä on arvostusta, huumoria ja välittämistä (Friman 2011). Innostunut saa onnistumisesta lisää voimavaroja ja levittää innostusta ympärilleen. (Koivisto 2001: 79, 228, 258). Nykäsen (2007) mukaan ajatuksilla ja asenteilla on valtava voima luoda oma todellisuus. Voimme puhua itsellemme positiivisesti tai negatiivisesti. Elaine Hatfield (2000) on tutkinut, että hymyily tekee iloiseksi ja haukottelu vastaavasti väsyneeksi ja että, ilo tarttuu yhtä helposti kuin kiukku ja alakulokin.

Päätös- ja arviointiraportin 2000 - 2003 tutkimuksen teoreettisena havaintona on se, että työhyvinvointi on osa organisaation osaamispääomaa. Tutkimustuloksissa painotetaan näkemystä, että työyhteisön ilmapiiri on henkilöstön työhyvinvoinnin kannalta vähintään yhtä tärkeää kuin työkyvyn ja terveystietojen seuranta. Työilmapiirillä on selkeä yhteys sairauspoissaoloihin. Mitä epämiellyttävämpi ilmapiiri on, sitä enemmän on poissaoloja. (Liiketaloudenliitto.n.d.) Jokainen työntekijä vastaa omalta osaltaan työyhteisön ilmapiiristä. Hyvä työilmapiiri on sekä kannustava että myönteinen. (Nykänen 2007: 15). Välinpitämättömän tai kunnioittavan ilmapiirin aistii. Hyvää ilmapiiriä voi ylläpitää muun muassa hymyilemällä ja sanomalla ”kiitos” tai ”hei”, neuvoo Kalliala (2009: 11.)

4.3 Liittymisen tarpeet

Silloin kun fyysiset perustarpeet on riittävän hyvin tyydytetyt, aktivoituu yhteenkuuluvuuden tarve. Ihmissuhteet ja sosiaalisen tuen saaminen ovat tärkeä osa työhyvinvointia. (Rauramo 2012: 103, 105.) Työ on useimmille tärkeä hyvinvointitekijä, sillä se tarjoaa sosiaalisia kontakteja. Asioita on helpompi käsitellä ja ymmärtää, kun voi jakaa asian toisen kanssa eikä ole asian kanssa yksin. Työntekijöiden sisäiset suhteet vaikuttavat ratkaisevasti työssä jaksamiseen ja henkilöstön osaamisen tasoon, jos työyhteisö jäsenet jakavat osaamista ja tietoa keskenään. Työyhteisön avoimuus riippuu työntekijöistä itsestään. Jokainen itse päättää haluaako harjoittaa avoimuutta vai ei (Ojala – Ahonen 2005: 21, 36, 66, 95, 202, 415). Avoimen ilmapiirin voi kukin luoda omalla esimerkillä. Tutkimusten mukaan olo helpottuu, jos työhön liittyvistä ongelmista on mahdollista keskustella. Työpaikan huonot ihmissuhteet ylläpitävät jännitettä ja luo huonoa ilmapiiriä (Nykänen 2007: 41 – 43). Avoin kommunikaatio on yhteydessä sekä yksilön työhyvinvointiin että organisaation tehokkuuteen. Ongelmien selvittäminen ja korjaaminen ovat yleensä sitä helpompia, mitä varhaisemmassa vaiheessa ne tapahtuvat (Manka - Hakala ym. 2010: 38). Konflikteihin tulee puuttua viimeistään silloin, kun ne alkavat haitata yhteisön toimintaa tai kun se alkaa heikentää työntekijöiden työssä jaksamista. (Lindström – Leppänen 2002: 60, 223.)

Emmi Leinosen (2011) teki pro gradu -tutkielman voimavaroista työssä jaksamisen edistäjänä, jossa hän keskittyy tutkimaan työhyvinvointia ja työssä jaksamista tukevia voimavaroja. Leinosen tutkimustulokset osoittivat henkilökohtaisen elämän voimavarojen vaikuttavan suuresti työhyvinvointiin. Väsymyksen tunteet perhe-elämässä vaikuttavat myös väsyttävästi työelämään. Työhön tai perheeseen käytetyt voimavarat vähentävät toiseen elämänalueeseen käytettävissä olevia voimavaroja. Puolison kuormittavuus joko perhe- tai työelämässä lisää myös toisen puolison kuormittavuutta. (Kinnunen – Feldt - Mauno 2005: 231, 233, 249.) Mitä lämpimämpi puolisojen välinen suhde on, niin sitä suurempi on myös parin toisilleen antama tuki, jolloin pari muodostaa toisilleen niin sanotun tukipilarin, kuten Kaarina Määttä (2000: 129) toteaa.

Pauliina Marjala teki narratiivisen arviointitutkimuksen työhyvinvoinnin kokemuksista: Näkemykset työssä jaksamisesta ja jatkamisesta 2011. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää kansalaisten käsityksiä työssä jaksamisesta ja jatkamisesta. Tutkimuksen mukaan ihmiset voivat itse vaikuttaa ja edistävät monin tavoin työyhteisön

työhyvinvointia. Myös työn ja perheen yhdistämiseen on Marjalan tutkimuksen mukaan syytä kiinnittää huomiota. Tyytyväisyys työelämässä vaikuttaa myös perhe-elämään positiivisesti ja myös päinvastoin – tyytyväisyys perhe-elämään lisää tyytyväisyyttä myös työelämässä.

4.4 Arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeet

Arvostuksen tarve jaetaan kahteen eri tasoon. Alempi taso edustaa toisilta ihmisiltä saatua arvostusta ja ylempi tarve edustaa itsearvostusta. Avun ja tuen tarjoaminen sekä hyvät käytöstavat liittyvät toisten ihmisten arvostamiseen. Rakentavan palautteen saaminen liittyy myös toisten ihmisten arvostamiseen ja työhyvinvointiin. Palautteen saaminen mahdollistaa oman työn korjaamisen. Jos palautetta ei saa, saattaa työntekijä kokea itsensä tarpeettomaksi. Kun arvostaa itseään riittävästi ja hyväksyy itsensä, on myös helppo hyväksyä ja arvostaa toisia. Työssä jaksaa ja viihtyy, kun kokee olevansa arvostettu. (Rauramo 2012: 123 - 124, 135 – 136, 143.) Kuulluksi tuleminen merkitsee toisen ihmisen arvostamista (Katajainen – Lipponen ym. 2003: 24, 186). On voimaannuttavaa, kun voi tehdä työtä omana itsenään. Myös oman työn arvostaminen auttaa jaksamaan työelämässä, toteavat Siitonen ja Robinson (2001: 61 – 72). Se, mitä henkilö ajattelee itsestään, vaikuttaa työtehtävässä onnistumiseen (Manka – Hakala ym. 2010: 64).

Rakentavalla palautteella on ilmapiiriin positiivinen vaikutus. Myönteisen palautteen vaikutus voi olla arvaamattoman suuri. (Katajainen – Lipponen ym. 2003: 189.) Sanattomalla palautteella on myös suuri merkitys. Jos eleet eivät ole sopusoinnussa sanojen kanssa, uskotaan enemmän sanatonta viestintää. Hymy, myönteinen äänensävy ja katsekontakti kertovat aidon läsnäolon. (Sarja 2000.) Kielteistä palautetta tulee antaa rakentavasti. Pirnesin (2004: 161) mukaan tunteet, joita kielteinen palaute herättää voi nostaa pintaan negatiivisia tunteita, samoin kuin myönteinen palaute nostaa esiin positiivisia tunteita. Palautteen saaminen ja positiivisen palautteen antaminen edistää työssä jaksamista (Manka – Hakala ym. 2010: 12).

Itsensä toteuttamisen tarpeet on omien kykyjen ääri rajojen tavoittelua. Itsensä toteuttamisen tarve rakentuu edellisten tarpeiden päälle. Ihminen, joka tekee työtään siksi että pitää työstään, kokee sen merkitykselliseksi ja mahdollisuudeksi toteuttaa itseään, on tehokkaampi kuin ihminen, joka tekee työtään rahan vuoksi. (Rauramo 2012: 145,

166). Työn organisointi ja priorisointi auttavat jaksamaan ja vähentävät stressiä. Bronsberg ja Vestlund (1999: 48, 107) neuvovat pilkkomaan tavoitteet osiin sekä laittamaan asiat paperille tärkeysjärjestykseen, jolloin kokonaiskuva on helpompi hahmottaa. Tietyt asiat on tehtävä aina ja toiset voi tehdä myöhemmin. Näin toimimalla ei tarvitse miettiä, onko jokin asia unohtunut. (Hakanen – Ahola ym. 2009: 31 – 33.)

Kiireen tuntu voi johtua joko liian suuresta määrästä töitä tai siitä, että työn hallinnassa on puutteita. Kiire voi olla myös merkki siitä, että työjärjestelyjä tulisi tehostaa. Hallitsemattomassa kiireessä tieto ei kulje eikä ehditä käydä normaaleja keskusteluja työtoverin tai esimiehen kanssa. Keskusteluyhteyden puuttuminen vaikuttaa haitallisesti työpaikan henkeen. Jos tarkkaa tietoa asioista ei ole, korvataan se usein olettamuksilla ja siten väärällä tiedolla. (Koivisto 2001: 88.)

5 Tutkimusasetelma

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää erään Oulun kaupungin päiväkodin työntekijöiltä, millä omilla keinoilla he ovat edistäneet omaa työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Lisäksi selvitetään keinoja, joilla työntekijät ovat palautuneet työn rasituksesta. Aihetta on lähestytty positiivisesta näkökulmasta, keskittymällä työhyvinvointiin ja työssä jaksamista edistäviin keinoihin. Suurin osa työhyvinvointiin liittyvistä tutkimuksista on tehty pahoinvoinnista ja sairauksista, kuten Hakanen (2004: 27) tutkimuksessaan toteaa. Tutkimuskysymyksinä ovat: Millä keinoin päiväkodin työntekijät ovat edistäneet omaa työhyvinvointia ja työssä jaksamista? Millä keinoin työntekijät ovat onnistuneet palautumaan työstä? Opinnäytetyön tuloksia tullaan hyödyntämään päiväkotityöyhteisössä tiimeissä hyödyksi, jotta työssä jaksamisen ja työstä palautumisen keinot tulevat jokaisen työntekijöiden tietoisuuteen ja työyhteisön hyödynnettäväksi.

Opinnäytetyö on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus, sillä se tavoittaa tutkimuksen kohteen. Laadullinen tutkimus tarkoittaa tutkimusta, jonka avulla etsitään tietoa ilman numeraalisia tilastoja. (Kananen 2008: 24.) Opinnäytetyössä on hyödynnetty aiheeseen liittyvää kirjallisuutta sekä eläytymismenetelmän avulla saatua materiaalia. Koska työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen aiheet ovat laajat, opinnäytetyön aihetta on rajattu, ettei se pursuisi liian laajaksi ja jotta opinnäytetyö vastaisi tutkimuskysymyksiin.

Opinnäytetyön aineiston keruumenetelmänä on käytetty eläytymismenetelmää. Tämä eläytymismenetelmä on valittu siksi, että se antaa tutkittaville mahdollisuuden eläytyä luovasti kuvaamaani tilanteeseen. Tämän menetelmän avulla on saatu kerättyä tarvittava aineisto opinnäytetyötä varten. (Saaranen-Kauppinen - Puusniekka 2006.) Samasta peruskehyskertomuksesta on kaksi versiota, jotka poikkeavat toisistaan jonkin keskeisen seikan suhteen. (Eskola – Suoranta 2008: 111 - 112.) Kehyskertomusten laadinnassa on olennaista se, että niissä vaihtelee vain yksi asia. Menetelmän avulla tutkitaan, miten tämä variaatio vaikuttaa vastauksiin. Vastaajat saavat paperin, jonka ylälaitaan on monistettu lyhyt tarina ja muutoin arkki on tyhjä. Vastaajat kirjoittavat tarinansa kehyskertomuksen perään. Katso alla olevat kuvat 2. ja 3.

Olet tänään erityisen energinen ja hyvällä tuulella työpaikalla.

Kuvaile tekijöitä, joilla itse olet edistänyt edellä kuvatun tilanteen syntymistä.

Kuvio 2. Kehyskertomus 1.

Olet erityisen väsynyt ja huonolla tuulella työpaikalla.

a) Kuvaile tekijöitä, joilla itse olet edistänyt edellä kuvatun tilanteen syntymistä.

b) Millä keinoilla olet onnistunut palautumaan työpäivästäsi?

Kuvio 3. Kehyskertomus 2.

Kummassakin kehyskertomuksessa on kuvattu tilanne, johon tutkittavat eläytyvät kirjoittamalla tekijöitä, joilla he ovat itse edistäneet kuvaamani tilanteen syntymistä. Ensimmäisen kehyskertomuksen avulla on selvitetty keinoja, joilla työntekijät ovat edistäneet omaa työssä jaksamista. Toisen kehyskertomuksen avulla on selvitetty tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet omaan työssä väsymiseen. Toisen kehyskertomuksen avulla on selvitetty lisäksi työntekijöiden työstä palautumisen keinoja.

6 Prosessin kuvaus

Kyseisestä päiväkodista on esitetty pyyntö tehdä tutkimus työntekijöiden työssä jaksamisen keinoista. Tämä sopi hyvin, sillä aihe on erittäin kiinnostava. Opinnäytetyön aihe hyväksyttiin keväällä 2012. Työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin liittyvää kirjallisuutta ja tutkimustietoa on kerätty kesän ja syyskauden aikana. Opinnäytetyön tutkimussuunnitelma hyväksyttiin syksyllä 2012. Opinnäytetyön teoreettiseksi viitekehikseksi on valittu Rauramon työhyvinvoinnin portaat -malli, sillä se liittyy työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Ohjaajat hyväksyivät eläytymismenetelmän tutkimusmenetelmäksi. Opinnäytetyön aihe on esitetty päiväkodin työyhteisölle joulukuun alussa. Myös opinnäytetyön tarkoitus, käytetty tutkimusmenetelmä sekä kehyskertomukset on kerrottu ja esitetty.

Kaikki 22 päiväkodin työntekijää osallistuivat tutkimukseen, sillä jokainen halusi edistää työyhteisön työhyvinvointia, jakamalla omat työssä jaksamisen ja työstä palautumisen keinot muiden työyhteisön jäsenien hyödynnettäväksi. Opinnäytetyö on aineistolähtöinen. Eläytymismenetelmän kaksi eri kehyskertomusta on jaettu sattumanvaraisesti työyhteisön kaikkien jäsenten kesken siten, että puolet tutkimushenkilöistä eli 11 henkilöä saivat tehtäväkseen eläytyä ensimmäiseen kehyskertomuksen ja puolet työntekijöistä toiseen kehyskertomukseen. Tekstin kirjoittamiseen tutkittavat saivat riittävästi aikaa ja vapaat kädet.

Palautuslaatikko toimitettiin päiväkotiin, jonne vastaukset voitiin palauttaa anonymisti. Vastaukset saatiin viikon kuluttua eli joulukuussa 2012, jolloin aineiston analysointi alkoi. Aineiston analysointi toteutui alkuvuonna 2013. Opinnäytetyö valmistui huhtikuussa, jolloin se palautettiin. Opinnäytetyö toimitetaan tutkimuksen kohteen päiväko-

tiin toukokuussa. Tutkimustulokset esitetään työyhteisön tiimeille, jotka jakavat ja käyvät niitä läpi oman tiimin jäsenten kesken. Tällä tavoin varmistetaan se, että tutkimustulokset tulevat todella jokaisen päiväkodin työyhteisön jäsenten saataville ja tietoon.

7 Aineiston analysointi

Aineiston analysointi tapahtuu teemoittelun avulla. Teemoittelu on laadullisen analyysin menetelmä, jonka avulla tutkimusaineistosta pyritään hahmottaan keskeisiä aihepiirejä eli teemoja. Kehyskertomuksien avulla saadut vastaukset ovat jo valmiiksi kirjallisessa muodossa. Aineiston analysoinnin eri vaiheet on eritelty alla olevan taulukon mukaisesti.

Taulukko 1. Tutkimusaineiston analysoinnin vaiheet

1. Vaihe	Vastausten luokittelu 1. ja 2. kehyskertomusten mukaan
2. Vaihe	Kehyskertomusten nro 1. kirjoittaminen tietokoneelle
3. Vaihe	Kehyskertomusten nro 2. a ja 2. b vastausten kirjoittaminen tietokoneelle
4. Vaihe	Aineistoon tutustuminen
5. Vaihe	Aineiston karsinta
6. Vaihe	Vastausten ryhmittely
7. Vaihe	Mielenkiintoisten ja poikkeavien vastausten poiminta
8. Vaihe	Vastausten sijoittaminen työhyvinvoinnin eri portaille
9. Vaihe	Johtopäätösten tekeminen
10. Vaihe	Aineiston luotettavuuden arviointi

Aineiston analysointi tapahtui luokittelemalla tutkimustulokset 1. ja 2. kehyskertomusten mukaan kahteen pinoon. Tietokoneelle on kirjoitettu puhtaaksi ensin 1. kehyskertomusten ja sitten 2. kehyskertomusten vastaukset. Tämän jälkeen on tutustuttu aineistoon ja karsittu sitä, jotta tutkimusongelman kannalta olennaiset vastaukset löytyvät. Tämän jälkeen vastaukset on ryhmitetty samanlaisuuksien kartoittamiseksi. (Eskola – Suoranta 1999:176.)

Vastaukset on ryhmitelty eri aiheisiin: vapaa-aikaan, työtovereihin, muihin ihmissuhteisiin, työhön, perustarpeisiin, asenteisiin ja arvostuksiin liittyvien tekijöiden mukaan. Työntekijöiden työssä jaksamisen ja työstä palautumisen keinot on ryhmitelty erikseen. Katso liitteet 1. ja 2. Poimin vastauksista poikkeavimmat vastaukset. Tämän jälkeen aineistoa on sovellettu työhyvinvoinnin portaatt –malliin. Näin on saatu tietää, mitkä työhyvinvoinnin mallin portaista esiintyvät tutkimustuloksissa. Tämän jälkeen aineistosta on tehty johtopäätökset ja arvioitu aineiston luotettavuus.

8 Työntekijöiden työssä jaksamisen ja työstä palautumisen keinot

Tutkimustulosten mukaan työntekijät kokevat riittävän unen olevan oleellinen työssä jaksamista ja työhyvinvointia edistävä tekijä. Vastaajat kokevat, että jos nukkuu riittävästi eikä valvo liian myöhään, jaksaa paremmin tehdä töitä. Syyt omalle jaksamattomuudelle todetaan tulosten mukaan olevan huonosti nukuttu yö ja riittämätön unen määrä. Lisäksi vastaajat kokevat päiväunien olevan työstä palautumisen keino. Tutkimustulosten mukaan liikunnalla ja ulkoilulla on lähes yhtä suuri merkitys työntekijöiden työssä jaksamiseen ja työstä palautumiseen kuin riittävällä unen määrällä, kuten seuraavista lainauksista ilmenee:

”Istun merenrannassa kivellä ja käyn asiaa läpi omassa mielessäni – punnitsen asiasta hyvät ja huonot puolet”

”Ulkoilu ja luonnossa liikkuminen; hiljaisuus auttaa”

Vastaajien mielestä rentoutuminen työpäivän jälkeen auttaa jaksamaan työssä. Työntekijöiden rentoutumisen muotoina ovat erilaiset vapaa-ajan harrastukset, perheen ja ystävien parissa vietetty vapaa-aika, tv:n katselu, rauhoittuminen, kivan kirjan lukeminen, löhöily, itsensä hemmottelu ja saunominen. Rentouttava ja mukavien asioiden tekeminen työpäivän jälkeen ovat vastaajien mielestä tehokas työssä jaksamista ja työstä palautumista edistävä tekijä. Rentouttava tekeminen, joka saa ajatukset muualle työasioista, edistää työssä jaksamista seuraavana työpäivänä, kuten seuraavasta lainauksesta voi todeta:

”Pystyn ottamaan hyviä ja huonoja asioita vastaan, silloin kun itsellä on akku ladattu”

Kunnon aamupala ennen töihin menoa, hyvä, riittävä ja monipuolinen ruoka ovat tutkimukseen osallistuneiden mielestä yhteydessä työssä jaksamiseen ja työstä palautumiseen. Edellä mainittujen keinojen lisäksi osa työntekijöistä ilmoittaa olevansa oikealla alalla. Oma joustaminen sekä kiireen välttäminen ovat tutkimukseen osallistuvien työssä jaksamista ja työhyvinvointia edistäviä keinoja. Vastaajat korostavat hyvän ja avoimen ilmapiirin vaikuttavan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Vastaavasti huonon työilmapiirin koetaan olevan yhteydessä työssä väsymiseen ja huonoon työhyvinvointiin. Yhteen hiileen puhaltamisen merkitys on suuri. Positiivinen suhtautuminen, se miten suhtaudutaan esiin tuleviin asioihin ja tulossa olevaan päivään, koetaan olevan ratkaiseva tekijä työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kannalta, kuten seuraavista vastauksista voi huomata:

”Positiivinen asenne hankaliinkin tilanteisiin ja ilo irti pienistä asioista päivän aikana.”

”Nautintojen hakeminen pienistä asioista työssä.”

”Saavun iloisena ja hymy huulilla töihin. Hyvä tuuleni tarttuu myös muihin ja saa lapset iloiseksi.”

”Ajattelen positiivisia asioita tästä työpäivästä ennen töihin menoa”.

Työtovereiden keskinäinen vuorovaikutus koetaan tärkeäksi. Vastaavasti koetaan, että työtovereihin liittyvät ongelmat lisäävät työssä väsymistä. He kokevat haitalliseksi tekijäksi sen jos tervehdykseen ei vastata. Jotkut kokivat huonon työilmapiirin tarttuvan ja edistävän työssä väsymistä. Vastauksissa painottuu ongelmista ja omista tuntemuksista keskustelemisen, huolien purkamisen joko työtoverille, perheelle, ystävälle tai puolisolle auttavan palautumaan työstä ja jaksamaan työssä. Alla työtovereihin liittyviä vastauksia:

”Puhumme työtovereiden kanssa ongelmatilanteet selviksi. Sellaiselle työpaikalle on mukava tulla, jossa voi luottaa työtovereiden avoimuuteen myös ongelmatilanteissa.”

”Työkavereiden näkeminen ja se, että kaikkia ei tarvitse tehdä yksin.”

”Olen pystynyt puhumaan minua painavista asioista ja sanomaan suoraan työtoverille, jos olen väsynyt tms.”

”Emme ole keskustelleet työkaverien kanssa aikoihin selvittämättömiä asioita”.

Puolison ja perheen tuki on tutkimukseen osallistujien mielestä hyvin tärkeää. Osa vastaajista käyttää työstä irtaantumisen ja palautumisen keinoina asioiden pohtimisen - mitä voisi tehdä toisin, tilanteiden ymmärtämisen sekä hyvien ja huonojen puolien pohtimisen. Arki, perheen ja parisuhteen toimivuus ovat vastaajien mielestä tärkeitä työssä jaksamista edistäviä tekijöitä. Silloin, kun oma elämä on tasapainossa, edistää se myös työhyvinvointia. Osa vastaajista olivat sitä mieltä, että parisuhdeongelmat tai huoli omista lapsista heikentävät työssä jaksamista.

”Oma elämäni on tasapainossa”

”Olen hoitanut perhesuhteita hyvin, jotta tuki ja taustajoukot ovat kunnossa.”

Kiire on tutkimukseen osallistuvien mielestä yksi syy työssä väsymiseen. Vastaajat kokevat, että he ovat laatineet itselleen liikaa tekemistä työpäivän jälkeen. Myös kipu tai sairaudet vähentävät työssä jaksamista. Vastaajat ovat sitä mieltä, että heidän oma stressi vähentää työssä jaksamista ja työhyvinvointia, kuten alla olevat vastaukset osoittavat:

”En hidastanut tahtia ajoissa.”

”Olen asettanut itselleen liikaa tekemistä.”

”Ulkopuolelta tulevien taakkojen ja työkuormien kerääminen liiaksi.”

Positiivinen palaute ja arvostuksen tunne auttavat vastaajia jaksamaan työssään. Oman työn suunnittelu, priorisointi ja organisointi ovat vastaajien mielestä tärkeitä työssä jaksamista ja työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Se, että on tietoinen päivän ja viikon työtehtävistä, on tehnyt suunnitelmat ja tarvittavat etukäteisvalmistelut, edistävät työssä jaksamista. Vastaajien mukaan onnistumisen kokemukset työtehtävissä antavat uutta energiaa.

9 Johtopäätökset

Tutkimustuloksia on peilattu työhyvinvoinnin porrasmallin. Tutkimustulokset sijoittuvat suhteellisen tasaisesti eri työhyvinvoinnin portaille. Päiväkodin työntekijöillä on oma-kohtaisia kokemuksia siitä, että jos vapaa-ajalla ei ole levännyt tai nukkunut riittävästi, vaikuttaa se seuraavan päivän työssä jaksamiseen. Näin ollen riittämätön uni on työssä jaksamista heikentävä tekijä ja siten terveystekijä. Vastaavasti hyvin nukutun ja rentoutuneen päivän jälkeen ”akut on ladattu”, jolloin työssä jaksaa hyvin. Tutkimustulosten mukaan hyvä, monipuolinen ja riittävä ravinnon määrä auttaa jaksamaan työssä ja edesauttaa työstä palautumista. Päiväkodin työntekijöillä on erilaisia rentoutumisen keinoja. Tutkimustulosten mukaan voi todeta, että arjen hallinta auttaa työntekijöitä jaksamaan työssä paremmin ja palautumaan työpäivän rasituksesta. Rentoutunut keho lisää myönteisiä tunnetiloja. Sanonta: ”Ihminen jaksaa juuri niin kauan kuin hänen miensä jaksaa”, tuntuu pitävän paikkansa. Päiväkodin työntekijät ulkoilevat, liikkuvat ja harrastavat vapaa-ajalla. Tutkimustuloksista voi päätellä, suhteellisen hyväkuntoisena ja perustarpeet tyydytettyinä, jaksaa tehdä töitä ja huomioida asiakkaat sekä työyhteisön muut jäsenet.

Kaikki työhyvinvoinnin ensimmäiseen portaaseen liittyvät fyysiset perustarpeet tulevat esiin tässä tutkimuksessa. Tutkimustulosten perusteella voi todeta, että jokainen päiväkodin työntekijä vaikuttaa itse omaan työssä jaksamiseensa muun muassa huolehtimalla omista perustarpeista.

Hyvinvoinnin toiseen portaaseen liittyvät tutkimustulokset korostavat psyykkistä turvallisuutta. Päiväkodin työntekijöiden vastauksista nousee esiin hyviin käytätapoihin liittyvä tervehdykseen vastaaminen. Vastaajat toteavat iloisen tervehdyksen edistävän työssä jaksamista, kun taas tervehdykseen vastaamattomuus lisää työssä väsymistä. Tutkimustuloksissa ei nouse esille toiselle portaalle sijoittuvaa ergonomiaa, eikä sujuvia työ- ja toimintatapoja. Näyttää siltä, että vastaajat keskittyvät vastauksissaan omiin sisäisiin asioihin, eikä ulkoisiin tekijöihin kuten ergonomiaan. Vastaajat kokevat voivansa itse vaikuttaa omaan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen positiivisella asenteella ja ajatuksilla. Hymyileminen tarttuu ja tekee muutkin iloiseksi, samoin haukottelu tarttuu ja tekee väsyneeksi. Tuloksista voi päätellä, että avoin ja vuorovaikutuksellinen työyhteisö edistää hyvää työilmapiiriä, jossa voi vapaasti ilmaista tunteita ja keskustella avoimesti mieltä painavista asioista. Vastaavasti tuloksista voi päätellä sen, että jos asioista ei keskustella avoimesti, lisää se työväsymystä ja huonoa työilmapiiriä. Vastausten mukaan työntekijät pohtivat joko yksin tai jonkun toisen kanssa asioita, miten johonkin tiettyyn tilanteeseen on päädytty ja miten kannattaisi jatkossa toimia. Huumori on tärkeä osa työn arkea, joka keventää tunnelmaa ja edistää työssä jaksamista. Huumori voi ratkaista sellaiset ongelmat, joihin työntekijä itse pystyvät vaikuttamaan.

Hyvinvoinnin kolmanteen portaaseen liittyvät tekijät esiintyivät tutkimustuloksissa luukuun ottamatta kehitysmuutoksia ja kehitysvastaisuutta. Nämä tekijät eivät ilmeisesti olleet tärkeimpiä mielen päällä olleista asioista vastaamisen hetkellä. Tämä saattaa selittyä sillä, että päiväkodin työntekijät ovat tottuneet tekemään työnsä määrättyllä tavalla, eivätkä kaipaa siihen muutoksia tai sitten vastaajat ajattelevat sen liittyvän itsensä ulkopuolisiin asioihin, tekijöihin joihin he itse eivät voi vaikuttaa. Tutkimustuloksista korostuvat työtovereiden välisen tuen ja vuorovaikutuksen merkitys työssä jaksamisen ja työstä palautumista edistävänä tekijänä. Tästä voi päätellä, että ongelmista on hyvä puhua työtovereiden kesken riittävän ajoissa, jotta ongelmat eivät suurene ja väärinkäsitykset vältetä. Työstä saama positiivinen palaute, niin lapsilta kuin heidän vanhemmiltaan, edistää työssä jaksamista. Tutkimustulosten perusteella voidaan tehdä johtopäätös siitä, kuinka voimaannuttava vaikutus positiivisella palautteella on. Toimiva parisuhde, perheen tuki ja se, että omat asiat ovat kunnossa edistävät työssä jaksamista. Mielenkiintoista tuloksissa on se, että työntekijät kokevat voivansa itse vaikuttaa

perheeltä saamaansa tukeen, hoitamalla perhesuhteitaan hyvin. Vastaavasti vastaajat kokevat parisuhteen ristiriidat, huolen omista lapsista tai muun työn ulkopuolisen stressin vaikuttavan haitallisesti työssä jaksamiseen. Tästä voi päätellä sen, että stressi ja työssä väsyminen eivät näin ollen ole välttämättä työn aiheuttamia. Vapaa-ajalla on hyvä jotain työstä poikkeavaa ja työstä palautumiselle on varattava riittävästi aikaa, jotta vapaa-ajasta ei tule työn jatkeita.

Tutkimustuloksissa ei noussut esille neljänteen portaaseen liittyvää aktiivisuutta organisaation kehittämisessä ja toiminnassa. Tämä saattaa johtua siitä, että päiväkodin työntekijät eivät koe voivansa itse vaikuttaa organisaation kehittämiseen ja toimintaan, tai ehkä he eivät koe, että aktiivisuus organisaation kehittämisessä ja toiminnassa olisi lisännyt heidän työssä jaksamistaan. Työhyvinvoinnin neljänteen portaaseen liittyvät itsearvostus sekä oman työn arvostus nousivat esiin tutkimustuloksista. Oman työn arvostus ilmenee siten, että työntekijät kokevat olevansa oikealla alalla.

Työhyvinvoinnin viidenteen portaaseen liittyvät osaamisen ylläpito ja luova toiminta eivät esiintyneet tutkimustuloksissa. Tämä saattaa selittyä sillä, että päiväkodin työntekijät eivät koe tarvitsevansa lisäkoulutusta ja työntekijät kokevat saavansa toteuttaa luovuutta riittävästi työssään. Työntekijöiden itse luomaan kiireen tuntuun voi jokainen itse vaikuttaa. Työtehtävien jakamisella sekä jokaisen työntekijän hoitaessa omat työtehtävänsä määrättyinä ajankohtina, välttyään turhalta kiireeltä. Monet vastaajista kokivat, että kun omat työtehtävät on valmiiksi suunniteltu ja esivalmistelut on tehty ajoissa, välttyy turhalta stressiltä työpäivän aikana. Tämä edistää omaa työssä jaksamista. Työhyvinvoinnin viidenteen portaaseen liittyviä tuloksia olivat oman työn hallinta, johon kuuluu tavoitteiden asettaminen. Kun työntekijä tuntee hallitsevansa työnsä, työssä jaksaminen vahvistuu.

Tuloksista voi päätellä, että työntekijät kokevat työssä jaksamista edistävänä sen, että työtehtävien ennakkoon suunnittelu ja organisointi vähentävät kiirettä ja tekemättömistä töistä johtuvaa stressiä. Tästä voi päätellä sanonnan: ”hyvin suunniteltu on puoliksi tehty”, pitävän paikkansa.

10 Tutkimuksen eettisyys ja aineiston luotettavuus

Saadut tiedot pidetään luottamuksellisina. Opinnäytetyössä on noudatettu huolellisuutta ja tarkkuutta tulosten esittämisessä sekä tulosten arvioinnissa. Tutkimuksen teossa on huomioitu eettisyys ja jokaisen tutkimukseen osallistuvan ihmisarvoa. Tekstiä ei ole plagioitu. Muiden tutkijoiden töille on esitetty heille kuuluva kunnia merkitsemällä asianmukaisesti lähteet. Tutkimustuloksia ei ole kaunisteltu. Opinnäytetyössä tutkittavien itsemääräämisoikeutta on kunnioitettu antamalla työntekijöille mahdollisuuden valita, haluavatko he osallistua tutkimukseen. (Kuula 2006: 37, 61, 64.) Tutkittavia on informoitu tutkielman luonteesta, tavoitteista, sen tekemisestä sekä kerättävän aineiston käsittelystä ja säilyttämisestä. Kehyskertomusta antaessa on ilmoitettu, että aineistoa käsitellään luottamuksellisesti. Aineistoa ei luovuteta eteenpäin ilman tutkittavien lupaa opinnäytetyön ulkopuolisille henkilöille ja tahoille. (Härkönen – Karhu – Konkka - Mikkola - Roivas 2011: 24 - 25.) Kertomuksiin ei laiteta nimiä, jolloin tuloksia ei voi kohdentaa mihinkään tiettyyn päiväkotiin tai henkilöön. Työntekijöille on annettu riittävästi aikaa vastaamiseen. Työntekijät itse palauttavat kertomuksensa palautuslaatikkoon vastaajien anonyymiteetin turvaamiseksi.

Kehyskertomukset on aseteltu siten, että niiden avulla saa ratkaisun tutkimusongelmiin. Myös analysointivaiheet on eritelty. Päiväkodin työntekijöiden työssä jaksamisen keinot ja työstä palautumisen keinot on ryhmitelty erikseen. Katso liitteet 1. ja 2. Aineistoa on tarkasteltu kriittisesti, jotta tieto on luotettavaa sekä kirjoittajat mahdollisimman varteenotettavia henkilöitä kirjoittamaan kyseisestä aiheesta. Opinnäytetyön aineisto on valittu siten, että se vastaa tutkimuskysymyksiin. (Hirsjärvi – Remes - Sajavaara 2010: 231.)

Tutkimukseen osallistuvat tietävät tutkittavasta ilmiöstä ja heillä on kokemusta tutkittavasta aiheesta. Heidän antamat vastaukset ovat luotettavia, joten heidän antamansa aineisto vastaa tutkimuskysymyksiin. Kerätty aineisto antaa tämän vuoksi tutkittavasta ilmiöstä luotettavan kuvan. (Tuomi – Sarajärvi 2002: 87 – 88.) Tutkimukseen osallistuneita ja aineistoa on riittävästi, sillä aineistosta alkoi tulla esiin pääpiirteittäin samoja asioita. Jos tutkimukseen osallistuneita olisi ollut useampia, ei esiin nousisi todennäköisesti uutta aineistoa. Opinnäytetyön vaiheet on kuvattu tarkasti, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta. Toinen henkilö voi saada samoja menetelmiä käyttämällä saman-

suuntaisia tuloksia. (Eskola – Suoranta 1999: 211, 217.) Tarkoituksena ei ole yleistää tutkimustuloksia koskemaan kaikkia Oulun kaupungin päiväkoteja.

11 Pohdinta

Työssä jaksaminen on osoittautunut erittäin hyödylliseksi ja ajankohtaiseksi aiheeksi, sillä aihe herättää keskustelua sekä ammattilehdissä että päivähoidon työntekijöiden sekä alan opiskelijoiden keskuudessa. Opinnäytetyö vastaa tutkimuskysymyksiini, jotka ovat: Millä keinoilla päiväkodin työntekijät ovat edistäneet omaa työhyvinvointiaan ja työssä jaksamista? Millä keinoilla työntekijät ovat onnistuneet palautumaan työstään? Opinnäytetyön tuloksia ei ole tarkoitus yleistää koskemaan kaikkia päiväkoteja.

Yksittäinen työntekijä voi omalla esimerkillään vaikuttaa ja edistää koko työyhteisön työssä jaksamista ja työhyvinvointia omilla positiivisilla ajatuksilla, asenteilla ja hyvällä käytöksellä. Samoin kuin yhden työntekijän väsyminen voi heikentää koko työyhteisön työssä jaksamista ja työilmapiiriä. Opinnäytetyöni vahvistaa saman, minkä Marjala narratiivisessa arviointitutkimuksessaan toteaa, jonka mukaan työntekijät voivat itse vaikuttaa ja edistää monin tavoin työyhteisön työhyvinvointia. Työssä hyvin jaksava ja työstä onnistuneesti palautunut työntekijä on merkittävä pääoma päiväkodissa, jolloin työntekijä pystyy antamaan sellaista palvelua, mihin asiakkaat voivat olla tyytyväisiä. Vaikka päiväkodin työntekijät tietävät pystyvänsä vaikuttamaan omaan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen, ei se välttämättä tarkoita sitä, että kaikki työntekijät käyttäisivät työssä jaksamista edistäviä keinoja.

Tutkimukseen osallistuneita on mielestäni riittävästi, sillä aineistosta alkoi tulla esiin pääpiirteittäin samoja asioita. Uskon, että jos tutkimukseen osallistuneita olisi ollut useampia, ei esiin nousisi todennäköisesti tutkimustulosten kannalta uutta aineistoa. Eläytymismenetelmä on minulle täysin uusi tuttavuus. Eläytymismenetelmän käyttö on ollut järkevää, sillä sen avulla sain vastaukset tutkimuskysymyksiini. Eläytymismenetelmä on nopea, suhteellisen vaivaton ja tutkimuksen eettisiä kysymyksiä huomioiva aineistonkeruumenetelmä. Eläytymismenetelmän käytössä on oltava tarkka, ettei teemoittele aineistoa vain pinnallisesti. Analysointimenetelmänä teemoittelu on ollut hyvä valinta, sillä sen avulla olen saanut toistuvat teemat yhdistettyä. Teemoittelun avulla tekstiai-

neiston esiin tuomat tulokset saattavat kuitenkin tyypistä pelkäksi sitaattikokoelmaksi ellei ole tarkkana.

Tutkimustulokset sijoittuvat työhyvinvoinnin portaat -malliin jokaiselle portaalle, mutta ei kuitenkaan tasaisesti. Ensimmäiselle portaalle sijoittuvat fysiologiset perustarpeet korostuvat ja tulevat kaikki esiin tutkimustuloksissa. Toiselle portaalle sijoittuvat turvallisuuden tarpeet korostavat psyykkisen turvallisuuden tarpeita. Opinnäytetyöni tulokset vahvistavat saman kuin Hakanen päätös- ja arviointiraportissaan, jonka mukaan työyhteisössä vallitseva hyvä ilmapiiri ovat henkilöstön työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta tärkeää. Kolmannelle portaalle sijoittuvat liittymisen tarpeet nousivat vahvasti esiin tutkimustuloksista. Ihmisten välisen vuorovaikutuksen ja keskinäisen tuen merkitys korostuvat vastauksissa. Neljänteen portaaseen liittyvistä arvostuksen tarpeista nousevat tutkimustuloksissa esiin oman työn arvostaminen, se että työntekijät kokevat olevansa oikealla alalla. Myös toisten työntekijöiden arvostamisen merkitys korostuvat vastauksissa, se että tervehdykseen vastataan. Viidenteen portaaseen liittyvät itsensä toteuttamisen tarpeista työn priorisointi ja organisointi korostuvat tutkimustuloksissa.

Kehittämiseen liittyvät tekijät kuten: sujuva työ- ja toimintatavat, uskallus tarttua epäkohtiin, kehitysmuotoisuus, aktiivisuus organisaation kehittämisessä ja toiminnassa eivät esiintyneet tutkimustuloksissa. Nämä kehittämiseen liittyvät tekijät olisin voinut saada vastuksista, jos olisin kirjoittanut kehyskertomukset hieman toisin. Seuraava lisätutkimuksen aine voisi olla: keinoja, joilla päiväkodin työntekijät voivat kehittää omaa työtänsä.

Opinnäytetyön tekeminen on opettanut minua paljon itse prosessista, mutta se on myös auttanut minua itseäni kiinnittämään huomioita tutkimustuloksissa esiin nousseisiin työssä jaksamisen ja työstä palautumisen keinoihin, joita tulen myös itse hyödyntämään. Koska päiväkodin kaikki työntekijät osallistuivat tutkimukseen, antoivat tutkimustulokset kokonaisvaltaisen ja luotettavan kuvan koko työyhteisön käytössä olevista työssä jaksamisen ja työstä palautumisen keinoista. Tulen esittämään opinnäytetyöni toukokuussa 2013 päiväkodin työntekijöille yhteisen viikko palaverin yhteydessä. Jätän opinnäytetyöni ja esitän tutkimustulokset jokaisen tiimin jäsenille, jotka jakavat ne edelleen muille tiimin jäsenille tiedoksi ja käyttöön. Näin varmistetaan, että jokainen päiväkodin työntekijä saa käyttöönsä työssä jaksamisen ja työstä palautumisen keinot.

Opinnäytetyöstä on erityisen paljon hyötyä kyseisen päiväkodin työyhteisössä, sillä tutkimustulosten perusteella työyhteisön jäsenet saavat tietoonsa sellaisia tekijöitä,

jotka vaikuttavat ja ovat merkityksellisiä työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta ja voivat näihin tekijöihin jatkossa panostaa. Opinnäytetyöni tuloksia voi soveltaa ja hyödyntää myös muiden alojen ammattilaiset sekä opiskelijat, jotka tulevat tulevaisuudessa työskentelemään päiväkodeissa.

Opinnäytetyön tulokset korostavat perheeseen liittyvien ongelmien heijastumista työhön. Opinnäytetyöni tulokset vahvistavat saman kuin Leinonen tekemässään pro gradu -tutkielmassaan, jonka tuloksista ilmenee henkilökohtaisen elämän voimavarojen vaikuttavan työhyvinvointiin. Opinnäytetyöni tuloksista voi päätellä sen, että kun kotona asiat ovat hyvin, jaksaa työssä paremmin. Vastaavasti voi todeta, että silloin jos työntekijällä on kotiongelmiä, heikentää se työssä jaksamista ja työstä palautumista. Perheen tuki toimii työssä jaksamista edistävänä tekijänä, kuten opinnäytetyöni tuloksista ilmenee. Tästä teemasta joku toinen voisi tehdä opinnäytetyön, jonka aiheena voisi olla: työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Tämä aihe koskettaa nykypäivää ja se olisi mielestäni erittäin hyödyllinen tutkittava osa-alue. Tästä tutkimuksesta nousisi varmasti esille mielenkiintoisia tuloksia.

Tällä opinnäytetyöllä haluan ottaa kantaa keskusteluun päiväkodin työntekijöiden työhyvinvoinnista, johon liittyvät oleellisesti työssä jaksaminen ja työstä palautuminen. Toivon opinnäytetyöni lisäävän ymmärrystä sen asian suhteen, että päiväkodin työntekijöillä saattaa olla paljon hyödyntämättömiä työssä jaksamisen ja työstä palautumisen keinoja, jotka kannattaa ottaa käyttöön edistääkseen sekä omaa että koko työyhteisön työhyvinvointia.

12 Lähteet

Bronsberg, B. - Vestlund, N. 1999: Kuuntele itseäsi – välttä uupumus. Juva: WSOY

Eskola, Jari - Suoranta, Juha 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino

Eskola, Jari - Suoranta, Juha 1999. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 3. painos. Tampere: Vastapaino

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos. Teoksessa: Työ leipälajina. Ulla Kinnunen - Taru Feldt - Saija Mauno (toim.) Keuruu: Otavan kirjapaino Oy

Hakanen, J. - Ahola, K. - Härmä, M. - Kukkonen, R. - Sallinen, M. 2009. Voiman lähteet: Työn voimavarojen ABC. Helsinki: Työterveyslaitos

Hatfield, Elaine. Ilo tarttuu helposti. Tiede 7/2000

Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 2010. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi

Härkönen, Ulla - Karhu, Raisa - Konkka, Jyrki - Mikkola, Tuula - Roivas, Marianne 2011. Hyvinvointi- ja toimintakyky-yksikön opinnäytetyöohje. Metropolian digipaino

Härmä, M. - Sallinen, M. 2004. Hyvä uni – Hyvä työ. Työterveyslaitos. Helsinki: Vammalan kirjapaino Oy

Kalliala, Marjatta 2009. Kato mua! Kohtaako aikuinen lapsen päiväkodissa? Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press

Kananen, Jorma 2008. Kvali. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Karila, K. - Nummenmaa, A R. 2001. Matkalla moniammatillisuuteen: kuvauskohteen päiväkotia. Helsinki: WSOY

Katajainen, A. – Lipponen, K. - Litovaara, A. 2003. Voimavarat käyttöön. Hyvää oloa ja onnellisuutta. Hippokrates Duodecim. Jyväskylä: Gummerrus kirjapaino Oy

Kinnunen, Ulla - Feldt Taru – Mauno, Saija 2005. Työ leipälajina. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy

Kuula, Arja 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino

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

Leinonen, Emmi. 2011. Voimavarat työssä jaksamisen edistäjänä. Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin varhaiskasvatustyössä. Varhaiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Kasvatustieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto

Liiketalouden liitto n.d. Työssä jaksaminen. Yksinkertainen lääke työssä jaksamiseen Hyvästä työkaveruudesta lisää työvuosia ja ilmaiseksi. n.d. <http://www.liiketaloudenliitto.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=189&Itemid=173> Luettu: 8.8.2012

Lindström, Kari - Leppänen, Anneli 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos. Vammalan kirjapaino Oy

Manka, Marja-Liisa – Hakala, Liisa – Nuutinen, Sanna - Harju, Riitta 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampereen yliopisto: Kuntoutussäätiö

Marjala, Pauliina 2009. Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina – narratiivinen arviointitutkimus. C 315. Teknillinen tiedekunta. Tuotantotalouden osasto. Oulun yliopisto.

Määttä, Kaarina. 2000. Kestävä parisuhde. Juva: WS Bookwell Oy

Nykänen, Eino 2007. Rennosti töissä: käytännön ohjeita työssä jaksamiseen. Docendo Sport. Jyväskylä: WSOY

Pitkänen, M. - Hämäläinen, J. 2002. Päivähoito muutoksessa. Teoksessa: T. Suurnäkki – R. Kajanne, (toim.) Päivähoidon työsuojelu- ja kehittämispöytäkirja. 3. painos. Helsinki: Otavan Kirjapaino Oy

Otala, Leenamajja - Ahonen, Guy 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. Juva: WS Bookwell Oy

Perttula, M. Irti työstä! Työviikko takana ja aivan poikki? Väsymys voi kertoa työn liiasta rasittavuudesta – tai siitä, ettet pysty palautumaan rasituksesta. Tehy 13/2011

Pirnes, E. 1995 / 2004. Kehittyvä johtajuus: johtamisen dynamiikka. 7. uudistettu painos. Aavaranta-sarja n:o 36. Helsinki: Otava. Teoksessa: ”Olen enemmän alkanut pohtimaan ja sanomaan ääneen mitä ajattelen” - ammatillinen kehittyminen ja yhteisöllinen palaute päiväkodin työtiimeissä. Venninen, Tuulikki (toim.) 2007. Helsingin yliopiston käyttäytymistieteellinen tiedekunta

Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita

Rauramo, Päivi 2009. Työhyvinvoinnin portaat – työkirja [verkkodokumentti]. 1. painos. Julkaistu 2009. Työturvallisuuskeskus TTK. 18 s. ISBN 978-951- 810-378-6. Saatavissa PDF-tiedostona: http://www.tyoturva.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf Luettu: 1.10.2012

Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita

Räisänen, K. - Lestinen, J. 2006. Kyllin hyvä. Helsinki: Työterveyslaitos

Saaranen-Kauppinen, Anita - Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkójulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>. (Luettu 24.11.2012.)

Sallinen, Mikael - Kandolin, Irja - Purola, Mari. 2002. Elämän rytmi. Kohti tasapainoa työn ja muun elämän välillä. Helsinki: Työterveyslaitos

Sarja, Anneli 2000. Käytännön ongelmat ratkeavat keskustellen. Dialogioppimisessa käyttöön jokaisen asiantuntemus. Väitöstutkielma. Jyväskylä: Yliopisto <<http://www.jyu.fi/ajankohtaista/arkisto/2000/02/tiedote-2008-03-13-09-44-44-416428>>

Siitonen, J. - Robinson, H. 2001. Pohdintaa voimaantumisesta. Teoksessa: Muutoksen kautta kasvuun. L. Järvisalo (toim.) Kotilo ry:n julkaisuja. RT-print Oy. s. 61 - 72. <<http://www.voimaantuvasuomi.org/sirob.pdf>>

Tuomi, Jouni - Sarajärvi Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi

Työturvallisuuskeskus 2010. Työhyvinvoinnin portaat –malli [verkkodokumentti]. Julkaisupäivä _____ tuntematon. Saatavissa <http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat/tyohyvinvoinnin_portaat_-malli> Luettu 1.10.2012

Aineiston ryhmittely - työssä jaksaminen

Päiväkoti työntekijöiden työssä jaksamista edistävät keinot (kehyskertomus 1.) ja työssä jaksamista heikentäviä tekijöitä (kehyskertomus 2. a)

<ul style="list-style-type: none"> • Harrastukset • Perheen ja ystävien kanssa on vietetty yhteistä aikaa • Luonnosta nauttiminen • Mukavaa ja rentouttavaa tekemistä työpäivän jälkeen 	<p>Kehyskertomus 1.</p> <p>Vapaa-aikaan liittyvät tekijät - vetotekijät</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Ulkopuolelta tulevien taakkojen kerääminen • Liikaa tekemistä on laatinut itselle 	<p>Kehyskertomus 2. a.</p> <p>Vapaa-aikaan liittyvät tekijät - työntötekijät</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Ongelmatilanteet on puhuttu selviksi työtovereiden kanssa • Työtovereiden avoimuuteen voi luottaa ongelmatilanteissa • Mahdollisuus puhua työtoverille mieltä askarruttavista asioista • Työtovereiden tuki • Avoin työilmapiiri • Työyhteisössä yhteen hiileen puhaltaminen • Pyrkimyksenä on tulla toimeen kaikkien kanssa • Mukavat työtoverit • Työtovereiden näkeminen • Kaikkia ei tarvitse tehdä yksin 	<p>Kehyskertomus 1.</p> <p>Työtovereihin liittyvät tekijät - vetotekijät</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Ongelmat työkaverien kanssa • Yleinen väsynyt/ huono ilmapiiri – huonotuulisuus tarttuu • Tervehdykseen ei vastata • Työkaveri on perässä vedettävä 	<p>Kehyskertomus 2.a</p> <p>Työtovereihin liittyvät tekijät - vetotekijät</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Oma elämä tasapainossa, asiat kunnossa kotona • Perhesuhteet on hoidettu hyvin, jotta tuki ja taustajoukot kunnossa. • Lapsenlapselle kirjoittaminen • Kavereiden kanssa oleminen 	<p>Kehyskertomus 1.</p> <p>Muihin ihmissuhteisiin liittyvät tekijät - vetotekijät</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Parisuhteessa ongelmia • Huoli omista lapsista • Oma tai muiden aiheuttama stressi 	<p>Kehyskertomus 2. a</p> <p>Muihin ihmissuhteisiin liittyvät tekijät - työntötekijät</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Etukäteisvalmistelut on tehty ajoissa ennen seuraavaa päivää. • Valmiiksi suunnitellut jutut, jolloin ei ole turhaa kiirettä. • Onnistumisen kokemukset • Tarvittaessa valmius joustamiseen 	<p>Kehyskertomus 1.</p> <p>Työhön liittyvät tekijät - vetotekijät</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Uni ja lepo • Monipuolinen ravinto • Liikunta ja ulkoilu 	<p>Kehyskertomus 1.</p> <p>Perustarpeisiin liittyvät tekijät - vetotekijät</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Liian lyhyt yöuni • Levon puute – myöhään valvominen • Fyysinen rasitus edellisenä iltana 	<p>Kehyskertomus 2. a</p> <p>Perustarpeisiin liittyvät tekijät - työntötekijät</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Positiivinen asenne ja ajatukset – hyvien puolien hakeminen • Ilon saa irti pienistä asioista • Huumori, hymyily ja ilo tarttuu sekä aikuisiin että lapsiin • Kokea olevansa oikealla alalla 	<p>Kehyskertomus 1.</p> <p>Asenteeseen liittyvät tekijät - vetotekijät</p>

Aineiston ryhmittely – työstä palautuminen

Päiväkodin työntekijöiden työstä palautumisen keinoja (kehyskertomus 2. b)

<ul style="list-style-type: none"> • Tekemällä vapaa-ajalla jotain mukavaa • Itsensä hemmottelu • Sohvilla löhöily • Kivan kirjan lukeminen • Tv:n katselu • Saunominen • Meren rannalla istuminen • Monipuolinen harrastetoiminta • Kotihommien tekeminen 	<p>Kehyskertomus 2. b</p> <p>Vapaa-aikaan liittyvät tekijät</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Työtovereiden kanssa keskusteleminen • Sujuva yhteistyö tiimin kanssa 	<p>Kehyskertomus 2. b</p> <p>Työtovereihin liittyvät tekijät</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Huolien purkaminen perheelle tai ystävälle • Omista tunteista keskusteleminen 	<p>Kehyskertomus 2. b</p> <p>Muihin ihmissuhteisiin liittyvät tekijät</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Riittävä unen määrä • Riittävä lepo ja rentoutuminen • Liikkuminen • Ulkoilu • Ravinto 	<p>Kehyskertomus 2. b</p> <p>Perustarpeisiin liittyvät tekijät</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Olla stressaamatta tekemättömistä kotitöistä • Asioiden pohtiminen – tilanteen ymmärtäminen 	<p>Kehyskertomus 2.b</p> <p>Ihmisen sisäiset tekijät</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Positiivinen palaute sekä lapsilta että vanhemmilta • Tunne olevansa hyväksytty ja arvostettu yhteisön jäsen 	<p>Kehyskertomus 2. b</p> <p>Arvostukseen liittyvät tekijät</p>