

Eila Venäläinen

## VARHAISKASVATUKSEN HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI

## VARHAISKASVATUKSEN HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI

Eila Venäläinen  
Opinnäytetyö  
Syksy 2010  
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto  
Terveysten edistämisen koulutusohjelma  
Oulun seudun ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Oulun seudun ammattikorkeakoulu  
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto, terveyden edistämisen koulutusohjelma

---

Tekijä: Eila Venäläinen  
Opinnäytetyön nimi: Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi  
Työn ohjaajat: Yliopettaja, TtT Hilka Honkanen, tuntiopettaja, TtT Kati Utriainen  
Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2010  
Sivumäärä: 98 sivua

---

Tutkimuksen tarkoituksena oli syventää tietämystä varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvoinnista. Tavoitteena oli saada tietoa varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnin tilanteesta ja tunnistaa työhyvinvointia uhkaavat keskeiset tekijät. Yhtenä huonon työhyvinvoinnin aiheuttajana pidetään työympäristön kuormittavuutta, joka pitkään jatkuessaan saattaa aiheuttaa työuupumusta. Ensimmäisenä tutkimusongelmana oli selvittää, missä määrin varhaiskasvatuksen henkilöstöllä esiintyy työuupumusta. Toisena tutkimusongelmana oli saada tietoa, mitkä tekijät aiheuttavat työuupumusta. Lopuksi tarkasteltiin tämän tutkimuksen tuloksia Karasekin mallin terveellisen työn teorian avulla. Sen mukaan terveys kehittyy työn hallinnan ja työn vaatimusten vuorovaikutuksena. Suuretkaan työn vaatimukset eivät rasita, jos samanaikaisesti työn hallinta on hyvää. Tällainen yhdistelmä pikemminkin edistää taitojen, voimavarojen ja terveyden kohenemistä. Vastaavasti huono työn hallinta yhdistyneenä suuriin työn vaatimuksiin ehkäisee oppimista ja heikentää entisiäkin taitoja johtaen enenevään rasittuneisuuteen sekä terveysongelmiin.

Tutkimusaineiston keruu toteutettiin marras-joulukuussa 2008 sisäisenä postikyselynä Lappeenrannan kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstölle (n = 316, vastausprosentti 86). Aineisto analysoitiin kuvailevin tilastomenetelmin.

Varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokonaistyöuupumus oli vakava-asteista 2,9 %:lla vastaajista, hieman enemmän kuin Terveys 2000 tutkimuksen tulos aikuisväestöllä (2,5 %). Uupumustilanne oli yleisempää nuoremmilla työntekijöillä, heidän uupumukseensa näytti liittyvän myös lyhyt työura ja huono itsearvioitu terveydentila. Iäkkäämpien ongelmana oli huono työkyvynennuste ja siitä aiheutuva jaksamattomuus, varsinkin perhepäivähoitajien ja laitosapulaisten kohdalla. Päiväkodin johtajilla ja lastenhoitajilla oli vähiten vakavaa työuupumusta, lastentarhaopettajilla ja laitosapulaisilla eniten. Työuupumukseen näytti vahvasti liittyvän työpaikka, työpaikan ilmapiiri ja esimiestyö. Vakavaa työuupumusta näyttäisi olevan enemmän päiväkodeissa, joissa koettiin ongelmia työilmapiirissä ja esimiestyössä. Työn vaatimusten merkitys uupumukseen oli tässä tutkimuksessa huomattavasti suurempi kuin työn hallinnan. Työn vaatimusten ja työn hallinnan yhdistelmästä muodostettiin yhdistelmämuuttuja. Alle 45 -vuotiaiden aktiivista työtä tekevien joukossa esiintyi vakavaa työuupumusta enemmän kuin iäkkäämmillä työntekijöillä. Lisäksi nuorille tärkeimmäksi uhkaksi terveyden kannalta nousi myös kuormittava työ.

Tutkimuksen mukaan näyttää ilmeiseltä, että nuorilla työuransa alussa olevilla on vakavaa uupumusta enemmän kuin vanhemmilla työntekijöillä. Nuoret työntekijät ovat tulevaisuuden ”henkilöpääomaa”, joista kannattaa pitää kiinni. Lisäksi uupumuksen ehkäisytyössä kannattaa entistä enemmän kiinnittää huomiota työyhteisön toimivuuteen, esimiestyöhön ja työn kuormitukseen.

Asiasanat: Työhyvinvointi, varhaiskasvatus, työuupumus, työkyky, työolosuhteet, esimiestyö, työn vaatimukset ja työn hallinta.

## ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences  
Degree Programme in Health Promotion

---

Author: Eila Venäläinen

Title of Thesis: The Wellbeing at Work of Personnel in Early Childhood Education

Supervisors: Principal Lecturer, PhD (Health Sciences) Hilikka Honkanen, Lecturer, PhD (Health Sciences) Kati Utriainen

Term and Year when the Thesis was Submitted: Autumn 2010

Number of Pages: 98

---

The purpose of the research was to investigate the nature of well-being at work of personnel in early childhood education. Stress in the working environment is considered to be one of the causes for lack of wellbeing at work, and if allowed to continue for a long period of time can cause burn-out. The first research problem was to determine how much the personnel in primary education suffer from fatigue in work. The second research problem was to find out to which background factors fatigue in work was related. Finally, the outcomes of the research were considered within the framework of "Karasek's model of healthy work theory." According to Karasek, health in the workplace is developed by the interaction of employee competence versus the demands of the job. Even great demands at work do not stress employees if they feel in control of the job situation. This combination promotes the improvement of skills, resources, and health. On the other hand, poor job control combined with great demands hinder learning and reduces competence leading to increasing stress and health problems.

A cross-section research was executed in the autumn of 2008 by sending questionnaires through internal mail to employees in early childhood education for the city of Lappeenranta (n = 316, response percentage 89). The material was analyzed by descriptive statistical methods.

The overall stress at work was intense for 2.9 percent of the respondents, which is slightly more than the results of the "Terveys 2000" research on the Finnish adult population (2.5 %). Job stress was more common with young employees, and their stress appeared also to be connected with a short career and poor self-prognosis for state of health. The problem with the older employees was a poor prediction of the ability to work and the job stress caused by that, particularly with the child minders and the assistant staff. The directors of day care centres and day care nurses reported the least severe job stress, while the kindergarten teachers and assistant workers had the most. Job stress appeared to be connected with the work place, the atmosphere in the work place, and the working style of the superiors. Intense job stress seemed to appear more in those day care centres where problems with the working atmosphere and leadership were experienced. These research results corresponded to those of Karasek. The significance of job demands in this research was much greater than that of job control. A compound variable was composed with the combination of demands of work and control over work. Intense job stress appeared more often among the active workers under 45 years of age than among those over 45. Furthermore, the most important threat to health revealed by the younger employees was stressful work.

According to the results, it seems obvious that young people in the beginning of their careers suffer more from job stress than the older workers. The young employees are "the human capital of the future", and should be supported. In the prevention of job stress, more effort should be put into improving the functionality of the work community, to improving leadership, and to reducing stress.

Keywords: job wellbeing, early childhood education, work load, work ability, prognosis of work ability, working conditions, leadership, job demands and control over work

# SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	7
2 TYÖHYVINVOINNIN MERKITYS .....	9
2.1 Työhyvinvointi .....	9
2.2 Työhyvinvoinnin ongelmat .....	10
2.3 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....	14
2.3.1 Työkyky .....	15
2.3.2 Työilmapiiri, yhteistyö ja esimiestyö.....	17
2.3.3 Työn vaatimukset ja työn hallinta - Karasekin malli .....	18
3 VARHAISKASVATUKSESSA TEHTÄVÄ TYÖ.....	21
3.1 Lappeenrannan kaupungin päivähoido .....	21
3.2 Päiväkodeissa tehtävä työ .....	21
3.2.2 Varhaiskasvatuksen henkilöstö (tekijä, yhteisö) .....	22
3.2.3 Säännöt .....	24
3.2.4 Välineet .....	25
3.2.5 Työnjako .....	25
3.2.6 Työn kohteen muuttuminen .....	26
4 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMAT .....	28
5 TUTKIMUSAINEISTO JA MENETELMÄT .....	30
5.1 Tutkimusaineisto ja aineiston keruu .....	30
5.2 Tutkimuksessa käytetyt mittarit.....	31
5.2.1 Taustatietomittari .....	31
5.2.2 Työkykyindeksi .....	31
5.2.3 Työolosuhteet ja esimiestyö .....	32
5.2.4 Työn vaatimukset ja työn hallinta - Karasekin mallin mukaiset mittarit .....	33
5.2.5 Bergen Burnout Indicator.....	34
5.3 Aineiston analyysimenetelmät .....	35
6 TUTKIMUSTULOKSET .....	39
6.1 Henkilöstön terveys ja työolosuhteet.....	39
6.1.1 Työkyky ja ennuste työkyvystä.....	39
6.1.2. Työolosuhteet ja esimiestyö .....	40
6.1.3 Työn kuormitus ja voimavaratekijät .....	41
6.1.4 Työuupumus.....	44
6.2 Uupumistilanne varhaiskasvatuksen työssä .....	46
6.3 Työolosuhteen merkitys uupumukseen.....	53
7 POHDINTA .....	55
7.1 Tutkimuksen luotettavuus .....	55
7.1.1 Mittarin validiteetti ja sen arviointi.....	55
7.1.2 Mittarin reliabiliteetti ja sen arviointi.....	56
7.1.3 Luotettavuuteen vaikuttavat muut tekijät .....	57
7.2 Eettiset kysymykset .....	58
7.3 Yhteenveto tuloksista .....	59
7.4 Tutkimustulosten tarkastelu .....	60
7.5 Tutkimuksen johtopäätökset ja suositukset.....	64
LÄHTEET .....	66
LIITTEET .....	81

## Erilaisuus

Jotkut kertovat juttuja hyviä,  
toiset pohtivat syntyjä syviä

Yhdellä maassa jalat kuin juuret,  
toisella päässä visiot suuret.

Joku mieluiten järkeä käyttää,  
toiset tunteensa muillekin näyttää.

On päiväohjelma monilla tarkka,  
vaan joillakin lipsuu tunti ja markka.

Kaikki kun elämme tyyleillä omilla,  
on yhteistyökyykymme joskus kovilla.

(Helin, K. 2001. Ihmisten erilaisuus – 16 tyyppiä työelämässä)



# 1 JOHDANTO

Työelämä on ollut rajussa muutoksessa 90 -luvun alusta lähtien. Organisaatiot ovat muuttuneet moneen kertaan niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla. Kun yhteiskunnan ja organisaatioiden muutoksista näyttää tulleen loppumaton prosessi, on tarpeen pysähtyä miettimään, mitä se merkitsee työntekijöille ja johtamiselle (Niskanen 2000,146,150). Työelämän muutokset vaativat pitämään huolta työhyvinvoinnista aiempaa tietoisemmin. Hyvinvoinnilla on todettu olevan monia myönteisiä vaikutuksia työntekijän työsuoristukseen, työn laatuun ja työyksikön tehokkuuteen. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin kannalta ei ole yhdentekevää, miten esimiehet toimivat. Johtajuus ja hyvä esimiestoiminta on todettu työntekijän, työyhteisön ja organisaation hyvinvoinnin keskeiseksi tekijäksi (Kunnallinen työmarkkinalaitos Yleiskirje 9/2003). Työhyvinvointiin liittyy hyvät vaikutusmahdollisuudet työhön ja omaa työtä koskevaan päätöksentekoon, monipuoliset työnkuvat, mahdollisuus vaikuttaa työoloihinsa, sujuva yhteistyö työpaikalla ja tukea antava työyhteisö. Esimiehet ovat siis merkittävässä asemassa työuupumuksen ehkäisemisessä ja lieventämisessä. Hyvä työyhteisö tukee, motivoi ja antaa voimia vaikeissakin työolosuhteissa. Työntekijöillä on myös vastuu omasta ja koko työyhteisön työhyvinvoinnista. (Murto 2005, 13–14; Rauramo 2004, 15; ks myös Varhaiskasvatuspalvelujen linjaukset 2009, 14.)

Kunta-alan ja sen toimialojen vuosittain kerätyt työolobarometrit kuvaavat työhyvinvoinnin tilaa. Keskeistä barometrien käyttötarkoitusten kannalta on ajallinen verrattavuus. Vuonna 2009 kunta-työntekijät kokivat työelämän muutokset hieman kielteisemmin kuin vuotta aikaisemmin. Kriittisesti suhtautuvien osuus lisääntyi muun muassa tietojen saamisen ja johtamistapojen suhteen. Työn mielekkyys ja henkilöstön vaikutusmahdollisuudet olivat jonkin verran kuntasektorilla heikentyneet. Osaamiseen ja uuden oppimiseen oli barometrin mukaan viime vuosina kunta-alalla panostettu. Vaikka työelämässä oli kiire lisääntynyt, työpaikan kannustavuus, uusien mahdollisuuksien näkeminen ja luottamus koetaan kuntatyöntekijöiden keskuudessa muita sektoreita parempina työelämän laatutekijöinä. (Ylöstalo 2009.)

Työn kuormitustekijät saattavat johtaa pitkään jatkuessaan työuupumukseen. Työuupumus on pitkittynyt oireyhtymä, joka kehittyy jatkuvan työstressin seurauksena (Schaufeli & Enzmann 1998, 19–31). Työuupumuksella on kolme laadullista osa-aluetta: uupumusasteinen väsymys, kyynistyneisyys ja huonontunut ammatillinen itsetunto (Maslach ym. 1981, 1996). Kokonaisvaltaisen ja jatkuva väsymys kehittyy pitkään jatkuneesta pinnistelystä työssä. Kyynistyneisyys viittaa

oman työn merkityksen epäilyyn ja työn mielekkyyden kokemuksen katoamiseen. Ammatillinen itsetunto koostuu pystyvyyden ja aikaansaamisen kokemuksista, jotka vähenevät työuupumuksen kehittyessä. (Kalimo & Toppinen 1997, 9; Maslach ym. 1996, 402–403.)

Suomessa työelämässä olevista 2.5 % on kärsinyt vakavasta työuupumuksesta ja enintään 25 % lievistä viimeisen 12 kuukauden aikana (Rovasalo 2009, 2297). Outi Kanste on tutkinut hoitohenkilöstön työuupumusta. Tuloksissa oli havaittavissa, että nuoret ja työuran alussa olevat, mutta myös iäkkäät ja kokeneet työntekijät olivat työssään uupuneempia kuin nuoret keski-ikäiset. Esimiehen toiminnalla oli vaikutusta työuupumukseen. Palkitseva muutosjohtajuus suojeli työhyvinvointia ja lisäsi työssä onnistumisen tunnetta. (Kanste 2005, 158), mutta jäykkä esimiestyö ja tuen puuttuminen lisää riskiä sairastua työuupumukseen (Kalimo & Toppinen 1997, 12).

Tutkimuksen tarkoituksena oli syventää tietämystä varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvoinnista. Tavoitteena oli saada tietoa varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnin tilanteesta ja tunnistaa työhyvinvointia uhkaavat keskeiset tekijät. Yhtenä huonon työhyvinvoinnin aiheuttajana pidetään työympäristön kuormittavuutta, joka pitkään jatkuessaan saattaa aiheuttaa työuupumusta. Ensimmäisenä tutkimusongelmana oli selvittää, missä määrin varhaiskasvatuksen henkilöstöllä esiintyy työuupumusta. Toisena tutkimusongelmana oli saada tietoa, mitkä tekijät aiheuttavat työuupumusta. Lopuksi tarkasteltiin tämän tutkimuksen tuloksia Karasekin mallin terveellisen työn teorian avulla.

Tutkimus oli poikkileikkaustutkimus ja toteutettiin kyselytutkimuksena marras-joulukuussa vuonna 2008 lähettämällä varhaiskasvatuksen henkilöstölle strukturoitu kyselylomake. Kvantitatiivisen aineiston analysoinnissa käytettiin tilastollisia menetelmiä.



## 2 TYÖHYVINVOINNIN MERKITYS

### 2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia on ollut vaikea määritellä tarkasti, koska se ei ole konkreettinen asia. Leenamajja Otalan (2003, 19) määritelmä on, että työhyvinvointi on sitä, millaiseksi työntekijät tuntevat itsensä työpäivän aikana. Otalan (2005, 28) mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan usein jokaisen yksilön kokemaa hyvinvointia eli henkilökohtaista tunnetta ja viretilaa, mutta yhtä lailla työhyvinvointi tarkoittaa koko työyhteisön yhteistä vireystilaa. Työterveyslaitos on ollut koordinoimassa työhyvinvointihanketta (osa EU:n Progress-rahoitusohjelmaa), jossa päätavoite oli tuottaa täysin uusi eurooppalainen työhyvinvoinnin malli. Tuloksena työhyvinvoinnin käsite laajennettiin tarkoittamaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Anttonen ym. 2009, 18.)

Työn imua ja sen lähikäsitettä työn voimavarojen koskevat tutkimukset ovat nostaneet näkyville työelämän ja työhyvinvoinnin myönteiset mahdollisuudet (Hakanen 2009, 4). Elämänhallinnan tunne on elämänlaadulle ja hyvinvoinnille tärkeä. Ihminen, jolla on riittävä elämänhallinta, pystyy voimavarojensa avulla vastaamaan elämässä kohtaamiinsa haasteisiin. Jos haasteet jatkuvasti ylittävät henkilön voimavarat, syntyy negatiivista stressiä ja terveys sekä hyvinvointi kärsivät. Mielenterveys ja elämän laatu korreloivat voimakkaasti henkisen koherenssin tunteen kanssa (Lindström & Eriksson 2005). Mitä heikompi on henkisen koherenssin tunne, sitä enemmän ihmisillä on mielenterveyden ongelmia ja sitä huonompi on heidän elämän laatunsa (Antonovsky 1979,1987). Koherenssin tunne on käänteisessä yhteydessä työuupumukseen ja positiivisessa yhteydessä elämään tyytyväisyyteen (Hakanen 2004, 13).

Päivähoitohenkilöstön työhyvinvointi ja varhaiskasvatuksen laatu ovat kiinteässä yhteydessä. Henkilöstö, joka kokee työnsä mielekkääksi ja merkitykselliseksi viihtyy työssään. Työhyvinvointi ja työssäviihtyminen puolestaan innostavat henkilöstöä tekemään parhaansa ja luovat varhaiskasvatuksen laadukkuudelle oleellisen tärkeän hyvän ilmapiiri. (Hujala & Fonsén 2009, 6.) Hyvä työilmapiiri parantaa ennen kaikkea ihmisen elämälaatua ja työssä jaksamista. Sillä on myönteistä vaikutusta tulokseen ja työn vaikuttavuuteen (Ojala ja Ahonen 2005, 70, 71; Juvonen & Ollilla

2004, 309; Niskanen, Murto & Haapamäki 2000, 209–210). Työn hallinnan tunne on merkittävä tekijä työhyvinvoinnin taustalla. Sitä voidaan tukea työn vaatimusten ja hallintakyvynvastaavuudella. Työn sisällöllinen arviointi ja siitä lähtevä kehittämisen tarpeiden tunnistaminen toimivat työnhallintaa edistävinä tekijöinä (Hämäläinen & Lantta 2008). Varhaiskasvatus tarvitsee myös laadukasta johtajuutta. Johtajuutta ja varhaiskasvatuksen laatua selvitettiin vuonna 2008 kahden toista kunnan alueella, jossa mukana oli myös Lappeenrannan varhaiskasvatus. Tulosten mukaan näyttää siltä, että työhyvinvointi on selvästi yhteydessä johtajuuden toteutumiseen, mikä entisestään nostaa johtajuuden merkitystä varhaiskasvatuksen työyhteisöissä. (Hujala & Fonsén 2009, 14.) Tutkimusten perusteella on voitu osoittaa, että työhyvinvoinnin edistäminen hyödyttää sekä työntekijöitä että työnantajia (Huuskonen ym. 2002; Ojala ja Ahonen 2005, 71–72; Forma 2004, 209–225).

## 2.2 Työhyvinvoinnin ongelmat

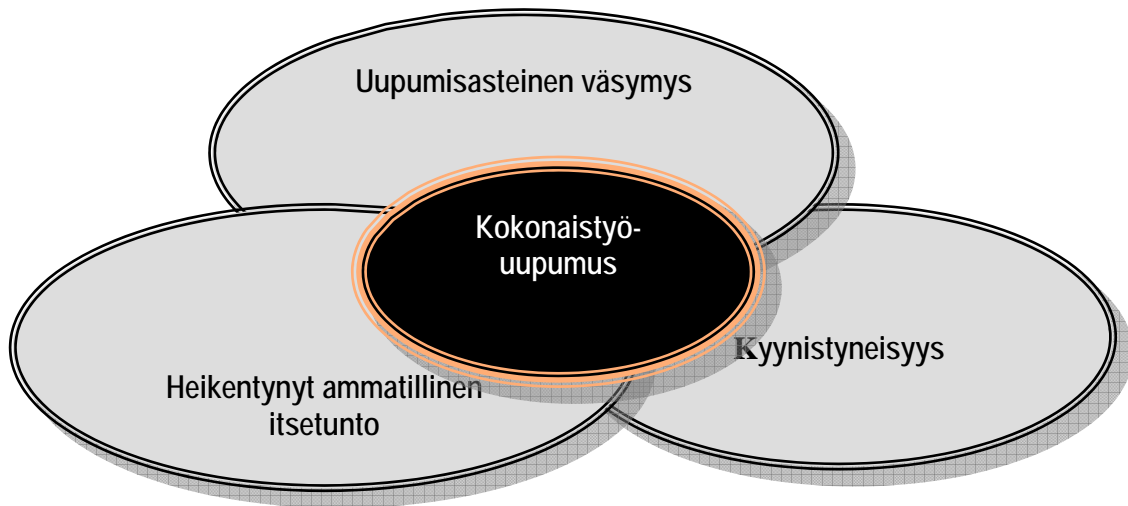
Suomalaista työelämää on viime vuosikymmeninä koetellut itsenäisyyden ajan pahin taloudellinen lama ja samalla päällekkäin laman vaikutusten kanssa talouden ja tuotantoelämän nopeat rakenteelliset ja toiminnalliset muutokset. Työhyvinvoinnista kertovat tutkimustulokset Suomessa ovat olleet viime vuosina pääosin kielteisiä. Uhattuna on ollut nimenomaan työntekijöiden henkinen hyvinvointi. (Hakanen 2004, 21.) Jorma Mäkitalo (2005, 2) on tutkinut omassa väitöskirjassaan työelämän muutosten vaikutusta työntekijään. Työn muutokset aiheuttavat erilaisia häiriöitä työn sujumisessa. Häiriöiden seurauksena työnteko ei suju suunnitellulla tavalla. Tästä seuraa työ määrän lisääntymistä, kiirettä ja virheitä sekä pelko työn laadun ja tuloksen heikkenemisestä.

Suomalaisten päiväkotityöntekijöiden kokemusten mukaan stressiä aiheuttaa erityisesti *työn henkinen rasittavuus*. Stressiin tuo helpotusta työtoverien tukeminen, yhteistyön tehostaminen, ryhmätyön ja tiedottamisen lisääminen sekä työmotivaatio. Vaikuttaa siltä, että sosiaalisen tuen puute työssä on enemmän yhteydessä henkiseen kuormittumiseen kuin hoitotyön rasittavuuteen. Riittävä sosiaalinen tuki edistää hyvää työyhteisön toimivuutta ja selvästi vähentää työperäistä stressiä. (Keskinen 1999, 9-10.) Tyytyväinen työntekijä on yleensä tehokkaampi työssään (Honkanen 2006, 18–22).

Työuupumus on työhyvinvoinnin vakava uhkatekijä ja sillä on todettu olevan merkittäviä seurauksia työntekijöille ja työyksikölle (Maslach ym. 2001). Työuupumusta selittävässä teorioissa toistuvat seuraavat tekijät: 1) ahkera, motivoitunut työntekijä, jolla on korkeat tavoitteet työlleen, 2)

työolosuhteet, joissa tavoitteita ei pystytä saavuttamaan, sekä 3) sellaiset selviytymiskeinot, joiden avulla ei päästä myönteiseen ratkaisuun tai tilanteen uudelleenarviointiin. Työuupumus kehittyy siis työntekijän ja työn vuorovaikutuksessa. Sen synnyssä on keskeistä, että ahkerasta työstä huolimatta ei saavuta mielekästä tulosta. (Schaufeli & Enzmann 1998, 69–96; Kalimo & Toppinen 1997, 12–13; Näätänen 2003, 64.) Tämä tarkoittaa, että uupuminen käynnistyy tilanteissa, joissa työn vaatimukset (työmäärä, aikapaine, rooliristiriidat ja työn epäselvyydet) ovat suuret ja voimavarat työssä (esimiehen ja työtoverien tuki ja palaute, päätöksentekoon osallistumisen mahdollisuudet) ovat vähäiset (Maslach ym. 2001; Schaufeli & Bakker 2004; Kalimo ym. 2003). Riskiä sairastua työuupumukseen lisäävät merkittävästi jäykkä byrokratia, huono työskentelyilmapiiri, epätietoisuus vastuualueista, tehtävien epämääräinen ohjeistus ja työyhteisön kokeminen epäoikeudenmukaiseksi (Kalimo & Toppinen 1997, 12).

Työuupumuksella tarkoitetaan vakavaa, vähitellen työssä kehittyvää oireyhtymää, jolle on ominaista kokonaisvaltainen fyysinen ja henkinen väsymys, kynnistynyt suhtautuminen työhön ja ammatillisen itsetunnon lasku (Kuvio 1). Kaikkein yleisimmillään uupuminen näkyy asteittaisena seurauksena siitä, että työntekijä on liian kauan ja liian paljon antanut itsestään työlle ja saanut liian vähän vastineeksi. (Kalimo & Toppinen 1997, 8-9, 12; Schaufeli ym. 1996; Hakanen 2004, 22.) Työuupumus voi liittyä mm. mielenterveysongelmiin, yksilön ja työyhteisön rajojen epäselvyyksiin tai työn kuormittavuuteen. Nykyisessä tautiluokituksessa työuupumus ei ole sairaus, vaan oirediagnoosi, mikä vaikuttaa myös sairausvakuutukseen (Rovasalo 2000, 2297).



KUVIO 1. Työuupumuksen kolmitahoinen oireisto (Kalimo ja Toppinen 1997, 8; Schaufeli ja Enzmann 1998; Schaufeli 1996; Schutte ym. 2000)

Jari Hakanen (2004, 23) kirjoittaa kirjassaan ”Työuupumuksesta työn imuun”, että monet tutkimukset (mm. Lee & Ashforth, 1993; Toppinen-Tanner, Kalimo & Mutanen 2002) ovat vahvistaneet sitä käsitystä, että työuupumuksen ensimmäisenä merkinä näkyy vähitellen lisääntyvä väsymys. Tällöin työn vaatimukset ja paineet tuntuvat käyvän yli voimien ja jokaisen lepovaiheen ja loman aikana elpyminen jää kesken. (Kalimo & Toppinen 1997, 9; Maslach ym. 2001, 402–403.) Tunneperäinen *uupumusasteinen väsymys* on työuupumuksen keskeinen osatekijä, mutta se ei yksin kuvaa koko työuupumusilmiötä (Maslach ym. 2001, 402–403).

Väsymyksen syvetessä työntekijä alkaa epäillä selviytymistään ja suojautua työstä tulevia paineita vastaan. Tämä johtaa torjuvaan ja kynnistyvään asenteeseen. *Kynnistyneisyys* on havaittavissa työn ilon katoamisena, työn mielekkyyden menetyksenä ja työn merkityksen kyseenalaistamisena. Ihmissuhdeammateissa kynnistyneisyys näkyy etäisenä ja kylmänä suhtautumisena työn kohteena oleviin ihmisiin. (Kalimo ja Toppinen 1997, 9; Hakanen 2004, 23.) Kynnistyminen on selvästi yhteydessä masentuneisuuden ja huonon terveyden kanssa. Kynnistyneet työntekijät eivät ole kiinnostuneita työstä, työyhteisöstä, vaikutusmahdollisuuksista eikä kehittämistoimista. Esimiehen tuki puuttuu yleensä kynnistyneeltä työntekijältä. (Näätänen ym., 2003, 64–65.)

Työuupumuksen kolmantena tunnusmerkkinä on *ammattillisen itsetunnon heikkeneminen* ja jopa romahtaminen. Se tulee esiin pelkona, ettei selviydy työstään ja etteivät työasiat muutoinkaan pysy hallinnassa. Tyypillistä on myös huonommuuden tunne suhteessa omaan aikaisempaan

pätevyyteen ja menestymiseen. (Kalimo ja Toppinen 1997, 9.) Heikko ammatillinen itsetunto on selvästi yhteydessä masentuneisuuteen ja huonoon terveydentilaan. Lisäksi heikko ammatillinen itsetunto on yhteydessä huonoon työilmapiiiriin, palkitsemisen puutteeseen ja oikeudenmukaisuuden puutteeseen työelämässä. Työntekijä kokee myös esimiehen tuen puutetta, vaikutusmahdollisuuksien vähäisyyttä, huonoa tiedonkulkua. (Näätänen ym. 2003, 65.)

*Kokonaistyöuupumus* on erittäin voimakkaasti yhteydessä masennukseen ja huonoon terveydentilaan. Lisäksi kokonaistyöuupumus on yhteydessä huonoon työilmapiiiriin, huonoihin vaikutusmahdollisuuksiin, suureen sairausloman määrään ja sairauksien aiheuttamaan haittaan työnteolle. (Näätänen ym. 2003, 65.)

Eri-ikäisten työntekijöiden riskistä sairastua työuupumukseen on olemassa ristiriitaisia tutkimustuloksia, mutta sekä nuorilla että ikääntyvillä on työuupumuksen havaittu olevan muita yleisempää (Kalimo & Toppinen 1997, 12). Nuoret kokevat muita ikäryhmiä enemmän työuupumusta vähäisen kokemuksensa ja siihen yhdistyvän haavoittuvuutensa vuoksi (Näätänen ym. 2003, 28; Maslach ym. 2001, 409). Myös epärealistisia odotuksia ja epäonnistunutta ammatinvalintaa on pidetty nuorten uupumisen syinä (Kalimo & Toppinen 1997, 41). Toisaalta Kalimon ja Toppisen (1997, 19–20) tekemän tutkimuksen mukaan työuupumus lisääntyi iän ja työkokemuksen myötä, ja eniten sitä oli 55–65-vuotiaiden ryhmässä.

Varhaiskasvatushenkilöstön työuupumusta tutkineiden Stenfors-Laajalan ja Keskinen (1988, 16, 19, 24) tutkimuksessa (n=287) 16 % koehenkilöistä (n=46) arvioi oireilevansa runsaasti psykosomaattisesti. Työstään uupuneet työntekijät kokivat työstään saaman liian vähäisen arvostuksen haittaavan työntekoa. Tutkimuksen mukaan työuupumuksesta kärsivät olivat lisäksi vaativia itsensä suhteen. Vaativuus itseään kohtaan on osoittautunut työuupumuksen riskitekijäksi lähinnä silloin, kun työn vaatimukset ovat liian suuret (Hakanen, 2004, 13).

Suomessa työelämässä olevista 2,5 % on kärsinyt vakavasta työuupumuksesta ja enintään 25 % lievistä viimeisen 12 kuukauden aikana (Rovasalo 2009, 2297). Terveys 2000 -tutkimuksessa työuupumus oli vakava-asteisia 2,5 %:lla ja lieviä 25,3 %:lla. Työuupumuksen kolmesta alueesta ammatillisen itsetunnon heikkeneminen oli yleisintä. Ammatillinen itsetunto oli heikentynyt kaikkiaan 35,2 %:lla tutkimukseen osallistuneista, vakava-asteisesti 6,6 %:lla ja lievästi 28,6 %:lla. Kynnistyneisyys oli vakava-asteista 5,4 %:lla ja lievää 21,3 %:lla. Uupumusasteinen väsymys oli

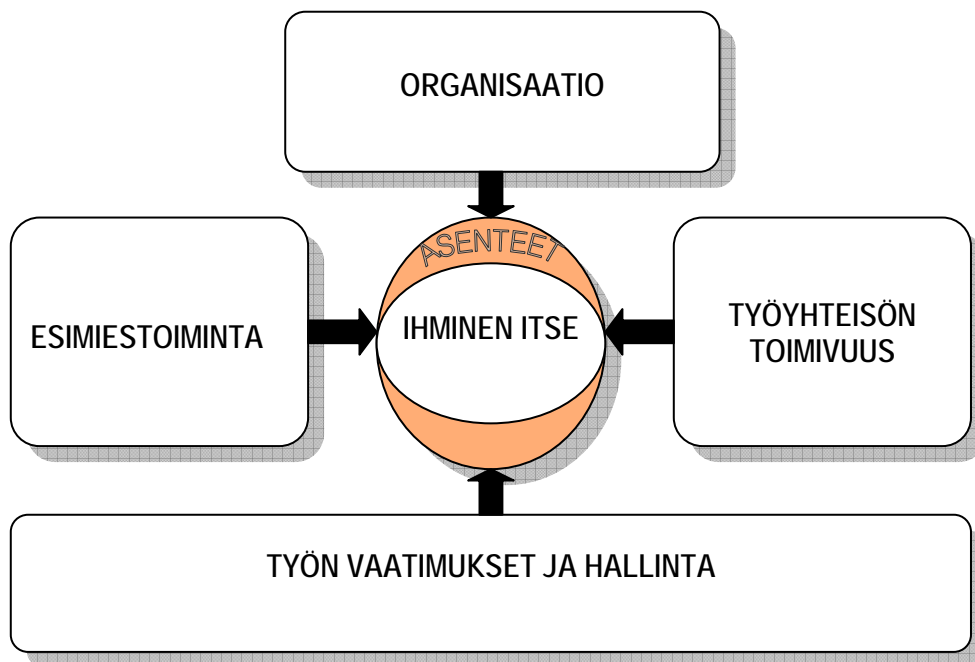
vakava-asteista 5,5 %:lla ja lievää 18,1 %:lla. (Ahola ym. 2004, 4110–4011.) Hollannissa merkittävästä työuupumuksesta kärsii 3-16 % ihmissuhdetyötä tekevistä (Schaufeli & Enzmann 1998).

Kanste (2005, 158) on tutkinut hoitohenkilöstön työuupumusta väitöskirjassaan, jossa mittarina oli Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson 1981). Hänen mukaan keskimääräistä tai voimakasta työuupumusta kaikilla osa-alueilla kärsi noin kymmenesosa ja keskimääräisestä työuupumusta noin puolet hoitohenkilöstöstä. Työuupumuksen osa-alueista ilmeni eniten uupumisasteista (emotionaalista) väsymistä. Tuloksissa oli havaittavissa, että nuoret ja työuran alussa olevat, mutta myös iäkkäät ja kokeneet työntekijät olivat työssään uupuneempia kuin nuoret keskiikäiset. Esimiehen toiminnalla oli vaikutusta työuupumukseen. Palkitseva muutosjohtajuus suojeli työhyvinvointia ja lisäsi työssä onnistumisen tunnetta. Työntekijöiden passiivinen välttäminen näytti lisäävän kokonaistyöuupumusta ja uupumisasteista väsymistä ja aiheuttavan työstä etäännyttämistä ja heikentävän työssä onnistumisen tunnetta.

Rovasalo (2000, 2300) on Duodecimin artikkelissa ”Kuka virvoittasi uupuneen” määritellyt työuupumuksen seurauksia aikaisempien tutkimusten pohjalta (Lowman 1993; Scaufeli & Enzmann 1998; Schaufeli 1999). *Yksilötasolla* työuupumus aiheuttaa työntekijälle masennusta, psykosomaattista oireilua, yleistä terveydentilan heikkenemistä sekä päihdeongelmia ja lopulta työn ongelmat alkavat hallita myös vapaa-aikaa. Työuupumuksen jatkuessa työntekijän *suhtautuminen työhön* näkyy työhön tyytymättömyytenä, joka johtaa henkiseen irrottautumiseen työyhteisöstä ja lopulta työpaikasta eroamiseen. *Työyhteisötasolla* työntekijöiden poissaolot ja sairauslomat alkavat lisääntyä, työntekijät vaihtavat työpaikkaa, työsuoritukset vähenevät ja työn laatu huononee.

### 2.3 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvoinnin syntyminen tai syntymättömyys on varsin mutkikas yhtälö. Työhyvinvointiin vaikuttaa työntekijän terveys, koettu henkinen ja fyysinen työkyky, työpaikan piirteet, työilmapiiri, esimiestoiminta ja työn vaatimukset ja hallinnan tunne. (Luomala, Manka & Nuutinen 2008, 18–19.)



KUVIO 2: Organisaation työhyvinvoinnin tekijät (mukaillen Manka 1999, 2006)

### 2.3.1 Työkyky

Työkyvylle ei ole yhtä määritelmää, vaan käsite on muuttunut yhteiskunnallisen kehityksen myötä (Ilmarinen ym. 2006) ja sillä on erilaisia merkityksiä eri käyttöyhteyksissä (Mäkitalo 2003). Työkyvyn käsitettä voidaan käyttää sekä työkyvyn arvioinnin että sen edistämisen yhteydessä (Mäkitalo & Palonen 1994). Näissä yhteyksissä työkykyä voidaan tarkkailla kolmen eri käsitystyyppin kautta, jotka eroavat toisistaan sen mukaan, millainen käsitys ihmisestä, työstä sekä yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksesta niihin sisältyy. Nämä käsitystyyppit ovat lääketieteellinen, tasapainomallin mukainen ja integroitu käsitystyyppi. (Mäkitalo & Palonen 1994, 155–158.) Alun perin työkyvyn arviointi ja edistäminen painottuivat sairauksien tutkimiseen ja hoitoon (Mäkitalo 2003). Työkyvyn tasapainomallin mukaan työkyky riippuu yksilön toimintakyvyn ja työn vaatimusten välisestä suhteesta. Tasapainomallin näkökulma on lääketieteellistä käsitystyyppiä laajempi, se huomioi monipuolisesti yksilön terveyden, toimintakyvyn, koulutuksen ja osaamisen sekä arvoit ja asenteet. (Ilmarisen 2006, 79.) Integroitu käsitystyyppi laajentaa näkökulmaa edelleen, sen mukaan työkyky on työntekijän, työn ja koko työyhteisön muodostaman systeemin ominaisuus, joka vaihtelee tilanteiden mukaan (Mäkitalo & Palonen 1994, 155–158). Systeemisessä ajattelussa ymmärre-

tään kaiken vaikuttavan kaikkeen (Senge 1990), jolloin mitään osa-aluetta ei saisi sulkea pois ihmisen työkykyä tarkasteltaessa.

Työntekijöiden ikääntymisen takia kunta-alalla työskentelee jo nyt ja lähitulevaisuudessa vielä enemmän työntekijöitä, joiden työkyky on haavoittuvainen. (Forma ym. 2003, 6.) Pääsyynä varhaiseen työelämästä poistumiseen näyttäisi olevan työntekijöiden työkyvyn riittämättömyys yhä vaativammassa työelämässä (Vuori ym. 2009, 9). Vuonna 2005 tehtiin valtakunnallinen kyselytutkimus sosiaali- ja terveystalalle. Varhaiskasvatuksessa vastuu asiakkaista ja työn ruumiillinen kuormitus oli lisääntynyt viime vuosina. Päivähoidon vastaajien keski-ikä oli tutkimukseen osallistuneista aloista toiseksi korkein (45,8 vuotta), ja se myös nousi eniten. Terveiden puolesta työssä selviytymistä eläkeikään saakka epäileviä oli yleistä tasoa enemmän. Myös halukkuutta osaaikatyöhön ja työstä kokonaan luopumiseen oli enemmän kuin muilla alueilla. (Laine ym. 2006, 106.)

Tässä tutkimuksessa työkyvyn arvioinnissa käytetään hyväksi Työterveyslaitoksen kehittämää työkykyindeksi -mittarin kysymyksiä. Työkykyindeksi koostuu kysymyssarjasta, jotka huomioivat työn ruumiilliset ja henkiset vaatimukset, sekä työntekijän terveydentilan sekä voimavarat (Tuomi ym. 1992; Tuomi ym. 1997). Henkilön itsearvioitua työkykyä voidaan arvioida asteikolla 0-10 ja työkyvyn ennustetta kysymyksellä, jossa arvioidaan selviytymistä nykyisessä ammatissa kahden vuoden kuluttua.

Työ ja terveys haastattelututkimuksessa vuonna 2000 kaikkien vastaajien keskiarvo subjektiivisesta työkyvystä 0-10 asteikolla oli 8,0 (Liira 2000, 127). Vuonna 2006 kaikkien työikäisten työkykyarvion keskiarvo oli 7,8, työssäkäyvien keskiarvo 8,3 ja sosiaali- ja terveystalalla kyselyssä vuonna 2005 varhaiskasvatuksen työntekijöistä hieman yli 30 % arvioi työkykynsä hyväksi (pistemäärä 9 tai 10 asteikolla 0–10), 15 % huonoksi (0–6 pistettä) (Laine ym. 2006, 85).

Terveys 2000 tutkimuksessa kysyttiin työkyvyn ennustetta samalla kysymyksellä kun tässä tutkimuksessa. Lähes kaikki 30–44-vuotiaista olettivat pystyvänsä terveystensä puolesta työskentelemään nykyisessä ammatissaan vielä kahden vuoden kuluttua. Iän mukana usko tulevaan työssä selviytymiseen kuitenkin heikkeni: 55–64-vuotiaista enää kolme neljästä arveli suoriutuvansa työstään vielä kahden vuoden kuluttua. (Koskinen ym. 2002.) Vuonna 2008 alle 55-vuotiaista



vähintään 93 prosenttia uskoi jaksavansa nykyisessä ammatissa terveyden puolesta kahden vuoden kuluttua. Yli 54-vuotiaiden vastaava osuus oli 87 prosenttia. Vanhemmissa ikäryhmissä jaksamisongelmat olivat selvästi vähentyneet 2000-luvulla. (Ylöstalo ym. 2008, 38, Työolobarometri 2008, hakupäivä 7.9.2009.)

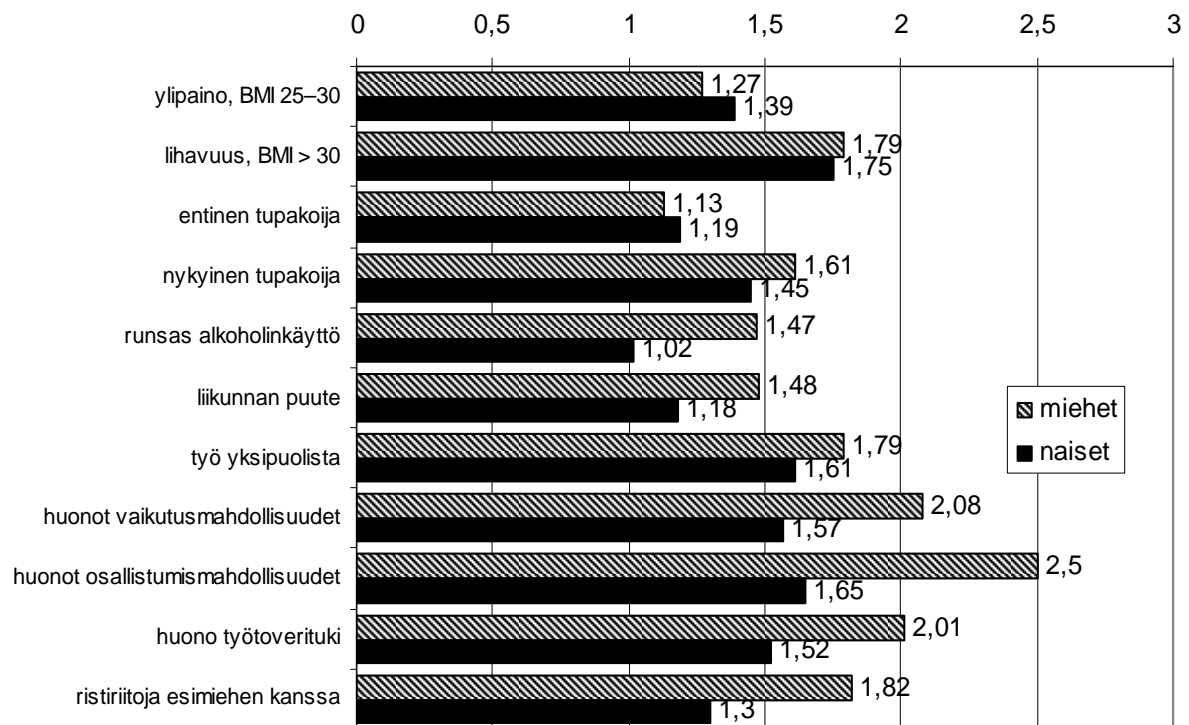
### 2.3.2 Työilmapiiri, yhteistyö ja esimiestyö

Kunta 2010 -tutkimuksesta saatujen tulosten avulla tiedetään, että työolosuhteiden ja esimiestyön vaikutus henkilöstön terveyteen ja työhyvinvointiin on huomattava (Kivioja 2006, 93). Työterveyslaitoksen laajoissa Sairaalahenkilöstön hyvinvointi (1998-) ja Kunta-10 – seurantatutkimuksissa (2000-) ja Stakesin Laadukas terveyskeskus -hankkeessa (1997–2001) on tutkittu työperäistä sairastamista. Yhtenä tutkimuksen kohteena on ollut oikeudenmukaiseksi koettu johtaminen ja päätöksenteko. Tutkimustulokset osoittavat, että epäoikeudenmukainen päätöksenteko on yhteydessä huonoon terveyteen ja myös ennustaa heikkenevää terveyttä, kun taas oikeudenmukaiseksi koettu kohtelu ja oikeudenmukaisuuden paraneminen vähentävät sairastumisriskiä. Epäoikeudenmukaisuus yhdessä stressin kokemisen kanssa ennustavat myös unihäiriöitä ja sydämen terveydentilan ongelmia. Yhdysvalloissa tehdyt tutkimukset osoittavat epäoikeudenmukaisuuden voivan aiheuttavaa epävarmuutta, kielteisiä tunnereaktioita, heikentyvää itsetuntoa ja sitoutumattomuutta omaan työpaikkaan ja työhön. Sen sijaan oikeudenmukaiseksi koetuissa suomalaistyöpaikoissa sairauspoissaolojen määrä oli selvästi matalampi kuin muissa vastaavanlaisissa työpaikoissa, joissa oikeudenmukaisuus arvioitiin kielteisemmin. (Elovainio ym. 2006, 33–34.)

Vuoden 2005 valtakunnallisessa sosiaali- ja terveysalan kyselytutkimuksessa selvitettiin kunta-alan työoloja sekä henkilöstön hyvinvointia ja terveyttä. Terveys- ja sosiaalipalvelujen työntekijöistä 85 % (N=361) koki työpaikan ilmapiirin vapautuneeksi ja mukavaksi. (Perkiö-Mäkelä ym. 2006, 217–218.) Varhaiskasvatuksen työntekijät olivat yleisesti tyytyväisiä työyhteisöön, työilmapiiriin sekä johtamiseen. He pitivät vaikutusmahdollisuuksia työssä hyvinä, tosin työaikoihin ei juuri ollut mahdollisuuksia vaikuttaa. (Laine ym. 2006, 106.) Lasten päivähoidossa kuormittavana tekijänä koettiin erityisesti kiire, työn vastuullisuus ja henkinen rasittavuus (Stenfors-Laajala ym. 1988).

Kuviossa 3 on tuloksia Kunta8-tutkimuksesta elintapojen ja työolosuhteiden vaikutuksista sairauspoissaoloihin. Huonot työolosuhteet vaikuttavat pitkiin sairauslomiin enemmän kuin elintavoista johtuvat terveysongelmat. Esimerkiksi huonot vaikutusmahdollisuudet omaa työtä koskevaan

päätöksentekoon verrattuna hyviin vaikutusmahdollisuuksiin lisäsi miesten riskiä pitkiin sairaslomiin 2,5-kertaiseksi ja naisten riskiä 1,7-kertaiseksi. (Vahtera 2000b, 135; Vahtera 1997, 42.)



Lääkärin toteamien sairaslomien riskiä lisäävät syyt

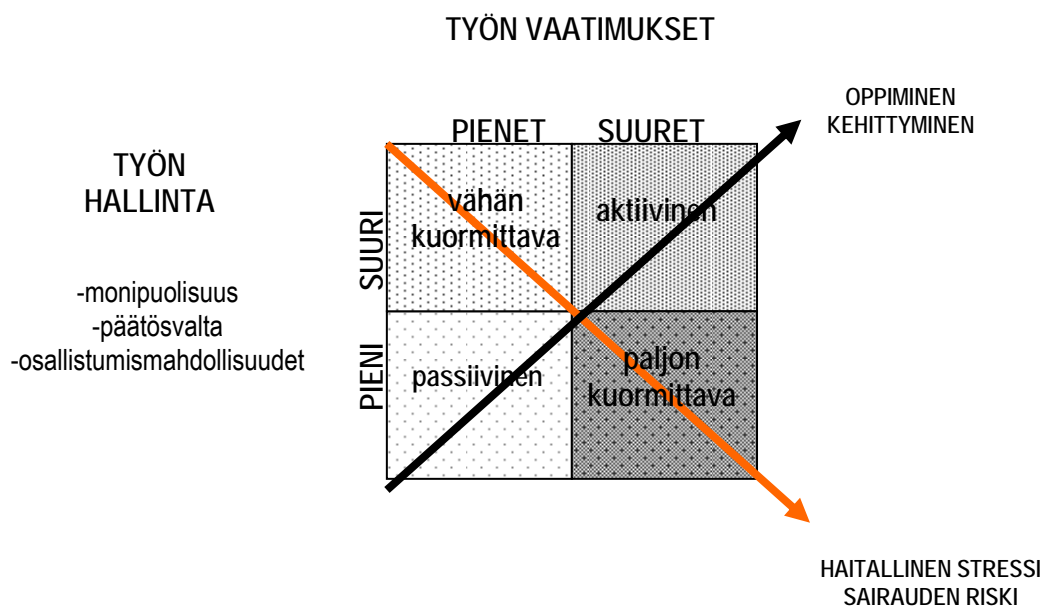
*KUVIO 3. Lääkärin toteamien sairauslomien (pituus yli 3 päivää) ikävakioitu todennäköisyys kahden vuoden seurannassa verrattuna niihin, joilla riskitekijää ei esiinny (vertailuarvo 1,00) (Vahtera 2000b, 135)*

### 2.3.3 Työn vaatimukset ja työn hallinta - Karasekin malli.

Työolojen terveysvaikutusten hahmottamisessa on klassikon asemassa Karasekin terveellisen työn teoria. Sen mukaan terveyteen vaikuttaa työn hallinnan ja työn vaatimusten vuorovaikutus, eräänlainen jatkuvan oppimisen polku, jossa työn hallintamahdollisuudet ovat hyvät ja työn vaatimukset eivät ole liiallisia (Karasek 1979, 288; Karasek & Theorell 1990, 32). Karasekin mallia kuvaavassa kuviossa 4 on yhteenveto niistä erilaisista töistä, jotka voivat olla tuloksena työn vaatimusten ja hallintamahdollisuuksien eri yhdistelmistä. Karasekin mukaan malliin sisältyy kaksi oletusta: 1. henkinen kuormitus lisääntyy, kun työn vaatimukset lisääntyvät ja 2. työntekijän osaaminen lisääntyy vähitellen, kun hän pystyy hallitsemaan tilanteita ja vastaamaan osaamisellaan ja taidoillaan työtilanteiden tuomiin haasteisiin. (Karasek 1979, 290, 303.) Työn hallinnan tärkeimmiksi osatekijöiksi on nähty työn monipuolisuus, vaikutusmahdollisuudet työhön ja osallistumismahdollisuudet työtä koskevaan päätöksentekoon (Karasek & Theorell 1990, 32, 58–59).

Lieväasteinen tai tilapäinen henkinen kuormittuneisuus on kuitenkin ihmisen hallittavissa ja voi jopa tuoda voimavaroja ja johtaa suorituskyvyn ja kestävyuden asteittaiseen paranemiseen (Kalimo 1987, 61).

Mallin mukaan yhdistelmä, jossa työhön liittyy suuria vaatimuksia, mutta jossa työhön liittyvän päätöksenteon mahdollisuus on alhainen, on henkisesti erittäin kuormittavaa. (Karasek 1979, 287–288.) Karasekin mallin toimintaa kuvataan seuraavassa kuviossa.



KUVIO 4. Työn vaatimukset ja työn hallinta -malli (Karasek 1979, 288; Karasek & Theorell 1990, 32)

Työn vaatimusten ja hallintamahdollisuuksien perusteella työ voidaan luokitella passiiviseksi, vähän kuormittavaksi, stressaavaksi eli paljon kuormittavaksi tai aktiiviseksi (Karasek 1979, 288). Karasekin mukaan ns. *aktiivisiin töihin* (joissa yhdistyvät suuret työn vaatimukset ja suuri työn hallinta) liittyy suurempi työtyytyväisyyden aste ja pienempi masentuneisuuden vaara, kun taas passiiviset työt aiheuttavat tyytymättömyyttä. *Passiivisissa töissä* on vähän sekä vaatimuksia että hallintamahdollisuuksia. *Vähän kuormittavat työt* ovat nykyajan työelämässä varsin harvinaisia työelämän tehokkuuden lisääntyttyä. Vähän kuormittaville työlle on ominaista suuriksi koetut vaikutusmahdollisuudet ja pieniksi koetut psyykkiset vaatimukset. Jos työ on *stressaavaa eli paljon kuormittavaa*, suuriin henkisiin vaatimuksiin liittyy vähäinen mahdollisuus työn hallintaan. (Karasek 1979, 303.) Kalimo & Toppisen (1997, 10–11) mukaan stressaavaa työtä ovat esim. kiire, aikapaine ja suuri asiakasmäärä, laadullista ylikuormitusta aiheuttavat tietokuorma ja työn liialli-

nen vaativuus. Vähäinen työn hallinta yhdistyneenä suuriin työn vaatimuksiin ehkäisee oppimista ja rapistaa entisiäkin taitoja aiheuttaen pikku hiljaa lisääntyvää kuormittuneisuutta sekä terveysongelmia (Ala-Mursula 2005, 1). Stressaavaa työtä tekevillä on suurentunut riski fyysisiin sairauksiin kuten sepelvaltimotautiin (Alfredsson ym. 1985; Karasek & Theorell 1990, 101) ja psyykkisiin oireiluihin kuten työtytymättömyyteen (Karasek 1979, 287–288, Karasek ja Theorell 1990, 104).

Kivioja (2006, 1, 92–93) kirjoittaa, että uupumuksen ehkäisytyössä kannattaa huomioida nimenomaan liian suurten vaatimusten pienentäminen. Uhkatekijöistä korostuivat työmäärän kasvaminen yli sietokyvyn ja työtehtävien liiallinen vaikeutuminen. Rauramo (2004, 20) toteaa, että kiireessä keskitytään vain kiireen hallintaan. Kiireessä arvot, laatu, ihmissuhteet ja työntekijän terveydentila kärsivät. Työ ja Terveys haastattelututkimuksen mukaan työssäkävijöistä 52 % (n=2229) ja terveys ja sosiaalipuolen vastaajista 56 % (n=380) ilmoitti kokevansa kiirettä työssään (Perkiö-Mäkelä ym. 2006, 169–170). Työ ja Terveys haastattelututkimuksen mukaan (”Voitko vaikuttaa itseäsi koskeviin asioihin työpaikallasi?”) työssäkävijöistä 51 % (n=2229) ja terveys ja sosiaalipuolen vastaajista 48 % (n=380) ilmoitti pystyvänsä vaikuttamaan itseään koskeviin asioihin työssään (Perkiö-Mäkelä ym. 2006, 185–186).

## 3 VARHAISKASVATUKSESSA TEHTÄVÄ TYÖ

### 3.1 Lappeenrannan kaupungin päivähoito

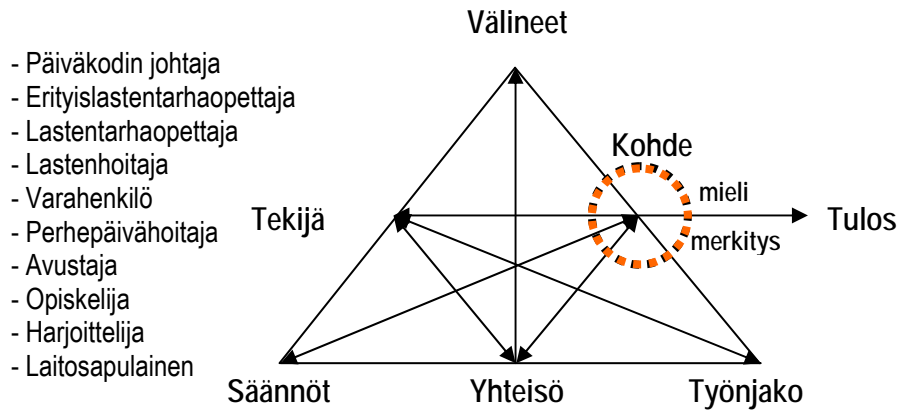
Lappeenrannan kaupungin varhaiskasvatuksen 100-vuotis julkaisussa ”Taito taimet kasvattaa” päivähoiton tarpeen muuttumisesta Mervi Kansonen (2006, 108) kirjoittaa, että ”yhteiskunnan ja perherakenteen muutokset lisäsivät 1900-luvun puolivälistä lähtien lasten päivähoiton tarvetta, koska yhä useampi pienen lapsen äiti kävi kodin ulkopuolella töissä tai opiskeli”. Päivähoitolain myötä päivähoitopaikkoja tarvittiin lisää ja 1970-luvulla Lappeenrannan kaupunkiin perustettiin viisi uutta päiväkotia ja 1980-luvulla perustettiin yhdeksän päiväkotia. Kansonen kirjoittaa, että ”rakennussuunnittelussa oli vuoden 1980 jälkeen vallitsevana lapsilähtöisyys”. Päiväkodit ilmensivät siten myös omaa aikaansa ja niille suunnitellut tilat aikakautensa uusia kasvatussuuntauksia. (Kansonen 2006, 114, 122.) Päivähoitopaikkojen tarve on lisääntynyt 2000 luvulla tasaisesti ja kuntaliitosten myötä Lappeenrannassa toimii tänä päivänä 25 päiväkotia.

Tutkimuksen kohteena olevan Lappeenrannan kaupungin varhaiskasvatus siirtyi vuoden 2005 alusta osaksi kasvatus- ja opetustoimea. Varhaiskasvatuksen hallintotoimisto siirtyi myös opetus-toimen kanssa saman katon alle vuoden 2005 aikana. (Kansonen 2006, 114.) Kaupungin varhaiskasvatuksen piirissä 30.6.2009 puolivuotiskatsauksen mukaan oli 507 vakituista ja 67 määräaikaista työntekijää. (Lappeenrannan kaupunki 2009.)

### 3.2 Päiväkodeissa tehtävä työ

Tutkimuksessa varhaiskasvatuksen toimintaa kuvataan Engeströmin (1985, 158; 1987, 78; 1995, 47) toimintajärjestelmän mallin avulla (Kuvio 5). Mallissa toimintajärjestelmän osatekijät ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Tässä tutkimuksessa malli toimii varhaiskasvatuksen työn viitekehyksenä, ja sillä jäsennetään päiväkodin työntekijöiden toimintaa (työn tekijä, työn kohde, tulos, välineet) ja sen kokonaisuutta (edellisten lisäksi säännöt, yhteisö, työnjako). Lopuksi tarkastellaan kohteessa tapahtuneita muutoksia.

- Varhaiskasvatussuunnitelmat 2004, 2005; (vasu), varhaisen vuorovaikutuksen tukeminen (vavu), esiopetus-suunnitelma (2000), pedagogiset menetelmät ja toimintatavat, koulutukset



- Päiväkodin johtaja
- Erityislastentarhaopettaja
- Lastentarhaopettaja
- Lastenhoitaja
- Varahenkilö
- Perhepäivähoitaja
- Avustaja
- Opiskelija
- Harjoittelija
- Laitosapulainen

- Päivähoitolaki (1973), subjektiivinen oikeus päivähoitoon (1996)
- Lastentarhaopettajien ammattieettiset ohjeet (2004)

- Päiväkodin hoidosta, kasvatuksesta ja opetuksesta vastaava henkilöstö.

- Vanhempien kanssa tehtävä kasvatusyhteistyö
- Moniammatillinen yhteistyö
- Erilaiset hankkeet, kehittämisprojektit

- TYÖNKOHTTEEN MUUTTUMINEN**
- Vuorohoito, osa-aikainen päivähoito
  - Vanhemmuus hukassa
  - Syrjäytyneiden perheiden tukeminen
  - Avioerot lisääntyneet, muuttuvat perheet ja perherakenteet
  - Turvattomuus – rajattomuus
  - Erityislapset, erityislasten tunnistaminen
  - Suuremmat ryhmäkoot
  - Haastavat vanhemmat, tietävät oikeutensa mutta eivät velvollisuuksiaan.
  - Monikulttuuriset perheet ja lapset (mm. venäjänkieliset -> kieliongelmat)
  - Työ entistä lyhytjänteisempää, vaihtuvuuden aiheuttamat ongelmat.
  - Vastaaminen akuuttiin tarpeeseen.

KUVIO 5. Toimintajärjestelmän malli varhaiskasvatuksen työssä (mukaillen Engeström 1985, 158; Engeström 1987, 78)

### 3.2.2 Varhaiskasvatuksen henkilöstö (tekijä, yhteisö)

Johtajana päiväkodissa toimii yleensä lastentarhanopettaja (75 %), kasvatustieteen kandidaatti ja kasvatustieteen maisteri (8 %), sosiaalikasvattaja (8 %) (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:7, 22). Samalla koulutuksella voi hoitaa myös lastentarhanopettajan virkaa tai tointa. Muissa kasvat- ja hoitovastuussa olevissa toimissa toimii yleensä lasten-, päivä- tai lähihoitaja. Nykyisin lähihoitajan koulutus antaa laaja-alaisen sosiaalialan suuntautumisen tehostettuna erikoistumislinjoilla. (Kinos 1997, 203–204.) Työterveyslaitoksen tutkimuksessa lasten päivähoitossa toimivien keski-ikä oli 45,8 vuotta (Laine ym. 2006, 13–14, 88).

Nykyään päiväkodeissa työskentelee erilaisen koulutustaustan omaavia henkilöitä, joiden ammatillinen asiantuntemus on eri tavoin painottunutta (esim. lastentarhanopettaja/sosionomi). Henkilöstön erilainen koulutustausta saattaa aiheuttaa epävarmuutta kunkin ammattiryhmän osaamisen vahvuuksista ja niihin sopivista työtehtävistä. (Karila & Nummenmaa 2001, 8, 40.) Moniammatillisuus voidaan nähdä myös mahdollisuutena päiväkotityön monipuoliseen kehittämiseen, mutta siihen tarvitaan kaikkien työntekijöiden näkökulman arvostamista (Karila & Nummenmaa 2001, 40–41).

Puroilan (1998, 302–307) tutkimustulosten perusteella lastentarhanopettajan työssä painottuvat kasvatukselliset ja opetukselliset tehtävät sekä yhteistyötehtävät lasten vanhempien ja työyhteisön kanssa. Yhteistyötehtävät ovat lisääntyneet 20 vuoden aikana. Lastenhoitajan työtehtävät ovat lähes samanlaiset lastentarhanopettajien työtehtävien kanssa, mutta painotukset eroavat selkeästi. Lastenhoitajien työ painottuu perushoittoon. Perushoidon ohella työnkuvaan kuuluvat kasvatukselliset ja opetukselliset tehtävät, myös lastenhoitajilla ovat yhteistyötehtävät lisääntyneet. Työnjako lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien kesken ei ollut selvä, yleensäkin yhteistyö henkilökunnan kesken on lisääntynyt ja työnkuvat menivät enemmän limittäin.

Päiväkodissa johtaja on viimekädessä vastuussa varhaiskasvatustyön laadukkaasta toteuttamisesta. Tutkimus suomalaisesta päiväkotijohtajuudesta on kuitenkin osoittanut, että johtajat toimivat eri tavalla työyhteisössä. Osalla johtajista on kaksoisrooli: johtajan tehtävien ohella heillä on lapsiryhmässä lastentarhanopettajan tehtävät. (Nivala 1999, 128.) Tämä johtaa siihen, että johtaja on usein päiväkodissa samanaikaisesti sekä työtoveri että esimies. Periaatteessa johtajalla on valta ja vastuu, mutta arkipäivän käytännöt riippuvat suuresti tilanteista ja niiden tulkinnasta. (Puroila 2002, 103, 106.)

Koska johtajuus vaikuttaa koko päiväkodin työyhteisön toimivuuteen, on tärkeää että päiväkodin johtaja ja työyhteisö ymmärtää johtajuuden merkityksen. Laadukkaaseen päiväkodissa tehtävään työhön vaikuttaa kasvatusympäristön toimivuus; tätä kautta johtajan rooli tulee tärkeäksi myös lapsille. Moniammatillinen työ edellyttää yhteistä näkemystä perustehtävästä sekä sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin. (Karila & Nummenmaa 2001, 7, 83.) Johtajuuden on nyt laajasti ymmärretty olevan tärkein tehtävä päiväkodin organisaatioissa (Nivala & Hujala 2002, 5).

Päiväkodeissa johtaja nousee usein lastentarhanopettajien ammattiryhmästä. Ongelmaksi saattaa muodostua se, että muut lastentarhanopettajat eivät riittävästi miellä johtajaa koko työyhteis-

sön johtajaksi vaan omivat hänet ikään kuin oman entisen ryhmänsä edustajaksi. Riittävä etäisyys omasta aikaisemmasta ryhmästä on tärkeää, jotta johtaja pystyisi toimimaan tasapuolisesti. Erityisen tärkeätä olisi lisätä koulutuksen avulla kaikkien päiväkodin työntekijöiden tietämystä johtamisen merkityksestä työpaikan kehittämisessä. (Lönnqvist, 1996.) Myös päiväkodin johtajan koulutusta tulisi lisätä. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö suosittelee päivähoitoa johtotehtäviä tekevien kelpoisuusehtojen tarkennusta mm koulutustason lisäämistä ja riittävää johtamisosaamista. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön selvityksiä 2007:7, 27.)

### 3.2.3 Säännöt

Vuonna 1973 hyväksyttiin yleinen päivähoitolaki (L36/1973), jonka mukaan lasten päivähoito tulee järjestää siten, että ”se tarjoaa lasten hoidolle ja kasvatukselle sopivan hoitopaikan ja jatkuvan hoidon sinä vuorokauden aikana, jona sitä tarvitaan”. Päivähoitoon on oikeutettu ne lapset, jotka eivät ole vielä oppivelvollisuusikäisiä ja joiden olosuhteet sitä vaativat, eikä hoitoa ole pystytty muuten järjestämään. (Laki lasten päivähoitosta. 36/1973; 304/1983; 1527/1995.)

Vuonna 1996 laajennettiin subjektiivista oikeutta kunnalliseen päivähoitoon siten, että se koskee kaikkia alle kouluikäisiä lapsia (Laki lasten päivähoitosta 36/1973; 304/1983; 1527/1995; Kansonen 2006, 160). Vuonna 2000 opetushallitus antoi ohjeet esiopetuksen opetussuunnitelman järjestämiseksi. Päivähoitoasetuksen (806/1992) mukaan päiväkodissa tulee olla vähintään yksi pätevä henkilö enintään seitsemää kokopäivähoidossa olevaa kolme vuotta täyttäneitä lasta taikka enintään neljää alle kolmivuotiaista lasta kohden (Asetus lasten päivähoitosta annetun asetuksen muuttamisesta).

Päivähoitolaki ja siihen lisätty tavoitepykälä valtakunnallisille päivähoitoa kasvatustavoitteille (L304/1983) ovat ohjanneet päiväkotien toimintaa näihin päiviin saakka, kunnes *varhaiskasvatussuunnitelman perusteet* (2004; 2005) kirjattiin suuntaamaan valtakunnallisesti varhaiskasvatuksen sisällöllistä toteuttamista ja kehittämistä. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden pohjana ovat valtioneuvoston periaate päätöksenä 28.2.2002 hyväksymät varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset, jotka sisältävät yhteiskunnan järjestämisen ja valvoman varhaiskasvatuksen keskeiset periaatteet ja kehittämisen painopisteet. (Stakes 2005, Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 9.)



### 3.2.4 Välineet

Välineet ovat niitä työkaluja, joita päiväkodin työntekijällä on käytössään. Ne voivat olla todellisia työkaluja (atk-laitteet) tai myös käsitteellisiä välineitä ja malleja. Monien välineiden käyttö edellyttää usein jatkuvaa koulutusta. Käsitteellisinä välineinä ovat mm. kasvatus- ja opetussuunnitelmat. Päiväkodit ovat laatineet 1990 -luvun lopusta asti *varhaiskasvatussuunnitelmat*. Varhaiskasvatus- ta ohjataan valtakunnallisilla ja kunnan omilla asiakirjoilla.

*Varhaiskasvatussuunnitelma toteutetaan monella tasolla:*

1. *Kuntakohtainen varhaiskasvatussuunnitelma* peruslinjaukset, joihin päivähoitoyksiköiden omat varhaiskasvatussuunnitelmat pohjautuvat.
2. Päiväkotien *yksikkökohtaiset varhaiskasvatussuunnitelmat* ovat konkreettisia toimintasuunnitelmia. Niistä löytyvät tarkat kuvaukset toiminnan arjesta.
3. Jokaiselle päivähoidossa olevalle lapselle laaditaan oma *henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma*. Tässä sovitaan yksittäisen lapsen ja hänen vanhempiensa kanssa konkreettisesti lapsen kasvatustavoitteista. (Stakes 2005, Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 11.)

Päiväkotien toiminta perustuu hoivan, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuuteen, jonka lähtökoh- tana on kasvatustieteelliseen, varhaiskasvatukselliseen ja monitieteiseen tietoon ja tutkimukseen sekä pedagogisten menetelmien hallintaan perustuva näkemys lasten kasvusta, kehityksestä ja oppimisesta. (Stakes 2005, Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 10.)

### 3.2.5 Työnjako

Päiväkodissa toimivien työntekijöiden ryhmän määrittää keskeisesti lapsiryhmä. Keskeisimmät perusteet ovat lasten ikä ja päivittäisen päiväkotiajan pituus (puolipäiväryhmät/ kokopäiväryhmät). Päiväkodeissa on tyypillistä lasten ryhmittäminen iän mukaan pieniin (tarkoittaa yleensä alle kolmevuotiaiden lasten ryhmää), isoihin (yli kolmevuotiaiden lasten ryhmät) sekä esikoululaisiin (5-6- vuotiaiden lasten ryhmät). Lapsiryhmän koko, koostumus sekä työntekijöiden jakautuminen eri lapsiryhmiin ratkaistaan joka päiväkodissa toimintakausittain. (Puroila 2002, 114.)

Päiväkodin toiminnassa *tiimityö* on keskeistä, mutta käytännössä se tarkoittaa syvällistä ryhmän oppimista, ei pelkästään työnjakoa. Ryhmän oppimista edistävät vuorovaikutustaitojen kehittyminen. Tiimityö perustuu aitoon työryhmätyöskentelyyn. Se sisältää sen hyväksymisen, että työ-

ryhmätyö on hidasta ja koskettaa kaikkia ryhmän jäseniä. Työntekijältä edellytetään vahvaa sitoutumista työhön, vastuunottoa, sosiaalisia taitoja, avarakatseisuutta ja rohkeutta ottaa puheeksi toiminnan kannalta tärkeitä asioita. (Kronqvist & Soini 1997, 76–77.)

Tiimityötä perustellaan toiminnan laadun ja lapsen kehityksen tukemisen näkökulmasta. Päiväkoti on kuitenkin vahvasti myös aikuisten työyhteisö. Lapsilähtöisyyden korostumisessa on vaara, että aikuiskeskeisyys unohtuu. Päiväkodissa tiimityötä tehdään useissa eri muodoissa: lasten keskinäinen yhteistoiminta, aikuinen - lapsi -yhteistoiminta ja aikuinen - aikuinen -yhteistoiminta. Tiimin perustapa toimia löytyy kaikista niistä - on kyse tehtävän määrittelystä, yhteisesti sovittavista pelisäännöistä, ristiriitojen kohtaamisesta. (Kronqvist & Soini 1997, 76–77.)

Tiimityössä henkilösuhteet ovat tärkeitä. Näihin suhteisiin sisältyvät sekä tiimin jäsenten ja asiakkaiden että tiimin jäsenten keskinäiset suhteet. Pienissä ryhmissä ihmiset ajattelevat ja toimivat eri tavalla kuin ollessaan osana suurempaa kokonaisuutta. Esimerkiksi kyky sietää konflikteja ja valmius kohdata vaikeita asioita ovat olennainen osa hyvää tiimityöskentelyä (Soini & Kronqvist 1994). Kun tiimityössä yhdistetään tiimin jäsenten työpanokset, saavutetaan enemmän kuin samalla määrällä yksittäisiä työpanoksia (Övretveit 1995, 94).

### 3.2.6 Työn kohteen muuttuminen

Suomalaisen yhteiskunnan jatkuva ja nopeutuva muutos on monin eri tavoin vaikuttanut lasten ja lapsiperheiden elämään. Perherakenteet ovat monimuotoisempia kuin koskaan ennen lisääntyvien avioerojen ja uusperheiden syntymisen myötä. Monet perheet tasapainoilevat tänä päivänä myös perhe-elämän asettamien vaatimusten sekä työttömyyden ja työsuhteiden epävakauden (pätkätyöt ym.). Kentältä tulee yhä useammin viestejä erityisen tuen tarpeessa olevien lasten ja perheiden määrän lisääntymisestä. Usein tämä edellyttää moniammatillista yhteistyötä perheiden kasvatustyön tukemiseksi. Lisäksi kansainvälistyminen ja ihmisten liikkuvuus maiden rajojen yli heijastuu varhaiskasvatustyöhön siten, että useissa päiväkodeissa on eri kulttuureista tulleita lapsia. (Puroila 2004, 20.)

Varhaiskasvatuksen työssä kuormittaviksi tekijöiksi on koettu erityisesti melu, kiire, työn vastuullisuus ja henkinen rasittavuus (Stenfors-Laajala ym. 1988). Myös erilaiset fyysiset rasitustekijät ja huonot työskentelyasennot koetaan kuormittaviksi tekijöiksi. Päiväkotihenkilöstöä haittaavat usein myös liian suuret lapsiryhmät ja jatkuvat muutokset työssä. Monet päiväkotityöntekijät kokevat

työssään liian vähäistä arvostusta erityisesti vanhempien osalta. (Stenfors-Laajala ym. 1988, 25; Läärä & Keskinen 1993, 345.)

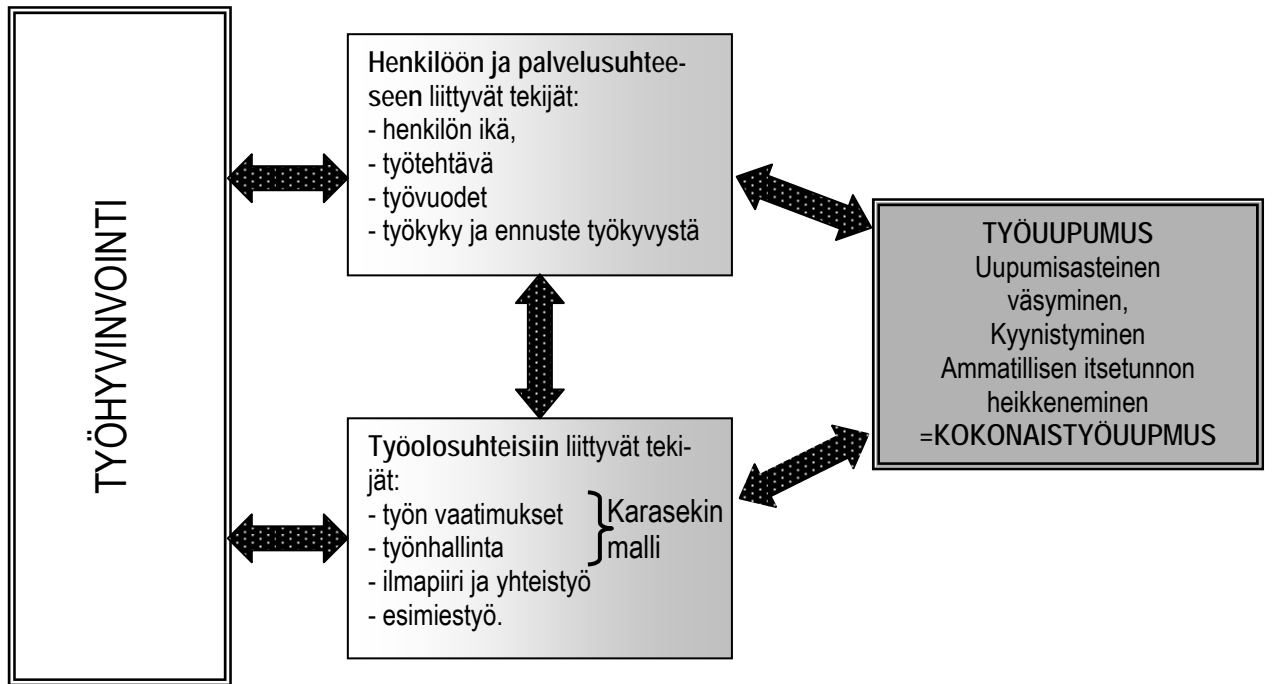
## 4 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimuksen tarkoituksena on syventää tietämystä varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvoinnista. Tavoitteena on saada tietoa varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnin tilanteesta ja tunnistaa työhyvinvointia uhkaavat keskeiset tekijät. Tämän tutkimuksen tietoa voidaan hyödyntää niin varhaiskasvatuksessa kuin työterveyshuollossa.

Yhtenä huonon työhyvinvoinnin aiheuttajana pidetään työympäristön kuormittavuutta, joka pitkään jatkuessaan saattaa aiheuttaa työuupumusta. Ensimmäisenä tutkimusongelmana on selvittää, missä määrin varhaiskasvatuksen henkilöstöllä esiintyy työuupumusta. Toisena tutkimusongelmana on saada tietoa, mitkä tekijät aiheuttavat työuupumusta. Tutkimusongelmiin haetaan vastauksia analysoimalla tutkimusasetelmassa esitettyjen muuttujien (henkilön ikä, työvuodet, työkyky ja työkyvyn ennuste, esimiestyö, työolosuhteet ja työssä kuormittuminen) yhteyksiä uupumusmuuttujaan. Kuviossa 6 esitetystä tutkimusasetelmasta ilmenevät keskeiset käsitteet ja niiden väliset suhteet.

Lopuksi tutkimuksen tuloksia tarkastellaan Karasekin mallin terveellisen työn teorian avulla. Karasekin teorian mukaisesti terveysongelmiin ja uupumukseen vaikuttaa seuraavat asiat:

- a) Työn vaatimuksella ja työnhallinnalla on merkittävä vaikutus työuupumukseen. Mitä suuremmat ovat työn vaatimukset, sen suurempaa on uupumus. Mitä suurempaa on työn hallinta, sen pienempää on uupumus.
- b) Työn vaatimusten ja työnhallinnan vuorovaikutuksella on ko. muuttujien suorista vaikutuksista erilainen vaikutus uupumukseen: aktiiviset työt (suuret vaatimukset ja pieni hallinta) ja passiiviset työt (pienet vaatimukset ja pieni hallinta) aiheuttavat enemmän uupumusta kuin vähän kuormittavat työt (pienet vaatimukset ja suuri hallinta).



KUVIO 6 Tutkimusasetelma

## 5 TUTKIMUSAINEISTO JA MENETELMÄT

### 5.1 Tutkimusaineisto ja aineiston keruu

Tutkimusaineiston keruu toteutettiin Lappeenrannan kaupungin sisäisenä postikyselyinä marras-joulukuussa 2008. Kyselylomakkeet lähetettiin kaupungin kaikkien päiväkotien, avointen päiväko-tien ja ryhmäperhepäiväkotien henkilöstölle. Tutkimuksen kohteen muodostivat päiväkodin johta-jat, lastentarhaopettajat, lastenhoitajat, perhepäivähoitajat (työskentelivät ryhmäperhepäiväko-deissa) ja laitosapulaiset. Tutkimukseen valittiin kaikki kyselyyn vastanneet (Taulukko 2).

Ennen tutkimusaineiston keruuta, analysoitiin suomalaista ja kansainvälistä työhyvinvointi- ja työuupumustutkimusta ja alan kirjallisuutta ilmiöalueen teoreettiseksi taustaksi. Analyysin perus-teella valittiin myös tutkimukseen soveltuvat mittarit. Valintakriteereinä pidettiin sitä, että mittarit oli todettu tutkimustyöhön soveltuviksi ja myös luotettaviksi suomalaissa ja suurin osa myös kan-sainvälisissä tutkimuksissa ja niiden luotettavuutta oli raportoitu kriittisesti. Lisäksi edellytettiin, että mittareita oli käytetty henkilöstön työuupumusta käsittelevissä tutkimuksissa.

*TAULUKKO 2. Tutkimusaineiston keruumenetelmä, vastausaktiivisuus ja tutkimusaineisto otos-ryhmittäin.*

Aineiston keruumenetelmä ja vastausaktiivisuus	Yhteensä
Aineiston keruu	
kohdejoukko (N)	420
vastanneita (n)	316
vastausprosentti (%)	86
Kato	
vastaamattomia (n)	104
katoprocentti (%)	14
aineistoa poistettu	0

## 5.2 Tutkimuksessa käytetyt mittarit

Tutkimuksen aineiston keruu toteutettiin *strukturoidulla kyselylomakkeella* (Liite 1). Lomaketta käytettäessä tutkija ei vaikuta olemuksellaan eikä läsnäolollaan vastauksiin (Valli 2001, 31), jolloin tutkittavan voidaan olettaa pystyvän vastaamaan totuuden mukaisesti. Vaikka kysymykset esitetään kyselylomakkeen avulla kaikille tutkittaville samalla tavalla, lomakkeen käytön heikkoudeksi saattaa muodostua se, että tutkittavat ovat voineet käsittää kysymykset väärin (Hirsjärvi ym. 2000, 214; Valli 2001, 31). Tutkimuksen luotettavuus on suoraan verrannollinen mittareiden luotettavuuteen (Metsämuuronen 2006, 64). Kyselylomake muodostui vastaajien taustatiedoista, henkilöstön työkykyä, työolosuhteita ja työnkuormittavuutta sekä työuupumusta kartoittavista mittareista.

### 5.2.1 Taustatietomittari

Ensimmäisenä kyselylomakkeessa oli vastaajien taustatietoja kartoittavat mittarit. Tutkimuksessa tarkasteltiin vastaajien (1) työyksikköön liittyviä tietoja, (2) ikää, (3) vastaajien sukupuolta, (4) työtehtävää, (5) työvuosia varhaiskasvatuksessa. Työpaikkaa kysyttäessä tarkennettiin kysymys koskemaan tiettyä työyksikköä (mikä päiväkotitoiminta, perhepäiväkotitoiminta, avoinpäiväkotitoiminta) Ikää kysytään vuosina. Sukupuolta kysyttäessä vastausvaihtoehdot olivat (1) nainen ja (2) mies. Vastaajien tehtävänimikettä kysyttäessä vaihtoehdot olivat: 1 = päiväkodin johtaja/hallinnollinen johtaja, 2 = lastentarhanopettaja/sosionomi, 3 = lastentarhanopettaja esikoulutyössä, 4 = lastenhoitaja/lapsen henkilökohtainen avustaja, 5 = perhepäivähoitaja, 6 = laitosapulainen, 7 = jokin muu, mikä?

### 5.2.2 Työkykyindeksi

Tässä tutkimuksessa työkyvyn arvioinnissa käytetään hyväksi Työterveyslaitoksen kehittämää työkykyindeksi -mittarin kysymyksiä. Työkykyindeksi (TKI) ilmoittaa työntekijän oman, subjektiivisen arvion työkyvystään. Työkykyindeksi -kyselyä käytetään työterveyshuolloissa apuvälineenä työkyvyn arvioinnissa (Tuomi ym. 1992; Tuomi ym. 1997). Työkykyindeksi koostuu kysymyssarjasta, jotka huomioivat työn ruumiilliset ja henkiset vaatimukset, sekä työntekijän terveydentilan sekä voimavarat (Ilmarinen 1995). Henkilön itsearvioitua työkykyä voidaan arvioida asteikolla 0-10 ja työkyvyn ennustetta kysymyksellä, jossa arvioidaan selviytymistä nykyisessä ammatissa kahden vuoden kuluttua.

Työkykyindeksi perustuu kunta-alan työntekijöiden kyselytutkimukseen vuonna 1981. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat 45–62 -vuotiaat työntekijät ja viranhaltijat. Kyseessä oli ryväotanta, joka oli kohdistettu valituissa ammateissa toimiviin henkilöihin. Tutkimuksessa todettiin työkykyindeksin ennustavan hyvin tulevaa työkykyä. Alentuneen työkyvyn ryhmään kuuluneista kolmasosa siirtyi työkyvyttömyyseläkkeelle viiden vuoden seurannan aikana. (Ilmarinen 1995, 76, 77, 80.)

Työkykyindeksi (The Work Ability Index (WAI)) on käytössä laajalti, ja se on käännetty 24 eri kielelle. Ilmarisen (2007) mukaan TKI on osoittautunut hyvin käyttökelpoiseksi työkyvyn arviointivälineeksi useissa eri maissa. Sen on todettu ennustavan työkyvyttömyyttä, eläkkeelle siirtymistä sekä kuolleisuutta. Radkiewiczin ja Widerszal-Bazylin (2005) tutkimuksen aineisto oli kerätty yli 38 000 hoitotyöntekijältä, ja tutkimuksen mukaan TKI:n sisäinen reliabiliteetti ja yhtenäisyys on tyydyttävä.

Työkykyindeksikyselyä voidaan käyttää seulontamenetelmänä työkyvyn heikkenemisen varhaiseen toteamiseen, työkyvyn muutosten seurantaan sekä suoritettujen toimenpiteiden vaikutusten arviointiin. Tulokset saadaan nopeasti ja se soveltuu sekä yksilö- että ryhmätason seurantaan. Se soveltuu myös tutkimustarkoituksiin, kun halutaan selvittää tietyn työntekijäryhmän, toimialan tai organisaation työkykyä. (Ilmarinen 1999.) Työkykyindeksin yksittäisiä kysymyksiä käytetään monissa suomalaisissa tutkimuksissa, mm. Työ ja terveys haastattelututkimuksessa vuonna 2000 ja Terveys 2000 tutkimuksessa.

Koettua tämänhetkistä *työkykyä* mittaava muuttuja kyselylomakkeessa oli työkykyindeksin kysymys 1: ”Työkyky nyt verrattuna elinaikaiseen parhaimpaan”. Kysymyksessä työkykyä arvioidaan asteikolla 0-10, missä nolla tarkoittaa täysin työkyvyttömyyttä ja 10 työkykyä parhaimmillaan. *Omaa arviota työssä jatkamisessa* mittaava muuttuja oli työkykyindeksin kysymys 6: ”Ennuste työkyvystä kahden vuoden kuluttua”. Kysymyksessä vastausluokkia on kolme; tuskin, en ole varma ja melko varmasti.

### 5.2.3 Työolosuhteet ja esimiestyö

*Ilmapiiiriä, yhteistyötä ja esimiestyötä* koskevia väittämiä oli otettu mukaan valikoidusti Kuntatyö 2010 tutkimuksesta. Tähän tutkimukseen väittämät valittiin siten, että ne sopivat hyvin kuvaamaan työyhteisön toimivuutta ja esimiestyötä. Kysymys oli seuraavanlainen: Mitä mieltä olet seuraavista työpaikkaasi koskevista väittämistä? Väittämiin oli mahdollista vastata samoilla vastaus-



ehdoilla kuin alla olevan Karasekin mallin mukaisiin kysymyksiin, siis oletko väittämän kanssa täysin eri mieltä, hiukan eri mieltä, samaa mieltä vai täysin samaa mieltä?

1. Työpaikallani on hyvä ilmapiiri
2. Työpaikkani on kannustava
3. Työpaikkani ihmisiin voi todella luottaa
4. Olen hyvin selvillä työyhteisöni tehtävistä ja tavoitteista
5. Minua kohdellaan oikeudenmukaisesti
6. Olen tyytyväinen lähimmän esimieheni johtamistapaan

#### 5.2.4 Työn vaatimukset ja työn hallinta - Karasekin mallin mukaiset mittarit

Yhdysvaltalainen Robert Karasek (1979, 285) on kehittänyt aikapaineita ja työn itsenäisyyttä kuvaavan mallin "jobdemands - job control". Malli heijastaa erittäin hyvin työympäristöä. Muuttamalla työn asettamia vaatimuksia tai mahdollisuuksia vaikuttaa työhön voidaan vähentää kuormittavuutta ja parantaa työntekijöiden suorituksia. Kivioja (2006, 27) kirjoittaa tutkimuksessaan, että "Karasekin malli on innoittanut hyvin monia tutkijoita käyttämään mallin kysymyksiä tutkimuksissaan. Laajimman tuen malli on saanut henkisen kuormittumisen ja sydänsairauksien ennustamisessa". Mallia testanneet ovat todenneet, että tulokset ovat yleisellä tasolla Karasekin tutkimuksen mukaisia, siis työ, jolle on ominaista suuret vaatimukset ja matala hallinta-aste, aiheuttaa työntekijälle terveysongelmaa. Suurempi henkinen kuormitus liittyy siis tilanteisiin, jossa vallitsevat suuret vaatimukset, vähäinen hallinta ja vähäinen sosiaalinen tuki. (ks. esim. Sargent & Terry 2000; Pelfrene ym. 2001.)

Kuntatyö 2010 -tutkimuksen (Kivioja 2006, 38) työntekijöitä koskeva kysymyslomake sisälsi Karasekin mallin mukaiset kysymykset koskien työn vaatimuksia ja hallintaa (Suomessa muun muassa Pekkarinen ym. 2004 ja Perälä ym. 2006). Tähän tutkimukseen otettiin samat kysymykset kuin Kuntatyö 2010 -tutkimuksessa.

*Työn vaatimuksia ja työn hallintaa* koskevat väittämät olivat seuraavat:

1. Minun on oltava nopea työssäni
2. Työni vaatii erittäin kovaa työntekoa
3. Minulta edellytetään kohtuuttoman suurta työmäärää
4. Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi
5. Työni on erittäin kiivastahtista

6. Voin tehdä paljon itsenäisiä päätöksiä työssäni
7. Työni edellyttää minulta luovuutta
8. Työni vaatii, että opin paljon uusia asioita
9. Työhöni kuuluu paljon samanlaisia toistuvia tehtäviä
10. Minulla on paljon omiin töihini liittyvää sanavaltaa
11. Työni vaatii pitkälle kehittyneitä osaamista
12. Työssäni saan tehdä paljon erilaisia asioita
13. Minulla on mahdollisuus kehittää minulle ominaisia erityiskykyjäni ja
14. Minulla on hyvin vähän vapautta päättää, miten teen työni

Vastausvaihtoehdot 1-5 kuvasivat työn vaatimuksia ja vastausvaihtoehdot 6-14 työn hallintamahdollisuuksia. Vastaaaja pyydettiin arvioimaan, ovatko he väittämän kanssa täysin eri mieltä, hiukan eri mieltä, samaa mieltä vai täysin samaa mieltä?

### 5.2.5 Bergen Burnout Indicator

Bergen Burnout Indicator 15 (BBI-15) on alun perin Norjassa kehitetty metodi työuupumuksen mittaamiseen ja soveltuu hyvin Suomessakin käytettäväksi. BBI-15 perustuu vuonna 1992 esitetyyn Bergen Burnout Indicator -menetelmään (Matthiesen & Dyregrov 1992; Matthiesen 2002), joka muodostuu 25 kysymyksestä. BBI-15 kehittämisen pohjana on ollut laaja pohjoismainen normiaineisto ja mittarin erityisenä etuna on se, että se on jo alunperin kehitetty pohjoismaiseen kulttuuriympäristöön. Suomalaiset normit on pääosin kerännyt Medivire, joka oli lähtenyt hyödyntämään BBI-25:tä toiminnassaan heti, kun menetelmä julkaistiin. BBI-15 -kyselymenetelmä sisältää 15 väittämää, joita arvioidaan kuusiportaisella Likert -asteikolla. Mittari mittaa paitsi kokonaisuopumuksen tasoa myös työuupumuksen osa-alueita: uupumusasteista väsymistä, kyynistyneisyyttä ja ammatillisen itsetunnon heikkenemistä. (Näätänen ym. 2003, 38, 74.) BBI -tulokset voidaan antaa palautteena joko kolmen osa-alueen tasolla tai kokonaistyöuupumuksen tasolla. (Näätänen ym. 2003, 75.)

Mittarin pysyvyyttä on tarkasteltu Suomessa muun muassa toistomittausreliabiliteetin avulla kahdessa aineistossa. Seuranta-aineistossa (n=125) tutkittavat täyttivät BBI-15 -lomakkeen kahdesti kahden vuoden välein. Analyysin tulokset osoittivat, että työuupumus mitattuna BBI-15 -lomakkeella on hyvin pysyvä tila. BBI-15 mittarin luotettavuutta on verrattu eri mittareiden avulla. Ensimmäisen aineiston muodostivat 469 sairaalassa työskentelevää henkilöä. He täyttivät BBI:n

lisäksi MBI- (Maslachin Burnout Inventoryyn), AWLS:n työelämän alueet, työkykyindeksi-, Beckin depressio- ja Dienerin elämäntyytyväisyysmittarin sekä SAQ –strategiamittarin. Toisen aineiston muodostivat 235 yliopiston työntekijää. Kaikki käytetyt kriteerimittarit olivat itsearviointiasteikkoja. Tulokset osittivat BBI-15 -mittarin olevan luotettava työuupumuksen mittaamisessa. (Näätänen ym. 2003, 55, 59–66.)

Tämän tutkimukset työuupumuksen arvioinnissa käytettiin Bergen Burnout Indicator (Näätänen ym. 2003, 54) kyselylomakkeen väittämiä. BBI-15 -lomake sisältää 15 väittämää, jossa uupumisasteinen väsymistä kuvaavat väittämät 1, 4, 7, 10, 13, kynnistymistä väittämät 2, 5, 8, 11, 14 ja heikentynyttä ammatillista itsetuntoa väittämät 3, 6, 9, 12 ja 15. BBI-15 kokonaisasteikko muodostuu edellä esitettyjen väittämien summasta, jossa tämän summan ajatellaan mittaavan kokonaistyöuupumusta. Kaiken kaikkiaan työuupumuksen kokonaispistemäärä antaa nopean yleiskatsauksen työuupumuksen tasosta.

### 5.3 Aineiston analyysimenetelmät

Tutkimuksen tulokset analysoitiin käyttämällä SPSS® for Windows 16.0 -ohjelmistoa. Tulosuuttujana eli selitettävänä muuttujana oli työuupumus, tätä mitattiin käyttämällä BBI-15-mittaria. Riippumattomat muuttujat olivat ikä, tehtävänimike, työvuodet, palautuminen, koettu työkyky ja uskoko tutkittava henkilö olevansa vielä työelämässä kahden vuoden kuluttua. Sukupuoli jätettiin pois, koska vastaajista miehiä oli liian vähän (n=6). Lisäksi riippumattomina muuttujina olivat työolosuhteita, työnkuormittavuutta, työn vaatimuksia, työn hallintaa, työyhteisöä, ilmapiiriä ja johtajuutta kuvaavat mittarit.

Tulosmuuttujan eli työuupumuksen pisteitys tapahtui laskemalla pisteet kullekin kolmelle aladiemensiolle (väsymys, kynnistyminen, ammatillisen itsetunnon heikkeneminen) ja kokonaistyöuupumussummalle. Pistemäärät laskettiin jokaisesta vastauslomakkeesta erikseen ja verrattiin tulosta vastaavaan iän ja sukupuolen mukaisen asteikon normatiivisiin persentiileihin (lievä, kohtalainen tai vakava työuupumustaso), jotka löytyvät Bergen Burnout Indicator -kirjasta taulukosta 14 (Näätänen ym. 2003, 80–81). Kokonaispistemäärää varten laskettiin kolme ala-asteikon tulosyhteensä, verrattiin tulosta tutkittavan sukupuolen ja iän mukaiseen vastaaviin pistemääriin ja katsottiin, mikä persentiiliin arvo oli tutkittavan saamaa arvoa lähimpänä. Kokonaistyöuupumuksessa lievän työuupumuksen persentiiliraja on 75, kohtalaisen 85 ja vakavan 95. Tämän tutkimuksen kaikki vastaukset (n=316) on pisteytetty vastauskohtaisesti ja verrattu tulosta Näätäsen

ym. kirjan taulukon persentteihin. Selittävää muuttujaa eli työuupumusta tarkasteltiin osassa tuloksia neliportaisena (uupumisasteinen) väsymys, kynnistyminen, ammatillisen itsetunnon heikkeneminen ja kokonaistyöuupumus. Pääasiassa tuloksissa tarkastelun kohteena oli kuitenkin kokonaistyöuupumus.

Aluksi muodostettiin aineistosta keskiarvot, frekvenssi- ja prosenttijakaumat, sen jälkeen selvitetiin muuttujien välisiä suhteita ristiintaulukoinnin avulla. Työnvaatimuksesta ja työn hallinnasta, työyhteisöstä ja ilmapiiristä laadittiin summamuuttujat ristiintaulukointia varten. Alkulan ym. (1994, 95–100) mukaan summamuuttujien tarkoituksena on tiivistää tietoa yhdistämällä keskenään korreloivia ja sisällöllisesti toisiinsa liittyviä muuttujia. Summamuuttujien sisäistä johdonmukaisuutta arvioitiin Cronbachin alfan arvolla.

Työn vaatimukseen (väittämät 1-5) ja työn hallintaan (väittämät 6-14) sekä työilmapiirin ja yhteistyöhön liittyvien väittämien vastausvaihtoehdot käännettiin samansuuntaisiksi ja laskettiin yhteen muuttujien numeeriset koodit ja saadut summamuuttujien arvot palautettiin samalle vaihteluvälille (1-4), kuin alkuperäisten yhteenlaskettavien muuttujien. (Liitetaulukot 1a, 1b ja 1c). Summamuuttujien tulkinta oli helpompaa, koska uusi asteikko vastasi kyselylomakkeen asteikkoa. Neliportainen vastausasteikko vaihteli vaihtoehdosta ”täysin eri mieltä” (1 pistettä) vaihtoehtoon ”täysin samaa mieltä” (4 pistettä). Tämän jälkeen summamuuttujat jaettiin mediaanin perusteella kahteen luokkaan: 1=vähäinen hallinta/vaatimus ja 2=suuri hallintaa/vaatimus. Asteikon suunta oli siis pienemmästä suurempaan ts. vaatimusten, hallinnan määrä kasvoi luvun suurentuessa. Työilmapiirin ja yhteistyön suuremmat luvut ilmaisivat positiivisuutta, pienemmät negatiivisuutta (Taulukko 4a). Summamuuttujien reliabiliteetti oli hyvä, vaikka työn hallinnan, ilmapiirin ja yhteistyön jakaumat olivat negatiivisesti vinoja. Luokittelua muodostettaessa haluttiin jakaumien pysyvän mahdollisimman totuudenmukaisena, eikä sen takia haluttu keinotekoisesti jakaumaa muuttaa (ks. Komulainen & Karma 2002, 36–37).

TAULUKKO 4a. Summamuuttujien luokittelurajat

Summamuuttujien luokittelurajat		
	Luokittelurajat	Uudelleen luokittelu
Työn vaatimukset	4-10=1-2,5	1=vähäinen vaatimus
	11-16=2,51-4	2=suuret vaatimukset
Työn hallinta	13-20=1-2,5	1=vähäinen hallinta
	21-32=2,51-4	2=suuri hallinta
Ilmapiiri ja yhteistyö	4-10=1-2,5	1=ei ole tyytyväinen ilmapiiriin ja yhteistyöhön
	11-16=2,51-4	2=on tyytyväinen ilmapiiriin ja yhteistyöhön

Työn vaatimuksen Cronbachin alfan arvo oli 0,757, mutta nousi 0,800:aan, kun osio ”minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi” jätettiin pois. Cronbachin alfan arvot olivat 0.707- 0,806 välillä, joten arvoihin voitiin olla tyytyväisiä (mm. Erätuuli ym. 1994, 104). Työn hallinnan Cronbachin alfan arvo oli 0.709, mutta nousi 0,769:ään, kun kysymys ”työhöni kuuluu paljon samanlaisia toistuvia tehtäviä” jätettiin pois. Cronbachin alfan arvot olivat kaikki yli 0,722–0,765 välillä, joten arvot olivat kohtalaisia. Työilmapiirin ja yhteistyön alfa-testin arvo oli 0,866, mutta nousi 0,877:aan, kun osio ” olen hyvin selvillä työyhteisöni tehtävistä ja tavoitteista” jätettiin pois. Cronbachin alfan arvot olivat 0,835- 0,851 välillä, joten arvoihin voitiin olla tyytyväisiä. (Taulukko 4b.)

TAULUKKO 4b. Muodostetut summamuuttujat (Liitetaulukot 1a, 1b, 1c)

Summamuuttujat						
Summamuuttuja	n	Osiot/lkm	Keski-arvo	Keskihajonta	Vaihteluväli	Cronbachin alfa
Työn vaatimukset	315	4	10,37	2,52	4-16	,800
Työn hallinta	315	8	24,63	3,27	13-32	,769
Ilmapiiri ja yhteistyö	315	4	12,41	2,53	4-16	,877

Tämän jälkeen muodostettiin vielä yksi uusi muuttuja, jonka avulla pyrittiin selvittämään työn vaatimusten ja työn hallinnan yhteisvaikutuksia. Passiivinen ja aktiivinen työ muodostettiin luokiteltujen työn vaatimusten ja työn hallinnan pienten ja suurien luokkien summasta (Liitetaulukko 2). Vähän kuormittava ja paljon kuormittava työ muodostettiin käänteisesti työn vaatimusten ja hallinnan pienistä ja suurista luokista. Uudelle muuttujalle annettiin nimeksi ”yhdistelmämuuttuja”, sama nimi kuin Kiviojan (2006, 40) Kuntatyö 2010 raportissa. Yhdistelmämuuttujan passiivisessa työssä yhdistyvät vähäiset työn vaatimukset ja vähän työni hallintaa, aktiivisessa suuret työn vaatimukset ja suuri työn hallinta, vähän kuormittavassa eli alikuormittavassa työssä vähäiset työn

vaatimukset ja suuri työn hallinta ja paljon kuormittavassa eli stressaavassa työssä suuret vaatimukset ja pieni työn hallinta (Taulukko 4c).

*TAULUKKO 4c. Muodostetut yhdistelmämuuttujat*

Yhdistelmämuuttujat		
	n	%
Passiivinen työ	69	21,9
Aktiivinen työ	246	78,1
Vähän kuormittava työ	234	74,3
Paljon kuormittava työ	81	25,7

Tällä tavoin muodostettuna uusi muuttuja on mahdollisimman tarkasti Karasekin teorian mukainen, ja mahdollistaisi siten hyvin työn vaatimusten ja työn hallinnan yhteisvaikutusten mittaamisen ja vertailun työn vaatimukset ja työn hallinta -muuttujien suoriin vaikutuksiin.

Yhdistelmämuuttujien aktiivisen ja passiivisen luokkien tapauksiin otettiin mukaan koko aineisto, samoin vähän kuormittavan ja paljon kuormittava työn luokkiin. Vastaajien määrä pysyi siten riittävän suurena. Koko aineistosta passiivisen työn tekijöitä oli reilu viidesosa, aktiivisen työn tekijöitä loput. Työn kuormituksen suhteen neljäsosa koki tekevänsä paljon kuormittavaa työtä, loput vähän kuormittavaa työtä.

P-arvot otettiin kuvaamaan muuttujien välistä yhteyttä ja tilastollista merkitsevyyttä. Esa Läärä (1988, 12, 19, 20, 24.) on pohtinut Duodecimin artikkelissaan p-arvojen merkitystä tilastollisessa päättelyssä. Tavallinen ennalta asetettu merkitsevyytaso on 0.05. Jos tällöin  $p < 0.05$ , sanotaan, että »ero on tilastollisesti merkitsevää» (testitulos positiivinen), ja jos  $p > 0.05$ , niin »tulos ei ole tilastollisesti merkitsevää» (testitulos negatiivinen). P-arvon tilastolliseen merkittävyyteen vaikuttaa monet asiat, mm otosmäärä. Läärä siteeraa alan johtavan edustajan Sir David Coxin lausuntoa tilastollisten testien merkityksestä kirjoittamalla, että niillä on »arvokas, mutta rajallinen tehtävä» tilastollisessa analyysissä ja päättelyssä.

## 6 TUTKIMUSTULOKSET

### 6.1 Henkilöstön terveys ja työolosuhteet

Kyselyyn vastaajat olivat 18 päiväkodista. Avoimien päiväkotien ja ryhmäperhepäiväkotien vastaukset yhdistettiin omiksi päiväkotiryhmiksi ja numeroitiin. Vastaajia oli siis yhteensä 20 päiväkodista, yhteensä 316 henkilöä. Lähes puolet vastaajista oli lastenhoitajia (n=157), reilu kolmasosa lastentarhaopettajia (n=91) ja 10 % laitosapulaisia (n=32). Perhepäivähoitajia vastaajista oli 4,4 % (n=14). Päiväkodin johtajia kyselyyn vastasi 5 % (n=15), joten Lappeenrannan varhaiskasvatuksen päiväkotien johtajien vastausprosentti oli 83 %. Vastaajien keskimääräinen ikä oli 43 vuotta, he olivat tehneet varhaiskasvatuksessa työtä keskimäärin 16 vuotta.

#### 6.1.1 Työkyky ja ennuste työkyvystä

Vastaajien keskimääräinen subjektiivinen *työkykyarvio* asteikolla 0-10 oli keskimäärin 8,15. Perhepäivähoitajien ja laitosapulaisten (taulukko 5a) itsearvioitun työkyvyn keskiarvot olivat huonoimmat. *Työkyvyn ennusteessa* (taulukko 5b) 87 % (n=275) vastaajista ilmaisi, että melko varmasti pystyy työskentelemään nykyisessä ammatissa kahden vuoden kuluttua. Vastaajista 13 % (n=40) vastasi, joko en ole varma tai tuskin ko. kysymykseen. Perhepäivähoitajat ja laitosapulaiset olivat eniten epävarmoja työssäjatkamisen suhteen.

TAULUKKO 5a. Arvio työkyvystä tehtäväkohtaisesti

Tehtävänimike * Itsearvioitu työkyky			
Tehtävänimike	Keskiarvo	n	Keskihajonta
päiväkodin johtaja	8,67	15	,816
lastentarhaopettaja	8,11	62	1,368
lastentarhaopettaja esikouluryhmässä	8,21	29	,819
lastenhoitaja	8,38	156	1,226
perhepäivähoitaja	7,43	14	1,651
laitosapulainen	7,53	32	1,244
jokin muu	7,17	6	2,229
Yhteensä	8,18	314	1,291

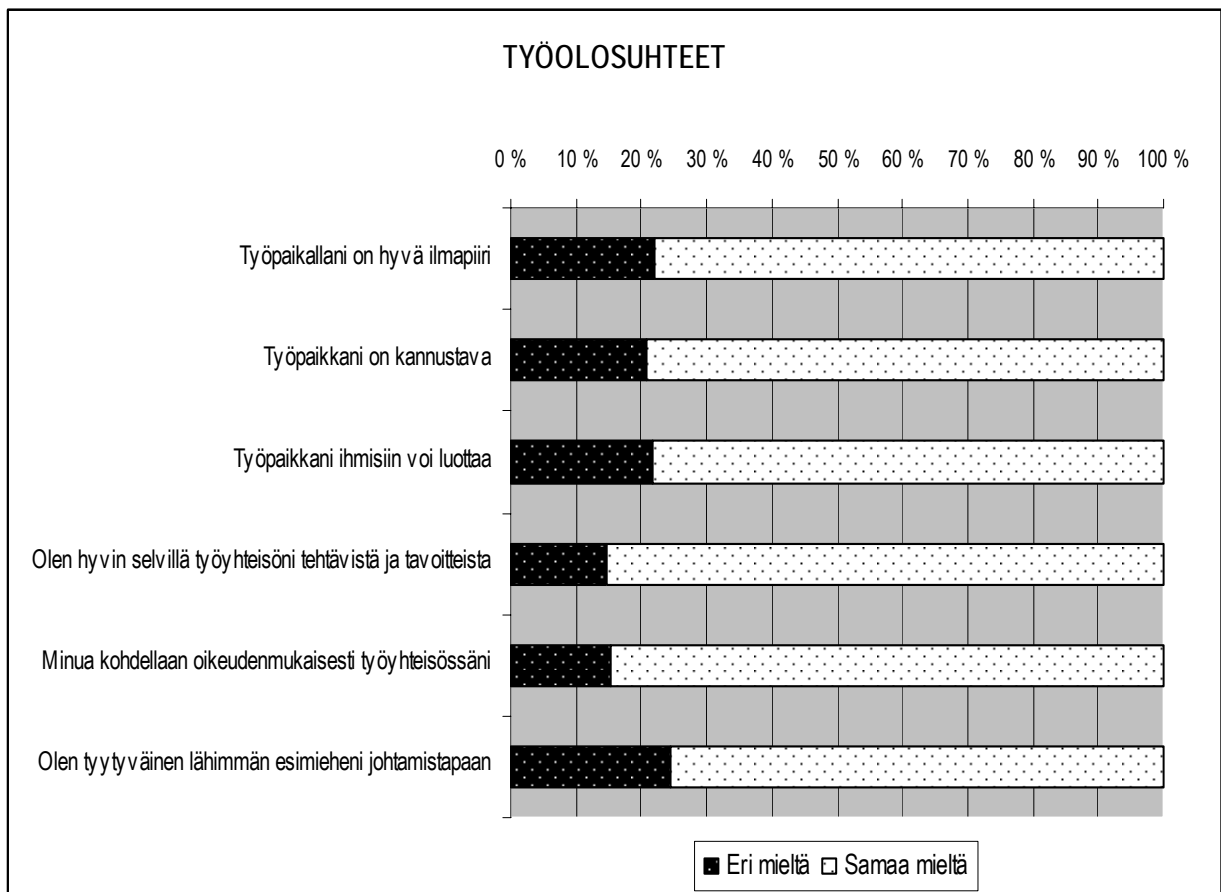
TAULUKKO 5b. Ennuste työkyvystä tehtäväkohtaisesti (vastausvaihtoehdot: 1. tuskin, 2. en ole varma, 3. melko varmasti)

Tehtävänimike * Ennuste työkyvystä								
Tehtävä	tuskin		en ole varma		melko varmasti		Yhteensä	
	n	%tehtävä	n	% tehtävä	n	% tehtävä	n	% tehtävä
päiväkodin johtaja	0	,0	0	,0	15	100,0	15	100,0
lastentarhanopettaja	1	1,6	4	6,5	57	91,9	62	100,0
lastentarhaopettaja esikouluryhmässä	0	,0	2	6,9	27	93,1	29	100,0
lastenhoitaja	1	,6	15	9,6	141	89,8	157	100,0
perhepäivähoitaja	1	7,1	4	28,6	9	64,3	14	100,0
laitosapulainen	1	3,1	8	25,0	23	71,9	32	100,0
jokin muu	1	16,7	2	33,3	3	50,0	6	100,0
Yhteensä	5	1,6	35	11,1	275	87,3	315	100,0

### 6.1.2. Työolosuhteet ja esimiestyö

Alla olevassa kuvioissa 7 (liitetaulukko 3) näkyy *työolosuhteita* koskevat vastukset. Vastaaajia pyydettiin ottamaan työilmapiiriin, -yhteistyöhön sekä esimiestyöhön kantaa neliluokkaisella asteikolla (täysin eri mieltä, hiukan eri mieltä, samaa mieltä ja täysin samaa mieltä). Vastauksissa on yhdistetty luokat täysin eri mieltä ja hiukan eri mieltä sekä täysin samaa mieltä ja samaa mieltä. Varhaiskasvatuksen työntekijöistä lähes 80 % (n=246) koki työilmapiirin hyväksi ja kannustavaksi. Prosentuaalisesti tarkasteltuna selvä enemmistö (85 %) työntekijöistä ilmoitti olevansa väitteen ” olen hyvin selvillä työyhteisöni tehtävistä ja tavoitteista” kanssa joko täysin tai melko samaa mieltä. Lähes yhtä moni koki kohdeltavan itseään oikeudenmukaisesti. Kolme neljäsosaa koki esimiehen tuen riittäväksi.



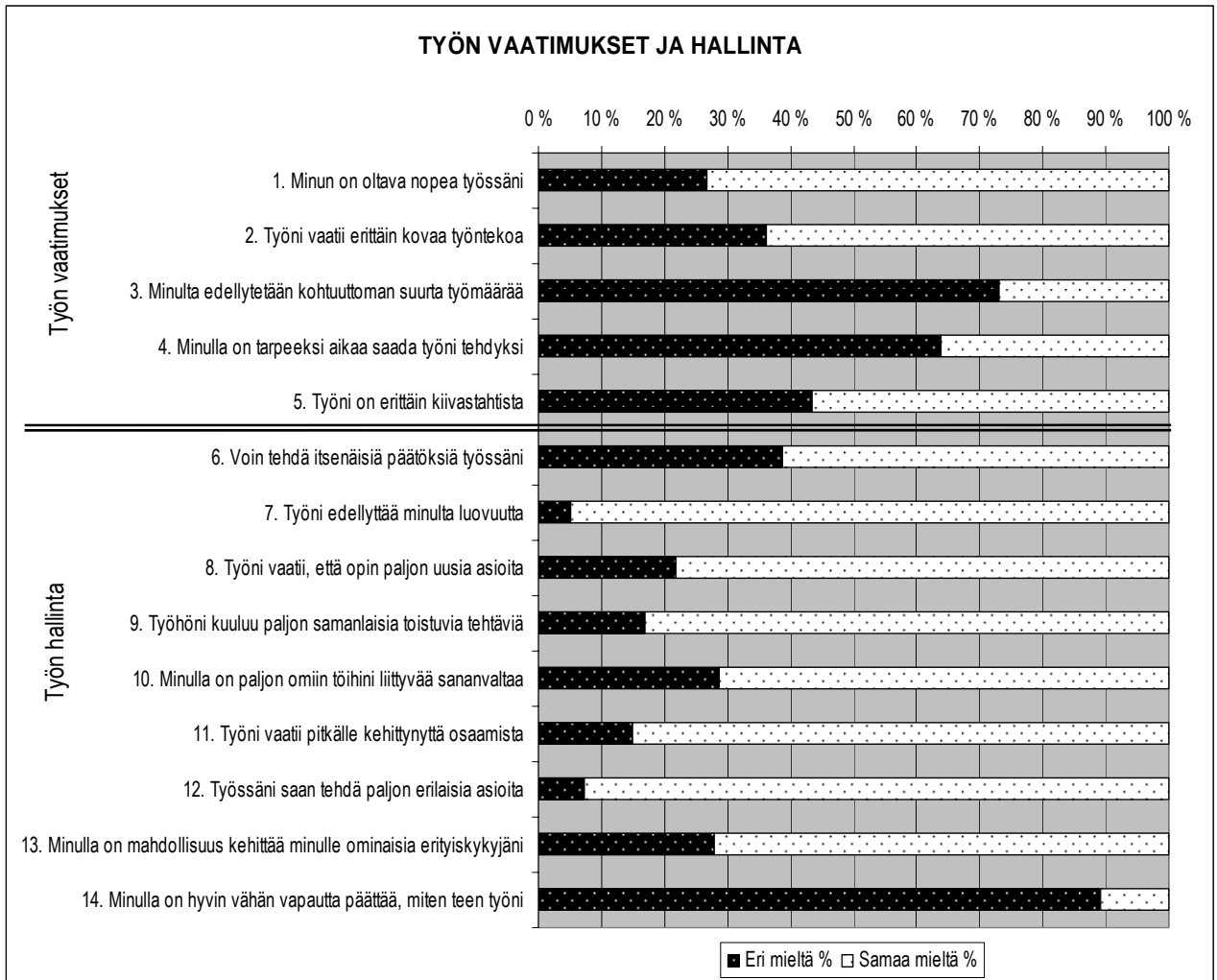


*KUVIO 7. Työolosuhteet*

### 6.1.3 Työn kuormitus ja voimavaratekijät

Varhaiskasvatuksen työntekijöiltä tiedusteltiin mahdollisia työhön kohdistuvia työn vaatimuksia (ensimmäiset viisi väitelausetta), jotka ilmenevät kuviosta 8 (Liitetaulukko 4). Todennäköisimpänä työn vaatimuksena ja mahdollisena kuormitustekijänä pidettiin työmäärää ja kiirettä. Suurin osa vastaajista piti työtään vaativana.

Seuraavissa väitelauseissa (kuudennesta väitelauseesta eteenpäin) selvitettiin mahdollisuutta hallita omaa työtään, sen järjestelyä ja työmäärää, mikä auttaa myös työnkuormituksen hallintaan. Vastaajista 61–95 % sanoi voivansa vaikuttaa itseään koskeviin asioihin työpaikalla.



KUVIO 8. Työn vaatimukset ja hallinta

Työn vaatimuksista ja hallinnasta muodostettiin summamuuttujat (liitetaulukko 1b). Työn vaatimukset olivat suuria yli puolella vastaajista, vähäisiä vajaalla puolella vastaajista. Työn hallinta oli hyvää suurimmalla osalla vastaajista, kun taas n. 11 % vastaajista koki työssään vähäistä hallintaa.

Työn vaatimuksesta ja hallinnasta muodostettiin yhdistelmämuuttujat (liitetaulukko 2), *passiivinen ja aktiivinen työ sekä vähän kuormittaja ja paljon kuormittava työ*. Taulukossa 6 esitetään työn yhdistelmämuuttujan mukaiset tapaukset ikäryhmittäin. Yli 45 -vuotiailla paljon kuormittavan työn osuus oli suurin. Alle 45 -vuotiaat kokivat tekevänsä aktiivista työtä enemmän kuin yli 45 -vuotiaat.

TAULUKKO 6. Yhdistelmämuuttujan mukaiset tapaukset ikäryhmittäin

Ikä * yhdistelmämuuttajat								
	Passiivinen työ		Aktiivinen työ		Vähän kuormittava työ		Paljon kuormittava työ	
	n	% ikä	n	% ikä	n	% ikä	n	% ikä
Alle 45v	32	46	126	52	121	52	40	49
45v tai yli	37	54	117	48	113	48	41	51

Kun tarkastellaan työn yhdistelmämuuttujan mukaisia vastauksia työtehtävän mukaan (Taulukot 7a ja b), havaitaan, että suurin osa varhaiskasvatuksen työntekijöistä (päiväkodin johtaja, lastentarhanopettaja, lastenhoitaja ja perhepäivähoitaja) oli aktiivisen työn tekijöitä. Paljon kuormittavan työn tekijöitä oli reilu neljäs - viidesosa työntekijöistä. Tulos on suuntaa antava, koska osassa vastauksista solufrekvenssit olivat liian pieniä. Taulukossa 7a ja b on myös nähtävissä tehtäväkohtainen prosentuaalinen osuus yhdistelmämuuttujista. Sen perusteella aktiivisinta työtä tekivät päiväkodin johtajat ja lastentarhanopettajat, kuormittavinta työtä tekivät laitosapulaiset. Passiivisen työn osuus oli vähäistä lähes kaikilla varhaiskasvatuksen työntekijöillä, mutta tehtäväkohtaisesti katsottuna passiivisen työn osuus oli laitosapulaisilla suurin.

TAULUKKO 7a. Passiivisen ja aktiivisen työn mukaiset vastaukset työtehtävän mukaan

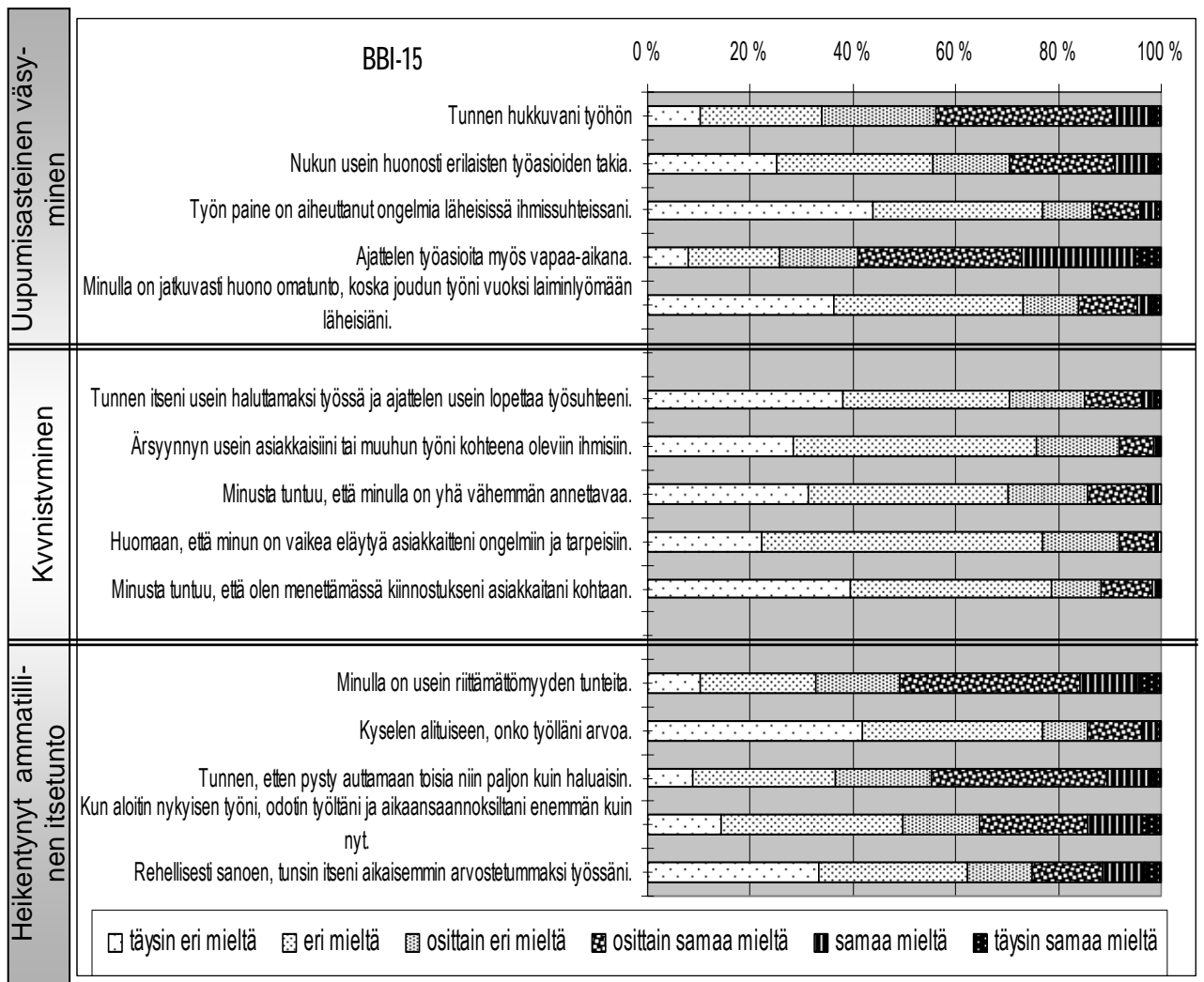
Työtehtävä * yhdistelmämuuttuja						
Työtehtävä	Passiivinen työ			Aktiivinen työ		
	n	% tehtävä	% yhteensä	n	% tehtävä	% yhteensä
päiväkodin johtaja	2	13,3	,6	13	86,7	4,1
lastentarhanopettaja	7	11,3	2,2	55	88,7	17,5
lastentarhanopettaja esikouluryhmässä	4	13,8	1,3	25	86,2	7,9
lastenhoitaja	40	25,5	12,7	117	74,5	37,1
perhepäivähoitaja	3	21,4	1,0	11	78,6	3,5
laitosapulainen	13	40,6	4,1	19	59,4	6,0
jokin muu	0	,0	,0	6	100,0	1,9
Yhteensä	69	21,9	21,9	246	78,1	78,1

TAULUKKO 7b. Paljon kuormittavan ja vähän kuormittavan työn mukaiset vastaukset työtehtävän mukaan

Työtehtävä * yhdistelmämuuttuja						
Työtehtävä	Paljon kuormittava työ			Vähän kuormittava työ		
	n	% tehtävä	% yhteensä	n	% tehtävä	% yhteensä
päiväkodin johtaja	1	6,7	,3	14	93,3	4,4
lastentarhanopettaja	13	21,0	4,1	49	79,0	15,6
lastentarhanopettaja esikouluryhmässä	6	20,7	1,9	23	79,3	7,3
lastenhoitaja	39	24,8	12,4	118	75,2	37,5
perhepäivähoitaja	4	28,6	1,3	10	71,4	3,2
laitosapulainen	14	43,8	4,4	18	56,2	5,7
jokin muu	4	66,7	1,3	2	33,3	,6
Yhteensä	81	25,7	25,7	234	74,3	74,3

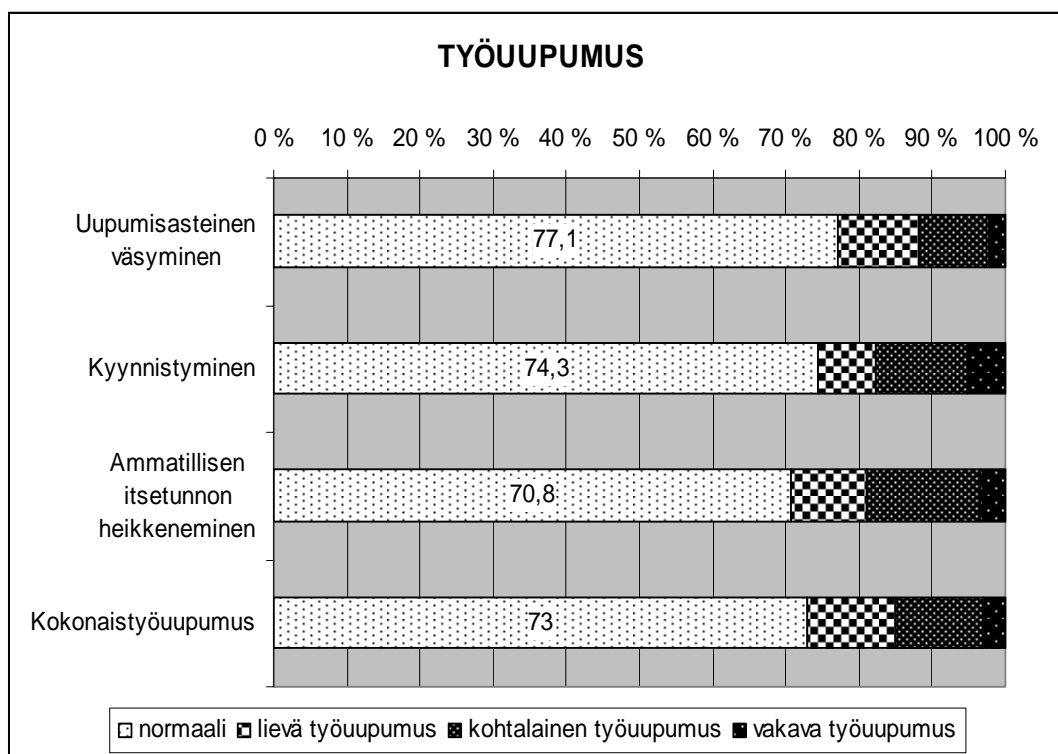
#### 6.1.4 Työuupumus

Kokemuksia työuupumuksesta arvioitiin viidentoista väittämän avulla, joissa varhaiskasvatuksen työntekijöitä pyydettiin arvioimaan, missä määrin he kokivat väittämässä kuvattuja tuntemuksia ja ajatuksia. Arviointiasteikko oli 6-portainen (1 = täysin eri mieltä, 6 = täysin samaa mieltä). BBI-15 kysymyksien (kuvio 9, liitetaulukko 5a) taulukon *ensimmäiset viisi väittämää kuvaavat uupumisas- teista väsymistä, seuraavat viisi kyynistymistä ja viimeiset viisi väittämää heikentyntä ammatil- lista itsetuntoa*. Vastaajat kokivat eniten uupumusta liittyen väittämään ”ajattelen työasioita myös vapaa-aikana”. Reilu neljäsosa (n=86) tähän osuuteen vastaajista oli joko täysin samaa mieltä tai samaa mieltä väittämän kanssa. Kyynistymistä kuvaavasta väittämästä ”Minusta tuntuu, että minulla on yhä vähemmän annettavaa” viidesosa (20 % n=45) vastaajista oli joko täysin samaa mieltä tai samaa mieltä väittämän kanssa. Noin 16 % (n=50) vastaajista oli joko täysin samaa mieltä tai samaa mieltä seuraavien väittämien kanssa: ”minulla on usein riittämättömyyden tun- netta”, ”kun aloitin työni, odotin työltäni ja aikaansaannoksiltani enemmän kuin nyt”.



KUVIO 9. Työuupumuksen osa-alueet

Kuviossa 10 (liitetaulukko 5b) on eriteltyä työuupumuksen osa-alueiden ja BBI-15 – kokonaistyöuupumuksen summa-asteikot. Varhaiskasvatuksen työntekijöistä 2,9 % (n=9) kärsi voimakkaasta työuupumuksesta eli uupumistaso arvioitiin kaikilla osa-alueilla vakavaksi. Lievää ja kohtalaista kokonaistyöuupumusta esiintyi lähes neljäsosalla (24,2 %, n=76). Voimakkaasta uupumisasteisesta väsymisestä kärsi 2,2 % vastaajista ja yli viidenneksellä (20,6 %, n=65) uupumisasteinen väsyminen oli lievää ja kohtalaista. Kvynistymistä poti vakava-asteisena 5,1 % (n=16), lievänä ja kohtalaisena uupumisena kaiken kaikkiaan viidennes (20,6 %, n=65) vastaajista. Voimakasta ammatillisen itsetunnon heikkenemistä esiintyi 3,5 %:lla (n=11) vastaajista ja yli neljäsosalla (25,8 % n=81) uupumistaso oli lievää ja kohtalaista. Työuupumuksen kolmesta osa-alueesta vakavan työuupumuksen osuus oli kvynistymisen alueella suurinta. Kolme neljäsosalla vastaajista ei esiintynyt työuupumusta.



KUVIO 10. Kokonaistyöuupumuksen osa-alueet

## 6.2 Uupumistilanne varhaiskasvatuksen työssä

Uupumustilannetta tutkittiin ikäryhmittäin ristiintaulukointien avulla, tuloksissa prosentit määriteltiin kaikista vastaajista. Liitetaulukossa 6a-d on eritelty BBI-15 kyselyn mukaiset tulokset neljässä ryhmässä (uupumusasteinen väsyminen, kyynistyminen ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen sekä kokonaistyöuupumus). Vakavaa kokonaistyöuupumusta (taulukko 8) näyttäisi olevan nuoremmilla työntekijöillä reilun kolme kertaa enemmän kuin vanhemmilla työntekijöillä, kun taas lievää ja kohtalaista työuupumusta oli iäkkäimmillä työntekijöillä hieman enemmän. Alle 45 -vuotiailla vakavaa kyynistymistä ja ammatillisen itsetunnon heikkenemistä oli myös enemmän kuin vanhemmilla työntekijöillä.

TAULUKKO 8. Uupumistilanne alle ja yli 45 -vuotiailla

Kokonaistyöuupumus * ikä								
	Alle 45 v			45 v tai yli			Yhteensä	
	n	% ikä	% yhteensä	n	% ikä	% yhteensä	n	% ikä
normaali	119	73,9	37,8	111	72,1	35,2	230	73,0
lievä työuupumus	16	9,9	5,1	22	14,3	7,0	38	12,1
kohtalainen työuupumus	19	11,8	6,0	19	12,3	6,0	38	12,1
vakava työuupumus	7	4,3	2,2	2	1,3	,6	9	2,9
Yhteensä	161	100,0	51,1	154	100,0	48,9	315	100,0

Uupumustilannetta tarkasteltiin seuraavaksi taulukossa 9 palvelussuhteen pituuteen liittyvän taustamuuttajan näkökulmasta. Työuupumuksen osa-alueista tarkastelun kohteena oli kokonaistyöuupumus. Prosentit ovat taulukossa 9 työvuosien mukaan. Vastaajien keskimääräinen työssääloaika oli 17 vuotta (n=310). Vakavaa työuupumusta oli enemmän työntekijöillä, joiden työsuhte oli kestänyt korkeintaan vuoden.

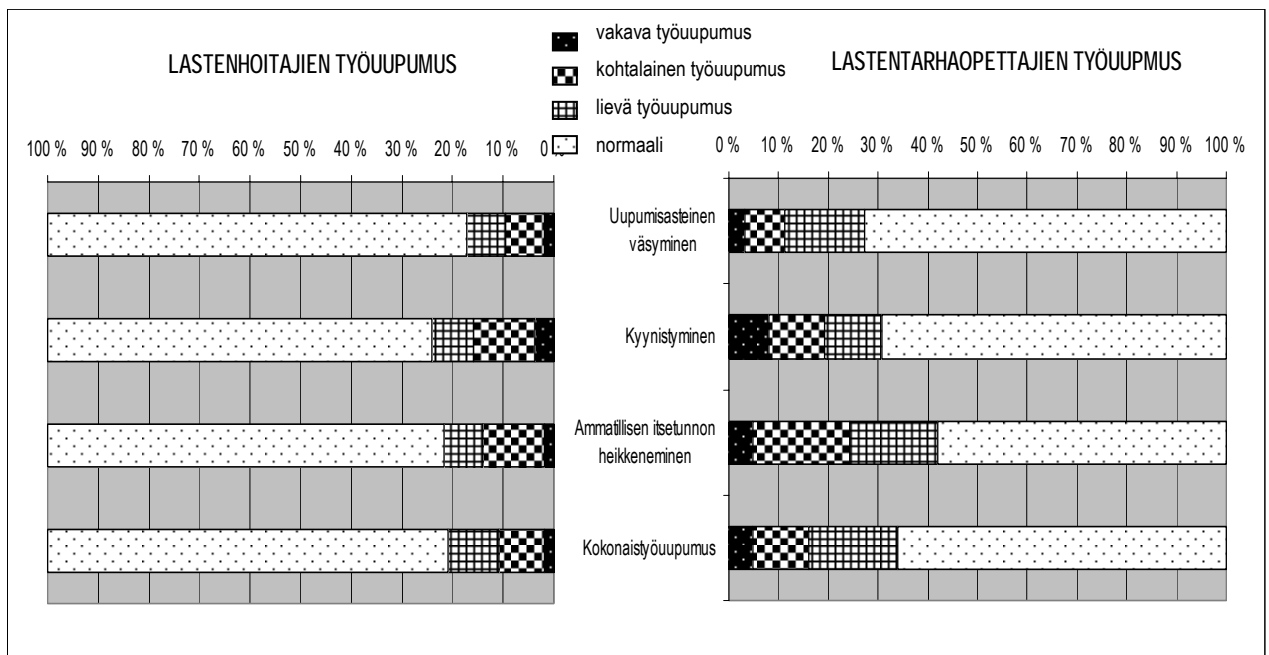
TAULUKKO 9. Työvuosien vaikutus kokonaistyöuupumukseen

Kokonaistyöuupumus * työvuodet								
	0-1 vuotta		2-5 vuotta		6-29 vuotta		30-39 vuotta	
	n	% työvuodet	n	% työvuodet	n	% työvuodet	n	% työvuodet
normaali	20	74,1	30	73,2	157	73	23	71,9
lievä työuupumus	3	11,1	5	12,2	25	11,6	5	15,6
kohtalainen työuupumus	1	3,7	5	12,2	28	13	4	12,5
vakava työuupumus	3	11,1	1	2,4	5	2,3	0	0
Yhteensä	27	100	41	100	215	100	32	100

Kun tarkasteltiin kokonaistyöuupumusta ja työvuosia ikäryhmittäin (alle 25vuotiaat/26-30vuotiaat/31-50vuotiaat/51-65vuotiaat) (Liitetaulukko 7). Vaikka havaintoaineisto oli pieni, havaittiin, että vakavaa työuupumusta oli enemmän nuorilla, korkeintaan vuoden työsuhteessa olevilla työntekijöillä. Vähiten vakavaa uupumusta oli iäkkäimmillä työntekijöillä.

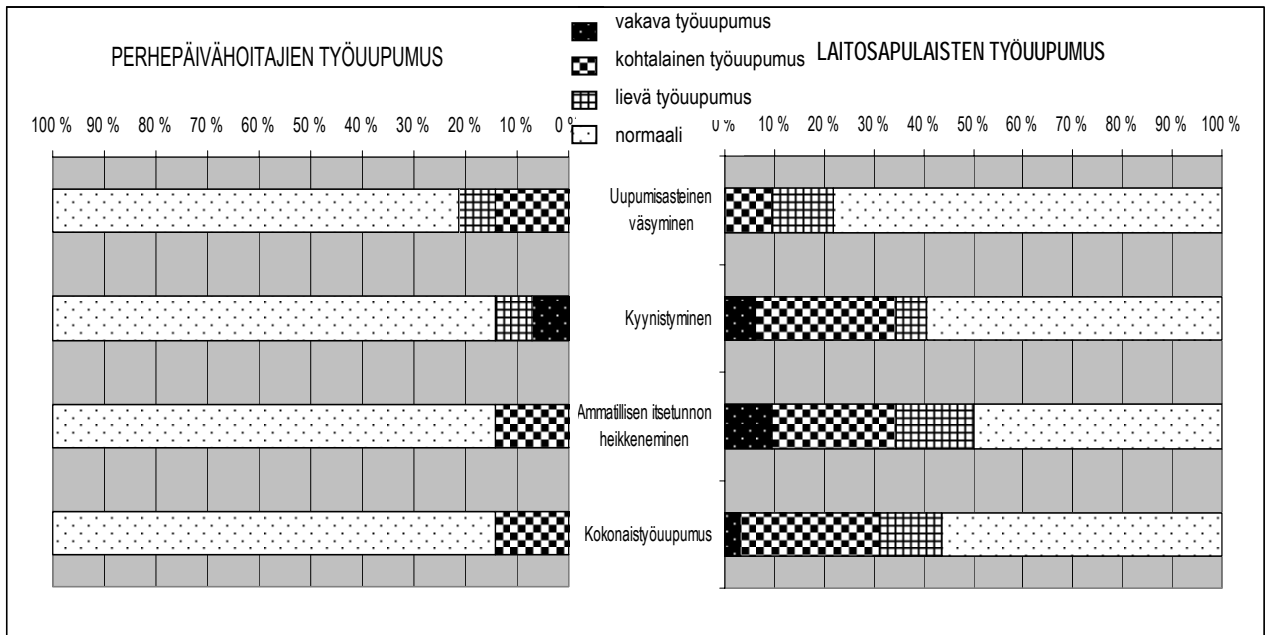
Työuupumuksen ja subjektiivisen työkyvyn välillä näyttäisi olevan yhteyttä (Liitetaulukko 8a), sillä vakavaa työuupumusta oli enemmän huonon työkyvyn omaavilla työntekijöillä. Lisäksi huomattiin, että huonon työkyvyn omaavat alle 45 -vuotiaat olivat uupuneempia kuin huonon työkyvyn omaavat yli 45 -vuotiaat (Liitetaulukko 8b).

Ammattiryhmien uupumistilanteessa oli eroja (Liitetaulukko 9a-d, Kuvio 11a ja b). Taulukoissa ja kuvioissa prosentit ovat tehtäväkohtaisia. Päiväkodin johtajat ja lastenhoitajat näyttivät kaikkien uupumisryhmien tulosten mukaan voivan parhaiten. Varhaiskasvatuksen työntekijöistä lastentarhanopettajat kokivat eniten työuupumusta, sillä heistä 4,8 % kärsi vakavasta työuupumuksesta kokonaistyöuupumuksen alueella ja 8 % vakavasta työuupumuksesta kyynistymisen alueella. Laitosapulaisilla vakavaa kokonaistyöuupumusta oli 3,1 %:lla ja vakavaa ammatillisen itsetunnon heikkenemistä oli reilulla 9 %:lla. Perhepäivähoitajien kyynistyminen oli vakavalla tasolla lähes yhtä tavallista kuin lastentarhanopettajilla.



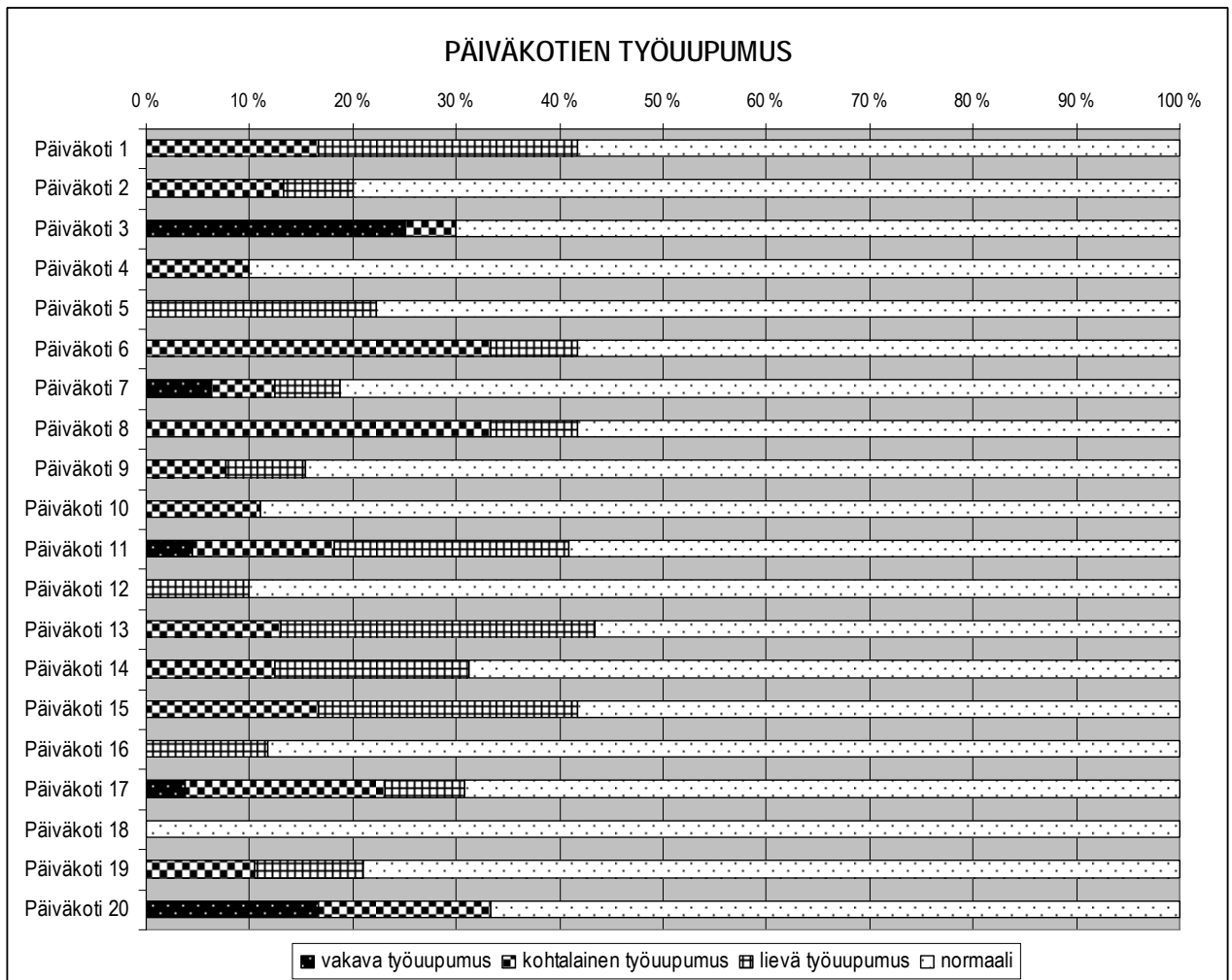
KUVIO 11a. Uupumistilanne lastentarhaopettajilla ja lastenhoitajilla





KUVIO 11b. Uupumistilanne perhepäivähoitajilla ja laitospulaisilla

Eri työyksiköissä uupumuksen esiintymisessä oli huomattavia eroja (Kuvio 12, Liitetaulukko 10). Kuviossa prosentit ovat päiväkotikohtaisia ja tulokset esitetty 100 % pylväskuviossa. Vakavaa kokonaistyöuupumusta näyttäisi olevan keskimääräistä enemmän neljässä päiväkodissa. Vähiten työuupumusta oli päiväkoti 4:ssä, päiväkoti 12:ssä ja päiväkoti 18:sta.



KUVIO 12. Kokonaistyöuupumus eri päiväkodeissa

Päiväkotien välillä esiintyi eroja työyhteisön toimivuuden ja esimiestyön osalta (Liitetaulukot 11 ja 12). Vastaajia pyydettiin ottamaan kantaa työolosuhteisiin ja esimiestyöhön neliluokkaisella asteikolla (täysin eri mieltä, hiukan eri mieltä, samaa mieltä ja täysin samaa mieltä). Vastauksissa negatiiviset ilmaisut (täysin eri mieltä ja hiukan eri mieltä) on nimetty huono esimiestyö/huono ilmapiiri ja yhteistyö ja positiiviset ilmaisut (samaa mieltä ja täysin samaa mieltä) hyvä esimiestyö/hyvä ilmapiiri ja yhteistyö. Neljännes kaikkien päiväkotien työntekijöistä ei vaikuta olevan tyytyväinen esimiestyöhön, viidennes työyhteisöön ja työilmapiiriin. Päiväkodeissa, joissa vakavaa työuupumusta oli eniten, 30–55 % vastaajista ei ollut tyytyväinen tilanteeseen omassa päiväkodissaan.

Esimiestyön ja työyhteisön toimivuuden yhteyttä kokonaistyöuupumukseen selvitettiin ristiintaulukoinnin avulla. Esimiestyön ja uupumuksen (taulukko 10) sekä työyhteisön toimivuuden ja uupu-

muksen (taulukko 11) p –arvot olivat riittävän matalia. Kuten taulukosta näkyy, vakava työuupumus oli huomattavasti suurempaa huonon esimiestyön kuin hyvän esimiestyön alaisuudessa. Työyhteisön huono ilmapiiri ja yhteistyö aiheuttivat myös enemmän vakavaa uupumusta kuin työyhteisön hyvä ilmapiiri ja toimivuus. Tuloksissa oli siis nähtävissä, että huono esimiestyö, huono työilmapiiri ja yhteistyö olivat yhteydessä vakavaan työuupumukseen.

TAULUKKO 10. Päiväkotien esimiestyö ja työuupumus

ESIMIESTYÖ * KOKONAISTYÖUUPUMUS						
Khi <sup>2</sup> = 9.492, df=3	Huono esimiestyö			Hyvä esimiestyö		
p=0,023	n	% esimiestyö	% yhteensä	n	% esimiestyö	% yhteensä
normaali	47	61,0	15,0	181	76,7	57,8
lievä työuupumus	12	15,6	3,8	26	11,0	8,3
kohtalainen työuupumus	13	16,9	4,2	25	10,6	8,0
vakava työuupumus	5	6,5	1,6	4	1,7	1,3
Yhteensä	77	100,0	24,6	236	100,0	75,4

p≤0,05 melkein merkitsevä, p≤0,01 merkitsevä, p≤0,001 erittäin merkitsevä yhteys tilastollisesti

TAULUKKO 11 Päiväkotien työyhteisön toimivuus ja työuupumus

TYÖYHTEISÖN TOIMIVUUS * KOKONAISTYÖUUPUMUS						
Khi <sup>2</sup> = 37,6, df=3	Huono ilmapiiri ja yhteistyö			Hyvä ilmapiiri ja yhteistyö		
p=0,001	n	% esimiestyö	% yhteensä	n	% esimiestyö	% yhteensä
normaali	30	44,1	9,5	200	81,0	63,5
lievä työuupumus	18	26,5	5,7	20	8,1	6,3
kohtalainen työuupumus	17	25,0	5,4	21	8,5	6,7
vakava työuupumus	3	4,4	1,0	6	2,4	1,9
Yhteensä	68	100,0	21,6	247	100,0	78,4

p≤0,05 melkein merkitsevä, p≤0,01 merkitsevä, p≤0,001 erittäin merkitsevä yhteys tilastollisesti

Työn suurilla vaatimuksilla ja pienellä hallinnalla oli todennäköisesti vaikutusta uupumukseen (Liitetäulukko 13 ja 14). Tuloksissa on nähtävissä, että työn suuret vaatimukset (p=0,001) aiheuttivat huomattavasti useammin vakavaa työuupumusta kuin työn pienet vaatimukset. Vähän työn hallintaa omaavilla oli myös enemmän vakavaa työuupumusta, kun suuren työn hallinnan omaavilla työntekijöillä.

Työn vaatimusten ja työn hallinnan yhdistelmästä (taulukko 12) muodostettiin neljä muuttujaa. Aktiiviset työt (suuret vaatimukset ja suuri hallinta) aiheuttivat vähemmän vakavaa työuupumusta

kuin paljon kuormittavat työt. Passiivisien töiden (pienet vaatimukset ja pieni hallinta) ja vähän kuormittavien töiden (pienet vaatimukset ja suuri hallinta) suhde uupumukseen oli kuitenkin vähäinen.

Seuraavaksi tarkasteltiin kokonaistyöuupumusta ikäryhmittäin yhdistelmämuuttujan mukaisten töiden näkökulmasta (Taulukko 12 ja 13). Iällä oli havaittavissa selvä vaikutus yhdistelmämuuttujan ja uupumuksen suhteen. Molemmissa ikäryhmissä lievää ja kohtalaista työuupumusta oli eniten aktiivisessa työssä. Alle 45-vuotiailla oli vakavan työuupumuksen osuus paljon kuormittavassa työssä kolminkertainen verrattuna yli 45 -vuotiaisiin. Liitetaulukossa 15 vakavaa työuupumusta oli eniten nuorilla  $\leq 25$  -vuotiailla kuormittavaa työtä tekeville varhaiskasvatuksen työntekijöillä.

TAULUKKO 12. Yhdistelmämuuttujan ja iän vaikutus työuupumukseen

		Passiivinen ja aktiivinen työ * kokonaistyöuupumus * ikä					
		Passiivinen työ		Aktiivinen työ		Yhteensä	
		Alle 45 v	45 v tai yli	Alle 45 v	45 v tai yli	Alle 45 v	45 v tai yli
normaali	n	26	30	93	81	119	111
	% ikä	16,1	19,5	57,8	52,6	73,9	72,1
lievä työuupumus	n	5	2	11	20	16	22
	% ikä	3,1	1,3	6,8	13,0	9,9	14,3
kohtalainen työuupumus	n	1	5	18	14	19	19
	% ikä	,6	3,2	11,2	9,1	11,8	12,3
vakava työuupumus	n	0	0	7	2	7	2
	% ikä	,0	,0	4,3	1,3	4,3	1,3
Yhteensä	n	32	37	129	117	161	154
	% ikä	19,9	24,0	80,1	76,0	100,0	100,0

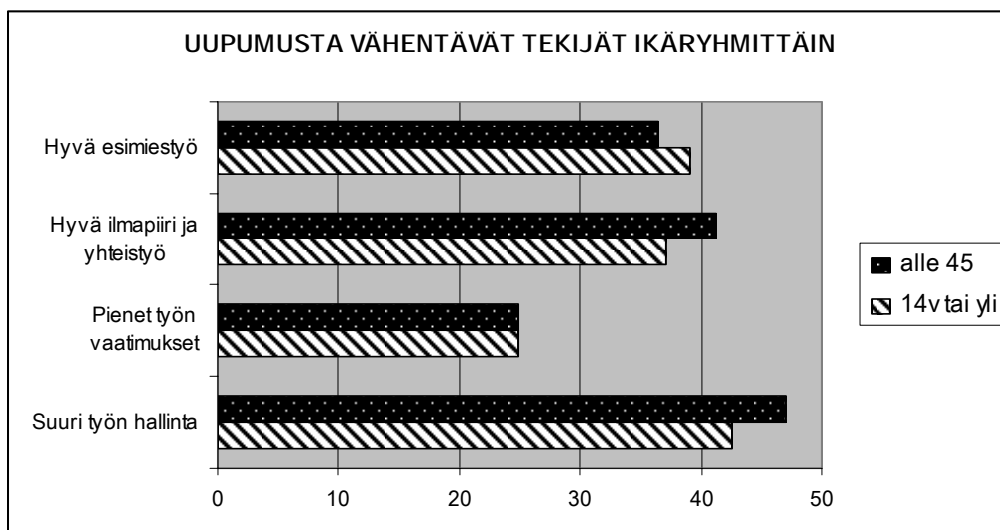
TAULUKKO 13. Työn kuormituksen ja iän vaikutus työuupumukseen

		Työn kuormitus * kokonaistyöuupumus * ikä					
		Paljon kuormittava työ		Vähän kuormittava työ		Yhteensä	
		Alle 45 v	45 v tai yli	Alle 45 v	45 v tai yli	Alle 45 v	45 v tai yli
normaali	n	22	20	97	91	119	111
	% ikä	13,7	13,0	60,2	59,1	73,9	72,1
lievä työuupumus	n	5	11	11	11	16	22
	%	3,1	7,1	6,8	7,1	9,9	14,3
kohtalainen työuupumus	n	7	8	12	11	19	19
	% ikä	4,3	5,2	7,5	7,1	11,8	12,3
vakava työuupumus	n	6	2	1	0	7	2
	% ikä	3,7	1,3	,6	,0	4,3	1,3
Yhteensä	n	40	41	121	113	161	154
	% ikä	24,8	26,6	75,2	73,4	100,0	100,0

### 6.3 Työolosuhteen merkitys uupumukseen

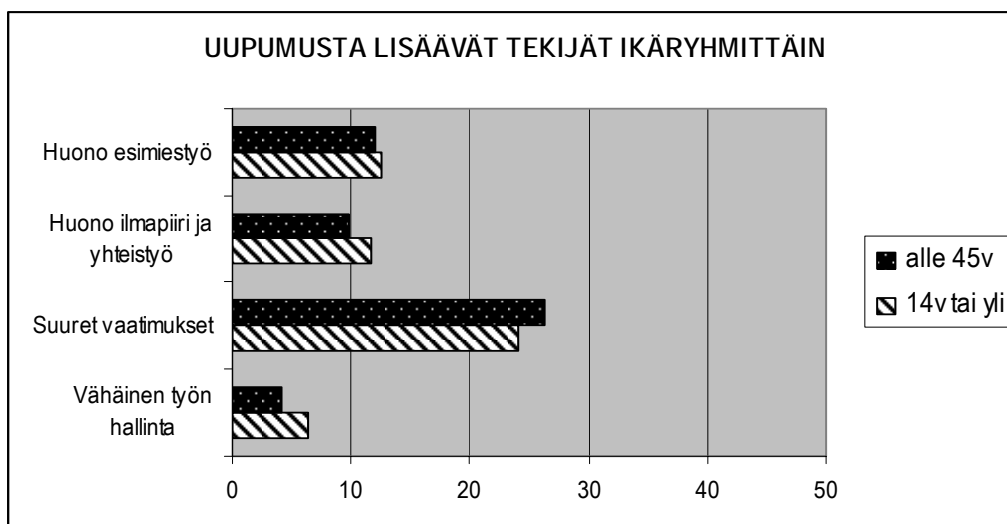
Työilmapiiri, esimiestyö, yhteistyö, työn hallinta ja -vaatimukset vaikuttavat työolosuhteisiin joko parantavasti tai huonontavasti. Jos työolosuhteet ovat kunnossa, suojaavat ne työntekijöitä työhön liittyvältä uupumukselta, jos työolosuhteet eivät ole kunnossa, saattavat ne lisätä työntekijän työuupumusta. Kuvioissa 13a ja 13b (Liitetaulukko 16) esitetään uupumusta vähentävät ja lisäävät tekijät ikäryhmittäin. Työilmapiiristä, esimiestyöstä, yhteistyöstä, työn hallinnasta ja -vaatimuksista muodostettiin summamuuttujat, jossa suuremmat luvut ilmaisevat positiivisuutta, pienemmät luvut negatiivisuutta. Uupumusta vähentävät tekijät ovat summamuuttujien positiivisuutta ilmentäviä vastauksia kyselyssä (täysin samaa mieltä ja samaa mieltä) ja uupumusta lisäävät tekijät ovat summamuuttujien negatiivisuutta ilmentäviä vastauksia (hiukan eri mieltä ja täysin eri mieltä). Tulokset ovat kuviossa prosentteina vastaajien kokonaismäärästä.

Kuten kuvioista näkyy, molemmissa ikäryhmissä on paljon uupumusta vähentäviä tekijöitä. Työn hallinta ja vähäiset työn vaatimukset koettiin suuriksi. Alle 45 -vuotiaat kokivat uupumusta vähentävät tekijät hieman suuremmiksi kuin vanhemmat ikäryhmät. Hyvä esimiestyö, ilmapiiri ja yhteistyö työpaikoilla koettiin molemmissa ikäryhmissä useimmin suuriksi kuin vähäisiksi, yli 45-vuotiaat kokivat esimiestyön, ilmapiirin ja yhteistyön paremmaksi kuin nuoremmat. Työn hallinta koettiin kummassakin ryhmässä suureksi.



*KUVIO 13a. Uupumusta vähentävät tekijät ikäryhmittäin prosentteina vastaajien kokonaismäärästä*

Uupumusta lisäävinä tekijöinä työolosuhteissa näkyy selvästi työn suuret vaatimukset molemmissa ikäryhmissä. Huono esimiestyö ja työilmapiiri sekä yhteistyö koettiin myös kohtalaisina uhkatekijöinä.



*KUVIO 13b. Uupumusta lisäävät tekijät ikäryhmittäin prosentteina vastaajien kokonaismäärästä*

## 7 POHDINTA

### 7.1 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa suoraan mittarin luotettavuus ja mittaamisen onnistuminen. Luotettavuutta kuvataan validiteetilla ja reliabiliteetilla. Tutkimuksen validiteetilla tarkoitetaan sen luotettavuutta eli pätevyyttä mitata juuri sitä, mitä on tarkoitus mitata, reliabiliteetti tarkoittaa mittarin toistettavuutta. (Metsämuuronen 2006, 43, 65; Paunonen ym. 1997, 206–211.)

#### 7.1.1 Mittarin validiteetti ja sen arviointi

Mittarin validiteettia voidaan tarkastella sisältö-, rakenne- ja kriteerivaliditeetin suhteen. Mittarin sisältövaliditeetissa tarkastellaan, onko mittarissa tai tutkimuksessa käytetyt käsitteet teorian mukaiset ja kattavatko käsitteet riittävän laajasti työhyvinvoinnin kohdetta. Kyselylomakkeen sisältämät muuttujien tulee konkreettisia ja niiden ymmärtäminen vastaajalle selvää. Sisältövaliditeettia parantaa se, että työhyvinvointiin liittyvää tutkimustietoa oli käytettävissä. (Metsämuuronen 2006, 64–65, 121.) Tässä tutkimuksessa oli mahdollisuus käyttää valmiita mittareita, joiden validiteetti oli tutkittu. Metsämuuronen (2006, 57) mukaan tällaisilla mittarilla saadut tulokset ovat yleensä vertailukelpoisia muiden samalla mittarilla saatujen tulosten kanssa. Tutkimuksessa käytettiin seuraavia tunnettuja mittareita: Bergen Burnout Indicator 15, Työkykyindeksi, Kuntatyö 2010 -mittareita ja Karasekin mallin mittareita.

Rakennevaliditeetti kuvaa sitä laajuutta, missä mittari mittaa käsiteltävää asiaa ja käsitteiden yhteyttä teoriaan. Rakennevaliditeetilla tarkoitetaan mitattavien muuttujien taustalla olevaa latenttia muuttujaa, jolloin kyseisten osioiden tulee korreloida eli olla yhteydessä keskenään systematisemmin kuin muiden muuttujien kanssa. (Metsämuuronen 2006, 119.) Tämän tutkimuksen lähdessä kaikkien osioiden rakennevaliditeettia on tutkittu aikaisemmissa tutkimuksissa. BBI-15 validointi aineisto kerättiin vuosina 1998-2001 kaikkiaan 54 työyhteisöstä. Lopullinen 15 osion ja kolmen latentin ulottuvuuden mittausmalli sovitettiin LISREL -ohjelmalla aineistoon. Mallin todettiin sopivan hyvin aineistoon kaikissa ikäluokissa sekä miehille että naisille. (Näätänen ym. 47-48.) Karasekin mallin mukaisia mittareita on testattu useissa tutkimuksissa muun muassa Kuntatyö 2010 -tutkimuksen (Kivioja 2006, 27, 38) työntekijöitä koskeva kysymyslomake sisälsi Karasekin mallin mukaiset kysymykset koskien työn vaatimuksia ja hallintaa (Cronbachin alfa 0,83–0,84).

Karasek (1979, 285, 296) on itse tutkinut mittareiden rakennevaliditeettia ja osoittanut mallin olevan toimiva. Tämän tutkimuksen esimiestyön, työyhteisön ilmapiirin ja yhteistyön mittarit oli valikoidusti otettu Kuntatyö 2010 -tutkimuksesta. Koska tämän tutkimuksen kyselylomake ei sisältänyt kaikkia Kuntatyö 2010 -tutkimuksen mittareita, rakennevaliditeettia ei näiden mittareiden kohdalla pystytä osoittamaan.

Kriteerivalidiudessa arvioidaan mittarilla saatua tulosta johonkin arvoon, joka toimii validiuden kriteerinä. Sitä voidaan arvioida samanaikaisuus- ja ennustevaliditeeteilla. Kriteerivalidiuden mittarina käytetään usein korrelaatiokerrointa. (Metsämuuronen 2006, 121.) Tässä tutkimuksessa ei voitu todentaa kriteerivaliditeettia.

### 7.1.2 Mittarin reliabiliteetti ja sen arviointi

Mittauksen toistettavuuden mittarina käytetään reliabiliteettikerrointa (Metsämuuronen 2006, 65). Reliabiliteetti kuvaa sitä, kuinka tarkasti kyselylomake mittaa tutkimuksen kohdetta. Tutkimuksen sisäinen reliabiliteetti voidaan todeta mittaamalla sama tilastoyksikkö useampaan kertaan. Jos mittaustulokset ovat samat, niin mittaus on reliaabeli. Jos mittaustulokset poikkeavat toisistaan, tulosten satunnaisvaihtelu kertoo mittauksen reliabiliteetista. (Heikkilä 2005, 187.) Reliabiliteettia voidaan selvittää myös rinnakkaismittauksella tai mittarin sisäisen konsistenssin, yhtenäisyyden kautta (Metsämuuronen 2006, 65).

Mittarin sisäistä johdonmukaisuutta arvioitiin Cronbachin alfa -kertoimella, jossa 0.90–0.99 on korkea reliabiliteetti, 0.80–0.89 on hyvä, 0.79–0.70 on kohtalainen ja alle 0.69 on heikko reliabiliteetti (Alkula ym. 1994, 95–100; Laippala ym. 1998, 76–80). Työn vaatimuksesta ja hallinnasta, työyhteisöstä ja ilmapiiristä laadittiin summamuuttujat. Tämän tutkimuksen summamuuttujien Cronbachin alfa-kertoimen arvot olivat 0,769–0,877.

Esimiestyön mittaamisessa käytettiin yhtä kysymystä mittarina (olen tyytyväinen lähimmän esimieheni johtamistapaan). Tässä mittarissa sisältöalue jäi hieman suppeaksi. Jatkotutkimusten kannalta kyselylomaketta tulee edelleen kehittää jokaiseen sisältöalueeseen osalta kattavammaksi, esimerkiksi käyttämällä kaikkia Kuntatyö 2010 -mittareita esimiestyön, työyhteisön ilmapiirin ja yhteistyön osalta.



### 7.1.3 Luotettavuuteen vaikuttavat muut tekijät

Hirsjärven (2007, 226) mukaan kyselylomakkeen luotettavuuden kannalta on tärkeää, että vastaaja ymmärtää kysymykset ja vastausvaihtoehdot sekä vastausohjeet. Kyselylomakkeen jokaisen osion alkuun kirjoitettiin vastausohjeet, joissa kerrottiin mihin kysymyksillä haetaan tietoa ja kuinka kysymyksiin vastataan. Tutkimuksen kohteena olivat päiväkodeissa työskentelevät henkilöt. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää, että otoskoko on riittävän suuri ja edustava (Heikkilä 2005, 188). Tutkimuksen vastaajien määrää (n=316) voitiin pitää riittävän suurena ja tuloksissa oli mahdollista kuvailla/vertailla, miten eri muuttujat ovat yhteydessä toisiinsa. Vastaisprosentti oli 86 %, joten tämä aineisto vastaa hyvin kyseisellä paikkakunnalla varhaiskasvatuksessa toimivien käsityksiä työhyvinvoinnista. Kyselyyn jätti vastaamatta 14 % päiväkotien työntekijöistä. Vastaisprosenttia alentavasti oli varmasti vaikuttanut joulukuussa 2008 tehdyt muut kyselyt ja päiväkotien kirjalliset työt sekä kyselyn ajoittuminen lähelle joulua. Kaikilla työntekijöillä oli mahdollista vastata kirjalliseen kyselyyn, koska siihen ei tarvittu esimerkiksi tietokonetta, joita päiväkodeissa on yleensä käytössä vain kaksi.

Tulosten luotettavuuteen on voinut vaikuttaa käytettyjen analyysimenetelmien sopivuus. Niiden valinnassa otetaan huomioon muuttujien mittaustaso ja jakauma havaintoaineistossa (Nummenmaa ym. 1997, Läärä 1998). Analyysissä käytettiin frekvenssi- ja prosenttijakaumia, keskiarvoja, ristiintaulukointia. Ristiintaulukoitujen muuttujien riippumattomuuden tilastolliseen testaukseen vaaditaan riittävä otoskoko (Metsämuuronen 2006, 352). Muuttujien määrä oli joissakin ristiintaulukoinnin tuloksissa liian pieni ja tämän takia riippuvuustestiä ei voitu tehdä. Jotta havaintoyksiköiden määrä ei olisi laskenut liian pieneksi ja estänyt pätevien yleistysten tekemisen, aineistoa olisi ollut tarpeen tiivistää (esim. perhepäivähoitajien, päiväkodin johtajien ja ryhmän 7 vastausten määrä oli pieni).

Tämän tutkimuksen yksi rajoitus koskee sitä, että tulokset perustuvat poikkileikkausasetelmaan. Taanilan (2009, 7-8) mukaan poikittaistutkimusta ei voida tehdä kausaalisia päätelmiä, tarvitaan pitkittäistutkimus, tämän vuoksi ei voida puhua syy-vaikutussuhteista vaan ainoastaan yhteisvaihtelusta. Poikittaistutkimuksella kuvaillaan liittykö yhden muuttujan arvoihin tietynlaisia toisen muuttujan arvoja.

## 7.2 Eettiset kysymykset

Tutkimusetiikka käsitteenä on hyvin monimuotoinen. Julkaisussa ”Tutkijan ammattietiikka” Pietarinen (1999, 7-12) esittää kahdeksan yleistä eettistä vaatimusta, jotka kaikille tutkijoille tulisi asettaa. Ne ovat älyllisen kiinnostuksen vaatimus, tunnollisuuden vaatimus, rehellisyyden vaatimus, vaaran eliminoiminen, ihmisarvon kunnioittaminen, sosiaalisen vastuun vaatimus, ammatinharjoituksen edistäminen ja kollegiaalinen arvostus. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu vaatimus noudattaa tieteessä hyväksytyjä ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä.

Tutkijalta edellytetään aitoa kiinnostusta tutkimukseen. Rehellisyyttä ja tunnollisuutta edellytetään tutkijan toimilta ylipäänsä, mutta aivan erityisesti niitä edellytetään omaan tutkimuksen perehtymisessä, tutkimusaineiston hankinnassa ja analysoinnissa. Ihmisarvon kunnioittaminen ja sosiaalisen vastuun vaatimus koskevat sekä tutkittavien kohtelua että tutkimuksen ja sen tulosten mahdollisia seurauksia. (Pietarinen 1999, 7-12.) Vehviläinen-Julkunen (1997, 27) mukaan tutkimuksen eettiset kysymykset liittyivät tutkimusorganisaatioon, tutkimukseen osallistuvien vapaaehtoisuuteen ja heidän tietoonsa tutkimuksen tarkoituksesta ja tutkimustietojen käytöstä sekä aineiston raportointiin ja tulosten julkaisemiseen. Edistäessään omaa ammattiansa tutkijan odotetaan toimivan tiede- ja tutkimuspolitiikassa sortumatta henkilö- tai ryhmäkohtaisten intressien ajamiseen (Pietarinen 1999, 7-12).

Tätä tutkimusta varten anottiin tutkimuslupa Lappeenrannan kaupungin Kasvatus- ja opetustoimelta, jonka allekirjoitti varhaiskasvatuspäällikkö. Varhaiskasvatuspäällikön kanssa sovittiin, voiko tutkimuksessa käyttää paikkakunnan nimeä. Päiväkotien nimet jätettiin pois, koska pienessä joukossa tunnistamiskysymys olisi saattanut nousta esille. Kyselylomakkeen alkuosassa kerrottiin tutkimuksen tarkoitus ja kyselyyn vastaamisen vapaaehtoisuus. Lisäksi ilmoitettiin, että kysymyksiin on mahdollista vastata nimettömänä. Lomakkeen alussa korostettiin, että vastaukset käsitellään luottamuksellisesti, eivätkä henkilötiedot tule esiin tutkimuksessa. Tutkimusluvassa tutkija sitoutui siihen, ettei käytä saamiaan tietoja asiakkaan tai hänen läheistensä vahingoksi tai halventamiseksi tai sellaisten muiden etujen loukkaamiseksi, joiden suojaksi on säädetty salassapitovelvollisuus eikä luovuta saamiaan salassa pidettäviä henkilötietoja sivulliselle. Suomessa laki lääketieteellisestä tutkimuksesta (488/99) ilmaisee, että potilaan antaman suostumuksen tulee perustua tietoon. Tutkimuksen tulosten julkaisemisen periaatteena on, että ne julkaistaan avoimesti ja rehellisesti (Vehviläinen-Julkunen 1997, 31). Tähän tutkija pyrki tutkimusvaiheiden ja tulosten huolellisella kuvauksella. Varhaiskasvatuspäällikön kanssa sovittiin myös, että tutkija luovuttaa

tutkimusraporttinsa varhaiskasvatuspäällikölle ennakkoon tarkistettavaksi ja lähettää tutkimuksesta yhden kappaleen maksutta Kasvatus- ja Opetustoimen käyttöön.

### 7.3 Yhteenveto tuloksista

Työntekijöiden keskimääräinen subjektiivinen työkykyarvio oli 0-10 asteikolla 8,15. Perhepäivähoitajien ja laitospulaisten työkyky ja työkyvyn ennuste olivat huonompi kuin muiden varhaiskasvatuksessa työskentelevien työntekijöiden. Alle 45 -vuotiaista 4 % ja yli 45 vuotiaista 22 % ei uskonut kykenevänsä työskentelemään nykyisessä ammatissa kahden vuoden kuluttua. Yli 45 -vuotiaiden ryhmässä perhepäivähoitajien vastaava osuus oli 44 % ja laitospulaisten 35 %.

Karasekin (1979) mallin mukaan terveys kehittyy työn hallinnan ja työn vaatimusten vuorovaikutuksena. Työn vaatimukset olivat suuria yli puolella vastaajista, vähäisiä vajaalla puolella vastaajista. Todennäköisimpänä työn vaatimuksena ja mahdollisena kuormitustekijänä pidettiin kiirettä, sillä 73 % koki työssään kiirettä. Varhaiskasvatuksen työntekijät kuitenkin viihtyvät työssään hyvin, sillä lähes 80 % koki työilmapiirin hyväksi ja kannustavaksi. Kolme neljäsosaa koki esimiehen tuen riittäväksi.

Suurin osa varhaiskasvatuksen työntekijöistä oli aktiivisen työn tekijöitä. Paljon kuormittavan työn tekijöitä oli reilu neljä viidesosaa työntekijöistä. Ikäryhmien välillä ei ollut suurta eroa kuormittavuuden kannalta. Työtehtäväkohtaisesti tarkasteltuna laitospulaiset tekivät kuormittavinta työtä. Aktiivisinta työtä tekivät päiväkodin johtajat ja lastentarhanopettajat.

Varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokonaistyöuupumus oli vakava-asteista 2,9 %:lla, lievää ja kohtalaista lähes neljäsosalla (24,2 %) vastaajista. Työuupumuksen kolmesta osa-alueesta *ammatillisen itsetunnon* heikkeneminen oli lievänä ja kohtalaisena yleisintä. Vakavaa ammatillisen itsetunnon heikkenemistä oli 3,5 %:lla, vakavaa uupumusta *kyynistymisen* alueella 5.1 %:lla vastaajista. *Uupumisasteisesta väsymisestä* oli lievänä ja kohtalaisena viidesosalla (20,6 %).

Eryityisesti nuoret ja kokemattomat työntekijät näyttivät olevan työssään uupuneempia kuin keskiikäiset. Tuloksissa tuli esille, että alle 45 -vuotiaat ja vieläkin nuoremmat eli alle 25 -vuotiaat olivat uupuneempia kuin vanhemmat työntekijät. Palvelusuhteen pituus vaikutti osaltaan työuupumukseen, siten että vakavaa työuupumusta oli eniten työntekijöillä, joiden työsuhte oli kestänyt korkeintaan vuoden.

Työuupumuksen ja subjektiivisen työkyvyn välillä näyttäisi olevan yhteyttä, sillä vakavaa työuupumusta oli enemmän huonon työkyvyn omaavilla työntekijöillä. Lisäksi huomattiin, että huonon työkyvyn omaavat alle 45 -vuotiaat olivat uupuneempia kuin huonon työkyvyn omaavat yli 45 -vuotiaat.

Ammattiryhmistä parhaiten näyttivät voivan päiväkodin johtajat ja lastenhoitajat. Lastentarhanopettajat ja laitosapulaiset olivat kaikista uupuneimpia. Tuloksissa oli nähtävissä, että vakava työuupumus oli suurempaa huonon esimiestyön kuin hyvän esimiestyön alaisuudessa. Työyhteisön huono ilmapiiri ja yhteistyö näyttivät myös aiheuttavan enemmän vakavaa uupumusta kuin työyhteisön hyvä ilmapiiri ja toimivuus. Niissä päiväkodeissa, joissa oli vakavaa työuupumusta eniten, työntekijät eivät olleet tyytyväisiä työilmapiiriin ja yhteistyöhön.

Työn suurilla vaatimuksilla ja pienellä hallinnalla oli todennäköisesti vaikutusta uupumukseen. Työn suuret vaatimukset aiheuttivat useammin vakavaa työuupumusta kuin työn pienet vaatimukset. Vähän työn hallintaa omaavilla oli myös enemmän vakavaa työuupumusta, kun suuren työn hallinnan omaavilla työntekijöillä.

#### 7.4 Tutkimustulosten tarkastelu

Tämä tutkimus syventää tietämystä varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnista ja tuottaa tietoa työhyvinvoinnin tilanteesta ja auttaa tunnistamaan työhyvinvointia uhkaavat keskeiset tekijät. Suomalaisen yhteiskunnan jatkuva ja nopeutuva muutos on monin tavoin vaikuttanut varhaiskasvatuksen työhön. Pienten lasten kasvatustyössä kuormittaviksi tekijöiksi on koettu erityisesti kiire, työn vastuullisuus ja henkinen rasittavuus (Stenfors-Laajala ym. 1988). Tässä tutkimuksessa on tuli esille tekijöitä, joita huomioimalla voidaan edistää varhaiskasvatuksessa toimivien työntekijöiden työhyvinvointia. Päivähoitohenkilöstön työhyvinvointi ja varhaiskasvatuksen laatu ovat kiinteässä yhteydessä. Henkilöstö, joka kokee työnsä mielekkääksi, viihtyy työssään. Työhyvinvointi ja työssä viihtyminen puolestaan innostavat henkilöstöä tekemään parhaansa. Varhaiskasvatus tarvitsee myös laadukasta johtajuutta. (Hujala & Fonsén 2009, 6.) Yksilötasolla tutkimuksen tulokset auttavat tukemaan tiettyjä työntekijäryhmiä, jotta he saisivat tehdä työuransa terveenä.

Lappeenrannan kaupungin varhaiskasvatuksessa toimivat työntekijät olivat keskimäärin noin kolme vuotta nuorempia kuin Työterveyslaitoksen tutkimuksessa, jossa päivähoitossa toimivien keski-ikä oli 45,8 vuotta (Laine ym. 2006, 88, 13). Työntekijöiden subjektiivinen *työkyky* oli hie-man huonompi kuin vuonna 2006 sosiaali- ja terveysalan työssäkävijöiden työkyvyn keskiarvo (8,15 vrt. 8,3) (Perkiö-Mäkelä ym. 2006, 36, 320). Perhepäivähoitajien ja laitospulaisten subjektiivinen työkyky oli huonompi kuin muiden varhaiskasvatuksessa työskentelevien työntekijöiden. Työkyvyn ennusteessa vastaajista 13 % (n=40) ei ollut varma, kykeneekö työskentelemään nykyisessä ammatissa kahden vuoden kuluttua. Perhepäivähoitajat ja laitospulaiset olivat eniten epävarmoja työssäjatkamisen suhteen. Perhepäivähoitajien ja laitospulaisten työssä selviämiseen on tärkeä kiinnittää huomiota ja ehkäistä siten kyseisten työntekijöiden ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymistä. Työolobarometrissä kysyttiin työkyvyn ennustetta samalla kysymyksellä kun tässä tutkimuksessa. Vuonna 2008 alle 55-vuotiaista vähintään 7 prosenttia ei uskonut (ei ole varma tai tuskin) jaksavansa nykyisessä ammatissa terveyden puolesta kahden vuoden kuluttua. Yli 54-vuotiaiden vastaava osuus oli 13 prosenttia. (Ylöstalo ym. 2008, 38, Työolobarometri 2008, hakupäivä 7.9.2009.)

*Työolosuhteita ja esimiestyötä* tarkasteltiin ensin suorien jakaumien ja ristiintaulukointien avulla. Varhaiskasvatuksen työntekijät viihtyvät työssään, sillä reilu kolme neljäsosaa koki työilmapiirin hyväksi. Esimiehen antamaan tukeen oli tyytyväisiä n. 75 % vastaajista. Työ- ja terveystutkimuksen työssäkävijöistä 83 % (n=2017) ja terveys- ja sosiaalipalvelujen työntekijöistä 85 % (n=361) koki työpaikan ilmapiirin vapautuneeksi ja mukavaksi (Perkiö-Mäkelä ym. 2006, 217–218).

Karasekin teorian mukaan terveys kehittyy *työn hallinnan ja työn vaatimusten* vuorovaikutuksena. Varhaiskasvatuksen työntekijöiltä tiedusteltiin mahdollisia työhön kohdistuvia vaatimuksia ja hallintaa. Työn vaatimukset olivat suuria yli puolella vastaajista, vähäisiä vajaalla puolella vastaajista. Todennäköisimpänä työn vaatimuksena ja mahdollisena kuormitustekijänä pidettiin kiirettä, sillä 73 % koki työssään kiirettä. Työ ja Terveys haastattelututkimuksen mukaan terveys ja sosiaalipuolen vastaajista 56 % ilmoitti kokevansa kiirettä työssään (Perkiö-Mäkelä ym. 2006, 169–170). Vaikka suurin osa vastaajista piti työtään vaativana, reilu kaksi kolmasosaa vastaajista koki kuitenkin voivansa vaikuttaa itseään koskeviin asioihin työpaikalla. Lieväasteinen tai tilapäinen henkinen kuormittuneisuus (työn haasteellisuus) on ihmisen hallittavissa ja voi jopa tuoda voimavaroja ja johtaa suorituskyvyn ja kestävyuden asteittaiseen paranemiseen (Kalimo 1987, 61). Työ ja Terveys haastattelututkimuksen mukaan (”Voitko vaikuttaa itseäsi koskeviin asioihin työpaikallasi?”) työssäkävijöistä 51 % (n=2229) ja terveys ja sosiaalipuolen vastaajista 48 % (n=380) il-

moitti pystyvänsä vaikuttamaan itseään koskeviin asioihin työssään (Perkiö-Mäkelä ym. 2006, 185–186).

Työn vaatimuksesta ja hallinnasta muodostettiin yhdistelmämuuttujat, *passiivinen ja aktiivinen työ* sekä *vähän kuormittaja ja paljon kuormittava*. Tuloksia tarkasteltiin ristiintaulukoinnin avulla. Suurin osa varhaiskasvatuksen työntekijöistä oli aktiivisen työn tekijöitä. Paljon kuormittavan ja passiivisen työntekijöitä oli reilu neljäs - viidesosa työntekijöistä. Ikäryhmien välillä ei ollut suurta eroa kuormittavuuden kannalta. Työtehtäväkohtaisesti tarkasteltuna laitospulaiset tekivät kuormittavinta työtä. Aktiivisinta työtä tekivät päiväkodin johtajat ja lastentarhanopettajat.

Varhaiskasvatuksen työntekijöistä 2,9 % kärsi voimakkaasta työuupumuksesta, lievää ja kohtalaista työuupumusta esiintyi lähes neljäsosalla. Kansanterveyslaitoksen Terveys 2000 -hankkeen terveystutkimuksessa vakava-asteista työuupumusta esiintyi hieman vähemmän eli 2,5 %:lla tutkimukseen osallistuneista (Ahola ym. 2004, 4110–4011). Oireet olivat lieviä reilulla neljäsosalla. Työuupumuksen kolmesta osa-alueesta vakavan työuupumuksen osuus oli kyynistymisen alueella suurinta niin tässä tutkimuksessa kuin Kansanterveyslaitoksen Terveys 2000 -hankkeen tutkimuksessa (Ahola ym. 2004, 4110–4011). Kolme neljäsosalla (73 %, n=230) kokonaistyöuupumuksen taso oli kokonaisuudessaan vähäinen.

Erityisesti *nuoret ja kokemattomat työntekijät* näyttävät olevan työssään uupuneempia kuin keskiikäiset. Tuloksissa tuli esille, että alle 45 -vuotiaat ja vieläkin nuoremmat eli alle 25 -vuotiaat olivat uupuneempia kuin vanhemmat työntekijät. Palvelusuhteen pituus näytti vaikuttavan osaltaan työuupumukseen, siten että vakavaa työuupumusta oli eniten työntekijöillä, joiden työsuhde oli kestänyt korkeintaan vuoden. Nuoret kokevat muita ikäryhmiä enemmän työuupumusta vähäisen kokemuksensa vuoksi (Näätänen ym. 2003, 28; Maslach ym. 2001, 409). Myös epärealistisia odotuksia ja epäonnistunutta ammatinvalintaa on pidetty nuorten uupumisen syinä (Kalimo & Toppinen 1997, 41). Nuorten työntekijöiden työuran alkuvaiheeseen tulee kiinnittää huomiota. Näätäsen ym. (2003, 64) mukaan uupuminen on erittäin voimakkaassa yhteydessä työmäärään. Mitä suurempi sekä määrällinen että laadullinen työkuormitus on, sitä enemmän työntekijä kokee väsymistä.

*Työuupumuksen ja subjektiivisen työkyvyn* välillä näyttäisi olevan yhteyttä, sillä uupumusta oli enemmän huonon työkyvyn omaavilla työntekijöillä. Kokonaistyöuupumus on erittäin voimakkaas-

ti yhteydessä masennukseen ja huonoon terveydentilaan, toistuviin sairaslomiin ja sairauksien aiheuttamaan haittaan työnteolle (Näätänen ym. 2003, 65).

*Ammattiryhmistä* parhaiten näyttivät voivan päiväkodin johtajat ja lastenhoitajat. Lastentarhanopettajat ja laitosapulaiset olivat uupuneimpia, sillä 4,8% lastentarhaopettajista ja 3,1% laitospulaisista kärsi vakavaa työuupumusta. Puroilan tutkimustulosten perusteella päiväkodissa johtaja on viimekädessä vastuussa varhaiskasvatustyön laadukkaasta toteuttamisesta (1998, 302–307). Johtavassa asemassa olevilla, kuten päiväkodin johtajilla näyttäisi olevan paremmat mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä. Puroila (1998, 302–307) jatkaa että, lastentarhanopettajan työssä painottuvat kasvatukselliset ja opetukselliset tehtävät lasten vanhempien ja työyhteisön kanssa. Yhteistyötehtävät ovat lisääntyneet 20 vuoden aikana. Lastentarhanopettajien ja laitospulaisien uupumistilanteeseen vaikuttanee työmäärän lisääntyminen ja työelämän monimutkaistuminen. Jorma Mäkitalo (2005, 2) on tutkinut työelämän muutosten vaikutusta työntekijään. Työn muutokset aiheuttavat erilaisia häiriöitä työn sujumisessa ja häiriöiden seurauksena työ ei suju suunnitellulla tavalla. Tästä seuraa työmäärän lisääntymistä, kiirettä ja virheitä sekä pelkoa työn laadun ja tuloksen heikkenemisestä. Varhaiskasvatuksen työntekijöistä 30 % koki, että ei voi vaikuttaa paljonkaan omiin töihin. Omaan työhön vaikuttaminen on havaittu olevan myönteistä vaikutusta työssä jaksamisen suhteen (Vahtera 2000b, 135; Vahtera 1997, 42).

Kun tarkastellaan *uupumustilannetta päiväkotikohtaisesti*, huomattiin että muutamassa päiväkodissa näytti esiintyvän vakavaa työuupumusta enemmän. Tuloksissa oli nähtävissä, että vakava työuupumus oli suurempaa huonon esimiestyön kuin hyvän esimiestyön alaisuudessa. Näätäsen ym. (2003, 64) mukaan uupuminen on yhteydessä huonon ilmapiirin ja ongelmallisen työryhmytyöskentelyn välillä. Mitä huonompi työilmapiiri on, sitä enemmän työntekijät kokivat uupumisasenteista väsymistä. Esimiehen toiminnalla on vaikutusta työuupumukseen. Palkitseva muutosjohtajuus suojelee työhyvinvointia ja lisää työssä onnistumisen tunnetta (Kanste 2005, 158), mutta jäykkä esimiestyö ja tuen puuttuminen lisää riskiä sairastua työuupumukseen (Kalimo & Toppinen 1997, 12).

Työyhteisön huono *ilmapiiri ja yhteistyö* näyttivät myös aiheuttavan enemmän vakavaa uupumusta kuin työyhteisön hyvä ilmapiiri ja toimivuus. Niissä päiväkodeissa, joissa oli vakavaa työuupumusta eniten, työntekijät eivät olleet tyytyväisiä työilmapiiriin ja yhteistyöhön. Kalimo & Toppisen (1997, 12) mukaan työuupumusta aiheuttaa tutkimusten mukaan huono työskentelyilmapiiri ja epätietoisuus vastuualueista. Riskiä sairastua työuupumukseen lisäävät vielä tehtävien epämää-

räinen ohjeistus ja epäoikeudenmukaisuus. Tyytyväinen työntekijä on yleensä tehokkaampi työssään. Työntekijöiden työhyvinvointiin tulisi kehittää sellaisia tukitoimia, joita voitaisiin toteuttaa työaikana ja näin ennaltaehkäistä vakavien ongelmien ilmaantumista. (Honkanen 2006, 18–22.)

Tutkimustulokset olivat osin Karasekin mallin mukaisia, sillä työn *suurilla vaatimuksilla ja pienellä hallinnalla* oli todennäköisesti vaikutusta uupumukseen. Työn suuret vaatimukset aiheuttivat huomattavasti useammin vakavaa työuupumusta kuin työn pienet vaatimukset. Vähän työn hallintaa omaavilla oli myös enemmän vakavaa työuupumusta, kun suuren työn hallinnan omaavilla työntekijöillä. Työn vaatimusten merkitys uupumukseen oli kuitenkin tässä tutkimuksessa huomattavasti suurempi kuin työn hallinnan. Kirsi Kivioja (2006, 92–93) kirjoittaa myös, että työn vaatimuksilla on enemmän merkitystä uupumuksen kannalta kuin työn hallinnalla. Uupumuksen ehkäisytyössä kannattaa kiinnittää huomiota nimenomaan liian suurten vaatimusten pienentämiseen.

lällä näyttäisi olevan vaikutusta *yhdistelmämuuttujan ja uupumuksen suhteen*. Molemmista ikäryhmissä lievää ja kohtalaista työuupumusta oli eniten aktiivisessa työssä. Alle 45-vuotiailla oli vakavan työuupumuksen osuus paljon kuormittavassa työssä kolminkertainen verrattuna yli 45 -vuotiaisiin. Alle 45 -vuotiaiden aktiivista työtä tekevien joukossa esiintyi vakavaa työuupumusta enemmän kuin iäkkäämmillä työntekijöillä. Lisäksi nuorille tärkeimmäksi uhkaksi terveyden kannalta nousi kuormittava työ. Tämä tutkimus antaa viitteitä siihen, että kannattaa panostaa nuorten työntekijöiden uupumuksen ehkäisyyn.

## 7.5 Tutkimuksen johtopäätökset ja suositukset

Tutkimus tuotti uutta tietoa Lappeenrannan varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnista. Tutkimuksen suosituksia tarkastellaan varhaiskasvatuksen työn kehittämisen, työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmista. Tutkimustulokset tukevat pääosin aikaisempaa tietoa henkilöstön työuupumuksen esiintymisessä ja siihen yhteydessä olevien taustatekijöiden suhteen. Tulosten perusteella voidaan esittää seuraavat johtopäätökset ja suositukset:

1. Työhyvinvoinnilla on todettu olevan monia myönteisiä vaikutuksia työntekijän työsuoritukseen, työn laatuun ja työyksikön tehokkuuteen. Varhaiskasvatuksen henkilöstöllä esiintyy hieman enemmän työhyvinvointia uhkaavia uupumistekijöitä kuin Kansanterveyslaitoksen terveystutkimuksissa. Lastentarhanopettajat ja laitosalapulaiset olivat uupuneimpia. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseksi on keskeisenä



työnjohdon rooli. Toki työntekijöillä on oma vastuunsa työhyvinvoinnista. Varhainen havaitseminen ja puuttuminen työhyvinvointia uhkaaviin tekijöihin edellyttävät suunnitelmaa ja välineitä siihen, miten työyhteisöissä voidaan työhyvinvointia vahvistaa ja edistää. Työjohdolla on omassa yksikössään mahdollisuudet päättää kehittämishankkeistaan. Varhaiskasvatuksen työyhteisöjen työhyvinvoinnin edistämiseksi tulee *työyhteisön toimivuutta* kehittää (Liitteessä 2 on esimerkki kehittämishankkeesta). Työhyvinvoinnin määrätietoinen kehittäminen ja voimavarojen löytäminen työstä auttavat jaksamaan muuttuvassa maailmassa.

2. Työuupumusta näyttää esiintyvän erityisesti työuran alussa olevilla nuorilla työntekijöillä. Nuorten työntekijöiden työhyvinvoinnin turvaamiseksi työuran alkuvaiheessa tulee kiinnittää huomiota. Riittävä *perehdyttäminen* voi omalta osaltaan toimia yhtenä suojaavana tekijänä työuupumusta vastaan.
3. Perhepäivähoitajien ja laitospalaisten subjektiivinen työkyky ja työkyvynennuste olivat huonompia kuin muiden varhaiskasvatuksessa työskentelevien työntekijöiden. Perhepäivähoitajien ja laitospalaisten työssä selviämistä tulee pyrkiä edesauttamaan käytäntöjä ja toimintatapoja muuttamalla ja ehkäistä siten kyseisten työntekijöiden ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymistä.

## LÄHTEET

Ahola, K., Honkonen, T., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A. & Lönnqvist, J. 2004. Työuupumus Suomessa. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Suomen lääkärilehti 43, 4109–4114.

Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A. & Lönnqvist, J. 2005. The relationship between job-related burnout and depressive disorders - results from the Finnish Health 2000 Study. *Journal of Affective Disorders* 88, 55–62.

Ahonen, G. 2009. Satsaus työoloihin voi tuottaa parissa vuodessa. *Työ Terveys ja Turvallisuus* 4, 16–17.

Akula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. 1994. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Juva: Wsoy.

Ala-Mursula, L. 2005. Työn järjestelyjen merkitys terveydelle. Luentotiivistelmä. Oulun Työterveys. Hytke-prosessin kolmas päivä. Tekijän halussa.

Anttonen, H., Räsänen, T., Aaltonen, M., Husman, P., Lindström, K., Ylikoski, M., Jokiluoma, H., Van Den Broek, K., Harata, T., Kuhn, K., Masanotti, G. & Wynne, R. 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. H. Anttonen & T. Räsänen (toim.) Työterveyslaitos, Helsinki 2009 Multiprint Oy.

Antonovsky, A. 1987. *Unraveling the Mystery of Health. How People Manage Stress and Stay Well*. San Francisco: Jossey-Bass.

Antonovsky, A. 1979. *Health, Stress, and Coping*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.

Aro, T. 1995 Yksilön työkyvyn arviointi. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim.) *Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja*. Työterveyslaitos. Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. Helsinki. 93-100.

Asetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuudesta 804/1992.

Asetus lasten päivähoidosta annetun asetuksen muuttamisesta 806/1992.

Elo, A-L. 1998. Työn henkisen kuormittavuuden hallinta. Teoksessa T. Aro & E. Matikainen (toim.) Työkyky hallintaan – suunnitelmat käytännön toiminnaksi. Helsinki: Työterveyslaitos, Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen, 118–128.

Elo, A-L. & Mattila, P. 2004. Psykkinen kuormitus, stressi ja kehittymismahdollisuudet työssä. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hannela, P. Heikkilä, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen & A. Tossavainen (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2003. Työterveyslaitos, Helsinki, 105–114.

Elo, A-L. & Ervasti J. 2006. Työstressi ja sen hallintamahdollisuudet työssä. Teoksessa Perkiö-Mäkelä, Erja ym. Työ ja terveys –haastattelututkimus 2006, 21–24. Taulukkoraportti. Helsinki: Työterveyslaitos.

Elovainio, M., Kivimäki, M., Vahtera, J. & Virtanen, M. 2006. Reilu organisaatio ja henkilöstön terveys. Työterveyslääkäri 1, 32–34.

Engeström, Y. 1985. Kehittävän työntutkimuksen peruskäsitteitä. Aikuiskasvatus 5 (4), 156–164.

Engeström, Y. 1987. Learning by expanding. An activity-theoretical approach to developmental research. Jyväskylä: Gummerus.

Engeström, Y. 1995. Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita. Helsinki: Painatuskeskus.

Erätuuli, M., Leino, J. & Yli-Luoma, P. 1994. Kvantitatiiviset analyysimenetelmät ihmistieteissä. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.

Fonsén, E. 2008. Pedagoginen johtajuus – Varhaiskasvatustyön johtamisen punainen lanka. Tampereen yliopisto, opettajankoulutuslaitos, varhaiskasvatuksen yksikkö. Pro gradu –tutkielma.

Forma, P., Väänänen, J. & Saari, P. 2003. Kuntatyö 2010 -tutkimus. Esiraportti. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus.

Forma, P. 2004. Työhön suhtautuminen ja työssä jatkaminen. Teoksessa P. Forma & J. Väänänen (toim.) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010-tutkimus. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, 209–232.

Forss, S., Karisalmi, S. & Tuuli, P. 2001. Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatuksat. Eläketurvakeskuksen raportteja 26. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Glass, D. C. & McKnight, J. D. 1996. Perceived control, depressive symptomatology, and professional burnout: a review of the evidence. *Psychol Health* 11, 23-48.

Geurts, S., Kompier, M. & Grundemann, R. 2000. Curing the dutch disease? Sickness absence and work disability in the Netherlands. *International Social Security Review* 53 (4), 79–103.

Gould, R. 2001. Eläkeajatuksat. Katsaus aiheeseen liittyviin tutkimustuloksiin. Eläketurvakeskuksen monisteita 36, Helsinki: Eläketurvakeskus.

Gould, R. & Nyman, H. 2004. Mielenterveys ja työkyvyttömyyseläkkeet. Eläketurvakeskuksen monisteita 50, Helsinki: Eläketurvakeskus.

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos, Helsinki: Tampereen yliopistopaino.

Hakanen, J. 2009. Työn imun arviointimenetelmä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Heikkilä, T. 2005: Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Helin, K. 2001. Ihmisten erilaisuus – 16 tyyppiä työelämässä. Hämeenlinna: Karisto.

Hiltunen, M. & Kiviniemi, M. 2009. Katsaus eläketurvaan vuonna 2008. Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja 5/2009. Hakupäivä 5.8.2009, <http://www.etk.fi/Page.aspx?Section=42845&Item=64003>.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. Tampere: Tammerpaino Oy.

Honkanen, H. 2006. Muutoksen agentit. Muutoksen ohjaaminen ja johtaminen. Helsinki: Edita.

Honkonen, T., Ahola, K., Pertovaara, M., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A. & Lönnqvist, J. 2006. The association between burnout and physical illness in the general population – results from the Finnish Health 2000 Study. *Journal of Psychosomatic Research*, 61, 59–66.

Hujala, E. & ja Fonsén, E. 2009. Loppuraportti. Johtajuus ja varhaiskasvatuksen laatu –projekti. Tampereen yliopisto. Varhaiskasvatuksen yksikkö. Hakupäivä 6.7.2010, <http://www.tsr.fi/tsarchive/files/TietokantaTutkittu/2008/108041Loppuraportti.pdf>.

Huuskonen, M.S., Bergström, M. & Haakana, S. 2002. Pientyöpaikkaohjelma 1995-2000: Loppuraportti ja arviointi. Työterveyslaitos. Vammalan Kirjapaino Oy.

Hämäläinen, T. & Lantta, K. 2008. Työhyvinvointi mielenterveystyössä. Hoitotieteen pro gradu – tutkielma. Tampereen yliopisto.

Ilmarinen, J. 1995. Työkykyindeksi. Teoksessa E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila. (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos, Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen, 76–84.

Ilmarinen J. 1999. Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan unionissa – tilannekatsaus sekä työkyvyn, työllistyvyyden ja työllisyyden parantaminen. Helsinki: Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö ja Työministeriö, 61–62.

Ilmarinen J. 2006. Pitkää työuraa, ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö. 2. korjattu painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Ilmarinen J. 2007. The Work Ability Index (WAI). *Occupational Medicine* 57: 160. Hakupäivä 19.8.2009, <http://occmed.oxfordjournals.org/cgi/reprint/57/2/160>.

Ilmarinen, J., Gould, R., Järvikoski, A., & Järvisalo, J. 2006. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo, & S. Koskinen (toim.), Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 - tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus, 17–34.

Juvonen, T. & Ollilla, M. 2004. Poimintoja tutkimuksen tuloksista ja havaintoja työelämän kehittämistä kunnissa. Teoksessa P. Forma & J. Väänänen. 2004. Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 tutkimus. Kuntien eläkevakuutus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 309–323.

Kalimo, R. & Toppinen, S. 1997. Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kalimo, R., Pahkin, K., Mutanen, P. & Toppinen-Tanner, S. 2003. Staying well or burning out at work: work characteristics and personal resources as long-term predictors. *Work Stress* 17, 109-22.

Kansonen, M. 2006. Taito taimet kasvattaa. 100 -vuotta lastentarhatyötä Lappeenrannassa. Lappeenrannan kaupunki. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kanste, O. 2005. Moniulotteinen hoitotyön johtajuus ja hoitohenkilöstön työuupumus terveydenhuollossa. Oulun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen ja terveyshallinnon laitos. Väitöskirja D Medica 815. Oulu: Oulu university press.

Karasek, R. 1979. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly* 24, 285–311.

Karasek, R. & Theorell, T. 1990. Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life. United States of America: BasicBooks.

Karila, K. & Nummenmaa A. R. 2001. Matkalla moniammatillisuuteen. Kuvauskohteena päiväkotii. Helsinki: WSOY.

Kautto, M. 2006. Suomalaisten hyvinvointi uuden kyselytutkimuksen valossa. Teoksessa M. Kautto (toim.) Suomalaisten hyvinvointi 2006. Helsinki: Stakes.

Keskinen, S. 1999. Päiväkoti ja työyhteisön toimivuus. Teoksessa S. Keskinen & N. Virtanen (toim.) Päiväkotityö työyhteisönä. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus, 7-19.

Kinnunen, U. & Mauno, S. 1998. Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 50 (2), 157–177.

Kinos, J. 1997. Päiväkoti ammattikuntien kamppailujen kenttänä. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja C. Osa 3.

Kivimäki, M., Forma, P., Wikström, J., Halmeenmäki, T., Pentti, J., Elovainio, M. & Vahtera, J. 2004. Sickness absence as a risk marker of future disability pension: the 10-town study. *Journal of Epidemiology and Community Health* 58, 710–711.

Kivioja, K. 2006. Lähden uupumuksen tähden? Tutkimus alle ja yli 45-vuotiaiden kuntatyöntekijöiden uupumuksesta ja ammatillisesta muutosalttiudesta. Kuntatyö 2010 -tutkimuksen raportteja 2/2006. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus.

Komulainen, E. & Karma, K. 2002. Tilastollisen kuvauksen perusteet käyttäytymistieteissä. Toinen laitos. (Versio 2.2, 1.1.2002). Helsingin yliopisto. Kasvatustieteen laitos.

Koskinen, S., Sainio, P., Gould, R., Suutama, T., Aromaa, A. & Toimintakykyryhmä. 2002. Toimintakyky ja työkyky. Teoksessa A. Aromaa & S. Koskinen (toim.) Terveys ja toimintakyky Suomessa. Terveys 2000 -tutkimuksen perustulokset Kansanterveyslaitoksen julkaisuja (B3/2002). Helsinki: Kansanterveyslaitos, 71–87.

Kronqvist, E-L. & Soini, H. 1997. Päivähoito ja arkielämän innovaatiot - päiväkodin kehittyminen oppivaksi organisaatioksi. Teoksessa: Suurin tie ei ole aina lyhin. Varhaiskasvatuksessa oppimisen alku. Helsinki: OAJ, 70–77.

Kunnallinen työmarkkinalaitos. 2003. Työhyvinvointi kunta-alalla. Yleiskirje 9/2003. Hakupäivä 4.8.2009. [http://www.ttktessu.net/kunta/Strategia\\_ja\\_suositus\\_tyohyvinvoinnin\\_edistamiseksi.pdf](http://www.ttktessu.net/kunta/Strategia_ja_suositus_tyohyvinvoinnin_edistamiseksi.pdf).

Kunnallinen työmarkkinalaitos. 2007. Työhyvinvoinnin toimintalinjat ja hyvät käytännöt -suositus kunta-alalle. Yleiskirje 11/2007.

Kuntien eläkevakuutus. 2003. Työhyvinvointi kuntasektorilla 2003. Kuntatyö 2010-tutkimuksen työntekijäkyselyn taulukkoraportti. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus.

Laine, M., Wickström, G., Pentti, J., Elovainio, M., Kaarlela-Tuomaala, A., Lindström, Kari., Raitoharju, R. & Suomala, T. 2006. Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla 2005. Työterveyslaitos. Tampereen Yliopistopaino Oy.

Laippala, P. & Koivisto, A-M. 1997. Faktorianalyysin tausta ja sovellus. Teoksessa M. Paunonen & K. Vehviläinen-Julkunen (toim.) Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Juva: WSOY, 91–98.

Laippala, P., Paavilainen, E. & Kopoinen, H. 1998. Kuvailevaa tilastotiedettä – summamuuttujien rakentamisen tarkastelua. Teoksessa M. Paunonen & K. Vehviläinen-Julkunen (toim.) Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Juva: WSOY, 76–90.

Laki lasten päivähoidosta. 36/1973; 304/1983; 1527/1995.

Lappeenrannan kaupunki. 2009. Kasvatus- ja opetustoimi. Puolivuotiskatsaus. Hakupäivä 17.8.2009, <http://kokoushallinta.lappeenranta.fi/dynastyweb/kokous/20091841-3-13166>.

Launis, K., Lehto, A-M., Mäkitalo, J., Räsänen, K. & Ylikoski, M. 2001. Työkyvyn ylläpidon tutkimus ja arviointi raportti 5. Helsinki: Työterveyslaitos.

Lehtinen, V., Joukamaa, M., Lahtela, K., Raitasalo, R., Jyrkinen, E., Maatela, J. & Aromaa, A. 1990. Prevalence of mental disorders among adults in Finland: basic results from the Mini Finland Health Survey. *Acta Psychiatrica Scandinavia*, 81, 418–425.

Lindström, B. & Eriksson, M. 2005. Salutogenesis. *J Epidemiol Community Health* 59(6): 440–442.



Liira, J. 2000. Työkyky ja työkvyttömyys. Teoksessa: T. Kauppinen, P. Heikkilä, S. Lehtinen, K. Lindström, S. Näyhä, A. Seppälä, ym. (toim.) Työ ja terveys Suomessa v. 2000. Työterveyslaitos. Helsinki: Painotalo Miktor, 127–133.

Lowman, R-L. 1993. Counseling and psychotherapy of work dysfunctions. Washington DC: American Psychological Association.

Luomala, A., Manka, M-L. & Nuutinen, S. 2008. Työhyvinvoinnin johtamisen ja muutoksenhallinnantutkimus ja kehittämishanke. Tutkimusraportti työhyvinvoinnin tilasta ja muutokseen suhtautumisesta seudullisen muutoshankkeen käynnistämävaiheessa. Hankkeen 1. tutkimusvaiheen raportti. Työhyvinvoinnin ja ihmisten tutkimus ja kehittämissyhmä HyWin Synergos. Tampereen yliopiston kauppakorkeakoulu

Lönnqvist, J. 1996. Johtajan ja johtamisen psykologiasta. Hallinnon kehittämiskeskus. Helsinki: Edita.

Läärä, E. 1988. Mitä ovat p-arvot ja muut tilastollisen päättelyn välineet? Duodecim 104, 10-25.

Läärä, A. & Keskinen, S. 1993. Työstressi japanilaisilla ja suomalaisilla lastentarhaopettajilla. Psykologia, 28, 343-348

Maslach, C. & Jackson, S.E. 1981. The measurement of experienced burnout. J Occup Behav 2, 99-113.

Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M.P. 1996. Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. 2001. Job burnout. Annual Review of Psychology 52, 397–422.

Metsämuuronen, J. 2008. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistesteissä. International Methelp ky. 4 painos. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.

Moisio, P., Karvonen, S., Simpura, J. & Heikkilä, M. 2008. Johdanto. Teoksessa P. Moisio, S. Karvonen, J. Simpura & M. Heikkilä (toim.) *Suomalaisten hyvinvointi 2008*. Helsinki: Stakes.

Mokka, R. & Neuvonen, A. 2006. *Yksilön ääni. Hyvinvointivaltio yhteisöjen ajalla. Sitran raportteja 69*. Helsinki: Edita Prima Oy.

Murto, K. 2005. *Prosessin johtaminen. Kohti prosessikeskeistä työyhteisön kehittämistä*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Mäkitalo, J. 2003. Työkyvyn käsite. Teoksessa M. Antti-Poika, K.-P. Martimo, K. Husman (toim.), *Työterveyshuolto*. Jyväskylä: Duodecim, 141–147.

Mäkitalo, J. 2005. *Work-related Well-being in the Transformation of Nursing Home Work*. Dissertation. D 837. Faculty of Medicine, Department of Public Health Science and General Practice, University of Oulu, Center for Activity Theory and Developmental Work Research, University of Helsinki. Oulu: Oulu University Press.

Mäkitalo, J. & Palonen, J. 1994. Mitä on työkyky: lääketieteellinen, tasapainomallin mukainen ja integroitu käsitystyyppi. *Työ ja ihminen* 1994; 3. Helsinki: Työterveyslaitos, 155–162.

Niskanen, M., Murto, K. & Haapamäki, J. 2000. *Menestys ja jaksaminen. Miten toteuttaa henkistä työsuojelua*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Nivala, V. 1999. *Päiväkodin johtajuus*. Acta Universitatis Lappeensis 25.

Nivala, V. & Hujala, E. (toim.) 2002. *Leadership in early childhood education. Cross-cultural perspectives*. Acta Universitatis Ouluensis E 57. Oulu: Oulun yliopisto.

Näätänen, P., Aro, A., Matthiesen, S. B. & Salmela-Aro, K. 2003. *Bergen burnout indicator 15*. Helsinki: Edita.

Näätänen, P., Grandell, T., Kähönen, K., Miikkulainen, T., Saarnio, M., Salmela-Aro, K. & Nurmi, J.-E. 2002. Työuupumuksen ryhmähoidon tutkimus- ja kehittämishanke *Balanssi*. *Psykologia* 4, 332–344.

Otala, L. 2003. Hyvinvointia työpaikalle – tulosta toimintaan. Työhyvinvoinnin työkirja. Juva: WSOY.

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. 2.painos. Juva: WS Bookwell Oy.

Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. 1997: Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Juva: WSOY.

Payne, R. 1999. Stress at work: a conceptual framework. Teoksessa J. Firth-Cozems, R.L. Payne (toim.) Stress in health professionals. Chichester: John Wiley & Sons, 3-16.

Pelfrene, E., Vlerick, P., Mak, R.P., de Smets, P., Kornitzers, M.& de Backer, G. 2001. Scale reliability and validity of the Karasek 'Job Demand-Control-Support' mode in the Belstress study. *Work & Stress*15 (4), 297–313.

Pekkarinen, L., Sinervo, T., Elovainio, M., Noro, A., Finne-Soveri, H. & Laine, J. 2004. Asiakkaiden toimintakyky, työn organisointi ja henkilöstön hyvinvointi vanhusten pitkäaikaisessa laitoshoidossa. Helsinki: Stakes Aiheita 11/2004.

Peltomäki, P., Viluksela, M., Hiltunen, M-L., Kauppinen, T., Lamberg, M-E. ym. 2002. Työkybarometri. Työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta suomalaisilla työpaikoilla vuonna 2001. Työterveyslaitos, Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Pelkonen, J. 2005. Vanhimpien palkansaajien työssä jatkaminen työeläkeuudistuksen jälkeisessä valintatilanteessa. Eläketurvakeskuksen raportteja 1. Eläketurvakeskus. Helsinki: Hakapaino Oy.

Perkiö-Mäkelä, M. 2006. Terveystila ja koettu työkyky. Teoksessa M. Perkiö-Mäkelä, M. Hirvonen. ym. Työ ja terveys –haastattelututkimus 2006. Taulukkoraportti. Työterveyslaitos. Tampere: Tammer-Paino Oy, 34–36.

Perälä M-L, Voutilainen P, Noro A, Finne-Soveri H, Sinervo T. 2006. Stakesin kokonaisarvio siitä mihin suuntaan vanhustenhuollon palvelurakennetta tulisi kehittää. 23:53–54.

Pietarinen, J. Tutkijan ammattietiikka. Teoksessa S. Lötjönen (toim) Tutkijan ammattietiikka. Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 6-12. Hakupäivä 8.5.2010, [http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/1999/liitteet/tutkijan\\_ammattietiikka\\_99.pdf?lang=fi](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/1999/liitteet/tutkijan_ammattietiikka_99.pdf?lang=fi)

Pirkola, S.P., Isometsä, E., Suvisaari J., Aro, H., Joukamaa, M., Poikolainen K., Koskinen S., Aromaa, A. & Lönnqvist, J. 2005. The DSM-IV mood-, anxiety-, and alcohol use disorders and their comorbidity in the Finnish general population. Results from the Health 2000 Study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology* 40, 1–10.

Puroila, A-M. 1998a. Päiväkotityö muutoksessa. *TEHY*, 10, 40.

Puroila, A-M, 1998b. Työyhteisönäkökulma varhaiskasvatuksen laatuun. Teoksessa E. Hujala & S. Parrila-Haapakoski (toim.) Näkökulmia laadunarviointiin varhaiskasvatuksessa. Oulun yliopisto, varhaiskasvatuskeskus, 67-74.

Puroila, A-M. 2002. Kohtaamisia päiväkotiarjessa - kehysanalyttinen näkökulma varhaiskasvatustyöhön. Oulun Yliopisto. Oulu. Hakupäivä 16.8.2009. <http://herkules oulu.fi/isbn9514266501/isbn9514266501.pdf>.

Puroila, A-M. 2004. Työ varhaiskasvatuksessa muuttunut yhä vaativammaksi. Teoksessa L. Seretin (toim.) Päiväkodin johtaja on monitaituri. Lastentarhanopettajaliitto ry: Erweko Painotuote Oy, 20–24.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.

Rehnbäck, K. & Keskinen, S. 2005. Työhyvinvointia alaistaidoilla ja esimiestyön hallinnalla. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus.

Rovasalo, A. 2000. Kuka virvoittaisi uupuneen? *Duodecim* 116, 2297–2304.

Rovasalo, A. 2009. Työuupumus. Lääkärin käsikirja. Päivitetty 12.5.2009. Hakupäivä 12.8.2009, [http://www.terveysportti.fi/dtk/ltk/koti?p\\_haku=ty%F6uupumus](http://www.terveysportti.fi/dtk/ltk/koti?p_haku=ty%F6uupumus).

Salminen, J.K. 2004. Mielenterveyden häiriöt ja työkyvyttömyys. Suomen Lääkärilehti 59 (48), 4745–4748.

Sargent, L.D. & Terry, D. J. 2000. The moderating role of social support in Karasek's job strain model. *Work & Stress* 14 (3), 245-261.

Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., Maslach, C. & Jackson, S.E. 1996. Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI:GS). Teoksessa C. Maslach, S. E. Jackson, & M. P. Leiter (toim.) Maslach Burnout Inventory Manual (3 rd ed.) Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press, 19-26.

Schaufeli, W.B. & Enzmann, D. 1998. The burnout companion to study and practice: A critical analysis. Lontoo: Taylor & Francis.

Schaufeli, W.B. 1999. Burnout. Teoksessa J. Firth-Cozems, R.L. Payne (toim.) Stress in health professionals. Chichester: John Wiley & Sons, 17-32.

Schaufeli, W. B. & Bakker AB. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *J Organ Behav* 25, 293–315.

Schrey, K., Lindström, K. & Bergström, M. 1998. Miten jaksetaan työpaikoilla ja työterveyshuollossa? *Työterveiset* 1, 12-13.

Schutte, N., Toppinen, S., Kalimo, R. & Schaufeli, W. 2000. The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations. *J Occup Organ Psychol* 73, 53–66.

Senge, P.M. 1990. *The Fifth Discipline*. Doubleday Currency, New York.

Setälä, M-L. 2002. *Seireenien laulut*. 3. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Soini, H.& Kronqvist, E-L.1994. The significance of group dynamics in peer tutoring in higher education. Teoksessa H. Foot, C.J. Howe, A. Anderson, A.K. Tolmie & D.A.Warden (toim.) *Group and Interactive learning*. Computational Mechanics Publication, Southampton, 470-482.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2007. Varhaiskasvatuksen henkilöstönkoulutus ja osaaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:7. Helsinki: Yliopistopaino Kustannus.

Stakes. 2005. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Oppaita 56. Toinen tarkistettu painos. Saarijärvi: Gummerus kirjapaino OY.

Stenfors-Laajala, T. & Keskinen, S. 1988. Päiväkotihenkilöstön burnout. Turun yliopiston psykologian tutkimuksia, 82.

Suomessa laki lääketieteellisestä tutkimuksesta (488/99). Hakupäivä 24.8.2010, <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990488>

Taanila, A. 2009. Määrällisen aineiston kerääminen. Hakupäivä 27.2.2010, <http://myy.helia.fi/~taaak/t/suunnittelu.pdf>

Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A., Katajarinne, L. & Tulkki, A. 1992. Työkykyindeksi. Helsinki: Työterveyslaitos.

Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A., Katajarinne, L. & Tulkki, A. 1997. Työkykyindeksi. Helsinki: Työterveyslaitos.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hakupäivä 8.5.2010, <http://www.tenk.fi/HTK/index.htm>

Työssä jaksamisen ohjelma. 2002. Työhyvinvointi ei ole sattumaa. Teoksessa V. Notkola (toim.) Tutkimus hyvien käytäntöjen vaikuttavuudesta. Helsinki: Kirjapaino Snellman Oy.

Työssä jaksamisen ohjelma. 2003. Työssä jaksamisen ohjelmassa opittua 2000-2003. Eväitä työyhteisön hyvinvointiin. Studio Poema Oy & Piccolo Oy: SP-Paino Oy.

Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma 2000–2003. Päätös- ja arviointiraportti. Vantaa: AT-Julkaisutoimisto Oy & Kirjapaino Keili Oy.

Työterveyslaitos. Aihesivut. Päivitetty 8.11.2007. Hakupäivä 12.1.2010, <http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tykytoiminta/Tyokyky/>

Vahtera, J. 1997. The Effect of Organizational Downsizing on Health of Employees. *The Lancet* 350, 1124–1128.

Vahtera, J. & Pentti, J. 1997. Uhkia vai mahdollisuuksia? Psykososiaalisten työolojen kehitys 1990-luvun alkupuolella. Helsinki: Työterveyslaitos, Työsuojeluhallinto.

Vahtera, J. 2000a. Työterveyslaitos arvioi suomalaisten työkyvyn ja työolot. *Tiedote*. 22/2000. Hakupäivä 12.6.2009, [http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Tiedotteet/Arkisto/2000/tiedote\\_22\\_00.htm](http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Tiedotteet/Arkisto/2000/tiedote_22_00.htm).

Vahtera, J. 2000b. Sairauspoissaolot. Teoksessa T. Kauppinen, P. Heikkilä, S. Lehtinen ym. (toim.). *Työ ja terveys Suomessa v. 2000*. Työterveyslaitos. Helsinki: Miktor, 134–137.

Vilka, H. 2007: *Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet*. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Valli, R. 2001. *Johdatus tilastolliseen tutkimukseen*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Varhaiskasvatuspalveluiden linjaukset 2009. Talentia. Sosiaalialan menestystekijä. Hakupäivä 6.7.2010, [http://www.talentia.fi/files/5975\\_Talentianlastenpivhoidonjavarhaiskasvatuspalveluidenlinjauksetvuonna2009.pdf](http://www.talentia.fi/files/5975_Talentianlastenpivhoidonjavarhaiskasvatuspalveluidenlinjauksetvuonna2009.pdf).

Vartiovaara, I. 1996. *Burnoutista jaksamiseen – aika itkeä, aika iloita*. Keuruu: Otava.

Vehviläinen-Julkunen K. 1997. Hoitotieteellisen tutkimuksen etiikka. Teoksessa M. Paunonen & K. Vehviläinen-Julkunen. *Hoitotieteen tutkimusmetodiikka*. Juva: WSOY, 26–34.

Vuori, J., Toppinen-Tanner, S., Pylkkönen, M., Mutanen, P., Ristolainen, H., Larvi, T. & Nykänen, M. 2009. Työuran uurtaja -ryhmämenetelmän vaikutukset työssä jatkamiseen, uranhallintaan ja mielenterveyteen. Työterveyslaitos. *Elämäntilanne ja työ –teema*. Loppuraportti.

Ylöstalo, P. & Jukka, P. 2008. Työolobarometri, lokakuu 2008, ennakkotietoja. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työelämän laatu –ryhmä. Hakupäivä 7.9.2009, [http://www.tem.fi/files/21367/Tyoolobarometri2008\\_ennakkotiedot.pdf](http://www.tem.fi/files/21367/Tyoolobarometri2008_ennakkotiedot.pdf).

Ylöstalo, P., Heikkilä, A., Suurnäkki, T., Andersson, B., Vuoriluoto, I., Toni, P. & Marttila, O. 2009. Kunta-alan työolobarometri 2009. Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin 2009 kuntatyöpaikkojen osatarkastelu. Hakupäivä 9.3.2010.  
[http://www.ttk.fi/files/1418/Kuntabaroraportti\\_2009\\_23022010.pdf](http://www.ttk.fi/files/1418/Kuntabaroraportti_2009_23022010.pdf)

Övretveit, J. 1995. Moniammatillisen yhetistyön opas. SHKS. Helsinki: Hakapaino Oy.



## LIITTEET

### LIITE 1. Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi -kyselylomake

#### VARHAISKASVATUSHENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI

Teen selvitystä varhaiskasvatuksen työntekijöiden työuupumuksesta (lopputyö ylemmässä ammattikorkeakoulussa). Tällä lomakkeella voitte kertoa, millaiseksi koette työkykynne ja työolosuhteenne. Viimeisessä osiossa on työuupumukseen liittyvät kysymykset.

Kysymyksiin vastaaminen on luonnollisesti vapaaehtoista. Voit vastata nimettömänä mutta, jos haluat palautetta, laita nimesi. Käsittelen vastauksesi luottamuksellisesti, henkilötiedot eivät tule esiin tutkimuksessa.

Vastaajien kesken arvotaan pari jouluista pakettia, jossa on mm kirjoja ja muuta mukavaa. Ohessa arvontalippu. Voittajille ilmoitetaan henkilökohtaisesti.

Kysely ja arvontalippu pyydetään palauttamaan työterveyshuoltoon oheisessa suljetussa kirjekuoressa torstaihin 4.12.2008 mennessä.

Osoite: Eila Venäläinen  
Armilankatu 44, 53100 Lappeenranta

#### TYÖPAIKKA (Mikä päiväkotiki, perhepäivähoitokoti, avoinpäiväkotiki?)

Vastaajan nimi:	Ikä vuosina:	Sukupuoli: 1. Nainen 2. Mies
Vastaajan tehtävänimike (rengasta sopiva vaihtoehto): 1. päiväkodin johtaja/hallin. johtaja 2. lastentarhanopettaja/sosionomi 3. lastentarhanopettaja esikoulutyössä 4. lastenhoitaja/henkilökoht. avustaja 5. perhepäivähoitaja 6. laitosapulainen 7. jokin muu, mikä?		Vastaajan työvuodet varhaiskasvatuksessa:

#### 1. NYKYINEN TYÖKYKYSI

Oletetaan, että työkykynne on parhaimmillaan saanut 10 pistettä.  
MINKÄ PISTEMÄÄRÄN ANTAISITTE NYKYISELLE TYÖKYVYLLENNE?

(00 tarkoittaa sitä, ettette nykyisin pysty lainkaan työhön)

00 01 02 03 04 05 06 07 08 09 10  
täysin työkyvytön työkyky parhaimmillaan

#### 2. ENNUSTE TYÖKYVYSTÄ

USKOTTEKO, ETTÄ TERVEYTENNE PUOLESTA PYSTYTTE TYÖSKENTELEMÄÄN NYKYISESSÄ AMMATISSANNE KAHDEN VUODEN KULUTTUA?

1. tuskin
2. en ole varma
3. melko varmasti

### 3. TYÖOLOSUHTEET JA TYÖN KUORMITTUMINEN

Rengasta se vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa työolosuhteistasi. Valintojen tulisi kuvata nykyistä työtilannetasi.

MITÄ MIELTÄ OLET SEURAAVISTA TYÖPAIKKAASI KOSKEVISTA VÄITTÄMISTÄ?

	<i>Täysin eri mieltä</i>	<i>Hukan eri mieltä</i>	<i>Samaa mieltä</i>	<i>Täysin samaa mieltä</i>
1. Työpaikallani on hyvä ilmapiiri	1	2	3	4
2. Työpaikkani on kannustava	1	2	3	4
3. Työpaikkani ihmisiin voi todella luottaa	1	2	3	4
4. Olen hyvin selvillä työyhteisöni tehtävistä ja tavoitteista	1	2	3	4
5. Minua kohdellaan oikeudenmukaisesti työyhteisössäni	1	2	3	4
6. Olen tyytyväinen lähimmän esimieheni johtamistapaan	1	2	3	4

SEURAAVAKSI ESITETÄÄN JOITAKIN TYÖTÄ KOSKEVIA VÄITTÄMIÄ. MITEN HYVIN VÄITTÄMÄT KUVAAVAT OMAA TYÖTÄSI?

	<i>Täysin eri mieltä</i>	<i>Hukan eri mieltä</i>	<i>Samaa mieltä</i>	<i>Täysin samaa mieltä</i>
1. Minun on oltava nopea työssäni	1	2	3	4
2. Työni vaatii erittäin kovaa työntekoa	1	2	3	4
3. Minulta edellytetään kohtuuttoman suurta työmäärää	1	2	3	4
4. Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi	1	2	3	4
5. Työni on erittäin kiivastahtista	1	2	3	4
6. Voin tehdä paljon itsenäisiä päätöksiä työssäni	1	2	3	4
7. Työni edellyttää minulta luovuutta	1	2	3	4
8. Työni vaatii, että opin paljon uusia asioita	1	2	3	4
9. Työhöni kuuluu paljon samanlaisia toistuvia tehtäviä	1	2	3	4
10. Minulla on paljon omiin töihini liittyvää sanavaltaa	1	2	3	4
11. Työni vaatii pitkälle kehittyneitä osaamista	1	2	3	4
12. Työssäni saan tehdä paljon erilaisia asioita	1	2	3	4
13. Minulla on mahdollisuus kehittää minulle ominaisia erityiskykyjäni	1	2	3	4
14. Minulla on hyvin vähän vapautta päättää, miten teen työni	1	2	3	4

## 4. TYÖUUPUMUS

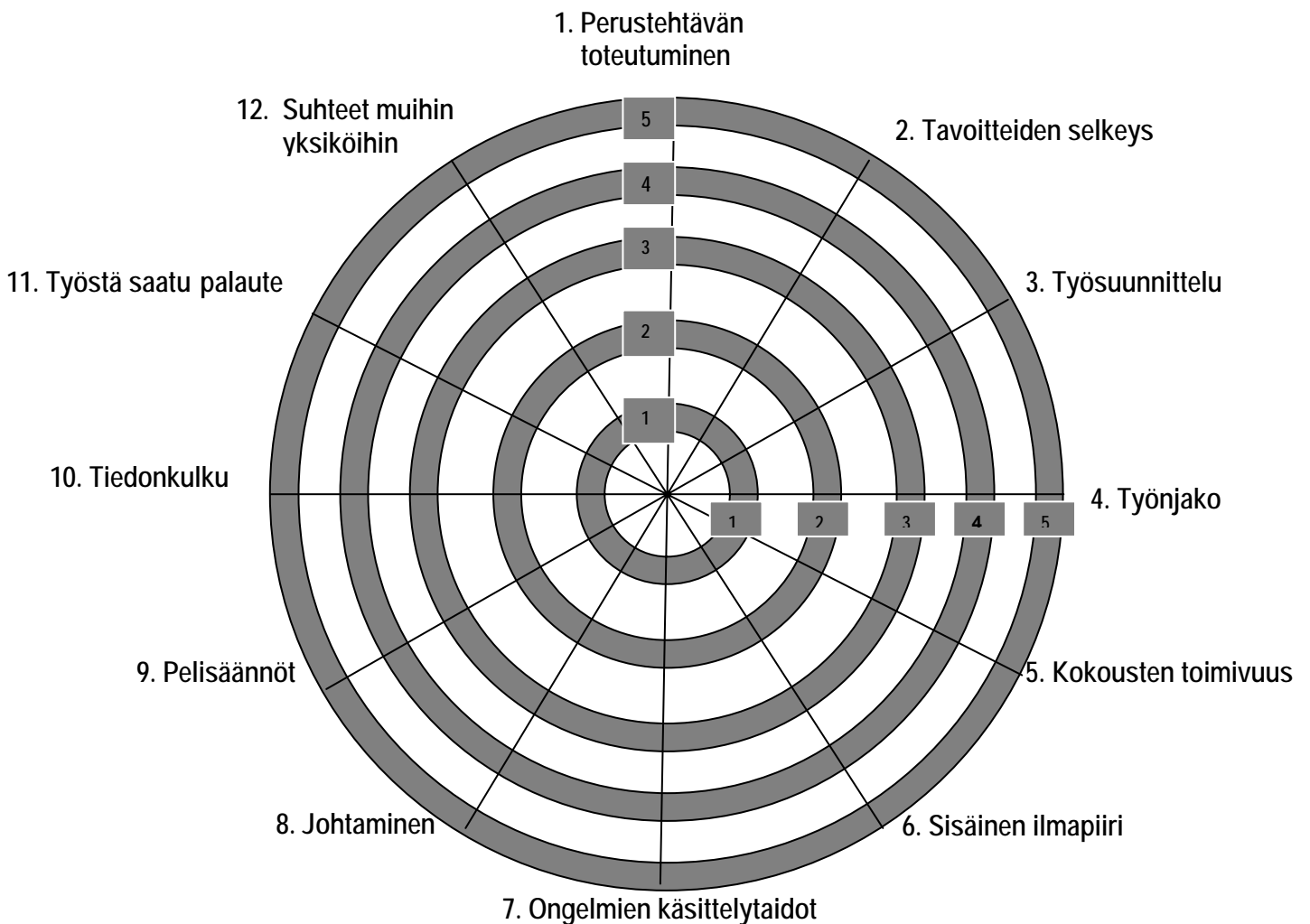
RENGASTA ALLA ESITETYISSÄ VÄITTEISSÄ SE VAIHTOEHTO, JOKA KUVAA PARHAITEN TYÖOLOSUHTEISTASI. VALINTOJEN TULISI KUVATA NYKYISTÄ TYÖTILANNETTASI.

	<i>Täysin eri mieltä</i>	<i>Eri mieltä</i>	<i>Osittain eri mieltä</i>	<i>Osittain samaa mieltä</i>	<i>Samaa mieltä</i>	<i>Täysin samaa mieltä</i>
1. Tunnen hukkuvani työhön.	1	2	3	4	5	6
2. Tunnen itseni usein haluttomaksi työssä ja ajattelen usein lopettaa työsuhteeni.	1	2	3	4	5	6
3. Minulla on usein riittämättömyyden tunteita.	1	2	3	4	5	6
4. Nukun usein huonosti erilaisten työasioiden takia.	1	2	3	4	5	6
5. Ärsyynyn usein asiakkaisiini tai muihin työni kohteena oleviin ihmisiin.	1	2	3	4	5	6
6. Kyselen alituisen, onko työlläni arvoa.	1	2	3	4	5	6
7. Työn paine on aiheuttanut ongelmia läheisissä ihmissuhteissani (esim. parisuhteessa, perheessä tai tystävyyssuhteessa).	1	2	3	4	5	6
8. Minusta tuntuu, että minulla on yhä vähemmän annettavaa.	1	2	3	4	5	6
9. Tunnen, etten pysty auttamaan tosia niin paljon kuin haluaisin.	1	2	3	4	5	6
10. Ajattelen työasioita myös vapaa-aikana.	1	2	3	4	5	6
11. Huomaan, että minun on vaikea eläytyä asiakkaiteni tai muiden työni kohteena olevien ihmisten ongelmiin tai tarpeisiin.	1	2	3	4	5	6
12. Kun aloitin nykyisen työni, odotin työtäni ja aikaansaannoksiltani enemmän kuin nyt.	1	2	3	4	5	6
13. Minulla on jatkuvasti huono omatunto, koska juodun työni vuoksi laiminlyömään läheisiäni.	1	2	3	4	5	6
14. Minusta tuntuu, että olen menettämässä kiinnostukseni asiakkaitani tai muita työni kohteena olevia ihmisiä kohtaan.	1	2	3	4	5	6
15. Rehellisesti sanoen, tunsin itseni aikaisemmin arvostetummaksi työssäni.	1	2	3	4	5	6

### KIITOKSIA VAIVANNÄÖSTÄ!

Palauta tämä lomake oheisella kirjekuorella.

## LIITE 2. Työelämän tikkataulu (Niskanen ym. 2000, 59)



Työyhteisön toimivuutta voidaan selvittää monin tavoin muun muassa erilaisin lomakekyselyin, kirjoitustehtävin, haastattelumenetelmin ja pienryhmissä toimien. Se miten työyhteisön perustehtävän suorittaminen toteutuu, miten työt suunnitellaan ja miten työnjako onnistuu, vaikuttaa ratkaisevasti työilmapiiriin. Niskanen ja Murto ovat koonneet työyhteisön toimivuuden kannalta keskeiset asiat ns. työelämän tikkataulumalliin (Niskanen ym. 2000, 57):

1. Perustehtävän toteutuminen: miten perustehtävän suorittaminen toteutuu?
2. Tavoitteiden selkeys: kuinka hyvin työn tavoitteet on sisäistetty?
3. Työsuunnittelu: miten työsuunnittelu ja työnjako on toteutettu?
4. Töiden kuormitusrakenne: millainen töiden kuormitusrakenne on?
5. Kokousten toimivuus: miten työyhteisöjen kokoukset toimivat?

6. Sisäinen ilmapiiri: millainen on työyhteisön sisäinen ilmapiiri ja henkilösuhteet?
7. Ongelmien käsittelytaidot: miten ongelma- ja ristiriitatilanteet työyhteisössä käsitellään?
8. Johtaminen: miten työyhteisöä johdetaan ja minkälaiset ovat esimiesten ja henkilöstön väliset suhteet?
9. Pelisäännöt: millaiset ovat työyhteisön pelisäännöt?
10. Tiedonkulku: miten tiedonkulku työyhteisössä toimii?
11. Työstä saatu palaute: millainen on vallitseva palautejärjestelmä?
12. Suhteet muihin yksiköihin: miten suhteet muihin yksikköihin hoidetaan?

*Työelämän tikkataulumalli) työstetään seuraavalla tavalla:*

Tikkataulumallin osa-alueista esimies/ulkopuolinen ohjaaja on kertonut työntekijöille, mitä kukin alue pitää sisällään. Arviointiprosessi voidaan tehdä henkilökohtaisesti, pareittain tai pienryhmissä. Tarkoitus on, että työyhteisö arvioi omaa työyksikköään edellä mainittujen osa-alueiden suhteen asteikolla 1 - 5. Jos alue toimii huonosti, se saa pienen pistemäärän ja jos se toimii hyvin, se saa suuremman pistemäärän. (Niskanen ym. 2000, 58):

Työelämän tikkataulumallin suurin etu on se, että työyhteisö itse tuottaa tietoa tilanteestaan ja näkee, missä pisteessä se on kunkin tarkasteltavan asian suhteen. Tämän jälkeen työyhteisössä voidaan alkaa miettiä, *mitä asialle voitaisiin tehdä*. Työyhteisöjen omalla vastuulla on, mitä johtopäätöksiä ne tekevät, jos työyhteisössä ilmenee ongelmia selvitettyissä seikoissa. Tarkoitus olisi kuitenkin, että kartoitus käynnistäisi joitakin prosesseja. Työelämän tikkataulua voidaan käyttää työyhteisön arvioinnissa myös pitkätaimiseurannassa. (Niskanen ym. 2000, 61, 64.)

Jokaisella työyhteisön jäsenellä on aina oma näkökulmansa työyhteisön todellisuuteen. Tavoitteena auttaa ymmärtämään paremmin niitä tekijöitä ja mekanismeja, jotka heikentävät tai edistävät varhaiskasvatuksen työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia. Kehittämishankkeen avulla voidaan yhdessä keskustella niistä sekä suunnitella mahdollisesti tarvittavia kehittämistoimenpiteitä. Sen avulla voidaan myös paikallistaa työyhteisön voimavarat ja vahvuudet.

### LIITE 3. Liitetaulukot

LIITETAULUKKO 1a. Työn hallinnan ja työn vaatimusten summamuuttuja

TYÖN HALLINNANTA				TYÖN VAATIMUKSET				
Työn hallinnan vastaukset	n	%	Jaettuna muuttujien lukumäärällä		Työn vaatimusten vastaukset	n	%	Jaettuna muuttujien lukumäärällä
13,00	1	,3	1,625	1-2,5=1	4,00	2	,6	1
16,00	1	,3	2	= vähäinen	5,00	6	1,9	1,25
17,00	5	1,6	2,125	hallinta(n=33)	6,00	15	4,8	1,5
18,00	2	,6	2,25	ja vaatimus (n=156)	7,00	17	5,4	1,75
19,00	8	2,5	2,375		8,00	33	10,5	2
20,00	16	5,1	2,5		9,00	44	14,0	2,25
21,00	19	6,0	2,625	.....	10,00	39	12,4	2,5
22,00	33	10,5	2,75		11,00	52	16,5	2,75
23,00	27	8,6	2,875	2,51-4=2	12,00	54	17,1	3
24,00	38	12,1	3	= suuri	13,00	18	5,7	3,25
25,00	40	12,7	3,125	hallinta (n=282)	14,00	17	5,4	3,5
26,00	37	11,7	3,25	ja suuret työn	15,00	10	3,2	3,75
27,00	27	8,6	3,375	vaatimukset	16,00	8	2,5	4
28,00	17	5,4	3,5	(n=159)	Yhteensä	315	100,0	
29,00	20	6,3	3,625					
30,00	16	5,1	3,75					
31,00	6	1,9	3,875					
32,00	2	,6	4					
Yhteensä	315	100,0						

LIITETAULUKKO 1b. Työn hallinta ja vaatimukset

TYÖN HALLINTA		
	n	%
vähäinen hallinta	33	10,5
suuri hallinta	282	89,5
Yhteensä	315	100,0

TYÖN VAATIMUKSET		
	n	%
pienet vaatimukset	156	49,5
suuret vaatimukset	159	50,5
Yhteensä	315	100,0

LIITETAULUKKO 1c. Työilmapiirin ja -yhteistyön summamuuttuja

ILMAPIIRI JA YHTEISTYÖ					
Työn ilmapiirin ja yhteistyön vastaukset	n	%	Jaettuna muuttujien lukumäärällä		
4,00	1	,3	1		
5,00	1	,3	1,25		
6,00	2	,6	1,5		
7,00	3	1,0	1,75	1-2,5=1	
8,00	23	7,3	2	=negat (n=68)	
9,00	11	3,5	2,25		
10,00	27	8,6	2,5		
11,00	33	10,5	2,75	2,51-4=2	
12,00	65	20,6	3	=posit. (n=247)	
13,00	37	11,7	3,25		
14,00	39	12,4	3,5		
15,00	25	7,9	3,75		
16,00	48	15,2	4		
Yhteensä	315	100,0			

LIITETAULUKKO 2. Passiivisen ja aktiivisen työn sekä vähänkuormittavan ja paljon kuormittavan työn yhdistelmämuuttujat

PASSIIVINEN JA AKTIIVINEN TYÖ			VÄHÄN KUORMITTAVA JA PALJON KUORMITTAVA TYÖ			
passiivinen ja aktiivinen työ	n	%		vähän ja paljon kuormittava työ	n	%
1,81	1	,3	1-2,5=1	1,56	1	,3
1,88	1	,3	= passiivinen työ	1,63	1	,3
2,00	3	1,0	(n=69)	1,75	1	,3
2,06	2	,6	= vähän kuor-	1,81	1	,3
2,13	2	,6	mittava työ	1,94	2	,6
2,19	8	2,5	(n= 81)	2,00	1	,3
2,25	6	1,9		2,06	2	,6
2,31	11	3,5		2,13	7	2,2
2,38	13	4,1		2,19	2	,6
2,44	11	3,5		2,25	9	2,9
2,50	11	3,5		2,31	10	3,2
2,56	22	7,0		2,38	15	4,8
2,63	17	5,4		2,44	13	4,1
2,69	15	4,8	2,51-4=2	2,50	16	5,1
2,75	20	6,3	= aktiivinen työ	2,56	17	5,4
2,81	19	6,0	(n=246)	2,63	28	8,9
2,88	22	7,0	= paljon kuor-	2,69	23	7,3
2,94	14	4,4	mittava työ	2,75	19	6,0
3,00	17	5,4	(n=234)	2,81	31	9,8
3,06	17	5,4		2,88	22	7,0
3,13	20	6,3		2,94	19	6,0
3,19	14	4,4		3,00	17	5,4

3,25	10	3,2	3,06	12	3,8
3,31	8	2,5	3,13	12	3,8
3,38	10	3,2	3,19	7	2,2
3,44	5	1,6	3,25	8	2,5
3,50	2	,6	3,31	5	1,6
3,63	3	1,0	3,38	3	1,0
3,69	4	1,3	3,44	2	,6
3,75	3	1,0	3,50	1	,3
3,81	2	,6	3,56	2	,6
3,88	2	,6	3,63	2	,6
Yhteensä	315	100,0	3,69	3	1,0
			3,81	1	,3
			Yhteensä	315	100,0

### LIITETAULUKKO 3. Työolosuhteet

ILMAPIIRI, YHTEISTYÖ JA ESIMIESTYÖ					
	N	Eri mieltä		Samaa mieltä	
		n	%	n	%
Työpaikallani on hyvä ilmapiiri	315	69	21,9	246	78,1
Työpaikkani on kannustava	314	65	20,6	249	79,0
Työpaikkani ihmisiin voi luottaa	315	68	21,6	247	78,4
Olen hyvin selvillä työyhteisöni tehtävistä ja tavoitteista	315	46	14,6	269	85,4
Minua kohdellaan oikeudenmukaisesti työyhteisössäni	315	48	15,2	267	84,8
Olen tyytyväinen lähimmän esimieheni johtamistapaan	313	77	24,4	236	74,9

### LIITETAULUKKO 4. Työn vaatimukset ja hallinta

TYÖN VAATIMUKSET JA HALLINTA					
	N	Eri mieltä		Samaa mieltä	
		n	%	n	%
<b>Työn vaatimukset</b>					
1. Minun on oltava nopea työssäni	315	84	26,7	231	73,3
2. Työni vaatii erittäin kovaa työntekoa	315	114	36,2	201	63,8
3. Minulta edellytetään kohtuuttoman suurta työmäärää	315	230	73,0	85	27,0
4. Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi	315	201	63,8	114	36,2
5. Työni on erittäin kiivastahtista	315	137	43,5	178	56,5
<b>Työn hallinta</b>					
6. Voin tehdä itsenäisiä päätöksiä työssäni	315	122	38,7	193	61,3
7. Työni edellyttää minulta luovuutta	315	16	5,1	299	94,9
8. Työni vaatii, että opin paljon uusia asioita	315	69	21,9	246	78,1
9. Työhöni kuuluu paljon samanlaisia toistuvia tehtäviä	315	53	16,8	262	83,2
10. Minulla on paljon omiin töihini liittyvää sananvaltaa	315	90	28,6	225	71,4
11. Työni vaatii pitkälle kehittyneitä osaamista	315	47	14,9	268	85,1
12. Työssäni saan tehdä paljon erilaisia asioita	315	23	7,3	292	92,7
13. Minulla on mahdollisuus kehittää minulle ominaisia erityiskykyjäni	315	88	27,9	227	72,1
14. Minulla on hyvin vähän vapautta päättää, miten teen työni	315	281	89,2	34	10,8



LIITETAULUKKO 5a. BBI-15

BBI-15						
	täysin eri mieltä %	eri mieltä %	osittain eri mieltä %	osittain samaa mieltä %	samaa mieltä %	täysin samaa mieltä %
Tunnen hukkuvani työhön	10,2	23,8	22,2	34,3	7,6	1,9
Nukun usein huonosti erilaisten työasioiden takia.	25,1	30,5	14,9	20,3	7,3	1,9
Työn paine on aiheuttanut ongelmia läheisissä ihmissuhteissani.	43,8	33,0	9,8	9,2	2,9	1,3
Ajattelen työasioita myös vapaa-aikana.	7,9	17,8	15,2	31,7	22,2	5,1
Minulla on jatkuvasti huono omatunto, koska joudun työni vuoksi laiminlyömään läheisiäni.	36,2	36,8	10,8	11,4	2,9	1,9
Tunnen itseni usein haluttamaksi työssä ja ajattelen usein lopettaa työsuhteeni.	38,1	32,4	14,6	11,1	2,2	1,6
Ärsyynyn usein asiakkaisiini tai muuhun työni kohteena oleviin ihmisiin.	28,3	47,6	15,9	6,7	1,0	0,6
Minusta tuntuu, että minulla on yhä vähemmän annettavaa.	31,4	38,7	15,6	11,7	2,5	0,0
Huomaan, että minun on vaikea eläytyä asiakkaitteni ongelmiin ja tarpeisiin.	22,2	54,6	14,9	7,0	1,3	0,0
Minusta tuntuu, että olen menettämässä kiinnostukseni asiakkaitani kohtaan.	39,4	39,4	9,5	9,8	1,6	0,3
Minulla on usein riittämättömyyden tunteita.	10,2	22,5	16,5	34,9	11,4	4,4
Kyselen alituisesti, onko työlläni arvoa.	41,9	35,2	8,6	10,5	2,9	1,0
Tunnen, etten pysty auttamaan toisia niin paljon kuin haluaisin.	8,9	27,6	18,7	34,3	8,6	1,9
Kun aloitin nykyisen työni, odotin työltäni ja aikaansaannoksiltani enemmän kuin nyt.	14,3	35,6	14,9	21,0	10,5	3,8
Rehellisesti sanoen, tunsin itseni aikaisemmin arvostetumaksi työssäni.	33,3	28,9	12,7	13,7	8,3	3,2

LIITETAULUKKO 5b. Työuupumuksen osa-alueet

TYÖUUPMUS								
	normaali		lievä		kohtalainen		vakava	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Uupumisasteinen väsyminen	243	77,1	35	11,1	30	9,5	7	2,2
Kyynistyminen	243	74,3	25	7,9	40	12,7	16	5,1
Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen	223	70,8	32	10,2	49	15,6	11	3,5
Kokonaistyöuupumus	230	73	38	12,1	38	12,1	9	2,9

LIITETAULUKKO 6a. Uupumisasteinen väsyminen ikäryhmittäin

UUPUMISASTEINEN VÄSYMINEEN * IKÄ						
	Alle 45 v		45 v tai yli		Yhteensä	
	n	%	n	%	n	%
normaali	126	40,0	117	37,1	243	77,1
lievä työuupumus	16	5,1	19	6,0	35	11,1
kohtalainen työuupumus	15	4,8	15	4,8	30	9,5
vakava työuupumus	4	1,3	3	1,0	7	2,2
Yhteensä	161	51,1	154	48,9	315	100,0

LIITETAULUKKO 6b. Kynnistyminen ikäryhmittäin

KYYNISTYMINEN * IKÄ						
Chi <sup>2</sup> = 2,856 <sup>a</sup> , df=3 p=0,414	Alle 45 v		45 v tai yli		Yhteensä	
	n	%	n	%	n	%
normaali	117	37,1	117	37,1	243	74,3
lievä työuupumus	11	3,5	14	4,4	25	7,9
kohtalainen työuupumus	22	7,0	18	5,7	40	12,7
vakava työuupumus	11	3,5	5	1,6	16	5,1
Yhteensä	161	51,1	154	48,9	315	100,0

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,82.  
p≤0,05 melkein merkitsevä, p≤0,01 merkitsevä, p≤0,001 erittäin merkitsevä yhteys tilastollisesti

LIITETAULUKKO 6c. Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen ikäryhmittäin

AMMATILLISEN ITSETUNNON HEIKKENEMINEN * IKÄ						
Chi <sup>2</sup> = 4,794 df=3 p=0,187	Alle 45 v		45 v tai yli		Yhteensä	
	n	%	n	%	n	%
normaali	112	35,6	111	35,2	223	70,8
lievä työuupumus	21	6,7	11	3,5	32	10,2
kohtalainen työuupumus	21	6,7	28	8,9	49	15,6
vakava työuupumus	7	2,2	4	1,3	11	3,5
Yhteensä	161	51,1	154	48,9	315	100,0

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,38.  
p≤0,05 melkein merkitsevä, p≤0,01 merkitsevä, p≤0,001 erittäin merkitsevä yhteys tilastollisesti

LIITETAULUKKO 6d. Kokonaistyöuupumus

KOKONAISTYÖUUPUMUS * IKÄ						
Chi <sup>2</sup> = 3,850 <sup>a</sup> df=3 p=0,278	Alle 45 v		45 v tai yli		Yhteensä	
	n	%	n	%	n	%
normaali	119	37,8	111	35,2	230	73,0
lievä työuupumus	16	5,1	22	7,0	38	12,1
kohtalainen työuupumus	19	6,0	19	6,0	38	12,1
vakava työuupumus	7	2,2	2	0,6	9	2,9
Yhteensä	161	51,1	154	48,9	315	100,0

a. 2 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,40.  
p≤0,05 melkein merkitsevä, p≤0,01 merkitsevä, p≤0,001 erittäin merkitsevä yhteys tilastollisesti

LIITETAULUKKO 7. Kokonaistyöuupumus ikäryhmittäin ja työvuosittain

KOKONAISTYÖUUPUMUS * IKÄ * TYÖVUODET							
Työvuodet	Kokonaistyöuupumus		Ikä				Yhteensä
			0-25	26-30	31-50	51-65	
0-1 vuotta	normaali	n	7	6	6	1	20
		% ikä	58,3	100,0	85,7	50,0	74,1
	lievä työuupumus	n	1	0	1	1	3
		% ikä	8,3	,0	14,3	50,0	11,1
	kohtalainen työuupumus	n	1	0	0	0	1
		% ikä	8,3	,0	,0	,0	3,7
	vakava työuupumus	n	3	0	0	0	3
		% ikä	25,0	,0	,0	,0	11,1
	Yhteensä	n	12	6	7	2	27
		% ikä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2-5 vuotta	normaali	n	4	10	12	4	30
		% ikä	57,1	66,7	80,0	100,0	73,2
	lievä työuupumus	n	1	3	1	0	5
		% ikä i	14,3	20,0	6,7	,0	12,2
	kohtalainen työuupumus	n	2	1	2	0	5
		% ikä	28,6	6,7	13,3	,0	12,2
	vakava työuupumus	n	0	1	0	0	1
		% ikä	,0	6,7	,0	,0	2,4
	Yhteensä	n	7	15	15	4	41
		% ikä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
6-29 vuotta	normaali	n	1	3	115	38	157
		% ikä	100,0	75,0	73,2	71,7	73,0
	lievä työuupumus	n	0	0	18	7	25
		% ikä	,0	,0	11,5	13,2	11,6
	kohtalainen työuupumus	n	0	1	21	6	28
		% ikä	,0	25,0	13,4	11,3	13,0
	vakava työuupumus	n	0	0	3	2	5
		% ikä	,0	,0	1,9	3,8	2,3
	Yhteensä	n	1	4	157	53	215
		% ikä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
30-39 vuotta	normaali	n	0	1	3	19	23
		% ikä	,0	100,0	75,0	70,4	71,9
	lievä työuupumus	n	0	0	0	5	5
		% ikä i	,0	,0	,0	18,5	15,6
	kohtalainen työuupumus	n	0	0	1	3	4
		% ikä	,0	,0	25,0	11,1	12,5
	vakava työuupumus	n	0	0	0	0	0
		% ikä	,0	,0	,0	,0	,0
	Yhteensä	n	0	1	4	27	32
		% ikä	,0	100,0	100,0	100,0	100,0

LIITETAULUKKO 8a. Työkyvyn vaikutus työuupumukseen

KOKONAISTYÖUUPUMUS * TYÖKYKY								
	huono		kohtalainen		hyvä		Yhteensä	
	n	% työkyky	n	% työkyky	n	% työkyky	n	% työkyky
normaali	1	20,0	12	48,0	216	76,1	229	72,9
lievä työuupumus	1	20,0	6	24,0	31	10,9	38	12,1
kohtalainen työuupumus	1	20,0	5	20,0	32	11,3	38	12,1
vakava työuupumus	2	40,0	2	8,0	5	1,8	9	2,9
Yhteensä	5	100,0	25	100,0	284	100,0	314	100,0

LIITETAULUKKO 8b. Iän ja työkyvyn vaikutus työuupumukseen

KOKONAISTYÖUUPUMUS * IKÄ * TYÖKYKY										
		huono			kohtalainen			hyvä		
		Alle 45 v	45 v tai yli	Yhteensä	Alle 45 v	45 v tai yli	Yhteensä	Alle 45 v	45 v tai yli	n
		normaali	n	0	1	1	1	11	12	117
	% työkyky	,0	20,0	20,0	4,0	44,0	48,0	41,2	34,9	76,1
lievä työuupumus	n	0	1	1	2	4	6	14	17	31
	% työkyky	,0	20,0	20,0	8,0	16,0	24,0	4,9	6,0	10,9
kohtalainen työuupumus	n	1	0	1	2	3	5	16	16	32
	% työkyky	20,0	,0	20,0	8,0	12,0	20,0	5,6	5,6	11,3
vakava työuupumus	n	2	0	2	2	0	2	3	2	5
	% työkyky	40,0	,0	40,0	8,0	,0	8,0	1,1	0,7	1,8
Yhteensä	n	3	2	5	7	18	25	150	134	284
	% työkyky	60,0	40,0	100,0	28,0	72,0	100,0	52,8	47,2	100,0

LIITETAULUKKO 9a. Uupumisasteinen väsyminen eri ammattiryhmillä

UUPUMISASTEINEN VÄSYMINEEN * AMMATTIRYHMÄT							
		pk:n johtaja	lto	lto esik.	lh	pph	la
		normaali	n	12	45	16	130
	% tehtävä	80,0	72,6	55,2	82,8	78,6	78,1
lievä työuupumus	n	3	10	4	12	1	4
	% tehtävä	20,0	16,1	13,8	7,6	7,1	12,5
kohtalainen työuupumus	n	0	5	8	12	2	3
	% tehtävä	,0	8,1	27,6	7,6	14,3	9,4
vakava työuupumus	n	0	2	1	3	0	0
	% tehtävä	,0	3,2	3,4	1,9	,0	,0

Pk:n johtaja =päiväkodin johtaja, lto =lastentarhaopettaja; lto esik. =lastentarhaopettaja esikouluryhmässä, lh= lastenhoitaja, pph= perhepäivähoitaja, la= laitosapulainen

LIITETAULUKKO 9b. Kynnistyminen eri ammattiryhmillä

KYYNISTYMINEN * AMMATTIRYHMÄT							
		pk:n johtaja	lto	lto esik.	lh	pph	la
normaali	n	15	43	21	119	12	19
	% tehtävä	100	69,4	72,4	75,8	85,7	59,4
lievä työuupumus	n	0	7	2	13	1	2
	% tehtävä	,0	11,3	6,9	8,3	7,1	6,2
kohtalainen työuupumus	n	0	7	5	19	0	9
	% tehtävä	,0	11,3	17,2	12,1	,0	28,1
vakava työuupumus	n	0	5	1	6	1	2
	% tehtävä	,0	8,1	3,4	3,8	7,1	6,2

Pk:n johtaja =päiväkodin johtaja, lto =lastentarhaopettaja; lto esik. =lastentarhaopettaja esikouluryhmässä, lh= lastenhoitaja, pph= perhepäivähoitaja, la= laitosapulainen

LIITETAULUKKO 9c. Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen eri ammattiryhmillä

AMMATILLISEN ITSETUNNON HEIKKENEMINEN * AMMATTIRYHMÄT							
		pk:n johtaja	lto	lto esik.	lh	pph	la
normaali	n	14	36	17	123	12	16
	% tehtävä	93,3	58,1	58,6	78,3	85,7	50,0
lievä työuupumus	n	1	11	3	12	0	5
	% tehtävä	6,7	17,7	10,3	7,6	,0	15,6
kohtalainen työuupumus	n	0	12	8	19	2	8
	% tehtävä	,0	19,4	27,6	12,1	14,3	25,0
vakava työuupumus	n	0	3	1	3	0	3
	% tehtävä	,0	4,8	3,4	1,9	,0	9,4

Pk:n johtaja =päiväkodin johtaja, lto =lastentarhaopettaja; lto esik. =lastentarhaopettaja esikouluryhmässä, lh= lastenhoitaja, pph= perhepäivähoitaja, la= laitosapulainen

LIITETAULUKKO 9d. Kokonaistyöuupumus eri ammattiryhmillä

KOKONAISTYÖUUPUMUS * AMMATTIRYHMÄT							
		pk:n johtaja	lto	lto esik.	lh	pph	la
normaali	n	15	41	15	124	12	18
	% tehtävä	100	66,1	51,7	79,0	85,7	56,2
lievä työuupumus	n	0	11	7	16	0	4
	% tehtävä	,0	17,7	24,1	10,2	,0	12,5
kohtalainen työuupumus	n	0	7	6	14	2	9
	% tehtävä	,0	11,3	20,7	8,9	14,3	28,1
vakava työuupumus	n	0	3	1	3	0	1
	% tehtävä	,0	4,8	3,4	1,9	,0	3,1

Pk:n johtaja =päiväkodin johtaja, lto =lastentarhaopettaja; lto esik. =lastentarhaopettaja esikouluryhmässä, lh= lastenhoitaja, pph= perhepäivähoitaja, la= laitosapulainen

LIITETAULUKKO 10. Päiväkotien työuupumus

PÄIVÄKOTIEN KOKONAISTYÖUUPUMUS						
		normaali %	lievä työuupu- mus %	kohtalainen työuupumus %	vakava työ- uupumus %	Yhteensä
Päiväkoti 1	% päiväkotia	58,3	25,0	16,7	,0	24
	% yht.	4,4	1,9	1,3	,0	7,6
Päiväkoti 2	% päiväkotia	80,0	6,7	13,3	,0	15
	% yht.	3,8	,3	,6	,0	4,8
Päiväkoti 3	% päiväkotia	70,0	,0	5,0	25,0	20
	% yht.	4,4	,0	,3	1,6	6,3
Päiväkoti 4	% päiväkotia	90,0	,0	10,0	,0	10
	% yht.	2,9	,0	,3	,0	3,2
päiväkoti 5	% päiväkotia	77,8	22,2	,0	,0	9
	% yht.	2,2	,6	,0	,0	2,9
Päiväkoti 6	% päiväkotia	58,3	8,3	33,3	,0	12
	% yht.	2,2	,3	1,3	,0	3,8
Päiväkoti 7	% päiväkotia	81,2	6,2	6,2	6,2	16
	% yht.	4,1	,3	,3	,3	5,1
Päiväkoti 8	% päiväkotia	58,3	8,3	33,3	,0	12
	% yht.	2,2	,3	1,3	,0	3,8
Päiväkoti 9	% päiväkotia	84,6	7,7	7,7	,0	13
	% yht.	3,5	,3	,3	,0	4,1
Päiväkoti 10	% päiväkotia	88,9	,0	11,1	,0	18
	% yht.	5,1	,0	,6	,0	5,7
Päiväkoti 11	% päiväkotia	59,1	22,7	13,6	4,5	22
	% yht.	4,1	1,6	1,0	,3	7,0
Päiväkoti 12	% päiväkotia	90,0	10,0	,0	,0	10
	% yht.	2,9	,3	,0	,0	3,2
Päiväkoti 13	% päiväkotia	56,5	30,4	13,0	,0	23
	% yht.	4,1	2,2	1,0	,0	7,3
Päiväkoti 14	% päiväkotia	68,8	18,8	12,5	,0	16
	% yht.	3,5	1,0	,6	,0	5,1
Päiväkoti 15	% päiväkotia	58,3	25,0	16,7	,0	12
	% yht.	2,2	1,0	,6	,0	3,8
Päiväkoti 16	% päiväkotia	88,2	11,8	,0	,0	17
	% yht.	4,8	,6	,0	,0	5,4
Päiväkoti 17	% päiväkotia	69,2	7,7	19,2	3,8	26
	% yht.	5,7	,6	1,6	,3	8,3
Päiväkoti 18	% päiväkotia	100,0	,0	,0	,0	15
	% yht.	4,8	,0	,0	,0	4,8
Päiväkoti 19	% päiväkotia	78,9	10,5	10,5	,0	19
	% yht.	4,8	,6	,6	,0	6,0
Päiväkoti 20	% päiväkotia	66,7	,0	16,7	16,7	6
	% yht.	1,3	,0	,3	,3	1,9
Yhteensä	Yhteensä	230	38	38	9	315
	% päiväkotia	73,0	12,1	12,1	2,9	100,0

LIITETAULUKKO 11. Työyhteisön toimivuus eri päiväkodeissa

TYÖYHTEISÖN TOIMIVUUS PÄIVÄKODEISSA								
	Huono ilmapiiri ja yhteistyö			Hyvä ilmapiiri ja yhteistyö			Yhteensä	
	n	% päiväkotia	% yht.	n	% päiväkotia	% yht.	n	% yht.
Päiväkoti 1	5	20,8	1,6	19	79,2	6,0	24	7,6
Päiväkoti 2	4	26,7	1,3	11	73,3	3,5	15	4,8
Päiväkoti 3	4	20,0	1,3	16	80,0	5,1	20	6,3
Päiväkoti 4	1	10,0	,3	9	90,0	2,9	10	3,2
Päiväkoti 5	1	11,1	,3	8	88,9	2,5	9	2,9
Päiväkoti 5	7	58,3	2,2	5	41,7	1,6	12	3,8
Päiväkoti 7	3	18,8	1,0	13	81,2	4,1	16	5,1
Päiväkoti 8	4	33,3	1,3	8	66,7	2,5	12	3,8
Päiväkoti 9	3	23,1	1,0	10	76,9	3,2	13	4,1
Päiväkoti 10	1	5,6	,3	17	94,4	5,4	18	5,7
Päiväkoti 11	9	40,9	2,9	13	59,1	4,1	22	7,0
Päiväkoti 12	3	30,0	1,0	7	70,0	2,2	10	3,2
Päiväkoti 13	4	17,4	1,3	19	82,6	6,0	23	7,3
Päiväkoti 14	2	12,5	,6	14	87,5	4,4	16	5,1
Päiväkoti 15	3	25,0	1,0	9	75,0	2,9	12	3,8
Päiväkoti 16	0	,0	,0	17	100,0	5,4	17	5,4
Päiväkoti 17	4	15,4	1,3	22	84,6	7,0	26	8,3
Päiväkoti 18	3	20,0	1,0	12	80,0	3,8	15	4,8
Päiväkoti 19	6	31,6	1,9	13	68,4	4,1	19	6,0
Päiväkoti 20	1	16,7	,3	5	83,3	1,6	6	1,9
Yhteensä	68	21,6	21,6	247	78,4	78,4	315	100,0

LIITETAULUKKO 12. Esimiestyö eri päiväkodeissa

PÄIVÄKOTIEN ESIMIESTYÖ								
	Huono esimiestyö			Hyvä esimiestyö			Yhteensä	
	n	% päiväkotia	% yht.	n	% päiväkotia	% yht.	n	% yht.
Päiväkoti 1	7	29,2	2,2	17	70,8	5,4	24	7,7
Päiväkoti 2	4	26,7	1,3	11	73,3	3,5	15	4,8
Päiväkoti 3	11	55,0	3,5	9	45,0	2,9	20	6,4
Päiväkoti 4	2	20,0	,6	8	80,0	2,6	10	3,2
Päiväkoti 5	5	55,6	1,6	4	44,4	1,3	9	2,9
Päiväkoti 6	5	41,7	1,6	7	58,3	2,2	12	3,8
Päiväkoti 7	2	12,5	,6	14	87,5	4,5	16	5,1
Päiväkoti 8	2	16,7	,6	10	83,3	3,2	12	3,8
Päiväkoti 9	1	7,7	,3	12	92,3	3,8	13	4,2
Päiväkoti 10	1	5,6	,3	17	94,4	5,4	18	5,8
Päiväkoti 11	4	18,2	1,3	18	81,8	5,8	22	7,0
Päiväkoti 12	3	33,3	1,0	6	66,7	1,9	9	2,9
Päiväkoti 13	1	4,3	,3	22	95,7	7,0	23	7,3
Päiväkoti 14	7	43,8	2,2	9	56,2	2,9	16	5,1
Päiväkoti 15	2	16,7	,6	10	83,3	3,2	12	3,8
Päiväkoti 16	1	5,9	,3	16	94,1	5,1	17	5,4
Päiväkoti 17	8	30,8	2,6	18	69,2	5,8	26	8,3
Päiväkoti 17	3	20,0	1,0	12	80,0	3,8	15	4,8

Päiväkoti 19	6	33,3	1,9	12	66,7	3,8	18	5,8
Päiväkoti 20	2	33,3	,6	4	66,7	1,3	6	1,9
Yhteensä	77	24,6	24,6	236	75,4	75,4	313	100,0

LIITETAULUKKO 13. Työn hallinta ja työuupumus

TYÖN HALLINTA * KOKONAISTYÖUUPUMUS									
	Vähän hallintaa			Suuri hallinta			Yhteensä		
	n	% hallinta	% yht.	n	% hallinta	% yht.	n	% hallinta	% yht.
normaali	20	60,6	6,3	210	74,5	66,7	230	73,0	73,0
lievä työuupumus	5	15,2	1,6	33	11,7	10,5	38	12,1	12,1
kohtalainen työuupumus	6	18,2	1,9	32	11,3	10,2	38	12,1	12,1
vakava työuupumus	2	6,1	,6	7	2,5	2,2	9	2,9	2,9
Yhteensä	33	100,0	10,5	282	100,0	89,5	315	100,0	100,0

LIITETAULUKKO 14. Työn vaatimukset ja työuupumus

TYÖN VAATIMUKSET * KOKONAISTYÖUUPUMUS									
Chi <sup>2</sup> = 18,278 df=3 p=0,000	Pienet vaatimukset			Suuret vaatimukset			Yhteensä		
	n	% vaatimus	% yht.	n	% vaatimus	% yht.	n	% vaatimus	% yht.
normaali	130	83,3	41,3	100	62,9	31,7	230	73,0	73,0
lievä työuupumus	13	8,3	4,1	25	15,7	7,9	38	12,1	12,1
kohtalainen työuupumus	12	7,7	3,8	26	16,4	8,3	38	12,1	12,1
vakava työuupumus	1	,6	,3	8	5,0	2,5	9	2,9	2,9
Yhteensä	156	100,0	49,5	159	100,0	50,5	315	100,0	100,0

p≤0,05 melkein merkitsevä, p≤0,01 merkitsevä, p≤0,001 erittäin merkitsevä yhteys tilastollisesti

LIITETAULUKKO 15. Työn kuormituksen vaikutus kokonaistyöuupumukseen eri ikäryhmillä

KOKONAISTYÖUUPUMUS * TYÖN KUORMITUS * IKÄ									
		0-25		26-30		31-50		51-65	
		n	%	n	%	n	%	n	%
normaali	Paljon kuormittava työ	1	5,0	2	7,7	29	15,8	10	11,6
	Vähän kuormittava työ	11	55,0	18	69,2	107	58,5	52	60,5
	Yhteensä	12	60,0	20	76,9	136	74,3	62	72,1
lievä työuupumus	Paljon kuormittava työ	0	,0	0	,0	10	5,5	6	7,0
	Vähän kuormittava työ	2	10,0	3	11,5	10	5,5	7	8,1
	Yhteensä	2	10,0	3	11,5	20	10,9	13	15,1
kohtalainen työuupumus	Paljon kuormittava työ	1	5,0	0	,0	8	4,4	6	7,0
	Vähän kuormittava työ	2	10,0	2	7,7	16	8,7	3	3,5
	Yhteensä	3	15,0	2	7,7	24	13,1	9	10,5
vakava työuupumus	Paljon kuormittava työ	3	15,0	1	3,8	2	1,1	2	2,3
	Vähän kuormittava työ	0	,0	0	,0	1	,5	0	,0
	Yhteensä	3	15,0	1	3,8	3	1,6	2	2,3
Yhteensä	Paljon kuormittava työ	5	25,0	3	11,5	49	26,8	24	27,9
	Vähän kuormittava työ	15	75,0	23	88,5	134	73,2	62	72,1
	Yhteensä	20	100,0	26	100,0	183	100,0	86	100,0



LIITETAULUKKO 16. Uupumusta vähentävät ja lisäävät tekijät ikäryhmittäin

ESIMIESTYÖ * IKÄ									
	Alle 45 v			45 v tai yli			Yhteensä		
	n	% ikä	% yht.	n	% ikä	% yht.	n	% ikä	% yht.
Huono esimiestyö	38	23,8	12,1	39	25,5	12,5	77	24,6	24,6
Hyvä esimiestyö	122	76,2	39,0	114	74,5	36,4	236	75,4	75,4
Yhteensä	160	100,0	51,1	153	100,0	48,9	313	100,0	100,0

TYÖYHTEISÖN ILMAPIIRI JA YHTEISTYÖ * IKÄ									
	Alle 45 v			45 v tai yli			Yhteensä		
	n	% ikä	% yht.	n	% ikä	% yht.	Count	% ikä	% yht.
Huono ilmapiiri ja yhteistyö	31	19,3	9,8	37	24,0	11,7	68	21,6	21,6
Hyvä ilmapiiri ja yhteistyö	130	80,7	41,3	117	76,0	37,1	247	78,4	78,4
Yhteensä	161	100,0	51,1	154	100,0	48,9	315	100,0	100,0

VAATIMUKSET * IKÄ									
	Alle 45 v			45 v tai yli			Yhteensä		
	n	% ikä	% yht.	n	% ikä	% yht.	n	% ikä	% yht.
Pienet vaatimukset	78	48,4	24,8	78	50,6	24,8	156	49,5	49,5
Suuret vaatimukset	83	51,6	26,3	76	49,4	24,1	159	50,5	50,5
Yhteensä	161	100,0	51,1	154	100,0	48,9	315	100,0	100,0

HALLINTA * IKÄ									
	Alle 45 v			45 v tai yli			Yhteensä		
	n	% ikä	% yht.	n	% ikä	% yht.	n	% ikä	% yht.
Vähän hallintaa	13	8,1	4,1	20	13,0	6,3	33	10,5	10,5
Suuri hallinta	148	91,9	47,0	134	87,0	42,5	282	89,5	89,5
Yhteensä	161	100,0	51,1	154	100,0	48,9	315	100,0	100,0