VIIHDYTKÖ TYÖSSÄSI?

Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajien työhyvinvointi

Helena Lammi
Jonna Ylönen

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2011

Hoitotyö / Sosiaaliala
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖN
KUVAILULEHTI

Tekijä(t)	Julkaisun laji	Päivämäärä
LAMMI, Helena YLÖNEN, Jonna	Opinnäytetyö	04.04.2011
	Sivumäärä 61	Julkaisun kieli suomi
	Luottamuksellisuus ( ) saakka	Verkkojulkaisulupa myönnetty (X)

Työn nimi
Viihdytkö työssäsi? Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajien työhyvinvointi

Koulutusohjelma
Hoitotyön koulutusohjelma / Sosiaalialan koulutusohjelma

Työn ohjaaja(t)
HINTIKKA, Timo
SUONPÄÄ-LEHTONEN, Leena

Toimeksiantaja(t)
Jyväskylän turvallinen iltapäivä Ry

Tiivistelmä
Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaiseksi koululaisten iltapäivätoiminnan ohjaajat Jyvässeudulla kokevat oman työhyvinvointinsa. Tavoitteena oli tuottaa työnantajille tietoa alaistensa kokemasta työhyvinvoinnin tilasta, jotta he pystyisivät puuttumaan mahdollisiin epäkohtiin ja tarvittaessa kehittämään työntekijöidensä sekä koko työyhteisönsä hyvinvointia. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena ja aineistonkeruumenetelmänä käytettiin verkkokyselyä, jonka kysymykset perustuivat opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Tutkimuskysymykset muodostettiin teoriapohjaan ja aikaisempiin tutkimuksiin perustuen. Kysely lähetettiin 40:lle (N=40) koululaisten iltapäivätoiminnanohjaajalle ja siihen vastasi 32 (n=32) ohjaajaa.
Tutkimustulosten perusteella pääteltiin, että koululaisten iltapäivätoiminnan ohjaajat voivat työssään kokonaisuudessaan hyvin. Enemmistö ohjaajista koki työolojen olevan hyvät. Työyhteisö koettiin kokonaisuudessaan toimivaksi ja johtajuuteen oltiin pääasiassa tyytyväisiä. Tulokset osoittavat ohjaajien olevan tyytyväisiä myös työnsä sisältöön ja osaamisensa vastaavan hyvin heidän työnkuvaansa. Ohjaajat kokivat työnsä olevan enemmän henkisesti kuin fyysisesti kuormittavaa. Eniten kuormitusta aiheuttavina tekijöinä esiin nousi kiireinen työtahti, huonot työajat ja toimitilojen sopimattomuus ja voimaannuttavimpina tekijöinä hyvä ja toimiva työyhteisö ja sisällöltään mielekäs työ.

Avainsanat (asiasanat)
Työhyvinvointi, työkyky, koululaisten iltapäivätoiminta

Muut tiedot

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

DESCRIPTION

Author(s)	Type of publication	Date
LAMMI, Helena YLÖNEN, Jonna	Bachelor´s Thesis	04.04.2011
	Pages 61	Language Finnish
	Confidential ( ) Until	Permission for web publication (X)

Title
Do you enjoy your job? Schoolchildren's morning and afternoon activity instructors well-being at work

Degree Programme
Degree program in nursing / Degree program in social services

Tutor(s)
HINTIKKA, Timo
SUONPÄÄ-LEHTONEN, Leena

Assigned by
Jyväskylän turvallinen iltapäivä Ry

Abstract

The purpose of this thesis was to find out how after-school activity instructors in Jyväskylä experienced their own wellbeing at work. The aim was to provide employers information about their subordinates' experiences of their own well-being at work. This would give the employers the opportunity to interfere with possible disadvantages and, where appropriate, increase the welfare of their employees and the entire workplace. The study was conducted as quantitative research, and the data collection method was a web-based survey. The questions in the survey were based on the research questions of the thesis. The research questions were based on the theoretical basis of the work and previous studies. A questionnaire was sent to 40 (N = 40) after-school activities instructors, and 32 (n = 32) instructors answered it.

Based on the results it was concluded, that the after-school activity instructors were satisfied with their well-being at work. The majority of the directors felt that their workspaces were good. The working community was seen as functional, and the respondents were satisfied with leadership. The results showed that the instructors were satisfied with the content of their work, and they also felt that their knowledge was adequate comparing to their job description. The instructors felt that their work was more mentally than physically strenuous. The results showed that the highest factors causing strain were busy pace of work, poor working hours and the unsuitability of the premises and the most empowering elements were a good and functional working environment and meaningful work content.

Keywords
Well-being at work, working ability, after school activity

Miscellaneous

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO 4

2 TYÖHYVINVOINTI 5

2.1 Työkyky- talomalli 6

2.2 Työympäristö 8

2.3 Työn vaatimukset 11

2.4 Työntekijän terveys ja toimintakyky 12

3 KOULULAISTEN AAMU- JA ILTAPÄIVÄTOIMINTA 14

3.1 Toiminnan järjestämisen lähtökohdat, tavoitteet ja sisältö 14

3.2 Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminta Jyväskylän seudulla 17

4 KOULULAISTEN AAMU- JA ILTAPÄIVÄTOIMINNAN OHJAAJIEN TYÖHYVINVOINTI 18

4.1 Työympäristö 18

4.2 Työn vaatimukset 20

4.3 Työntekijän terveys ja toimintakyky 23

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS 23

5.1 Tarkoitus ja tavoite 23

5.2 Tutkimusmenetelmä 24

5.3 Tutkimuksen kohdejoukko ja aineistonkeruu 25

5.4 Kyselyn toteuttaminen ja aineiston analyysi 26

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET 28

6.1 Taustatekijät 28

6.2 Työympäristön vaikutus omaan työhyvinvointiin 29

6.3 Työn vaatimusten vaikutus omaan työhyvinvointiin 34

6.4 Terveyden ja toimintakyvyn vaikutus omaan työhyvinvointiin 37

7 POHDINTA 43

7.1 Tulosten tarkastelua 43

7.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus 47

7.3 Opinnäytetyöprosessi ja jatkotutkimusaiheet 49

LÄHTEET 51

LIITTEET 54

Liite 1. Saatekirje 54

Liite 2. Kyselylomake 55

KUVIOT

KUVIO 1. Työkyky – talomalli J. Ilmarisen työkyky – talomallia mukaillen 7

KUVIO 2. Arvostus työyhteisössä 31

KUVIO 3. Tiedonkulku työyhteisössä 31

KUVIO 4. Ristiriidat työyhteisössä 32

KUVIO 5. Esimiehen antama palaute 33

KUVIO 6. Esimiehen puolueettomuus ja oikeudenmukaisuus 34

KUVIO 7. Osaaminen vs. työtehtävät 36

KUVIO 8. Työtyytyväisyys 37

KUVIO 9. Työn fyysinen kuormittavuus 38

KUVIO 10. Työn henkinen kuormittavuus 39

KUVIO 11. Eniten kuormittavat asiat työssä 40

KUVIO 12. Voimaannuttavimmat tekijät työssä 41

KUVIO 13. Työn ja yksityiselämän tasapaino 42

KUVIO 14. Terveydentila suhteessa työkykyyn 42

1 JOHDANTO

Työyhteisöt muuttuvat kaiken aikaa, mikä aiheuttaa epävarmuutta työelämässä. Yksilöiden ja yhteisöjen sopeutumista työelämään rajoittaa työn jatkuva tehostaminen, kiire ja henkinen rasittavuus. Vaikka ihmiset voivat toteuttaa työssään yhä enemmän itseään ja osaamistaan, on työn mielekkyys vähentynyt koko 2000-luvun ajan. Kasvavat työelämän vaatimukset koskettavat myös esimiestyötä. Esimies on vastuussa tulostavoitteiden saavuttamisen ja itsensä lisäksi myös työntekijöidensä hyvinvoinnista. (Nummelin 2008, 15–16.) Työhyvinvointi ei koostu ainoastaan yhdestä tietystä asiasta, vaan se on moninainen kokonaisuus, joka muodostuu työympäristön vaikutuksista ja jokaisen henkilökohtaisesti kokemasta hyvinvoinnista. Se, miten ihminen kokee hyvinvoinnin, riippuu työn ja vapaa-ajan tasapainosta. Hyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat muun muassa oppimiskokemukset, innostava työ, läheiset ihmissuhteet ja mielekkäät vapaa-ajanharrastukset. (Paasivaara 2009, 16–17.)

Työhyvinvointia voidaan tarkastella konkreettisimmillaan työympäristön ja työturvallisuuden näkökulmasta. Vaikka työturvallisuuden ylläpitäminen ja edistäminen onkin tärkeä osa hyvinvoinnin edistämistä ja työkykyä ylläpitävää toimintaa, on työhyvinvointi paljon laajempi ilmiö. Useimmiten työhyvinvoinnissa on kyse hyvin arkipäiväisistä asioista. Kaikki työyhteisön jäsenet vaikuttavat siihen millaisena työhyvinvointi koetaan. Kun työpaikalla vallitsee hyvä työilmapiiri, näkyy tämä innostuksena, työnilona ja yleisestikin hyvänä mielenä. Myönteiset vuorovaikutustilanteet ja kohtuulliset vaatimukset johtavat tyytyväisyyteen. Ihmisen ammattitaito ja jopa persoonallisuus kehittyvät hyvinvoinnin vahvistumisen myötä. (Paasivaara 2009, 16–17.) Liika paineiden kasautuminen saattaa kärjistää ihmissuhteita sekä aiheuttaa haitallista työstressiä. Tilanteen pitkittyessä on vaarana uupuminen ja masennus, jotka taas voivat pitkään jatkuessaan aiheuttaa heikentyneen työkyvyn. On tärkeää tunnistaa haitallinen työkuormitus hyvissä ajoin, jotta työntekijät pysyisivät työkykyisinä mahdollisimman pitkään. (Nummelin 2008, 15–16.)

Työhyvinvointi on kiinnostava aihe, sillä se on noussut hyvin keskeiseksi asiaksi tämän päivän työelämästä puhuttaessa. Toisella opinnäytetyön tekijöistä on myös aiempia työhyvinvointiin liittyviä opintoja. Varsinainen idea koululaisten iltapäivätoiminnan ohjaajien työhyvinvoinnin kartoittamiseen lähti kuitenkin liikkeelle siitä, kun toinen opinnäytetyön tekijöistä oli opintoihinsa liittyvässä työharjoittelussa koululaisten iltapäivätoimintaa tarjoavassa toimipaikassa. Vastaavanlaista koululaisten iltapäivätoiminnan ohjaajien työhyvinvointikyselyä ei ole Jyvässeudulla aikaisemmin toteutettu, joten useat toimipaikat olivat kiinnostuneita osallistumaan tutkimukseen. Tutkimuksen koettiin olevan tärkeä, sillä kaikki eivät välttämättä voi työpaikallaan hyvin, vaikka ulkoisesti siltä näyttäisikin. Kyselyn myötä koululaisten iltapäivätoiminnan ohjaajille annettiin mahdollisuus saada äänensä kuuluviin niin, että anonymiteetti säilyi.

Tutkimuksen tarkoituksena oli kyselyn avulla selvittää, millaiseksi koululaisten iltapäivätoiminnan ohjaajat Jyvässeudulla kokevat oman työhyvinvointinsa. Tutkimuksen tavoitteena oli tutkimusaineiston avulla tuottaa työnantajille tietoa alaistensa kokemasta työhyvinvoinnin tilasta, jotta he pystyisivät puuttumaan mahdollisiin epäkohtiin ja tarvittaessa kehittämään työntekijöidensä sekä koko työyhteisönsä hyvinvointia.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointiin kuuluu itse kunkin kokema hyvinvointi ja työympäristön vaikutukset. Työhyvinvointi ja sen kokeminen on siis kokonaisuus, johon vaikuttavat monet eri asiat. Työn ja vapaa-ajan harmonisesta tasapainosta muodostuu ihmisen kokema hyvinvointi. Esimerkiksi oppimiskokemukset, terveellinen ja innostava työ, mielekkäät vapaa-ajan harrastukset, läheiset ihmissuhteet ja terveelliset elämäntavat voivat lisätä ihmisen itsensä kokemaa hyvinvointia. (Paasivaara 2009, 16-17.) Se, miten kukin työhyvinvoinnin kokee, on hyvin pitkälti myös omasta asenteesta kiinni. Jos työ

tuntuu velvollisuudelta, joka on pakko hoitaa, koetaan työhyvinvointi huonona. Jos taas työ on mielekästä ja siitä nauttii, parantaa tämä työhyvinvoinnin kokemusta. (Terveys ja työkyky 2010.)

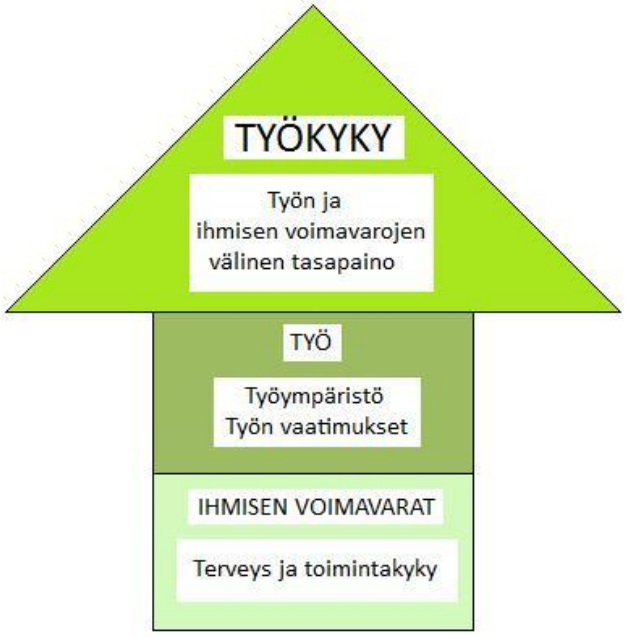
Työhyvinvointia voidaan tarkastella konkreettisimmin työympäristön näkökulmasta. Työympäristöön kuuluu olennaisena osana työturvallisuus; turvallisuuden ylläpitäminen ja edistäminen. Nämä työturvallisuuteen liittyvät asiat ovat työturvallisuuslain edellyttämiä ja kuuluvat tärkeänä osana hyvinvoinnin edistämiseen ja työkykyä ylläpitävään toimintaan. (Paasivaara 2009, 17.) Työhyvinvointi on paljon muutakin kuin pelkkä työturvallisuus. Useimmiten kyse on siitä, mikä saa asiat arjessa sujumaan. Kaikilla työyhteisön jäsenillä on vaikutuksensa työhyvinvointiin. Työnilo, hyvä mieli ja innostunut työote ovat seurausta hyvästä työilmapiiristä. Tyytyväisyys syntyy myönteisestä vuorovaikutuksesta, kohtuullisista vaatimuksista ja selviytymiskeinojen riittävyydestä. Myös ammattitaito ja persoonallisuus kehittyvät hyvinvoinnin vahvistumisen myötä. (Paasivaara 2009, 17.)

2.1 Työkyky- talomalli

Tässä tutkimuksessa työhyvinvointiin kuuluviksi asioiksi on rajattu **työympäristö, työn vaatimukset** sekä **terveys ja toimintakyky.** Näihin käsitteisiin on päädytty perehtymällä professori Juhani Ilmarisen kehittämään työkyky – talomalliin ja sitä mukaillen on luotu oma työkyky -talomalli. Juhani Ilmarisen malli perustuu tutkimuksiin, joilla on selvitetty niitä asioita, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. (Terveys ja työkyky 2010.)

Talon perustana ovat **ihmisen voimavarat**, joihin kuuluu **terveys ja toimintakyky.** Työkyvyn perusta muodostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä sekä terveydestä. Toisessa kerroksessa on **työ.** Tähän kerrokseen kuuluvat **työympäristö,** mikä sisältää työolot, työyhteisöasiat ja johtamisen **ja työn vaatimukset,** johon sisältyy arvot, ammatillinen osaaminen ja työn sisältö. Tämä

kerros kuvaa konkreettisesti työpaikkaa. Työkyky-talon kerrosten on tuettava toisiaan, jotta talo pysyy pystyssä ja toimii moitteettomasti. Yksilön voimavaroja kuvaava alempi kerros muuttuu yleensä merkittävästi, kun ikää tulee lisää. Ylempi kerros eli työ muuttuu hyvin nopeaan tahtiin, eikä aina ota huomioon ihmisen edellytyksiä vastata muutoksiin. Usein käykin niin, että ylempi kerros kasvaa liian suureksi ja painaa alempaa kerrosta. Tästä ei seuraa mitään hyvää. On tärkeää kehittää molempia talon kerroksia koko työuran ajan. Tavoitteena on turvata kerrosten yhteensopivuus samalla, kun työ ja ihminen muuttuvat. On luonnollista, että yksilö itse on vastuussa omista voimavaroistaan. Vastuu ylemmästä kerroksesta eli työstä ja työoloista taas kuuluu esimiehelle ja työnantajalle. Työkykytalon ympärille kuuluu perheen, ystävien ja sukulaisten verkostot. Yksilön työkykyyn vaikuttavat myös yhteiskunnan rakenteet ja säännöt. Sekä yksilö, yritys, että yhteiskunta ovatkin vastuussa yksilön työkyvystä. (Terveys ja työkyky, 2010.)



Kuvio 1. Työkyky – talomalli (Ilmarinen 2010, muokattu)

2.2 Työympäristö

Hyvä työympäristö on tarkoituksenmukainen, turvallinen, terveellinen ja viihtyisä ja se tukee sekä työtä että sen tekijää. Hyvä työympäristö mahdollistaa omalta osaltaan laadukkaan ja täysipainoisen työnteon. Työympäristön kehittäminen on hyödyllistä, sillä työympäristön ollessa asianmukainen, jää työntekijöillä enemmän aikaa varsinaisen työn tekemiseen. (Rauramo 2008, 101.) Tässä työympäristöön on mukaan luettuna fyysisten työolojen lisäksi työaika, henkilöstömäärä, työyhteisö sekä johtaminen.

Työolot

Hyvä fyysinen työympäristö on avara, selkeä, harkiten mitoitettu, siisti, viihtyisä ja työntekijöitä tekniikan avulla tukeva. Tällainen hyvä ja toimiva työympäristö muodostuu useasta osatekijästä, mutta tärkeintä on kuitenkin toimitilojen järkevä sijoittelu ja kunnollinen tilantarpeen kartoitus ja arviointi. (Rauramo 2008, 101.) Kun työolot ovat hyvin suunniteltuja, on työntekijällä mahdollisuus antaa oma työpanoksensa hyvällä hyötysuhteella ja vaarantamatta terveyttään. Hyvien ja toimivien toimitilojen ja oikeiden työvälineiden tulee olla pysyvä laatutekijä kaikissa työpaikoissa. Myös työolojen ergonomiasuunnitteluun tulee panostaa, sillä vaikka työtehtävien ja työtapojen muuntaminen on jossain määrin mahdollista, ei tekniikkaa voida kuitenkaan jatkuvasti muokata. (Aro, Ilmarinen, Kalimo, Matikainen & Torstila 1995, 331–332.)

Tämän vuosituhannen puolella myös erilaiset sisäilmaongelmat ovat yleistyneet. Näistä esimerkiksi kosteus- ja homevauriot voivat aiheuttaa rakennuksessa jatkuvasti oleskeleville epäviihtyvyyttä, erilaisia fyysisiä oireita ja sairauksia sekä työ- ja toimintakyvyn laskua. (Pääkkönen, Rantanen & Uitti 2005, 57.) Toimitilojen tarkoituksenmukaisuus ja käytännöllisyys vaikuttaa huomattavasti työssä viihtymiseen ja työhyvinvointiin. Toimitilojen ollessa tarkoitukseen sopivat ja muutenkin asianmukaiset on vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin usein positiivinen. Kun asia

on päinvastoin, voi vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin olla negatiivinen. (Rauramo 2008, 101.)

Myös melu lukeutuu fyysisen työympäristön ominaisuuksiin. Työmelu voi olla suoraan kuuloa vaurioittavaa vaarallista melua tai stressiä aiheuttavaa ja keskittymistä häiritsevää melua, hälinää tai melskettä. (Starck & Teräsvirta 2009, 15, 22.) Melu vaikuttaa ihmisen keskittymiskykyyn ja suorituskykyyn. Oli melu sitten hiljaista tai voimakasta, ajoittaista tai jatkuvaa, joutuu ihminen ponnistelemaan saadakseen häiriötekijän mielestään ja pystyäkseen jatkamaan sen hetkistä toimintaansa. Melu siis heikentää työtehoa, vaikka negatiivista vaikutusta kuulolle ei olisikaan. Vaimentamalla häiritsevää melua, hälinää tai melskettä voidaan parantaa sekä työympäristön viihtyvyyttä että työntekijöiden työkykyä. (Starck & Teräsvirta 2009, 15, 22.)

Fyysisten työolojen lisäksi myös henkilöstömäärillä sekä työajalla ja erityisesti sen riittävyydellä on vaikutusta työtekijöiden työhyvinvointiin. Työaikajärjestelyillä on suuri vaikutus työntekijöiden työ- ja vapaa-ajan rytmityksessä sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Työaikajärjestelyissä tulisi ottaa huomioon sekä työyhteisön että henkilöstön tarpeet. Yksilöllisellä tarpeiden kartoituksella ja hyvällä työaikasuunnittelulla on positiivinen vaikutus työkykyyn ja työtyytyväisyyteen, lisäksi hyvin suunniteltujen työaikaratkaisujen avulla voidaan vähentää työssä esiintyvää kiirettä ja ylitöitä. (Työaikaratkaisut 2002.)

Henkilöstön määrää ja osaamista tulee arvioida suhteessa työtehtäviin, niiden vaihteluihin ja kehitykseen sekä asiakasmääriin. Jos työyhteisössä ei ole riittävästi henkilöstöä, voi työyhteisössä vallita jatkuva kiire ja riittämättömyyden tunne, joka taas vaikuttaa negatiivisesti työntekijöiden työhyvinvointiin. Lisäksi liian vähäinen henkilöstömäärä vaikuttaa negatiivisesti myös työyhteisön työtulokseen. (Työaikaratkaisut 2002.)

Työyhteisö ja johtaminen

Työyhteisö on terve ja toimiva, kun tiedonkulku ja vuorovaikutus tapahtuvat siellä avoimesti, mahdolliset ongelmat pystytään selvittämään puhumalla sekä kokonaisvaltainen yhteistyö sujuu mutkattomasti. Hyvinvoivan työyhteisön henkilöstö on motivoitunutta ja vastuuntuntoista. Hyvässä työpaikassa panostetaan siihen, että henkilöstöllä on mahdollisuus riittävän itsenäiseen työhön. Lisäksi henkilöstön kuuluu kokea yhteenkuuluvuutta työyhteisöön ja saada pärjäämisen kokemuksia. (Työyhteisö ja esimiestyö 2010.) Terveessä työyhteisössä työntekijät arvostavat sekä itseään, että työtovereitaan ja erilaisuus nähdään voimavarana eikä kuluttavana tekijänä. Terveessä työyhteisössä on mahdollisuus kasvaa ja kehittyä ja ottaa osaa työyhteisön yhteisten päätösten tekemiseen. Organisaation menestymiseen tarvitaan jokaisen työntekijän voimavaroja. (Korkea laatu, tuottavuus ja tuloksellisuus 2001.)

Työyhteisön ollessa toimiva ja työilmapiirin ollessa avoin ja luottamuksellinen, lisää se työntekijöiden työhyvinvointia ja työmotivaatiota merkittävästi. Jos kuitenkaan edellä mainitut asiat eivät työyhteisössä toteudu ja työntekijöiden keskuudessa ilmenee esimerkiksi epätasa-arvoa, kiusaamista tai luottamuspulaa, voivat negatiiviset vaikutukset työntekijöiden työhyvinvointiin olla huomattavia. (Rauramo 2008, 125–135.)

Työkyvyn ja työhyvinvoinnin merkittävimpiä taustatekijöitä ovat hyvä esimies-alaissuhde ja oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen johtaminen. Esimiehen tulee olla sekä pätevä ja ammattitaitoinen että johtamis- ja ihmissuhdetaitoinen. Esimiehen toiminnalla on huomattava vaikutus alaisten hyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. (Rauramo 2008, 146.)

Esimiehen velvollisuuksiin kuuluu tarkkailla työympäristöä ja työyhteisön tilaa jatkuvasti. Työyhteisön tarkkailuun kuuluu myös psykososiaalinen ulottuvuus. Hyvään esimiestyöhön kuuluu oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu, sekä huolehtiminen siitä, että henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa työyhteisön asioihin. Nämä asiat vaikuttavat merkittävästi työntekijöiden jaksamiseen

ja työhyvinvointiin sekä työyhteisön tuloksellisuuteen. Rakentavan palautteen antaminen ja saaminen on myös tärkeää työhyvinvoinnin edistämisen kannalta. Työtä koskevan palautteen antaminen, palkitseminen sekä tunnustukset hyvästä työstä kuuluvat olennaisena osana hyvään johtamiseen. (Rauramo 2008, 146, 153.)

2.3 Työn vaatimukset

Arvot, ammatillinen osaaminen ja työn sisältö

Ihminen haluaa työskennellä niin, ettei työ ole ristiriidassa omien arvojen, eli elämän tärkeimpien asioiden kanssa. Ihmiset haluavat olla mukana sellaisessa työssä ja toiminnassa, joka on heidän mielestään arvokasta ja tärkeää. Työntekijän työhyvinvointia edistää se, jos hän voi uskoa tekemäänsä työhön ja omat ja työyhteisön arvot kohtaavat. Perusedellytyksenä on, että työyhteisö toimii moraalisesti ja vastuullisesti suhteessa työntekijöihin, asiakkaisiin, yhteiskuntaan ja koko ympäristöön. Arvoristiriidoista puhutaan esimerkiksi tilanteessa, jossa työyhteisö ei käytännössä toteuta julistamiaan arvoja eikä edes pyri siihen. Tällainen tilanne vaikuttaa negatiivisesti työntekijöiden työmotivaatioon ja työhyvinvointiin. (Aro 2001, 60–61.)

Työelämässä vaaditaan asiantuntijuutta ja ammattitaitoa, mutta suurin osa omaan työhön liittyvästä oppimisesta tapahtuu kuitenkin vasta työtä tehdessä. Osaajaksi ei siis tulla pelkällä koulutuksella, vaan vasta pitkän ammatinharjoittamisen myötä. Ammattitaidon kehittymiseen työtä tehdessä vaikuttaa suuresti se, kykenevätkö työyhteisön työntekijät jakamaan omia taitojaan ja tietojaan muiden käyttöön. (Rauramo 2008, 162–163.)

Oppimista tapahtuu työelämässä kaiken aikaa ja oppiminen liittyy kaikkeen päivittäiseen toimintaan. Työntekijöiden osaamista kehittämällä työyhteisöllä on

mahdollisuus saavuttaa tavoitteensa ja säilyttää kilpailukykynsä. Tärkeintä on, että kaikki työyhteisön työntekijät tuntevat yhteiset tavoitteet, arvot ja toimintatavat ja kykenevät kehittämään omaa työtään ja hankkimaan työssä tarvittavia tietoja ja taitoja. Työyhteisön osaamisen kehittäminen ei ole pelkkää osaamisaukkojen täyttämistä. On kyettävä ennakoimaan tulevaa ja määrittämään jo ennalta ne tiedot ja taidot ja asiantuntemus, jota mahdollisesti tullaan tarvitsemaan. (Rauramo 2008, 160–161.)

Työntekijän oman osaamisen ylläpitäminen on myös erittäin tärkeää ja on merkittävä kilpailutekijä työmarkkinoilla. Oman osaamisen ylläpitäminen edistää työn hallintaa, työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Yhteiskunta ja koko maailma muuttuu kaiken aikaa, ja elinikäinen oppiminen antaa ihmiselle valmiuksia elää näiden muutosten keskellä ja hallita yhteiskunnan ja työelämän luomia muutoksia. Työllistyminen on todennäköisempää, kun oma ammattitaito vastaa nykytyöelämän tarpeita ja mahdollisia tulevaisuuden haasteita. Oman hyvinvoinnin kannalta on suotavaa, että työ on sopivan haastavaa ja vastaa yksilön ominaisuuksia. (Rauramo 2008, 162.) Työn sisällön on todettu myös vaikuttavan työntekijöiden työhyvinvointiin. Työn tulee olla vaatimuksiltaan ja sisällöltään työntekijää sopivasti kuormittavaa, jotta työtä jaksetaan tehdä ja jotta työssä voidaan hyvin. (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 188–189.)

2.4 Työntekijän terveys ja toimintakyky

Vaikka työpaikan hyvinvointi ja ilmapiiri on olennainen osa työntekijän työhyvinvointia, on työntekijän tärkeää huolehtia myös omasta hyvinvoinnistaan. Kun ihminen huolehtii itsestään, selviää hän myös paremmin arjen asettamista haasteista. Käytännössä itsestään huolehtiminen tarkoittaa rentoutumista, riittävää lepoa, terveellisiä ruokailutapoja, fyysisestä kunnosta huolehtimista, hauskanpitoa ja mieluisia harrastuksia. Ihmisen on tärkeää varata itselleen säännöllisesti omaa aikaa,

jotta työ ja yksityiselämä pysyvät tasapainossa ja ihminen voi hyvin. (Nummelin 2008, 92.) Ihmisen hyvinvointi voi alentua erilaisten työelämän stressitilanteiden vaikutuksesta. Stressin käsittelykeinot ovat ihmisillä erilaisia samoin kuin ihmiset kokevat stressitilanteet eri tavoin. Stressi ei ole haitallista kaikille ihmisille, mutta joillekin se aiheuttaa stressioireita, kuten työuupumusta. Stressillä sanotaan olevan vaikutusta myös ihmisen itsensä kokemaan työtyytyväisyyteen. (Miettinen ym. 2000, 129-130.)

Työorganisaation menestyminen ja sen jäsenten hyvinvointi edellyttää työyhteisön sisäistä toimivuutta ja hyvää ilmapiiriä. Jos työntekijä ei voi hyvin, vähenee niin työmotivaatio kuin työhyvinvointikin. Usein tämä tarkoittaa sitä, että työyhteisössä ei kyetä ulkoiseenkaan tehokkuuteen. (Paasivaara 2009, 59–60.) Nykyaikana jaksaminen on kovilla ja millä alalla tahansa voi uupua. On todettu, että helpoiten väsyvät ne, jotka käyttävät omaa persoonaansa työvälineenä säännöllisesti, kuten erityistä luovuutta vaativat alat, sekä hoito- ja opetusala. (Nevalainen 2007, 151.)

Jos työntekijä ei voi työssään hyvin, vaikuttaa se työntekijän itsensä lisäksi myös koko työyhteisöön. Työstä voi tulla raskas taakka, joka heikentää elämänlaatua ja äärimmäiset kuormitustekijät voivat jo yksinään vaarantaa terveyttä. Terveyden vaarantumisen lisäksi työyhteisön pahoinvointi vaikuttaa myös työpaikan tuloksellisuuteen ja aiheuttaa työnantajalle ylimääräisiä kustannuksia. Työssä esiintyvää stressiä ja työuupumusta voivat aiheuttaa sekä henkiset että fyysiset kuormitustekijät. Fyysiset kuormitustekijät työssä voivat lisäksi aiheuttaa myös fyysisiä ongelmia, kuten tuki- ja verenkiertoelimistönsairauksia tai hengityselinten sairauksia. Fyysiset kuormitustekijät ovat yhteydessä myös työtapaturmiin. Epäkohtia työssä on kuitenkin mahdoton korjata, jollei niitä osata tunnistaa. Stressin ja uupumisoireiden tunnistaminen ja havaitseminen itsessä tai työtovereissa helpottaa niihin puuttumista ja korjaamista sekä tuen antamista ja vastaanottamista. (Työstressi hallintaan 2006.)

3 KOULULAISTEN AAMU- JA ILTAPÄIVÄTOIMINTA

”Aamu- ja iltapäivätoiminnalla tarkoitetaan perusopetuslain 8 a luvun mukaista lapsille ja nuorille suunnattua toimintaa, jota kunta voi järjestää tai hankkia. Jos kunta järjestää tai hankkii tätä toimintaa, sitä tulee tarjota kunnassa toimivien koulujen ensimmäisen ja toisen vuosiluokan oppilaille sekä kaikkien vuosiluokkien erityisopetukseen otetuille tai siirretyille oppilaille kunnan päättämässä laajuudessa. Toimintaa järjestettäessä tulee ottaa huomioon eri kieliryhmien tarpeet.” (Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan perusteet 2004.) Aamu- ja iltapäivätoimintaa tulee järjestää Opetushallituksen päättämien perusteiden mukaisesti. Aamu- ja iltapäivätoiminnan tavoite on tarjota lapselle monipuolista ja virkistävää toimintaa, joka ottaa huomioon lapsen yksilölliset tarpeet. Myös lepo ja mahdollisuus itsekseen oloon ovat tärkeitä. (Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan perusteet 2004.)

3.1 Toiminnan järjestämisen lähtökohdat, tavoitteet ja sisältö

Yhteiskunnallisena lähtökohtana aamu- ja iltapäivätoimintaa järjestettäessä on se, että lapsilla olisi turvallinen paikka viettää aikaa ennen ja jälkeen koulupäivän. Toiminnan tarkoituksena on lapsen kasvun ja kehityksen tukeminen, hyvien vapaa-ajan viettotapojen perustan luominen sekä perheiden auttaminen heidän kasvatustehtävänsä toteuttamisessa. Tämän lisäksi tarkoituksena on ennaltaehkäistä niitä riskitekijöitä, jotka liittyvät lapsen yksinoloon ja valvomattomaan ajankäyttöön. Myös yhteiskunnallisen tasa-arvon edistäminen ja syrjäytymisen ehkäiseminen kuuluvat toiminnan tarkoituksiin. Aamu- ja iltapäivätoiminnan lähtökohtana ovat perusopetuksen yleiset kasvatustavoitteet. Toiminnan erityisluonteen mukaisesti painopisteenä on kuitenkin laadukas vapaa-ajan toiminta. Lapsen omat kokemukset ovat toiminnan painopisteenä. Yksilölliset ja yhteiset sekä sosiaaliseen kasvuun

liittyvät näkökohdat ovat toiminnan suunnittelun lähtökohtana. (Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan perusteet 2004.)

Kunta on vastuussa toiminnan kokonaisuudesta. Kunta voi hankkia palvelut joltain palveluntuottajalta tai järjestää ne itse. Toiminnan on tapahduttava ammattitaitoisen henkilöstön valvonnassa. Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminta on Suomessa muotoutunut luontevasti osaksi koulun toimintaa. Mikäli mahdollista, kunta voikin käyttää koulun tiloja toimintansa järjestämiseen. Jos tämä ei ole mahdollista, voi kunta hankkia muun sopivan tilan ja toimintaympäristön, joka on toimintaan soveltuva. Tilojen ja välineiden on oltava turvallisia. Turvallisuuden lisäksi toimintaympäristön tulee tukea toiminnalle asetettujen tavoitteiden toteutumista ja ottaa huomioon niin toiminnan luonne ja tarkoitus kuin lapsen kiinnostuksen kohteet ja toiminnan monipuolisuus. (Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan perusteet 2004.)

Yleisenä tavoitteena aamu- ja iltapäivätoiminnalla on lapsen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja terveyden tukeminen. **Kodin ja koulun kasvatustyön tukeminen** on yksi tärkeä iltapäivätoiminnan tavoite. Päämääränä siintää turvallisen kasvuympäristön luominen, joka edistää lapsen suotuista kehitystä. Lapsen **tunne-elämän ja sosiaalisen kehityksen tukeminen** on toinen tärkeä tavoite toiminnassa. Tähän kuuluu tunteiden säätely ja se, että uskaltaa kokea ja näyttää erilaisia tunteita. Jokaisen täytyy pystyä tuntemaan itsensä arvostetuksi ja hyväksytyksi omana itsenään. Jotta lapsen itsetunto kehittyy, toiminnassa korostetaan onnistumisen kokemuksia ja osallistumisen iloa. Tunne-elämän ja sosiaalisen kehityksen tukemista tuetaan myös yhteistoiminnallisilla harjoituksilla, joiden avulla opitaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa tarvittavia taitoja. (Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan perusteet 2004.)

Kolmas tavoite aamu- ja iltapäivätoiminnassa on lapsen **eettisen kasvun tukeminen,** jonka pohjana ovat perusopetuksen arvopohja sekä ne yhdessä sovitut kasvatukselliset periaatteet, jotka on sovittu kodin ja koulun kanssa. Aikuisen antama

käyttäytymisen malli, keskinäiset vuorovaikutussuhteet sekä arkipäivän tilanteissa kohdattavat eettiset kysymykset ovat tärkeitä eettisen kasvun tukemisessa. Vastuullisuuden ja vastavuoroisuuden ymmärtäminen ovat eettisen kasvun tavoitteita. **Osallisuuden edistäminen, tasa-arvon lisääminen ja syrjäytymisen ennaltaehkäiseminen** on neljäs aamu- ja iltapäivätoiminnan päätavoitteista. Lapselle tulee antaa mahdollisuus toiminnan suunnitteluun ja toimintaan tulee sisällyttää lapsen osallisuutta lisääviä tilanteita. Tasa-arvo ja osallisuus ennaltaehkäisevät syrjäytymistä. Tavoitteena on havaita syrjäytymistä aiheuttavat tekijät mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja puuttua niihin. (Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan perusteet 2004.

Toiminnan monipuolisuus, tarvelähtöisyys ja vapaaehtoisuus ovat oleellisia asioita aamu- ja iltapäivätoiminnan sisällölliselle erityisluonteelle. Toiminnan yksityiskohtaiset sisällöt ovat toiminnan järjestäjän ja toteuttajan määriteltävissä ja valittavissa. On tärkeää, että sisällöt tukevat toiminnalle asetettujen tavoitteiden toteutumista. Koululaisten aamu- ja iltapäivätoimintoja suunniteltaessa kiinnitetään huomiota erityisesti myönteisiin kokemuksiin, luovaan toimintaan ja leikkiin. Lisäksi on tärkeää, että lepohetkiä on riittävästi. Toiminnan sisällöt liittyvät erilaisiin tavoitteellisiin harrastuksiin ja muihin asioihin, jotka tukevat lapsen tasapainoista kasvua. Tällaisia toimintamuotoja voivat olla vaikkapa liikunta, musiikki, arkiaskareet, kuvallinen ja kielellinen ilmaisu sekä kädentaidot. Myös erilaiset koulun kerhot voivat olla koululaisten aamu- ja iltapäivätoimintaa. Toimintaan voi sisältyä myös koulutehtävien tekeminen kaikessa rauhassa. Koululaisten aamu- ja iltapäivätoimintaa suunniteltaessa on tärkeää tehdä yhteistyötä kodin ja koulun kanssa. Kun toiminta suunnitellaan laadukkaasti, tarjoaa tämä parhaan mahdollisen tuen lasten koulun käynnin, vanhempien työelämän ja perheiden vapaa-ajan yhteensovittamiseksi. (Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan perusteet 2004.)

3.2 Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminta Jyväskylän seudulla

Jyväskylän seudun alueella koululaisten iltapäivätoimintaa järjestetään Jyväskylässä, Muuramessa ja Laukaassa. Aamupäivätoimintaa ei ole tällä hetkellä tarjolla. Toimintaa järjestävät kuntien lisäksi seurakunnat, järjestöt ja yhdistykset sekä yrittäjät. Jyväskylän seudulla on yhteensä noin 40 toimipistettä, joissa 1200 lasta. (Iltapäivätoiminta Jälkkäri 2010.) ”Jälkkäritoiminnan sisällön suunnittelua ohjaa Jyväskylän seudun aamu- ja iltapäivätoiminnan toimintasuunnitelma”. (Iltapäivätoiminta Jälkkäri 2010.)

Kun lakisääteistä iltapäivätoimintaa järjestetään, on kuntien hyväksyttävä toimintasuunnitelma toimintaa varten. Tämän tarkoituksena on varmistaa toiminnan jatkuvuus ja suunnitelmallisuus. Kaikissa toimintasuunnitelmissa määritellään toiminnan järjestämisen lähtökohdat, tavoitteet, sisällöt, organisaatio, budjetti sekä toiminnan seuranta ja arviointi. Seutukunnallisissa suunnitelmissa saattaa kuitenkin olla joitakin kuntakohtaisia muutoksia. (Iltapäivätoiminta Jälkkäri 2010.)

Jälkkäritoimintaa myös arvioidaan asiakastyytyväisyyskyselyjen muodossa. Kysely tehdään lapsille syys- kevätlukukauden vaihteessa ja vanhemmille maaliskuussa. Saatujen palautteiden perusteella toimintaa pyritään kehittämään siten, että se vastaisi lasten ja vanhempien toiveita entistä paremmin. Keskeiset tulokset arvioinneista tulee julkistaa. Arvioinnin tarkoitus on turvata toiminnan tavoitteiden toteutuminen. (Iltapäivätoiminta Jälkkäri 2010.)

4 KOULULAISTEN AAMU- JA ILTAPÄIVÄTOIMINNAN OHJAAJIEN TYÖHYVINVOINTI

4.1 Työympäristö

Työolot

Aamu- ja iltapäivätoiminnan perusteista käy ilmi, että kunnan on huolehdittava toiminnalle asianmukaiset ja turvalliset tilat. Jotkut toimipaikat saavat käyttöönsä tiloja kouluilta, mutta monin paikoin on ollut myös vaikeuksia löytää käyttöön sopivia tiloja, jos yhteistyö koulun kanssa ei olekaan toteutunut. Opetushallituksen aamu- ja iltapäivätoiminnan koordinaattoreille tekemästä kyselystä kävi ilmi, että toimintaa järjestetään hyvin vaihtelevissa toimitiloissa, ja usein toimitilat ovat epätarkoituksenmukaisia, liian pieniä ja huonosti toimintaan soveltuvia. Hyvin harvoissa paikoissa on mahdollisuus harjoittaa toimintaa juuri siihen käyttöön suunnitelluissa toimitiloissa. Aamu- iltapäivätoiminnan ohjaajille suunnatussa kyselyssä liian pienet tai ahtaat toimitilat olivat yksi työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavista seikoista. (Iivonen 2009, 71.)

Koululaisten iltapäivätoiminnassa ilmenee myös työmelua. Melu ei ole kuuloa vaurioittavaa työmelua vaan häiritsevää melua, hälinää tai melskettä, joka aiheutuu lasten leikeistä, peleistä tai muusta toiminnasta. Opetushallituksen aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajille osoittamassa kyselyssä kova melu oli yksi yleisimmin mainituista vaikeudesta/häiriötekijästä heidän työssään. Kyselyn mukaan koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajat olivat sitä mieltä, että pienentämällä ryhmäkokoja ja hankkimalla toiminnalle paremmat tilat, voitaisiin vaikuttaa myös työpaikan melutasoon ja näin ollen myös työntekijöiden työhyvinvointiin. (Iivonen 2009, 71.)

Jokaisessa koululaisten aamu ja iltapäivätoimintaa järjestävässä toimipisteessä pohditaan toimintasuunnitelmaa tehdessä, kuinka laajaa toimintaa alueella tarvitaan ja kuinka monta tuntia päivässä toimintaa on tarjolla. Useimmilla paikkakunnilla toiminta painottuu iltapäivään. Se, kuinka laajaa toiminta kussakin toimipisteessä on, vaikuttaa myös ohjaajien työaikaan. Varsinaisen iltapäivätoiminnan ohjaamisen lisäksi vastaavan ohjaajan työaikaan tulisi kuulua joka viikko vähintään 2-3 tuntia ja avustavien ohjaajien työaikaan vähintään 1-2 tuntia aikaa toiminnan suunnittelulle. (Eerola 2004, 9-10.) Opetushallituksen aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajille osoittamasta kyselystä käy ilmi, että tällaisia tuntimääriä ei kuitenkaan käytännössä ole suunnitteluun mahdollista käyttää. Kiire sekä työn suunnitteluajan vähäisyys tai sen puuttuminen kokonaan oli kyselyssä myös yksi yleisimmin mainitusta häiriötekijöistä ohjaajien työssä. (Iivonen 2009, 71.)

Opetusministeriön selvityksestä ilmenee, että moni koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaaja kokee työnsä kiireiseksi. Oleellisesti kiireeseen vaikuttaa lyhyt työ/toiminta-aika, liian suuret ryhmäkoot sekä henkilöstön riittämättömyys. Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan perusteissa ei ole tarkkoja määräyksiä koskien ryhmäkokoja tai ohjaajien määrää ja eri toimipaikkojen välillä henkilöstön määrä suhteessa ryhmien kokoon vaihteleekin suuresti. Kiire työssä vaikuttaa negatiivisesti sekä palvelun laatuun että ohjaajien työhyvinvointiin. (Iivonen 2009, 74.)

Työyhteisö ja johtaminen

Opetushallituksen aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajille osoittamassa kyselyssä mainitaan työssä palkitseviksi ja hyviksi asioiksi muun muassa hyvät työkaverit ja hyvä työyhteisö sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Vaikeuksiin tai häiriötekijöihin työssä ei lukeutunut mitään työyhteisöön tai työyhteisön toimintaan lukeutuvaa asiaa. Kokonaisuudessaan kyselyn tulokset antavat ymmärtää, että ohjaajat ovat melko tyytyväisiä työyhteisöjensä toimintaan. (Iivonen 2009, 70–71.)

Opetushallituksen kyselyyn vastanneista koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajista yli puolet oli sitä mieltä, että saavat riittävästi palautetta työstään omalta esimieheltään. Noin kolmasosa vastaajista oli sitä mieltä, että palautetta ei tullut riittävästi ja alle kymmenesosa vastaajista ei osannut sanoa, onko palautteen määrä ollut riittävää. Myös tukea esimieheltä koettiin saadun suurimmaksi osaksi riittävästi. 22 % koki tuen olleen liian vähäistä ja 7 % ei osannut sanoa, oliko tukea esimieheltä saatu riittävästi. Lisäksi yli puolet kyselyyn vastanneista ohjaajista kertoi käyvänsä vähintään kerran vuodessa kehityskeskustelun esimiehensä kanssa. (Iivonen 2009, 70.)

4.2 Työn vaatimukset

Arvot, ammatillinen osaaminen, ja työn sisältö

Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajien päivitetyt kelpoisuusvaatimukset tulivat voimaan 1.8.2009. Näiden vaatimusten mukaan koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajaksi voidaan hyväksyä henkilö, joka on suorittanut tehtävään soveltuvan opistoasteentutkinnon, korkeakoulututkinnon tai ammatti- tai erikoisammattitutkinnon ja jolla on koulutuksen yhteydessä opittu tai kokemuksella hankittu taito toimia lapsiryhmän ohjaajana. Ohjaajaksi kelpuutetaan myös henkilö, jolla on kelpoisuus antaa luokanopetusta, esiopetusta, erityisopetusta, aineenopetusta tai toimia oppilaanohjaajana. (Iivonen 2009, 66.)

Edellä mainittuna olevat ammattitutkinto ja erikoisammattitutkinto suoritetaan ammatillisessa aikuiskoulutuksessa näyttötutkintona. Nämä koulutukset valmistavat koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajan ammattitutkintoon. Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajan ammattitutkinto koostuu neljästä pakollisesta tutkinnon osasta joita ovat: ohjaajan työn lähtökohdat, lapsen kasvun, hyvinvoinnin ja terveyden tukeminen, toiminnan ohjaaminen sekä yhteistyö ja ammatillinen

vuorovaikutus. Pakollisten osien lisäksi voi suorittaa valinnaisen tutkinnon osan, joka on yrittäjyys. (Iivonen 2009, 67.)

Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnanohjaajien työ on monipuolista työtä, jossa tarvitaan laajaa osaamista. Ohjaajaksi pääsee, vaikka ei olisi suorittanut varsinaista aamu- ja iltapäivätoiminnanohjaajan tutkintoa, mutta on kuitenkin määritelty minkälaista koulutusta ja osaamista ohjaajilta edellytetään. Esimerkiksi taito ja kokemus toimimisesta lapsiryhmien ohjaajana on välttämätöntä. (Iivonen 2009, 66.)

Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnanohjaajan tulee tuntea työn arvot ja eettiset lähtökohdat sekä työn taustalla vaikuttavat lait ja säädökset. Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan perusteet, ohjaajan työn toimenkuva ja toiminnan järjestämisen keskeiset asiat tulee myös hallita ja tulee osata toimia niiden mukaisesti. Ohjaajan pitää tuntea keskeisiä kasvatusnäkemyksiä sekä ihmisen kasvuun ja kehitykseen liittyviä tekijöitä. Ohjaajalla tulee myös olla taitoa huomioida lasten tarpeet ja erityistä tukea tarvitsevat lapset ja kyetä luomaan lapsille turvallinen ja viihtyisä toimintaympäristö. Ohjaajan on toimittava lasten terveyttä edistäen ja olla hyvänä esimerkkinä lapsille. Ohjaajan on myös osattava laatia ja suunnitella monipuolista toimintaa sekä arvioida omaa toimintaansa, osata perusasioita ryhmänohjaajana toimimisesta sekä ensiavusta. Koululaisten iltapäivätoiminnan ohjaajana on osattava myös työskennellä tiimissä ja moniammatillisessa työyhteisössä sekä kyettävä organisoimaan ja ottamaan vastuuta ja tekemään yhteistyötä perheiden kanssa. Ohjaajana tarvitaan myös taitoa käyttää työssään omia vahvuuksiaan ja kyetä ilmaisemaan tunteitaan. (Opetushallitus 2004, 10–26.)

Jokaisessa koululaisten aamu- ja iltapäivätoimintaa järjestävässä toimipaikassa on oltava vastaava ohjaaja, jolla tulee olla alalle soveltuva koulutus. Vastaavalla ohjaajalla tulee olla myös vankka ammatillinen perusosaaminen, jotta pystyy vastaamaan koko yksikön toiminnasta. Vastaavan ohjaajan vastuualue on laaja ja pitää sisällään paljon erilaisia työtehtäviä. Vastuuohjaajan työnkuvaan kuuluu vastata muun muassa viikoittaisten toimintasuunnitelmien tekemisestä ja varmistaa käyttöön

sopivat tilat, tarvikkeet ja välineet. Vastaavalla ohjaajalla on päävastuu koko toiminnan toimimisesta ja ohjaamisesta ja koko lapsiryhmästä. Tämä pitää sisällään lasten tarpeista huolehtimisen, iltapäivätoimintaa koskeviin kysymyksiin vastaamisen, yhteydenpidon yhteistyötahoihin ja lasten huoltajiin, tilastotietojen keräämisen ja antamisen ja muista iltapäivätoiminnan ohjaajista huolehtimisen. Aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajat ovat vastaavan ohjaajan työpareina suunnittelemassa toiminnan sisältöä ja ohjaamassa varsinaista toimintaa. Ohjaajat koostuvat koulunkäyntiavustajista, harjoittelijoista ja työllistetyistä työntekijöistä. (Eerola 2004, 9.)

Sekä vastaavat että avustavat ohjaajat osallistuvat ohjaajatapaamisiin kuukausittain. Ohjaajatapaamisilla tuetaan ohjaajien työtä ja osaamista; tapaamisissa suunnitellaan tulevan kuukauden toiminta ja järjestetään lisäkoulutusta, työnohjausta ja virkistystoimintaa. Jotkut kunnat myös järjestävät ohjaajille säännöllisesti täydennyskoulutuksia, mutta toisaalla tällaista mahdollisuutta ei ole. Erot kuntien ja alueiden välillä ovat suuria. (Iivonen 2009, 69.)

Opetusministeriön selvityksestä ilmenee, että ohjaajat kaipaavat säännöllisemmin ja enemmän ohjausta ja lisäkoulutusta. Työ on muuttunut vaativammaksi esimerkiksi erityisoppilaiden ja muiden erityistä tukea tarvitsevien lasten lisäännyttyä toiminnassa. Lisäkoulutusta toivotaankin arkiseen työhön ja siinä erityisesti erityisoppilaiden ja muiden erityistä tukea tarvitsevien lasten ohjaamiseen. Myös ohjaajien jaksaminen ja työhyvinvointi tuli esille lisäkoulutusten sisällöissä huomioon otettavana asiana. Täydennyskoulutus ja niihin osallistumisen mahdollisuus vaikuttaa olennaisena asiana ohjaajien jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Opetusministeriön selvityksestä ilmenee myös, että koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajat kokevat työssään palkitsevaksi ja mukavaksi ja työhyvinvointiin myönteisesi vaikuttavaksi työnsä vaihtelevuuden ja sen, että työpäivät ovat aina erilaisia. (Iivonen 2009, 69.)

4.3 Työntekijän terveys ja toimintakyky

Koululaisten aamu- ja iltapäiväohjaajien työ on monipuolista ja haastavaa työtä, jossa tarvitaan laajaa osaamista. Kuitenkin työsuhteet ovat usein määräaikaisia, työajat osa-aikaisia ja palkka ei vastaa koulutettujen ohjaajien osaamista. Näin ollen koulutettujen ohjaajien palkkaaminen on ollut monin paikoin hankalaa. Vaikka joidenkin ihmisten elämään sopiikin osa-aikatyö, käy Opetusministeriön selvityksestä ilmi, että useat koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajat kokevat määrä ja osa-aikaisten työjärjestelyiden, sekä huonon palkkatason vaikuttavan negatiivisesti sekä työhyvinvointiin että työntekijöiden yksityiselämään. (Iivonen 2009, 69.)

Kun viihtyy työssä, on usein terveys ja toimintakyky myös yksityiselämässä kunnossa. Opetusministeriön selvityksestä käy ilmi, että koululaisten aamu- ja iltapäivä ohjaajien työssä on paljon asioita jotka ovat hyvin ja jotka tuottavat positiivista mieltä ja motivaatiota työntekoon ja myös yksityiselämään. Näitä asioita ovat esimerkiksi vuorovaikutus lasten kanssa ja lasten ilon ja innon kokeminen sekä hyvä työyhteisö. Työssä on kuitenkin myös epäkohtia ja stressiä aiheuttavia tekijöitä, jotka väistämättä kuormittavat työntekijöitä myös yksityiselämässä. Tällaisia stressitekijöitä ovat muun muassa liian suuret ryhmäkoot, lisäkoulutusten puuttuminen ja vähäinen arvostus ohjaajien työtä ja vastuuta kohtaan. (Iivonen 2009, 70–71.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tarkoitus ja tavoite

Tutkimuksen tarkoituksena on kyselyn avulla selvittää, millaiseksi koululaisten iltapäivätoiminnan ohjaajat Jyvässeudulla kokevat oman työhyvinvointinsa. Tutkimuksen tavoitteena on tutkimusaineiston avulla tuottaa työnantajille arvokasta

tietoa alaistensa työhyvinvoinnin tilasta, jotta he pystyisivät puuttumaan mahdollisiin epäkohtiin ja tarvittaessa kehittämään työntekijöidensä sekä koko työyhteisönsä hyvinvointia.

Tutkimuskysymykset:

Millaiseksi koululaisten iltapäivätoiminnan ohjaajat kokevat oman työhyvinvointinsa?

Alakysymykset:

- Millainen vaikutus työympäristöllä on omaan työhyvinvointiin?
- Millainen vaikutus työn vaatimuksilla on omaan työhyvinvointiin?
- Millainen vaikutus terveydellä ja toimintakyvyllä on omaan työhyvinvointiin?

5.2 Tutkimusmenetelmä

Kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimuksella selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä, joten määrällinen tutkimus edellyttää riittävän laajaa ja edustavaa tutkimuskohdetta. Asioita siis kuvataan numeerisilla suureilla ja tuloksia havainnollistetaan erilaisten taulukoiden ja kuvioiden avulla. Määrällisen tutkimuksen avulla pystytään kartoittamaan hyvin olemassa oleva tilanne, mutta siihen johtaneita syitä ei kyetä määrittämään. (Heikkilä 2008, 16–18.)

Määrällisessä tutkimuksessa keskeisiä ovat johtopäätökset aiemmista tutkimuksista, aiemmat teoriat, tutkimusongelmien esittäminen, käsitteiden määrittäminen ja kerättävän ja tutkittavan aineiston soveltuminen määrälliseen, numeraaliseen mittaamiseen. Pitää myös päättää tutkitaanko koko kohdejoukkoa, jolloin kyseessä on kokonaistutkimus, vai valitaanko tietystä kohdejoukosta mukaan tutkimukseen vain osa, jolloin kyseessä on otantatutkimus. (Hirsjärvi ym. 2003, 129.) Tässä tutkimuksessa kohdejoukkona ovat kaikki tutkimuksessa mukana olevien koululaisten

iltapäivätoimintaa järjestävien toimipaikkojen ohjaajat, joten kyseessä on kokonaisotanta.

Koska tämän tutkimuksen kohderyhmä koostuu useiden Jyvässeudun alueella toimivien koululaisten iltapäivätoimintaa tarjoavien toimipisteiden työntekijöistä, valittiin lähestymistavaksi työhyvinvoinnin tutkimiseen kvantitatiivinen tutkimusote. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla on mahdollista saada tietoa laajasta tutkimusjoukosta, mutta tutkimusmenetelmää kuitenkin arvostellaan usein pinnallisuudesta, koska tutkijan ei uskota pääsevän riittävän syvälle tutkittavien maailmaan. (Heikkilä 2008, 16–18.) Avoimissa kysymyksissä tutkittavien ”ääni” pääsee paremmin esille ja näin ollen saadaan kerättyä laajempi ja kokonaisvaltaisempi tutkimusaineisto. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2000, 152,155.) Jotta tutkimuskysymyksiin saataisiin mahdollisimman kokonaisvaltaisia vastauksia, päätettiin tutkimuksen kyselyyn lisätä myös muutamia avoimia kysymyksiä. Avointen kysymysten pyrkimyksenä on paljastaa tutkittavien omia ajatuksia ja niin sanottuja odottamattomia seikkoja tutkittavien työhyvinvoinnista.

5.3 Tutkimuksen kohdejoukko ja aineistonkeruu

Survey-tutkimukselle on tyypillistä, että tutkimuksen kohdejoukoksi valitaan tietystä perusjoukosta otos yksilöitä. Tutkimusaineistoa kerätään valitulta kohdejoukolta kyselyn, haastattelun tai havainnoinnin avulla standardoidussa muodossa eli asiat kysytään kaikilta vastaajilta samalla tavalla. Kerätyn aineiston avulla selitetään, kuvaillaan ja vertaillaan erilaisia ilmiöitä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2000, 122.)

Survey-tutkimuksen yhtenä keskeisimpänä aineistonkeruumenetelmänä tunnetaan kysely. Kyselytutkimuksella on mahdollista kerätä laaja tutkimusaineisto ja se on menetelmänä tehokas, koska tutkijalta säästyy aikaa ja vaivannäköä. Kyselytutkimuksessa nähdään myös muun muassa seuraavia haittoja: ei ole mahdollista selvittää, kuinka vakavasti vastaajat suhtautuvat tutkimukseen, eivätkä vastausvaihtoehdot välttämättä vastaa vastaajien omia näkökulmia tai pahimmassa

tapauksessa vastaaja ei edes tiedä mitä kysymyksellä tarkoitetaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 191.)

Tutkimukseen tarvittavat tiedot voidaan hankkia joko muiden keräämistä tilastoista, rekistereistä tai tietokannoista tai aineistot voidaan kerätä itse (Heikkilä 2008, 16–18.) Tässä tutkimuksessa tietojen kerääminen itse on ainoa vaihtoehto, koska halutaan tietoa juuri tämän alueen iltapäivätoiminnanohjaajien työhyvinvoinnista, eikä aikaisempia tutkimustuloksia ole, koska tämä työhyvinvointikysely on alueen ohjaajille laatuaan ensimmäinen.

Tänä päivänä hyvin yleinen, Internetissä täytettävä kysely soveltuu sellaiselle kohderyhmälle, joissa jokaisella jäsenellä on mahdollisuus ja taito Internetin käyttöön. Internetkyselyssä nähdään paljon hyvää: se on taloudellinen, vastaukset saadaan tarkasteltavaksi nopeasti, haastattelijoita ei tarvita, haastattelijoiden vaikutus vastaajiin vältetään, arkaluonteisiin kysymyksiin on helpompi vastata, vastaajat pysyvät anonyymeinä ja vastaaminen on nopeaa, joten voidaan käyttää pidempää kyselyä. (Heikkilä 2008, 18–19.) Tähän tutkimukseen on valittu aineistonkeruumenetelmäksi puolistrukturoitu Internetissä täytettävä kyselylomake.

5.4 Kyselyn toteuttaminen ja aineiston analyysi

Kyselyä tehdessä tulee olla huolellinen kysymysten muotoilussa, koska ne luovat perustan koko tutkimuksen onnistumiselle. Kysymysten muotoilun kerrotaan aiheuttavan eniten virheitä tutkimustuloksiin. Tämä johtuu siitä, että vastaaja ei aina ajattele samalla tavalla kuin mitä tutkija tarkoittaa, jolloin tutkimustulokset vääristyvät. (Aaltola ym. 2007, 102–103.) Vastausvaihtoehtoja tulisi olla kysymyksissä riittävästi, jotta jokaiselle vastaajalle löytyisi mahdollisimman onnistunut ja omaa mielipidettä kuvaava vastaus. Kun strukturoituun kysymykseen lisätään mahdollisuus myös avoimelle vastaukselle, voidaan saada esiin näkökulmia, joita ei etukäteen osattu ajatella. (Hirsjärvi ym. 2003, 129.) Tämän tutkimuksen kyselylomake koostui

monivalintakysymyksistä, monivalintakysymyksistä, joissa oli mahdollisuus myös avoimelle vastaukselle sekä muutamasta avoimesta kysymyksestä.

Kyselylomake toteutettiin suomalaisen Digium-ohjelmiston avulla. Kyselyyn johtava linkki lähetettiin osallistujille sähköpostitse ja vastausaikaa oli viisi päivää. Tähän tutkimukseen valittiin Internetissä täytettävä kysely, koska sen arveltiin olevan kyselyyn osallistuville helpoin tapa kyselyyn vastaamiseen ja näin ollen tuovan mahdollisimman korkean vastausprosentin. Ohjaajat saivat vastata kyselyyn työajalla, joten tämänkin uskottiin vaikuttavan hyvään vastausprosenttiin. Lisäksi Internetpohjaisen kyselyn valintaan vaikutti Digium-ohjelmiston saatavuus ja sen käytön helppous. Kyselylomake pilotoitiin kahden koululaisten iltapäivätoiminnan palveluntuottajan toimesta. Pilotoinnin myötä kyselylomakkeeseen ei kuitenkaan tullut muutosehdotuksia.

Digium-ohjelmisto analysoi kyselystä saatavan määrällisen aineiston erilaisiksi taulukoiksi, joista näkee vastausten jakaumia ja prosentteja. Digium-ohjelmistolla oli mahdollista suorittaa myös ristiintaulukointia. Tässä tutkimuksessa ristiintaulukoinnissa käytettiin muuttujina kyselyn taustatekijöitä. Digium-ohjemiston taulukkovalikoimasta valittiin lopuksi tähän raporttiin parhaiten sopivimmat taulukot. Lopulliset johtopäätökset tutkimustuloksista tehtiin perustuen kerätyn tutkimusaineiston tilastolliseen analyysiin. Kuvaajat siirrettiin Digium-ohjelmistosta suoraan Word-tiedostoon ja PowerPoint-esitykseen. Avoimista kysymyksistä saatu tutkimusaineisto käytiin läpi huolellisesti, jotta siitä saatiin kattava yleiskuva. Vastaukset tiivistettiin ja niistä etsittiin yhtäläisyyksiä. Saatu aineisto havainnoitiin tiivistetyillä johtopäätöksillä ja muutamilla suorilla lainauksilla. Suoria lainauksia otettiin kattavasti monelta eri vastaajalta.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

6.1 Taustatekijät

Tutkimukseen osallistui kahdentoista Jyväskylän alueella koululaisten iltapäivätoimintaa tarjoavan toimipisteen ohjaajia. Kysely lähetettiin 40 (N=40) ohjaajalle ja siihen vastasi 32 (n=32) ohjaajaa. Vastausprosentiksi saatiin 80. Tutkimukseen osallistuneista kolme oli miehiä ja loput naisia. Vastaajien ikä on luokiteltu neljään eri ikäryhmään. 25 % vastaajista oli 18–28-vuotiaita ja suurin osa vastaajista (44 %) kuului ikäryhmään 29–39-vuotta. 40–50-vuotiaita vastaajia oli 22 % ja 51–64-vuotiaita 9 %.

Kolmas taustakysymys kartoitti vastaajien koulutusta. Valtaosa 69 % (n=32) tutkimukseen osallistuneista oli suorittanut opistotasoisen koulutuksen. Ammattikorkeakoulututkinto löytyi neljältä (13 %) tutkimukseen osallistuneelta ohjaajalta. Peruskoulupohjaisia vastaajia oli kaksi (6 %). Neljä vastaajista valitsi vastausvaihtoehdon ”jokin muu, mikä?”. Näillä neljällä vastaajalla vastauksina olivat ”toisen asteen tutkinto”, ”opistotaso”, ”kristillinen opisto” ja ”kristillinen opisto, apip-toiminnanohjaaja”. Neljäs taustakysymys kartoitti vastaajien työvuosia nykyisessä työpaikassa. Puolet (50 %), eli 16 vastaajaa on työskennellyt nykyisessä työpaikassa 1-5 vuotta. Yhdeksän vastaajaa (28 %) oli työskennellyt nykyisessä työpaikassaan yli viisi vuotta. Alle vuoden nykyisessä työpaikassaan oli työskennellyt 22 % vastaajista.

Viimeinen taustakysymys oli avoin ja kartoitti sitä, millä vakanssilla kyselyyn vastanneet henkilöt työskentelevät koululaisten iltapäivätoiminnassa. 41 % vastaajista (n=32) työskentelee ohjaajan vakanssilla ja 28 % vastuuohjaajana. Vastaajista 3 % työskentelee toiminnanjohtajan vakanssilla ja 3 % koulunkäyntiavustajana. Kaksi vastaajaa (6 %) vastasivat työskentelevänsä palkkatuella, mutta vastauksista ei käynyt ilmi, onko heidän vakanssinsa ohjaaja. Viisi

vastaajaa ei luultavasti ollut ymmärtänyt kysymystä, sillä he vastasivat: ”vakituinen”, ”hyvällä”, ”toistaiseksi jatkuva”, ”työ katkeaa kesäksi” ja ”toistaiseksi”.

Edellä mainitut taustatekijät eli sukupuoli, ikä, koulutus ja työssäolovuodet eivät kokonaisuudessaan vaikuttaneet kovinkaan merkittävästi tulosten jakautumiseen. Olemme kuitenkin ottaneet esille muutaman kysymyksen, joiden kohdalla tehtiin ristiintaulukointia käyttäen vertailuryhminä ikää, koulutusta ja työssäolovuosia. Ristiintaulukointia ei tehty käyttäen vertailuryhmänä sukupuolta, koska kyselyyn vastasi ainoastaan kolme miestä. Näin ollen kyselyyn vastanneiden miesten anonymiteetti olisi saattanut vaarantua, koska jakaumaa vastausten välillä ilmeni niin vähän.

6.2 Työympäristön vaikutus omaan työhyvinvointiin

Työolot

Kyselyn ensimmäinen varsinainen kysymys kartoitti työtilojen soveltuvuutta. Valtaosa 69 % vastaajista (n=32) kokee iltapäivätoiminnan käyttöön tarkoitettujen tilojen soveltuvan toimintaan. Noin kolmasosa (31 %) vastaajista on sitä mieltä, että tilat eivät sovellu toimintaan. Tilojen epäsopiviksi kokeneille annettiin mahdollisuus omin sanoin perustella, miksi tilat eivät sovellu iltapäivätoiminnan käyttöön. Lähes kaikissa vastauksissa tuli ilmi tilojen ahtaus suureen ryhmäkokoon nähden. Lisäksi muutamissa vastauksissa tuotiin esille omien tilojen puute, jolloin toimitaan koulun tiloissa, huono sisäilma sekä vesipisteiden liian vähäinen määrä.

> *”Tila on suunniteltu 15 lapselle ja 2 aikuiselle, ryhmäkoko on päivittäin 30 lasta ja 3-4 ohjaajaa.”*

> *”Suurimmalta osalta tilat ovat hyvät, toimintaan soveltuvat ja sijainniltaan erittäin hyvät. Vastasin kuitenkin ei sen vuoksi, koska meillä on ainoastaan yksi vessa yli 40 lapsen+ henkilökunnan käyttöön. Se on aivan liian vähän tämän kokoiselle porukalle. Myös ilmanvaihdon riittävyys askarruttaa. Vanhemmat sanovat monesti lasta hakiessaan,*

että onpa täällä hapetonta, huono ilma yms. Ja tilojen ollessa yli 20 vuotta vanhat, remontin tarve olisi suuri!"

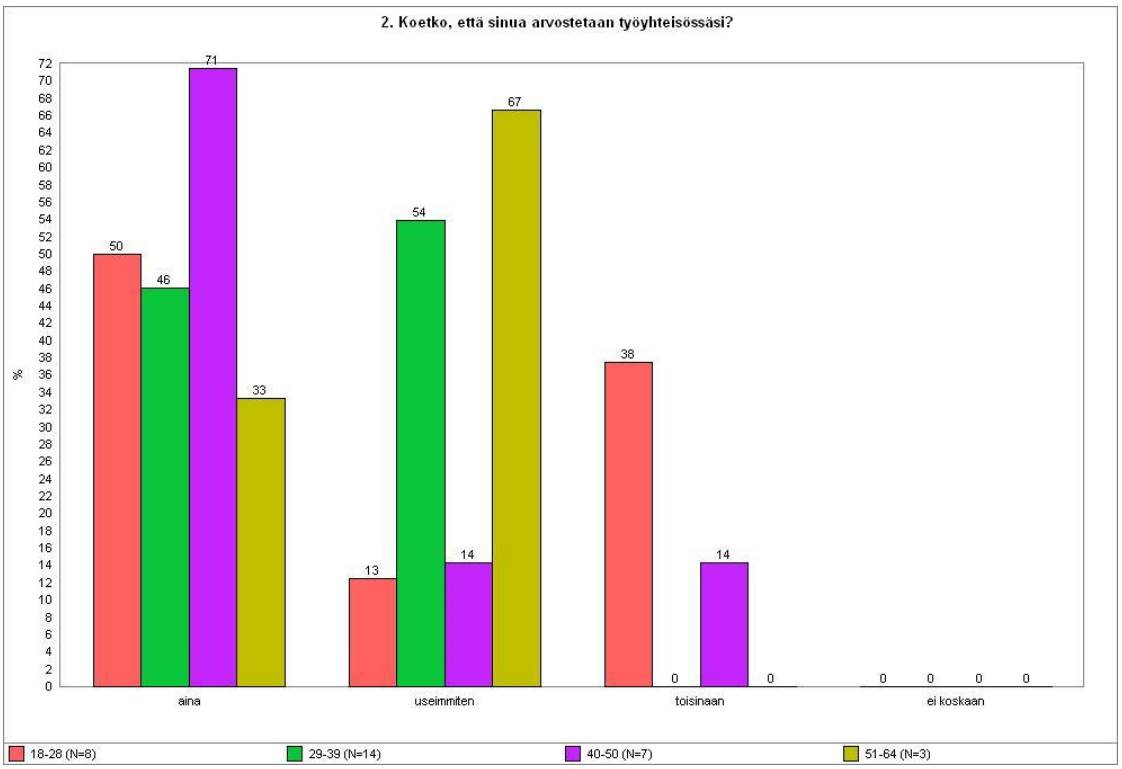
"Pitäisi olla oma toimipiste jokaisella iltapäivätoiminnalla, toiminta jakautunut koulun tiloihin. Ei omia tiloja."

Seuraava kysymys kartoitti ohjaajien kokemuksia siitä, onko heillä riittävästi aikaa saada työnsä tehdyksi. Kolme neljäsosaa (75 %) vastaajista (n=32) koki, että heillä on tarpeeksi aikaa työtehtävien hoitoon. Vastaajista 25 % puolestaan oli sitä mieltä, että näin ei ole. 23 (n=32) vastaajaa koki henkilöstöä olevan riittävästi suhteessa työn määrään. 9 vastaajaa oli sitä mieltä, että henkilöstöä ei ole riittävästi.

Työyhteisö

Kun kysyttiin työyhteisön yhteisistä asioista päättämisestä, olivat kaikki vastaajat sitä mieltä, että työyhteisössä päätetään työhön liittyvistä asioista yhdessä aina (47 %) tai useimmiten (53 %). Seuraava kysymys kartoitti ohjaajien kokemuksia arvostetuksi tulemisesta työyhteisössään. 16 (n=31) vastaajaa koki olonsa arvostetuksi työyhteisössään aina. 11 vastaajaa koki olonsa arvostetuksi useimmiten ja 4 toisinaan. Yksi vastaajista oli jättänyt vastaamatta kysymykseen.

Nuorimmasta ikäryhmästä eli 18–28-vuotiaista puolet (50 %) koki tulevansa arvostetuksi työyhteisössään aina ja 13 % useimmiten. Kuitenkin yli kolmasosa (38 %) oli sitä mieltä että saa työyhteisössään osakseen arvostusta vain toisinaan. Seuraavan ikäryhmän eli 29–39 –vuotiaiden kohdalla vastaukset jakautuivat melkein tasan aina (46 %) ja useimmiten (54 %) vaihtoehtojen välillä. Suurin osa (71 %) kolmannesta ikäryhmästä eli 40–50-vuotiaista koki tulevansa arvostetuksi työyhteisössään aina. 14 % tästä ikäryhmästä koki tulevansa arvostetuksi useimmiten ja 14 % toisinaan. Vanhin ikäryhmä eli 51–64-vuotiaat olivat sitä mieltä, että heitä arvostetaan työyhteisössään aina (33 %) tai useimmiten (67 %)



Kuvio 2: Arvostus työyhteisössä

Kun kysyttiin työyhteisön sisäisestä tiedon kulusta, yli puolet (56 %) vastaajista (n=32) koki tiedon kulkevan työyhteisön kaikille jäsenille useimmiten. 34 % vastaajista oli sitä mieltä, että tieto kulkee aina työyhteisön kaikille jäsenille. Kolme (9 %) vastaajista koki tiedon kulkevan työyhteisön kaikille jäsenille vain toisinaan.

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	aina	11	34,38%					
2.	useimmiten	18	56,25%					
3.	toisinaan	3	9,38%					
4.	ei koskaan	0	0,00%					
	Yhteensä	**32**	**100%**					

Kuvio 3: Tiedonkulku työyhteisössä

Kysyttäessä ohjaajien kokemuksia työtovereiden oikeudenmukaisuudesta ja luotettavuudesta, 19 (n=32) vastaajaa koki työtovereiden olevan oikeudenmukaisia ja luotettavia itseään kohtaan aina. 12 vastaajaa koki näin olevan useimmiten. 1 vastaaja koki työtovereiden olevan luotettavia ja oikeudenmukaisia vain toisinaan.

Seuraava kysymys kartoitti ohjaajien kokemuksia työyhteisössä esiintyvistä ristiriidoista. Vastaajista 11 (n=32) koki työyhteisössään esiintyvän jotain kuviossa 4 mainittuja ristiriitoja. 45 % koki työyhteisössä esiintyvän työjakoa koskevia ristiriitoja. 18 % koki, että työyhteisössä esiintyy epäasiallista kohtelua ja 9 % vastaajista oli sitä mieltä, että työyhteisössä on työkavereiden välistä kilpailua. Vastaajista 27 % vastasi työyhteisössä esiintyvän jotain muita ristiriitoja.

> *”ei puhuta asioista, puhutaan selän takana pahaa”*
>
> *”joutuu kuuntelemaan toisen ohjaajan koti ja perheasioita liikaa, itse haluaisi keskittyä lasten kanssa olemiseen ja toiminnan sujumiseen”*
>
> *”ei mitään noista”*

21 vastaajaa ei kokenut työyhteisössään esiintyvän ristiriitoja.

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	työkavereiden välistä kilpailua	1	9,09%					
2.	työjakoa koskevia ristiriitoja	5	45,45%					
3.	epäasiallista kohtelua	2	18,18%					
4.	kiusaamista	0	0,00%					
5.	Jotain muuta, mitä?	3	27,27%					
	Yhteensä	**11**	**100%**					

Kuvio 4: Ristiriidat työyhteisössä

Johtaminen

Esimieheltä saatavaa palautetta koskeva kysymys toi seuraavanlaisia tuloksia: 23 (n=32) vastaajaa koki saavansa palautetta lähiesimieheltään tekemästään työstä toisinaan. Vastaajista 9 puolestaan oli sitä mieltä, että saa palautetta lähiesimieheltään usein.

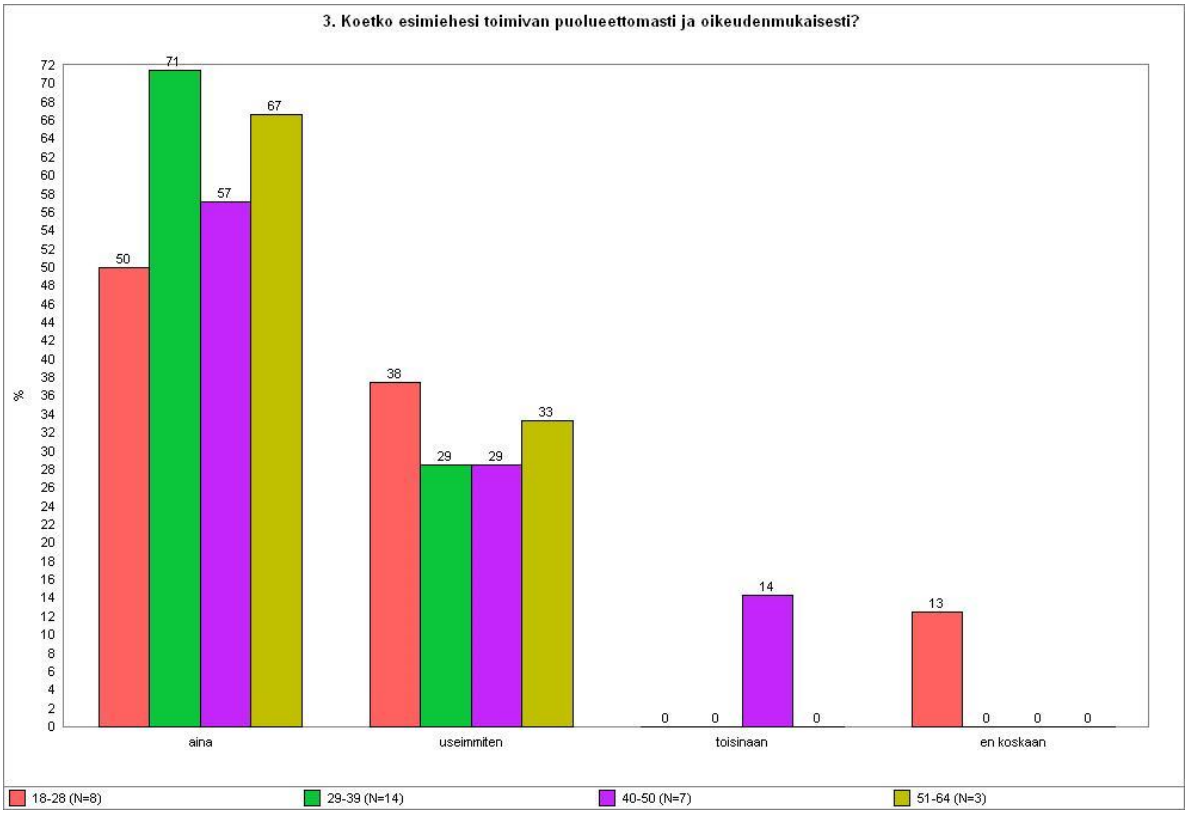
	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	usein	9	28,13%					
2.	toisinaan	23	71,88%					
3.	en koskaan	0	0,00%					
	Yhteensä	**32**	**100%**					

Kuvio 5: Esimiehen antama palaute

Seuraava kysymys kartoitti ohjaajien kokemuksia siitä, onko lähiesimiehen kanssa mahdollista keskustella avoimesti ja luottamuksellisesti. Yli puolet (63 %) vastaajista (n=32) koki voivansa keskustella lähiesimiehensä kanssa avoimesti ja luottamuksellisesti aina. 34 % vastasi kysymykseen useimmiten ja 3 % toisinaan. Esimiehen toiminnan puolueettomuutta ja oikeudenmukaisuutta kartoittava kysymys toi seuraavanlaisia tuloksia: suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että esimies toimii puolueettomasti ja oikeudenmukaisesti aina (63 %) tai useimmiten (31 %). 3 % koki näin tapahtuvan toisinaan ja 3 % ei koskaan.

18–28-vuotiaiden ikäryhmästä puolet (50 %) koki esimiehensä toimivan puolueettomasti ja oikeudenmukaisesti aina ja vähän yli kolmasosa (38 %) useimmiten. Kuitenkin 13 % tästä ikäryhmästä koki, ettei esimies toimi puolueettomasti ja oikeudenmukaisesti koskaan. 29–39-vuotiaista suurin osa (71 %) koki esimiehensä toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi aina ja 29 %

useimmiten. Yli puolet (57 %) 40–50-vuotiaista oli sitä mieltä, että esimies toimii puolueettomasti ja oikeudenmukaisesti aina ja 29 % sitä mieltä että esimies toimii puolueettomasti ja oikeudenmukaisesti useimmiten. 14 % koki kuitenkin esimiehensä puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi vain toisinaan. 51–64-vuotiaista 67 % vastasi esimiehensä toimivan puolueettomasti ja oikeudenmukaisesti aina ja 33 % useimmiten



Kuvio 6: Esimiehen toiminnan puoluettomuus ja oikeudenmukaisuus

6.3 Työn vaatimusten vaikutus omaan työhyvinvointiin

Työn sisältö

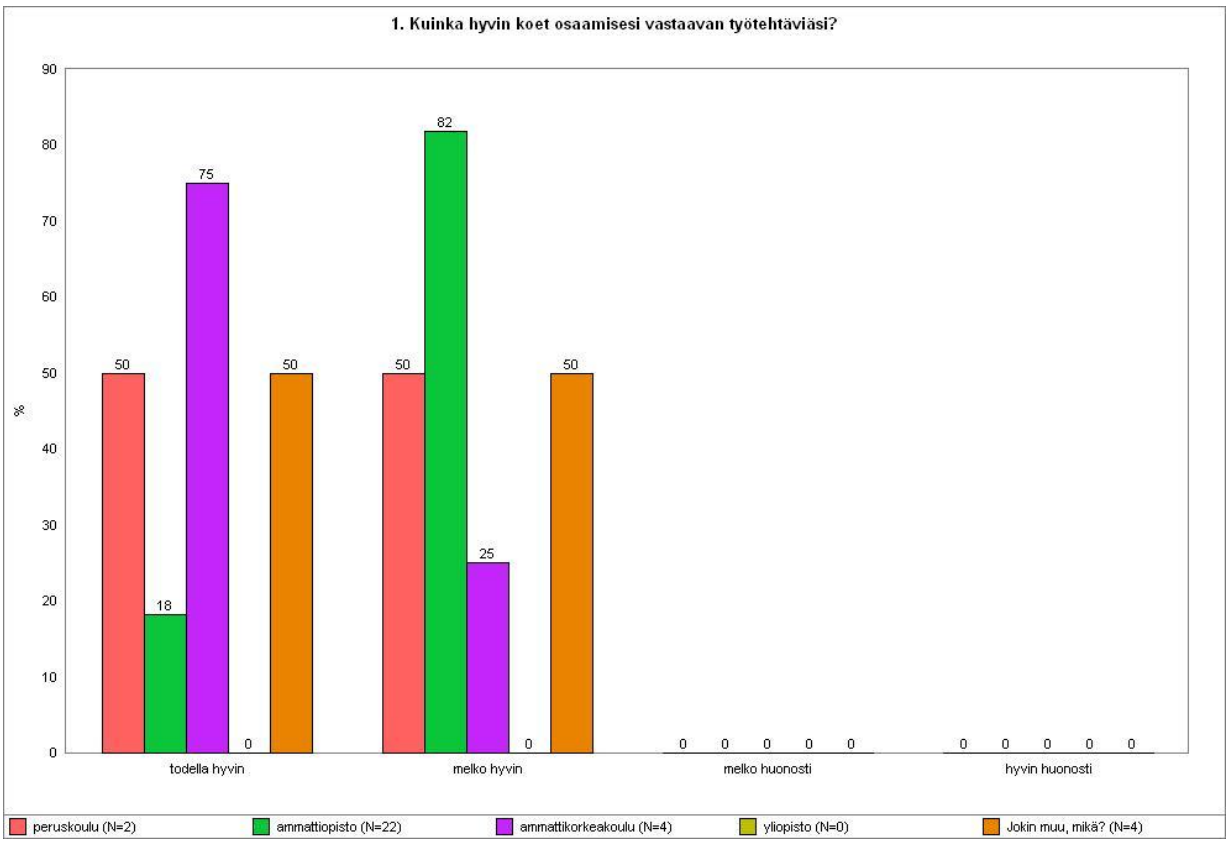
Työn sisältö osa-alueen kysymykset kartoittivat työtehtävien mielekkyyttä, työtehtävien haastavuutta sekä työn tavoitteita ja toimenkuvaa. 21 (n=32) vastaajaa

koki työtehtävänsä mielekkäiksi useimmiten ja 9 vastaajaa aina. 2 vastaajaa oli sitä mieltä, että työtehtävät ovat mielekkäitä vain toisinaan. Lähes kaikki vastaajat kokivat työnsä olevan riittävän haastavaa aina (13 %) tai useimmiten (81 %). 6 % vastaajista koki työnsä riittävän haastavaksi vain harvoin. Kyselyyn vastanneet ohjaajat kokivat työn tavoitteiden olevan selvillä joko todella hyvin (50 %) tai melko hyvin (50 %). Työn toimenkuvan koettiin olevan selvillä todella hyvin (59 %) tai melko hyvin (41 %).

Osaaminen

Osaamiseen liittyvistä kysymyksistä ensimmäisenä oli osaamisen vastaaminen työtehtäviä. Kyselyn vastaajien (n=32) keskuudessa osaamisen koettiin vastaavan työtehtäviä joko todella hyvin (31 %) tai melko hyvin (69 %).

Seuraavassa taulukossa on verrattu koulutuksen vaikutusta siihen kuinka ohjaaja kokee oman osaamisensa vastaavan työtehtäviään. Peruskoulutason koulutuksen saaneista ohjaajista puolet (50 %) koki osaamisensa vastaavan työtehtäviään todella hyvin ja puolet (50 %) melko hyvin. Opistotason koulutuksen saaneista suurin osa (82 %) oli sitä mieltä, että heidän osaamisensa vastaa työtehtäviään melko hyvin. Kuitenkin 18 % tästä koulutusryhmästä arvioi osaamisensa vastaavan työtehtäviään todella hyvin. Valtaosa (75 %) ammattikorkeakoulutason koulutuksen saaneista koki osaamisensa vastaavan työtehtäviään todella hyvin. 25 % tästä koulutusryhmästä sen sijaan koki osaamisensa vastaavan työtehtäviään melko hyvin. Ryhmän ”jokin muu” koulutustason kesken vastaukset jakautuivat tasan vastausvaihtoehtojen todella hyvin (50 %) ja melko hyvin (50 %) kesken.



Kuvio 7: Osaaminen vs. työtehtävät

Kysyttäessä työyhteisön arvojen yhteneväisyyttä omiin arvoihin, vastaukset olivat yksimielisiä. Kaikki kyselyyn vastanneet kokivat työyhteisön arvojen olevan yhteneviä omien arvojensa kanssa. Täydennyskoulutuksia koskeva kysymys toi seuraavanlaisia tuloksia: lähes kaikki vastaajista (94 %) koki voivansa osallistua säännöllisesti (vähintään 1krt/vuosi) työnantajan tarjoamiin täydennyskoulutuksiin. Vastauksia tähän kysymykseen tuli yhteensä vain 31 (n=32) kpl, joten joku vastaajista jätti kokonaan vastaamatta tähän kysymykseen. Omaehtoiseen opiskeluun vastaajat kokivat pääsääntöisesti suhtauduttavan hyvin. 30 (n=32) vastaajaa oli sitä mieltä, että työyhteisössä suhtaudutaan omaehtoiseen opiskeluun myönteisesti ja vain 2 vastaajaa koki asian olevan päinvastoin.

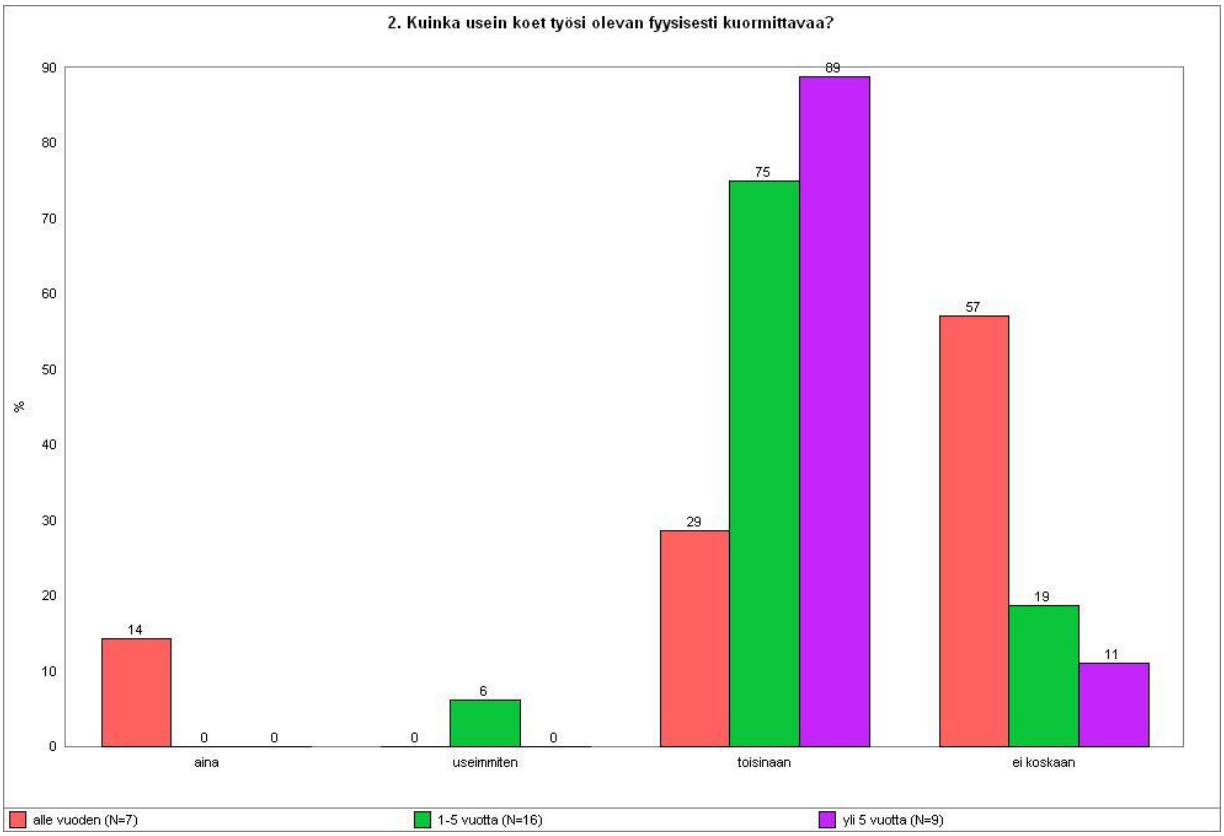
6.4 Terveyden ja toimintakyvyn vaikutus omaan työhyvinvointiin

Kysyttäessä tyytyväisyyttä työhön, toisinaan tyytyväisiä oli 13 % vastaajista (n=32), useimmiten tyytyväisiä oli 72 % vastaajista ja aina tyytyväisiä 16 % vastaajista.

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	aina	5	15,63%					
2.	useimmiten	23	71,88%					
3.	toisinaan	4	12,50%					
4.	en koskaan	0	0,00%					
	Yhteensä	**32**	**100%**					

Kuvio 8: Työtyytyväisyys

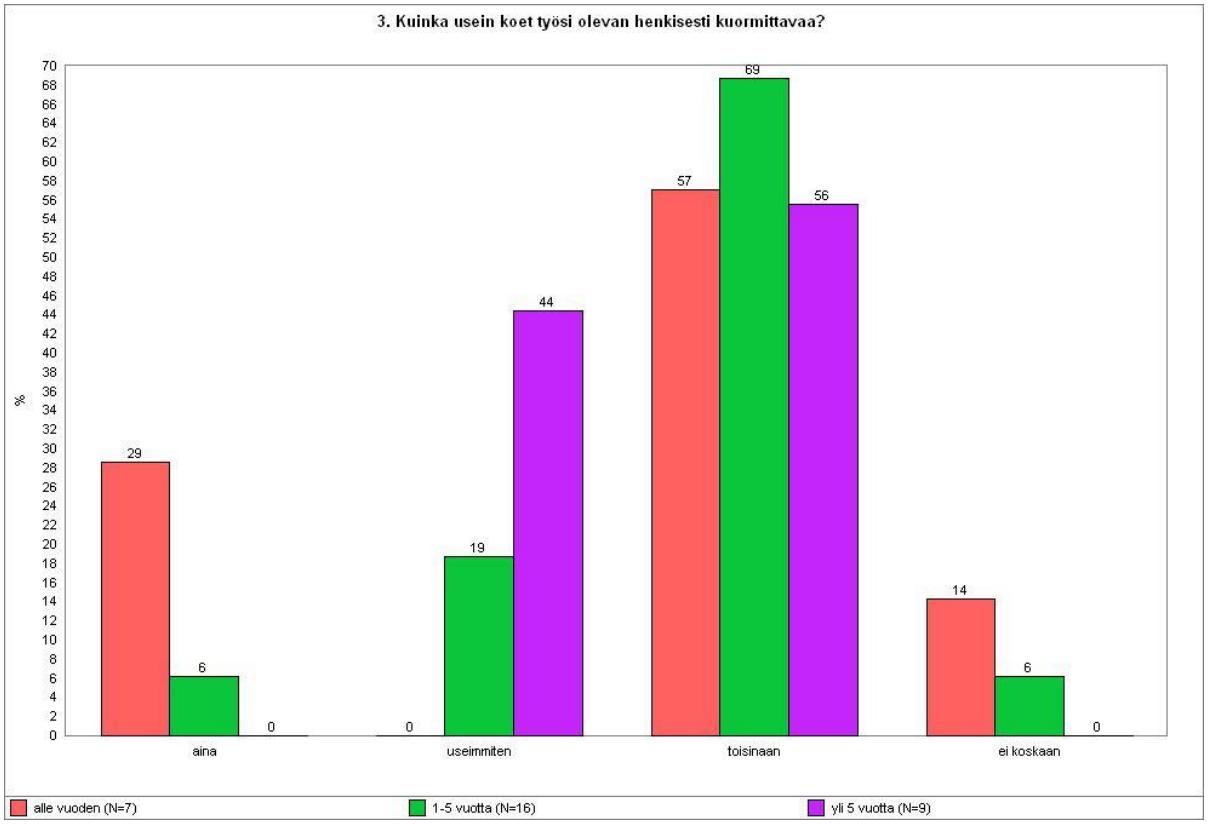
Seuraava kysymys kartoitti ohjaajien kokemuksia työn fyysisestä kuormittavuudesta. Merkittävä osa (69 %) vastaajista (n=32) koki työnsä olevan toisinaan fyysisesti kuormittavaa. 3 % vastaajista koki työn fyysisesti kuormittavaksi aina ja 3 % useimmiten. 25 % ei kokenut työtään fyysisesti kuormittavaksi. Tehtäessä ristiintaulukointia käyttäen vertailuryhmänä työssäolovuosia, huomattiin, että pisimpään eli yli viisi vuotta työssään olleiden ohjaajien mielestä työ oli fyysisesti kuormittavaa toisinaan (69 %) tai ei koskaan (11 %). Yhdestä viiteen vuoteen työssään olleista valtaosa (75 %) koki työnsä fyysisesti kuormittavaksi toisinaan ja 19 % ei koskaan. 6 % tästä vertailuryhmästä koki työnsä olevan fyysisesti kuormittavaa useimmiten. Vähiten aikaa eli alle vuoden työssään olleista hieman yli puolet (57 %) oli sitä mieltä, että työ ei ole fyysisesti kuormittavaa koskaan ja vajaa kolmasosa (29 %) koki työn olevan fyysisesti kuormittavaa toisinaan. 14 % alle vuoden työssään olleista vastasi työnsä olevan fyysisesti kuormittavaa aina.



Kuvio 9: Työn fyysinen kuormittavuus

Työn henkistä kuormittavuutta kysyttäessä vastaukset olivat vaihtelevia. 20 (n=32) vastaajaa oli sitä mieltä, että työ on toisinaan henkisesti kuormittavaa. 7 vastaajan mielestä työ oli henkisesti kuormittavaa useimmiten, 3 vastaajan mielestä aina ja 2 vastaajan mielestä ei koskaan. Verrattaessa työssäolovuosien vaikutusta siihen kuinka henkisesti kuormittavaksi ohjaajat työnsä kokivat, kävi ilmi, että yli viisi vuotta työssään olleista vähän alle puolet (44 %) oli sitä mieltä, että työ on henkisesti kuormittavaa useimmiten ja vähän yli puolet (56 %) sitä mieltä että työ on henkisesti kuormittavaa vain toisinaan. Alle vuoden ja yhdestä viiteen vuotta työssään olleiden ohjaajien vastauksissa ilmeni enemmän hajontaa. Selvästi eniten (69 %) yhdestä viiteen vuotta työssään olleista oli sitä mieltä, että työ on henkisesti kuormittavaa toisinaan ja 19 % sitä mieltä, että työ on henkisesti kuormittavaa useimmiten. 6 % tästä vertailuryhmästä koki työnsä henkisesti kuormittavaksi aina ja saman verran (6

%) koki, ettei työ ole henkisesti kuormittavaa koskaan. Melkein kolmasosa (29 %) alle vuoden työssään olleista vastasi työnsä olevan henkisesti kuormittavaa aina. Kuitenkin suurin osa (57 %) oli sitä mieltä, että työ on henkisesti kuormittavaa vain toisinaan ja 14 % sitä mieltä, että työ ei ole henkisesti kuormittavaa koskaan.



Kuvio 10: Työn henkinen kuormittavuus

Työn kuormittavia tekijöitä kysyttäessä vastaajilla piti olla mahdollisuus valita kaksi tärkeintä vaihtoehtoa. Teknisten ongelmien vuoksi vaihtoehtoja ei kuitenkaan pystynyt valitsemaan kuin yhden. Näin ollen aineisto oli odotettua suppeampi. Lisäksi kuusi vastaajaa on jättänyt kokonaan vastaamatta. Saatujen vastausten perusteella (n=26) kiireinen työtahti näyttää kuormittavan useita (42 %) vastaajia. Muita

kuormittaviksi koettuja tekijöitä olivat fyysinen työympäristö (15 %), huono työaika (15 %), vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys (12 %), huono työilmapiiri (8 %) ja liian vaativa työ (8 %). (Kts. Kuvio 11)

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	fyysinen työympäristö	4	15,38%					
2.	huono työaika	4	15,38%					
3.	kiireinen työtahti	11	42,31%					
4.	huono työilmapiiri	2	7,69%					
5.	sisällöltään liian vaativa työ	2	7,69%					
6.	liian vähän vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön	3	11,54%					
7.	huono esimies - alaissuhde	0	0,00%					
	Yhteensä	**26**	**100%**					

Kuvio 11: Eniten kuormittavat asiat työssä

Saman edellä mainitun teknisen ongelman vuoksi myös seuraavaan kysymykseen pystyi valitsemaan vain yhden vastausvaihtoehdon. Yksi vastaajista oli jättänyt vastaamatta kokonaan (n=31). Tärkeimpinä voimaannuttavina tekijöinä työssä pidettiin avointa ja luottamuksellista työilmapiiriä (32 %), sisällöltään mielekästä työtä (23 %) sekä hyviä työkavereita (23 %). Muita voimaannuttaviksi tekijöiksi mainittuja seikkoja olivat innostava työ (6 %), vaikutusmahdollisuus omaan työhön (10 %) ja hyvä esimies-alaissuhde (6 %). (Kts. Kuvio 12)

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	oppimiskokemukset	0	0,00%					
2.	innostava työ	2	6,45%					
3.	hyvät työkaverit	7	22,58%					
4.	fyysinen työympäristö	0	0,00%					
5.	työaika	0	0,00%					
6.	avoin ja luottamuksellinen työilmapiiri	10	32,26%					
7.	mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön	3	9,68%					
8.	hyvä esimies - alaissuhde	2	6,45%					
9.	sisällöltään mielekäs työ	7	22,58%					
	Yhteensä	**31**	**100%**					

Kuvio 12: Voimaannuttavimmat tekijät työssä

Kysyttäessä työn ja yksityiselämän tasapainoa valtaosa kyselyyn vastaajista (n=32) oli sitä mieltä, että työ on tasapainossa yksityiselämän kanssa aina (31 %) tai useimmiten (53 %). 16 % vastaajista koki näin olevan toisinaan.

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	aina	10	31,25%					
2.	useimmiten	17	53,13%					
3.	toisinaan	5	15,63%					
4.	en koskaan	0	0,00%					
	Yhteensä	**32**	**100%**					

Kuvio 13: Työn ja yksityiselämän tasapaino

Kysyttäessä vastaajien (n=32) kokemaa terveydentilaa suhteessa työkykyyn yli puolet vastasi terveydentilansa olevan erittäin hyvä (53 %). Vastaajista 38 % koki terveytensä olevan melko hyvä ja 9 % koki terveydentilansa kohtalaiseksi.

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	erittäin hyvä	17	53,13%					
2.	melko hyvä	12	37,50%					
3.	kohtalainen	3	9,38%					
4.	huono	0	0,00%					
	Yhteensä	**32**	**100%**					

Kuvio 14: Terveydentila suhteessa työkykyyn

Kyselyn lopuksi pyydettiin vastaajia kertomaan omin sanoin millaiseksi he kokevat tällä hetkellä oman työhyvinvointinsa. 28 (n=32) vastasi tähän kysymykseen. Yleisesti ottaen vastaajat kokivat voivansa hyvin työssään. Työhyvinvointia ylläpitävänä asioina mainittiin lähes kaikkiin käsittelemiimme työhyvinvoinnin osa-alueisiin liittyviä asioita, joita olivat hyvä ja toimiva työyhteisö, riittävän haasteellinen työ, mahdollisuus kehittyä työssä, työn mielekkyys, työn sopiva kuormittavuus ja hyvä esimies. Työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavina asioina mainittiin liian lyhyt työaika, työsuhteiden pätkittäisyys, ongelmat yksityiselämässä, ongelmat joidenkin lasten kanssa, fyysinen työympäristö, työn rasittavuus ja meteli.

> *”Työ on antoisaa hyvien työkavereiden ansiosta, joihin voin luottaa täysin ja teemme yhteistyötä toisia tukien.”*
>
> *”Hyvässä työporukassa itsekin jaksaa paremmin. Muutamalla lisätunnilla/ viikko saisi annettua enemmän.”*
>
> *”Tämänhetkisessä elämäntilanteessa työ on sopivaa ja työhyvinvointi kohdallaan.Sattuu olemaan tänävuonna poikkeuksellisen hyvä työyhteisö ja pieni lapsiryhmä ”*

”hyvä, meteli joskus henkisesti väsyttää”

”Psyyke on kovilla kovan stressin vuoksi. Fyysisesti kroppa vähän reistailee työn rasittavuuden vuoksi.”

”uuvuttavaa on toisinaan päivästä toiseen jatkuvat väännöt samojen lasten ja samojen ongelmien kanssa.”

7 POHDINTA

7.1 Tulosten tarkastelua

Teoriapohjan, aiemmin julkaistujen tutkimustulosten sekä tämän tutkimuksen perusteella voidaan päätellä, että työympäristöllä (eli työoloilla, työyhteisöllä ja johtamisella), työn vaatimuksilla (eli työn sisällöllä ja osaamisella) sekä terveydellä ja toimintakyvyllä on vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin säännöllinen kartoittaminen on kannattavaa, jotta työnantajat pysyvät ajan tasalla työntekijöidensä ja koko työyhteisönsä työhyvinvoinnin tilasta. Työhyvinvoinnin kartoittaminen on kannattavaa myös työntekijöiden näkökulmasta, sillä se antaa heille mahdollisuuden saada äänensä kuuluviin. Saadusta palautteesta kävi ilmi, että ohjaajat pitivät kyselyä tarpeellisena ja toivoivat tutkimustulosten tuovan parannusta työntekijöiden ja koko työyhteisön hyvinvoinnissa esiintyviin epäkohtiin.

Viime vuosina suomalaisten työoloista ja työhyvinvoinnista tehtyjen tutkimusten tulokset ovat olleet pääosin kielteisiä. Useimmiten uhattuna on ollut työntekijöiden henkinen hyvinvointi. (Hakanen 2004, 21.) Tähän tutkimukseen osallistuneet koululaisten iltapäivätoiminnan ohjaajat voivat kuitenkin kokonaisuudessaan työssään hyvin ja työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia seikkoja ilmeni odotettua vähemmän.

Työympäristön vaikutus omaan työhyvinvointiin

Ensimmäisenä johtopäätökset osiosta **työolot.** Vaikka tutkimustuloksista kävi ilmi, että enemmistö ohjaajista on tyytyväisiä iltapäivätoiminnan käyttöön tarkoitettuihin toimitiloihin, parannusta kaivattiin silti moniin asioihin. Suurimpana epäkohtana tuntuu olevan iltapäivätoiminnan käyttöön tarkoitettujen tilojen ahtaus. Muita esille tulleita epäkohtia olivat muun muassa wc-tilojen ja vesipisteiden vähäisyys ja sisäilmaongelmat. Useissa vastauksissa kritisoitiin lisäksi sitä, että toimintaa joudutaan harjoittamaan koulun tiloissa ja toivottiin iltapäivätoiminnan käyttöön paremmin soveltuvia omia tiloja. Samankaltaisia tuloksia on noussut esille myös Opetushallituksen koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajille tekemästä kyselystä (Iivonen 2009, 71).

Työajan ja henkilöstön riittävyyttä kartoittavien kysymysten vastausjakaumat olivat hyvin samansuuntaisia. Suurin osa ohjaajista oli sitä mieltä, että heillä on tarpeeksi aikaa tehdä työnsä ja että henkilöstöä on riittävästi. Vastausten jakautumisen perusteella voidaan olettaa, että niissä toimipaikoissa, joissa henkilöstöä koetaan olevan riittävästi, koetaan olevan myös tarpeeksi aikaa työn tekemiseen. Niissä paikoissa, joissa henkilöstöä koetaan olevan liian vähän, koetaan myös työaika riittämättömäksi työmäärään nähden. Myös Opetushallituksen tekemän kyselyn tuloksista ilmenee, että ohjaajien määrä vaihtelee suuresti toimipaikkojen välillä. Niissä toimipaikoissa, joissa henkilöstöä ei ole riittävästi, työ koetaan kiireisenä ja työaika riittämättömänä. (Iivonen 2009, 71.)

Työyhteisöä käsitteleviä vastauksia tarkasteltaessa ilmeni, että kokonaisuudessaan työyhteisö ja sen toiminta koettiin toimivaksi. Työyhteisön yhteisistä asioista koettiin päätettävän yhdessä aina tai useimmiten. Tästä voidaan päätellä, että ohjaajat kokevat voivansa vaikuttaa päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään. Pääpiirteittäin työntekijät kokivat työntekijöiden väliset suhteet hyviksi ja tiedon kulun työyhteisössä toimivaksi. Kysyttäessä työyhteisössä esiintyviä ristiriitoja, suurimpana ongelmana nähtiin työnjakoa koskevat ristiriidat. Oli positiivista huomata, että valtaosa vastaajista ei kokenut työyhteisössään esiintyvän lainkaan ristiriitoja.

Opetushallituksen tulokset ovat samansuuntaisia. Hyvät työkaverit ja hyvä työyhteisö sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön koettiin palkitsevana ja työhyvinvointia ylläpitävänä tekijänä. (Iivonen 2009, 70.)

Johtamista tarkasteltaessa suhde lähimpään esimieheen koettiin yleisesti ottaen avoimeksi ja luottamukselliseksi ja esimiehen toiminta puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi. Suurin osa ohjaajista kuitenkin koki, että saa palautetta esimieheltään vain toisinaan. Tästä heräsi ajatus, onko esimiehen antaman palautteen määrä ollut riittävää. Rauramon (2008, 146) mukaan rakentavan palautteen antaminen on tärkeää työhyvinvoinnin edistämisen kannalta. Johtamiseen liittyvät tutkimustulokset olivat lähes yhtäläisiä Opetushallituksen (2009, 70) tekemän kyselyn tulosten kanssa. Poikkeavuutta ilmeni ainoastaan esimieheltä saadussa palautteessa. Opetushallituksen kyselyyn vastanneista ohjaajista yli 60 % oli tyytyväisiä esimieheltään saadun palautteen määrään. (Iivonen 2009, 70.)

Työn vaatimusten vaikutus omaan työhyvinvointiin

Kokonaisuudessaan **työn sisältö**ä kartoittavista tutkimustuloksista voidaan päätellä koululaisten iltapäivätoiminnan ohjaajien pitävän työstään ja kokevan sen olevan riittävän haastavaa. Ohjaajat myös kokivat olevansa hyvin selvillä työnsä tavoitteista ja toimenkuvasta. Niinpä voidaan olettaa, että toiminnalle on asetettu selkeät tavoitteet ja ohjaajat ovat saaneet riittävää perehdytystä työhönsä. Tulokset ovat yhteneviä Opetushallituksen tekemän tutkimuksen kanssa (Iivonen 2009, 71.)

Yli puolet ohjaajista koki osaamisensa vastaavan työtehtäviään melko hyvin ja loput ohjaajista todella hyvin. Tästä voidaan päätellä, että ohjaajilla on riittävä ammatillinen **osaaminen** koululaisten iltapäivätoiminnan ohjaajana työskentelemiseen. Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että oma arvomaailma ja työyhteisön arvot kohtaavat. Arvomaailmojen kohtaaminen mahdollistaa sen, että työntekijä kykenee uskomaan tekemäänsä työhön ja tämä puolestaan edistää työhyvinvointia (Aro 2001, 60–61). Opetushallituksen tutkimuksesta poiketen tämän tutkimuksen tulokset osoittavat suurimmalla osalla (93,55 %) ohjaajista olevan mahdollisuuden osallistua

säännöllisesti työnantajan tarjoamiin täydennyskoulutuksiin. Opetushallituksen kyselyyn vastanneista ohjaajista vain 46 % vastasi pääsevänsä vähintään kerran vuodessa kunnan tarjoamaan täydennyskoulutukseen. (Iivonen 2009, 68.) Tehdyssä tutkimuksessa kävi myös ilmi, että ohjaajat kokevat työyhteisön suhtautuvan myönteisesti omaehtoiseen opiskeluun. Luultavasti tämä edesauttaa lisäkoulutuksiin hakeutumista.

Terveyden ja toimintakyvyn vaikutus omaan työhyvinvointiin

Suurin osa ohjaajista kokee olevansa tyytyväinen työhönsä aina tai useimmiten, mutta muutama ohjaajista vastasi olevansa tyytyväinen työhönsä vain toisinaan. Työtyytyväisyyteen vaikuttaa varmasti se kuinka henkisesti tai fyysisesti kuormittavaksi ohjaajat työnsä kokevat. Suuri osa ohjaajista ei kokenut työnsä olevan fyysisesti kuormittavaa tai koki sen olevan fyysisesti kuormittavaa toisinaan. Kuitenkin muutama vastaaja oli sitä mieltä, että työ on fyysisesti kuormittavaa aina tai useimmiten. Työn henkistä kuormittavuutta kysyttäessä eniten vastauksia tuli kohtiin toisinaan ja useimmiten. Muutama oli sitä mieltä, että työ on henkisesti kuormittavaa aina ja muutama puolestaan sitä mieltä, että ei koskaan.

Edellä mainittujen tutkimustulosten perusteella voidaan päätellä, että työ on enemmän henkisesti kuin fyysisesti kuormittavaa. Kiireinen työtahti, huonot työajat ja toimitilojen sopimattomuus näyttävät olevan eniten kuormitusta aiheuttavia tekijöitä ohjaajien työssä. Voimaannuttavimpina tekijöinä voidaan pitää hyvää ja toimivaa työyhteisöä ja sisällöltään mielekästä työtä. Terveydentilaansa suhteessa työkykyyn suurin osa ohjaajista piti erittäin hyvänä ja loput melko hyvänä tai kohtalaisena. Työn koettiin myös olevan tasapainossa yksityiselämän kanssa. Tuloksista löytyy paljon samankaltaisuuksia Opetushallituksen tekemän tutkimuksen kanssa: Suurimpana epäkohtana ohjaajan työssä mainittiin toimitiloihin liittyvät epäkohdat ja työssä esiintyvä kiire ja työssä innoittavina ja palkitsevina tekijöinä pidettiin työn vaihtelevuutta ja hyvää työyhteisöä (Iivonen 2009, 71).

7.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusta tehdessä tulee pyrkiä tekemään tietoisia ja eettisesti perusteltuja ratkaisuja tutkimustoiminnan eri vaiheissa. Esimerkiksi tutkimusaiheen valinta on eettinen ratkaisu. Tässä yhteydessä usein mietitään valitaanko vai vältetäänkö pinnalla olevia aiheita; valitaanko tutkimuksen aihe sen helpon toteutettavuuden perusteella vai valitaanko aihe, joka on merkitykseltään tärkeä. (Hirsjärvi ym. 2000, 26.) Tämän tutkimuksen kohdalla tutkimusaiheen valinta lähti siitä, että työhyvinvointi kokonaisuudessaan kiinnosti meitä. Lisäksi koemme työhyvinvoinnin tilan kartoittamisella olevan merkitystä sekä yksittäisen työntekijän että koko työyhteisön työssä jaksamisen kannalta. Aiheen valintaa edesauttoi se, että koululaisten iltapäivätoimintaa tarjoavat palveluntuottajat olivat kiinnostuneita lähtemään mukaan tutkimukseen.

Myös tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden kohtelussa on käytettävä eettistä harkintaa. Kun tutkimus kohdistuu ihmisiin, on tärkeää selvittää, miten henkilöiden suostumus hankitaan, kuinka paljon ja millaista tietoa osallistujille täytyy antaa ja sisältyykö osallistumiseen joitain riskejä. Ihmisiin kohdistuvassa tutkimustyössä on aina otettava huomioon humaanin ja kunnioittavan kohtelun edellyttämät näkökulmat. Aineistoa kerätessä tulee ottaa huomioon muun muassa tutkimukseen osallistuvien anonymiteetti ja aineiston asianmukainen säilyttäminen. (Hirsjärvi ym. 2000, 26.) Tutkimus toteutettiin verkkokyselynä, johon ohjaajilla oli mahdollisuus vastata työajalla. Tämä saattoi vaikuttaa positiivisesti ohjaajien halukkuuteen osallistua tutkimukseen. Ohjaajat saivat tietoa kyselystä omilta esimiehiltään sekä lähetetyn sähköisen saatekirjeen muodossa. Saatekirje sisälsi lisäksi yhteystiedot, joten osallistujilla oli mahdollisuus ottaa meihin yhteyttä, mikäli kysyttävää ilmenee. Kysely toteutettiin siten, että vastauksia ei millään tapaa voida yhdistää tiettyyn henkilöön tai edes toimipisteeseen. Näin ollen tutkimuksen anonymiteetti säilyy koko tutkimuksen ajan.

Virheiden tekemistä pyritään välttämään tutkimusta tehdessä. Tästä huolimatta tutkimustulosten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat. Sen vuoksi tehdyn tutkimuksen luotettavuutta pyritään arvioimaan erilaisia mittaus- ja tutkimustapoja käyttäen. (Hirsjärvi ym. 2000, 213.) Mittarin validiteetilla tarkoitetaan sen pätevyyttä mitata tarpeeksi kattavasti ja tehokkaasti tutkijoiden tutkimukselleen asettamia tutkimuskysymyksiä. Jotta ”epäpätevyyttä” mittarin käytössä ei ilmenisi, on mittaria osattava käyttää oikealla tavalla oikeaan kohteeseen. Mittarin reabiliteetillä tarkoitetaan kvantitatiivisen tutkimuksen yhteydessä mittarin johdonmukaisuutta. Tällä tarkoitetaan sitä, että mittari mittaa jokaisella käyttökerralla samaa asiaa. (KvantiMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto 2008.)

Tutkimuksen luotettavuutta parantaa se, että vastausprosentti on melko hyvä. Myös kyselyn pilotointi kahden palveluntuottajan toimesta lisää tutkimuksen luotettavuutta. Kun kyselylomakkeen suunnittelussa käytetään apuna pilottitutkimusta, saadaan mahdollisuus tarkistaa näkökohtia ja korjata kysymysten muotoilua (Hirsjärvi ym. 2000, 191). Kokeilimme kyselylomakkeen täyttämistä myös itse mahdollisten virheiden havaitsemiseksi. Kokeilusta huolimatta julkaistuamme kyselyn, ilmeni kahden kysymyksen kohdalla teknisiä ongelmia. Kysymyksissä olisi pitänyt pystyä valitsemaan kaksi eri vastausvaihtoehtoa. Tämä ei kuitenkaan onnistunut, vaan vastaajat pystyivät valitsemaan ainoastaan yhden vaihtoehdon. Tästä johtuen vastausaineisto näiden kahden kysymyksen osalta kutistui puoleen.

Luotettavuutta parantaa myös se, että kysely oli kieleltään ja ulkoasultaan selkeä ja eteni johdonmukaisesti. Näin ollen voidaan olettaa, että vastaajat ovat ymmärtäneet kysymykset ja vastaukset ovat totuudenmukaisia. Kysely oli lisäksi sopivan mittainen, eikä siihen vastaaminen vienyt paljoa aikaa, joten tämä vaikuttanee myös vastausten todenmukaisuuteen. Suunniteltu mittari on luultavasti reliaabeli, koska sitä olisi mahdollista hyödyntää jatkossakin koululaisten iltapäivätoiminnan ohjaajien työhyvinvoinnin kartoittamiseen.

7.3 Opinnäytetyöprosessi ja jatkotutkimusaiheet

Ajatus opinnäytetyön tekemiseen lähti, kun toinen meistä suoritti harjoittelun yhdessä Jyväskylän alueen koululaisten iltapäivätoimintaa tarjoavassa toimipisteessä. Harjoittelun yhteydessä heräsi ajatus siitä, että iltapäivätoiminnan ohjaajien työhyvinvointia olisi aiheellista kartoittaa. Kaikki eivät välttämättä voi hyvin työssään, vaikka päällisin puolin siltä voi näyttää. Aloitimme opinnäytetyön työstämisen syksyllä 2010 kokoamalla teoriapohjan tutkimusta varten. Tutkimusaineiston keruu ja tulosten julkaiseminen tapahtui kevättalvella 2011.

Alkuperäisen suunnitelman mukaan tutkimuksen piti valmistua jo vuoden vaihteessa. Tutkimuksen toteutus kuitenkin viivästyi, kun teoriapohjan työstämiseen kului odotettua kauemmin aikaa. Valmista mittaria ei juuri tähän tarkoitukseen ollut saatavilla. Niinpä mittari koottiin hyödyntäen useita eri tutkimuksia ja suunniteltiin kysymykset näiden pohjalta. Myös se oli aikaa vievä prosessi. Työstimme tutkimuksen teoriapohjaa mukaillen Ilmarisen työkyky –talomallia. Muokkasimme Ilmarisen talomallia tutkimukseemme sopivaksi käyttäen vertailukohteena Opetusministeriön aiemmin toteuttamaa koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajien työhyvinvoinnin kartoitusta.

Haastavaa oli se, että koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajien työhyvinvointia ei ole juurikaan tutkittu aikaisemmin. Yleisesti työhyvinvoinnista on tehty useita tutkimuksia (esim. Tulasalo 2005; Haapakorpi & Haapola 2008; Sosiaali- ja terveysministeriö 2005). Ainoa aihettamme koskeva tutkimus, jonka löysimme, oli Opetusministeriön koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan lain säädännön toimivuus, toiminnan laatu ja muutostarpeet – selvitykseen sisältynyt opetushallituksen koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajille tekemä työhyvinvointikysely (Iivonen 2009, 70).

Opinnäytetyöprosessi on opettanut paljon. Sen myötä olemme saaneet runsaasti tietoa koululaisten iltapäivätoiminnasta sekä työhyvinvoinnista ja sen merkityksestä yksittäiselle työntekijälle ja koko työyhteisölle. Lisäksi opimme hakemaan tietoa

monipuolisesti ja valitsemaan lähteitä kriittisesti. Samalla saimme kokonaiskuvan tutkimuksen tekemisen eri vaiheista.

Tulosten hyödynnettävyys ja yleistettävyys

Opinnäytetyön tulosten pohjalta tutkimukseen osallistuneiden koululaisten iltapäivätoiminnan työnantajilla on mahdollisuus puuttua työhyvinvoinnissa ilmenneisiin epäkohtiin ja kehittää työntekijöidensä sekä koko työyhteisönsä hyvinvointia. Tulosten yleistettävyys esimerkiksi valtakunnallisella tasolla on mahdollista, mutta on otettava kuitenkin huomioon se, että eri kuntien välillä on huomattavia eroja koululaisten iltapäivätoiminnan järjestämisessä. Tulosten yleistettävyyteen voi vaikuttaa myös se, että koululaisten iltapäivätoimintaa järjestää sekä kunnat että yksityiset tahot. Lisäksi tähän tutkimukseen osallistui melko pieni määrä ohjaajia ja uskommekin, että tulokset voisivat olla enemmän yleistettävissä, mikäli osallistujia olisi ollut enemmän. Ehkä parhaiten tuloksia voisi yleistää koko Jyväskylän seudun iltapäivätoiminnassa. Tutkimuksessa käytetty kyselypohja oli kuitenkin toimiva ja sen avulla saatiin kerättyä kattavasti tietoa työntekijöiden kokemuksista omasta työhyvinvoinnistaan. Samaa kyselypohjaa voisi siis soveltaa käytettäväksi myös muiden kuntien tai yksityisten toimijoiden koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnanohjaajien työhyvinvointitutkimuksissa.

Jatkotutkimusaiheena tälle tutkimukselle voisi olla esimerkiksi laadullisella tutkimusmenetelmällä toteutettu työhyvinvointitutkimus pienemmälle kohderyhmälle. Tutkimus voisi kohdistua niihin epäkohtiin, joita koululaisten iltapäivätoiminnan ohjaajien työhyvinvoinnista nousi tämän tutkimuksen pohjalta. Mielestämme työntekijöiden hyvinvointia olisi myös hyvä kartoittaa säännöllisin väliajoin. Jatkotutkimusaiheena voisi olla myös tutkimus siitä, millä keinoin työntekijöiden ja koko työyhteisön työhyvinvointia voitaisiin kehittää.

LÄHTEET

Aaltola, J. & Valli, R. 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. 2p. Juva: WS Bookwell Oy.

Ahola, K., Kivistö, S. & Vartia, M. 2006. Työterveyspsykologia. Helsinki: Työterveyslaitos.

Aro, A. 2001. On niin kiire ettei ehdi tekemään mitään. Helsinki: Oy Edita Ab.

Aro, T., Ilmarinen, J., Kalimo, R., Matikainen, E. & Torstila, I. 1995. Hyvä Työkyky, työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos.

Eerola, R. 2004. Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan käsikirja. Nuori Suomi ry. Helsinki: Yliopistopaino.

Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet: Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Haapakorpi, A., Haapola, I. 2008. Työn organisointi ja työhyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla – esimerkkinä vanhusten kotihoito. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 35/2008.

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus, 7.uud.p. Helsinki: Edita Prima Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. 6. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2003. Tutki ja Kirjoita. 6.-9.painos. Helsinki: Tammi.

Iivonen, E. 2009. Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan lainsäädännön toimivuus, toiminnan laatu ja muutostarpeet. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä. Viitattu 20.12.2010. http://www.minedu.fi julkaisut, 2009.

Ilmarinen, K. & Mertanen, V. Työterveyslaitos. 2007. Työtoveri toista sukupolvea. 2. painos. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Iltapäivätoiminta Jälkkäri. 2010. Jyväskylän kaupungin opetustoimen sivut. Viitattu 3.12.2010. http://www.jyvaskyla.fi, opetus, perusopetus, jalkkari, arviointi. Jälkkäritoiminnan arviointi.

Iltapäivätoiminta Jälkkäri. 2010. Jyväskylän kaupungin opetustoimen sivut. Viitattu 3.12.2010. http://www.jyvaskyla.fi/opetus/perusopetus/jalkkari/toimintasuunnitelma. Seutukunnallisuus ja toimintasuunnitelma.

Korkea laatu, tuottavuus ja tuloksellisuus. 2001. Euroopan työterveys ja työturvallisuusviraston verkkosivut. Viitattu 16.11.2010. http://osha.europa.eu/fi/front-page/view, hyvät käytännöt, stressi työssä, korkea_laatu.stm.

Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan perusteet. 2004. Opetushallitus. Viitattu 3.12.2010. http://www02.oph.fi/ops/apip/apip_perusteet.pdf. Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan perusteet.

KvantiMOT – menetelmäopetuksen tietovaranto. 2008. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus, mittaaminen, mittarin luotettavuus. Viitattu 1.3.2011.

Miettinen, S., Miettinen, M., Nousiainen, I. & Kuokkanen, L. 2000. Itsensä johtaminen sosiaali- ja terveysalalla. Juva: WS Bookwell Oy.

Nevalainen, V. 2007. Ihminen ja työ. Työelämässä voi selvitä hengissä. 1. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Juva: WS Bookwell Oy.

Opetushallituksen verkkosivut. 2004. Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan perusteet 2004. www02.oph.fi. Viitattu 17.11.2010.

Opetushallitus. Näyttötutkinnon perusteet. Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajan ammattitutkinto. 2004. Viitattu 3.1.2011. http://www.oph.fi/download/110999_koululaisten_aamu_ja_iltapaivatoiminnan_ohjaaja_ammattitutkinto.pdf

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

Pääkkönen, R., Rantanen, S. & Uitti, J. 2005. Työn terveysvaarojen tunnistaminen. Helsinki: Työterveyslaitos.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Yliopistopaino. Helsinki.

Starck, J. & Teräsvirta, L. 2009. Melu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Terveys ja työkyky. 2010. Työterveyslaitoksen verkkosivut. Viitattu 3.12.2010. http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx. Mitä työkyky on?

Tulasalo.2005. Karhukuntien perusasteen koulujen opettajien työhyvinvointi. Liikuntapedagogiikan pro gradu-tutkielma. Liikuntatieteiden laitos. Jyväskylän Yliopisto.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerrus.

Työaikaratkaisut. 2002. Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n verkkosivut. Viitattu 30.10.2010. www.sttk.fi, tätä teemme, työyhteisöt ja työsuhteet, työaika ja vapaat, työmarkkinajärjestöjen esite hyvistä työaikakäytännöistä

Työstressi hallintaan. 2008. Työturvallisuuskeskuksen verkkosivut. Viitattu 5.3.2011. www.tyoturva.fi, työelämän kehittäminen, työstressi hallintaan.

Työyhteisö ja esimiestyö. 2010. Työterveyslaitoksen verkkosivut. Viitattu 15.11.2010. http://www.ttl.fi, aihealueet, työyhteisö ja esimiestyö, työyhteisön kehittäminen.

Verho, M-T. 2010. Tunnista ajoissa stressi ja uupuminen. Työeläkeyhtiö Varma ja Suomen Mielenterveysseura. http://www.mielenterveysseura.fi, julkaisut, ladattavat raportit ja oppaat, tunnista ajoissa stressi ja uupuminen.

Yksilön työhyvinvointi. 2010. Työterveyslaitoksen verkkosivut. Viitattu 4.3.2011. http://www.ttl.fi/fi, työhyvinvointi, yksikön työhyvinvointi.

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Saate

Arvoisa vastaaja!

Olemme sosionomi- ja sairaanhoitajaopiskelija Jyväskylän Ammattikorkeakoulusta ja teemme opinnäytetyötä, jonka aiheena on Jyvässeudulla toimivien koululaisten iltapäivätoiminnan ohjaajien työhyvinvointi.

Tutkimuksen tarkoituksena on kyselyn avulla selvittää, millaiseksi Jyvässeudun alueella toimivat koululaisten iltapäivätoiminnan ohjaajat kokevat oman työhyvinvointinsa. Tavoitteena on kyselyn tulosten avulla tuottaa työnantajille arvokasta tietoa alaistensa työhyvinvoinnin tilasta, jotta he pystyisivät puuttumaan mahdollisiin epäkohtiin ja tarvittaessa kehittämään työntekijöidensä sekä koko työyhteisönsä hyvinvointia.

Kyselytutkimus on osa opinnäytetyötämme ja kysely toteutetaan www-kyselynä. Kattavan tuloksen saamiseksi olisi tärkeää, että kaikki vastaisivat kyselyyn ja täyttäisivät sen mahdollisimman huolellisesti. Kysely on avoinna ma 21.2 - pe 25.2.2011. Vastauksenne ovat luottamuksellisia ja kyselyyn vastataan anonyymisti.

Pääsette vastaamaan kyselyyn tämän sähköpostiviestin mukana olevasta linkistä. Vastaaminen vie aikaa alle 10 minuuttia ja kyselyyn on mahdollista vastata työajalla. Jos jotain kysyttävää ilmenee, voitte ottaa yhteyttä meihin.

Yhteistyöstänne kiittäen:

Helena Lammi, sairaanhoitajaopiskelija, E1856@jamk.fi

Jonna Ylönen, sosionomiopiskelija, E2040@jamk.fi

Liite 2. Kyselylomake

Viihdytkö työssäsi?

Seuraavat kysymykset kartoittavat työhyvinvointianne. Kysymyksiin vastaaminen vie muutaman minuutin. Toivomme teidän vastaavan kysymyksiin huolellisesti ja totuudenmukaisesti.

Kysely alkaa taustatietojen kartoittamisella. Valitse vaihtoehdoista sinulle sopivimmat.

Varsinaiset kysymykset sisältävät monivalintakysymyksiä sekä muutamia avoimia kysymyksiä. Valitse monivalintakysymyksissä ohjeiden mukaan joko yksi tai useampi vastausvaihtoehto ja avoimissa kysymyksissä vastaa omin sanoin.

A. Taustakysymykset

Sukupuoli

( ) nainen
( ) mies

Ikä

( ) 18-28
( ) 29-39
( ) 40-50
( ) 51-64

Koulutus

( ) peruskoulu
( ) ammattiopisto
( ) ammattikorkeakoulu
( ) yliopisto
( ) Jokin muu, mikä? _____

Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työpaikassasi?

( ) alle vuoden

( ) 1-5 vuotta

( ) yli 5 vuotta

Millä vakanssilla työskentelet koululaisten iltapäivätoiminnassa?

_____

B. Työympäristön vaikutus omaan työhyvinvointiin

Työolot

1. Ovatko iltapäivätoiminnan käyttöön tarkoitetut toimitilat mielestäsi toimintaan soveltuvat?

( ) Kyllä

( ) Ei

2. Jos vastasit edelliseen kysymykseen ei, perustele miksi

_____

_____

_____

_____

3. Koetko, että sinulla on tarpeeksi aikaa saada työsi tehdyksi?

( ) kyllä

( ) ei

4. Onko työyhteisössänne mielestäsi riittävä määrä henkilöstöä suhteessa työn määrään?

( ) Kyllä

( ) Ei

Työyhteisö

1. Päätetäänkö mielestäsi työyhteisössänne työhönne liittyvistä asioista yhdessä?

( ) aina

( ) useimmiten

( ) harvoin

( ) ei koskaan

2. Koetko, että sinua arvostetaan työyhteisössäsi?
( ) aina
( ) useimmiten
( ) toisinaan
( ) ei koskaan

3. Koetko tiedon kulkevan työyhteisössäsi sen kaikille jäsenille?
( ) aina
( ) useimmiten
( ) toisinaan
( ) ei koskaan

4. Koetko työtoveriesi olevan sinua kohtaan oikeudenmukaisia ja luotettavia?
( ) aina
( ) useimmiten
( ) toisinaan
( ) ei koskaan

5. Koetko työyhteisössänne esiintyvän jotain seuraavista ristiriidoista?
( ) työkavereiden välistä kilpailua
( ) työjakoa koskevia ristiriitoja
( ) epäasiallista kohtelua
( ) kiusaamista
( ) Jotain muuta, mitä? _____

Johtaminen

1. Kuinka usein koet saavasi palautetta lähiesimieheltäsi tekemästäsi työstä?
( ) usein
( ) toisinaan
( ) en koskaan

2. Koetko voivasi keskustella lähiesimiehesi kanssa avoimesti ja luottamuksellisesti?
( ) aina
( ) useimmiten
( ) toisinaan
( ) en koskaan

3. Koetko esimiehesi toimivan puolueettomasti ja oikeudenmukaisesti?
( ) aina
( ) useimmiten
( ) toisinaan
( ) en koskaan

C. Työn vaatimusten vaikutus omaan työhyvinvointiin

Työn sisältö

1. Kuinka usein koet työtehtäviesi olevan miellekkäitä?
( ) aina
( ) useimmiten
( ) toisinaan
( ) en koskaan

2. Kuinka usein koet työsi olevan riittävän haastavaa?
( ) aina
( ) useimmiten
( ) harvoin
( ) en koskaan

3. Kuinka hyvin koet työsi tavoitteiden olevan sinulle selvillä?
( ) todella hyvin
( ) melko hyvin
( ) melko huonosti
( ) hyvin huonosti

4. Kuinka hyvin koet työsi toimenkuvan olevan sinulle selvillä?
( ) todella hyvin
( ) melko hyvin
( ) melko huonosti
( ) erittäin huonosti

Osaaminen

1. Kuinka hyvin koet osaamisesi vastaavan työtehtäviäsi?
( ) todella hyvin
( ) melko hyvin
( ) melko huonosti
( ) hyvin huonosti

2. Koetko työyhteisösi arvojen olevan yhteneviä omien arvojesi kanssa?
( ) kyllä
( ) ei

3. Onko sinulla mahdollisuuksia osallistua säännöllisesti (väh. 1krt/vuosi) työnantajan tarjoamiin täydennyskoulutuksiin?
( ) kyllä
( ) ei

4. Koetko työyhteisösi suhtautuvan myönteisesti omaehtoiseen opiskeluun?
( ) kyllä
( ) ei

D. Terveyden ja toimintakyvyn vaikutus omaan työhyvinvointiin

1. Kuinka usein koet olevasi tyytyväinen työhösi?
( ) aina
( ) useimmiten
( ) toisinaan
( ) en koskaan

2. Kuinka usein koet työsi olevan fyysisesti kuormittavaa?
( ) aina
( ) useimmiten
( ) toisinaan
( ) ei koskaan

3. Kuinka usein koet työsi olevan henkisesti kuormittavaa?

( ) aina
( ) useimmiten
( ) toisinaan
( ) ei koskaan

4. Millaiset tekijät kuormittavat työssäsi eniten? Valitse kaksi tärkeintä.

( ) fyysinen työympäristö
( ) huono työaika
( ) kiireinen työtahti
( ) huono työilmapiiri
( ) sisällöltään liian vaativa työ
( ) liian vähän vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön
( ) huono esimies - alaissuhde

5. Millaiset tekijät voimaannuttavat työssäsi eniten? Valitse kaksi tärkeintä.

( ) oppimiskokemukset
( ) innostava työ
( ) hyvät työkaverit
( ) fyysinen työympäristö
( ) työaika
( ) avoin ja luottamuksellinen työilmapiiri
( ) mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön
( ) hyvä esimies - alaissuhde
( ) sisällöltään mielekäs työ

6. Koetko työsi olevan tasapainossa yksityiselämäsi kanssa?

( ) aina
( ) useimmiten
( ) toisinaan
( ) en koskaan

7. Millaiseksi arvioit terveydentilasi suhteessa työkykyysi?

( ) erittäin hyvä
( ) melko hyvä
( ) kohtalainen
( ) huono

Kuvaile muutamalla sanalla millaiseksi koet tällä hetkellä oman työhyvinvointisi?

_____
_____
_____
_____

Palautetta kyselystä

_____
_____
_____
_____

KIITOS KYSELYYN VASTAAMISESTA!