



Työajan ja työaika-autonomian yhteys toimintaterapeutin arjen hyvinvointiin

Heljä Hakkarainen

Opinnäytetyö, AMK

Helmikuu 2024

Toimintaterapeutin tutkinto-ohjelma

Hakkarainen, Heljä

Työajan ja työaika-autonomian yhteys toimintaterapeutin arjen hyvinvointiin

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. **Helmikuu 2024**, 63 sivua

Toimintaterapeutin tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

Tiivistelmä

Työajat puhututtavat yhteiskunnassa vuosi toisensa jälkeen. Yhtäällä keskustellaan suomalaisten verrattain lyhyistä työviikoista ja suositellaan tehostamaan työpanosta pidemmällä työajoilla, toisaalla pohditaan, riittäisikö nyky-yhteiskunnassa lyhyempikin työaika. Vuosien varrella on toteutettu useita kansainvälisiä neli-päiväisen työviikon kokeiluja, ja aiempi tutkimusnäyttö viittaa lyhyemmän työajan sekä vahvemman työ-aika-autonomian tukevan työntekijöiden jaksamista ja hyvinvointia. Toiminnallisella tasapainolla on tutkitusti yhteys yksilön hyvinvointiin ja useisiin terveyttä edistäviin tekijöihin.

Toimintaterapeutit ovat olennainen osa kuntoutus- ja hyvinvointialaa, ja siksi työssä haluttiinkin selvittää toiminnallisen tasapainon ja hyvinvoinnin kokemuksia nimenomaan toimintaterapeuttien näkökulmasta. Tarkoituksena oli selvittää suomalaisten toimintaterapeuttien kokemuksia työstään ja kartuttaa tietoa työ-aikoihin ja työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä. Tutkimuksessa etsittiin vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin: Millaista työaikaa toimintaterapeutit tekevät? Millainen on heidän autonomiansa työajan suhteen? Mikä on toimintaterapeuttien kokemus toiminnallisesta tasapainostaan? Miten toimintaterapeutit kokevat hyvinvointinsa? Onko toiminnallisella tasapainolla, hyvinvoinnilla ja työajoilla yhteys?

Työllä ei ollut toimeksiantajaa. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena, ja tiedonkeruumenetelemäksi valittiin kyselylomake. Kyselyyn vastasi 106 työelämässä olevaa toimintaterapeuttia. Webropol-kyselyssä hyödynnettiin OBQ11-mittarin ja WHOQOL-BREF-mittarin kysymyksiä.

Tutkimustulosten mukaan toimintaterapeuttien toiminnallinen tasapaino ja koettu hyvinvointi olivat pääosin hyviä. Toimintaterapeuteilla oli arjessaan riittävästi tekemistä, heillä oli tarpeeksi aikaa vaadittuihin toimintoihin, ja he panostivat itselleen merkitykselliseen toimintaan. Lepoon, palautumiseen ja energiaan liittyvään toiminnalliseen tasapainoon oltiin kuitenkin keskimäärin enemmän tyytymättömiä. Toimintaterapeutit arvioivat elämänlaatunsa hyväksi ja kokivat nauttivansa elämästä. Suurin osa toimintaterapeuteista koki elämänsä merkitykselliseksi ja koki kielteisiä tunteita vain harvoin. Työaikaan liittyvät vaikuttamismahdollisuudet olivat yhteydessä parempaan koettuun elämänlaatuun sekä elämästä nauttimiseen. Myös yli ja alle 8 tunnin työpäivillä havaittiin yhteys toiminnalliseen tasapainoon ja hyvinvointiin.

Tulosten avulla voidaan aiempaa paremmin panostaa toimintaterapeuttien työhyvinvointiin. Työolosuhteisiin panostaminen on myös työnantajan etu, sillä työntekijöiden hyvinvointiin parantamalla vähennetään sairauspoissaoloja ja parhaimmillaan lisätään työvuosia. Myös toimintaterapeuttien itsensä on jatkossa kenties helpompi kiinnittää huomiota toiminnalliseen tasapainoonsa sekä hyvinvointiinsa, ja pohtia onko omassa työssä piirteitä, jotka näitä heikentävät tai vahvistavat.

Avainsanat (asiasanat)

Toimintaterapia, toiminnallinen tasapaino, toimintaterapeutit, työaika, työhyvinvointi, elämänlaatu

Hakkarainen, Heljä

The connection between working hours and working-time autonomy and an occupational therapist's wellbeing

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, February 2024, 63 pages

Degree Programme in Occupational Therapy. Bachelor's thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

Working hours become a topic of discussion in society year after year. On one hand, the relatively short work weeks of Finns are discussed, and it is recommended to lengthen working hours to increase productivity, but on the other hand, there is a question of whether a shorter working time would suffice in society today. Over the years, several international four-day workweek pilots have been carried out, and research suggests that shorter working hours and stronger working-time autonomy support the well-being of employees. Occupational balance has been shown to be linked to individual well-being and several health-promoting factors.

Occupational therapists are an integral part of rehabilitation and welfare sectors, which is why the aim of the research was to explore the experiences of wellbeing in occupational therapists. The purpose was to explore Finnish occupational therapists' experiences of their work and increase knowledge of their working hours and work-related well-being. The study looked for answers to the following research questions: What kind of working hours do occupational therapists have? How is their working-time autonomy? What is the experience of occupational therapists of their occupational balance? How do occupational therapists feel about their wellbeing? Is there a connection between occupational balance, well-being and working hours? The work was not commissioned. The study was conducted as a quantitative study, and surveying was chosen as the method for collecting data. The survey was answered by 106 occupational therapists who were currently employed. The Webropol questionnaire utilized questions from the OBQ11 questionnaire and the WHOQOL-BREF questionnaire.

According to the results, occupational balance and perceived well-being of occupational therapists were largely good. Occupational therapists had enough to do daily, they had enough time for required occupations, and they invested their time in meaningful occupations. However, on average, they were more dissatisfied with their rest and recovery, and energy. The participants rated their quality of life good and felt they enjoyed life. Most occupational therapists found their lives meaningful and rarely experienced negative emotions. Opportunities to influence working hours were connected to better quality and enjoyment of life. Working over or under 8-hour days was also associated with occupational balance and well-being. The results can be used to better invest in occupational therapists work-related well-being. Investing in working conditions is also beneficial to the employer, as improving employee well-being reduces sick absences and, at best, increases working years. Now it is also easier for occupational therapists themselves to pay attention on their occupational balance and well-being and recognize factors that influence them.

Keywords/tags (subjects)

Occupational therapy, occupational balance, occupational therapists, working hours, work-related wellbeing, quality of life

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Toiminnallinen tasapaino	5
3	Työaika.....	7
3.1	Työaika osana työhyvinvointia	7
3.2	Työaika psykososiaalisena kuormitustekijänä	9
3.3	Joustavat työaikajärjestelyt.....	10
4	Hyvinvointi	11
4.1	Elämänlaatu.....	12
4.2	Työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino	13
5	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet	15
6	Opinnäytetyön toteutus.....	17
6.1	Tiedonhakuprosessi	17
6.2	Menetelmät.....	18
6.2.1	Aineiston kerääminen.....	20
6.2.2	Aineiston käsittely	21
6.2.3	Aineiston analysointi	22
7	Tutkimustulokset.....	25
7.1	Toimintaterapeuttien työaika ja työaika-autonomia.....	25
7.2	Toiminnallisen tasapainon tulokset	29
7.3	Hyvinvoinnin ja elämänlaadun tulokset.....	31
7.4	Työajan, toiminnallisen tasapainon ja hyvinvoinnin väliset yhteydet	35
8	Keskeisten tulosten tarkastelu	40
9	Pohdinta.....	43
9.1	Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti	44
9.2	Tutkimuksen eettisyys.....	47
9.3	Johtopäätökset.....	48
9.4	Jatkotutkimusehdotukset	49
Lähteet		51
Liitteet		57
Liite 1.	Aineistonkeruuseen liittyvä saatekirje	57
Liite 2.	Aineistonkeruuseen liittyvät mittarit	59

Kuviot

Kuvio 1. Tyytyväisyys päivittäisiin työaikoihin	27
Kuvio 2. Tyytyväisyys viikoittaisiin työaikoihin	28
Kuvio 3. Mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin	28
Kuvio 4. Toiminnallisen tasapainon osuuden yhteenveto	31
Kuvio 5. Toimintaterapeuttien kokema elämänlaatu	32
Kuvio 6. Toimintaterapeuttien tyytyväisyys terveyteensä	32
Kuvio 7. Elämästä nauttimisen määrä	33
Kuvio 8. Toimintaterapeuttien kokema elämän merkityksellisyys	33
Kuvio 9. Toimintaterapeuttien taloudellinen tilanne suhteessa tarpeisiin	34
Kuvio 10. Toimintaterapeuttien kokemien kielteisten tunteiden määrä	34
Kuvio 11. Hyvinvoinnin ja elämänlaadun yhteys työhön vaikuttamisen määrään	36
Kuvio 12. Toiminnallisen tasapainon yhteys työaikoihin liittyvään tyytyväisyyteen	37
Kuvio 13. Hyvinvoinnin ja elämänlaadun yhteys työaikoihin liittyvään tyytyväisyyteen	38

Taulukot

Taulukko 1. Työsuhteen tyyppi	26
Taulukko 2. Työuran kesto	26

1 Johdanto

Työaika on vaihdellut historian mittaan runsaasti, ja työajat nostattavatkin säännöllisesti keskustelua yhteiskunnassa. 1800-luvulla tyypilliset työpäivät ovat voineet kestää 12–14 tuntia, ja lauantai on kuulunut osaksi työviikkoa. Suomessa työväenliikkeen synnyttyä 1900-luvun alussa työtunteja on hiljalleen lyhennetty ensin 10-tuntisiin, sitten 8-tuntisiin työpäiviin sekä viisipäiväiseen työviikkoon. (Ora 2021.) Viime vuosina keskustelua on herättänyt nelipäiväisten työviikkojen ja kuusituntisten työpäivien kokeilut ja niistä tehdyt havainnot (ks. esim. Harjuma & Näveri 2023; Ducharme 2023). Vuonna 2019 säädetty uusi työaikalaki (872/2019) on mahdollistanut entistäkin joustavamman työajan sopimisen esimerkiksi joustotyöaikaa ja työaikapankkia koskevien säännösten myötä.

Työelämässä kohdataan nykypäivänä yhä enemmän uupumusta, ja esimerkiksi 2022 työolobarometrin mukaan joka neljäs työntekijä on kokenut uupumusta työssään. Työuupumuksen on havaittu vaikuttavan merkittävästi niin mieleen kuin kehoon ja heikentävän esimerkiksi toiminnanohjausta (Pihlaja, Tuominen, Peräkylä & Hartikainen 2022). Työolosuhteiden muutos ja entistä suurempi panostus työhyvinvointiin onkin tarpeen niin työntekijän kuin työnantajankin puolesta. Työuupumuksen määrä on ajan kuluessa kasvanut, osin koronapandemiankin tuomien laajojen muutosten takia. Työuupumustakin yleisempää on viimeisimmän työolobarometrin mukaan kohonnut stressi, joka sekin altistaa terveyshaitoille ja heikentää hyvinvointia. (Lyly-Yrjänäinen 2023.) Myös opiskelijoilla uupumuksen riski on kohonnut (Salmela-Aro & Peltonen 2020). Vaikka työuupumuksen määrä suhteessa muuhun Eurooppaan onkin Suomessa vähäisempi (Schaufeli 2018), on kehityssuunta kuitenkin huolestuttava.

Työajoista huolehtiminen ja työaika-autonomian edistäminen voidaan luokitella osaksi työhyvinvoinnin edistämistä. Työaikaan voi sisältyä erilaisia riskejä ja kuormitustekijöitä, jotka on nykyään huomioitu myös Työturvallisuuslaissa (738/2002, muutos 329/2013). Pitkä työaika ja vähäiset vaikuttamismahdollisuudet työaikoihin vaikuttavat työhyvinvointiin heikentävästi ja altistavat esimerkiksi uupumukselle. (Työterveyslaitos – Työaikojen arvioinnin liikennevalomalli, n.d.) Sen sijaan esimerkiksi kuusituntisen työpäivän ja nelipäiväisen työviikon on todettu useissa kokeiluissa vaikuttaneen positiivisesti työntekijöiden tehokkuuteen ja hyvinvointiin (Barck-Holst, Hellgren, Nilsson & Åkerstedt 2020; Ducharme 2023.) Toisaalta lyhennettyäkin työaikaa tekevät saattavat kokea lisääntyntä stressiä esimerkiksi kokoaikaista työntekijää pienemmän palkan vuoksi. Työaika

päädytään perinteisesti lyhentämään muun muassa osittaisen hoitovapaan tai osa-aikaisen eläkkeen takia. Muita yleisiä syitä voivat olla omaishoitajuus, oma sairastuminen, mutta myös halu lisätä omaa hyvinvointia. (Eloranta 2020.) Työhyvinvoinnin kokonaisuus muodostuu itse työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta sekä hyvinvoinnista. Hyvinvointi työssä edistää myös työssäjaksamista ja parhaimmillaan lisää työvuosia. (Työhyvinvointi, n.d.)

Työaikojen merkitys hyvinvoinnille sekä työssä että vapaa-ajalla on huomattu tutkimuksissa. Eri-tyisesti sosiaali- ja terveysalan työntekijät ovat kokeneet lyhennetyn työajan vaikuttavan merkittävästi työssäjaksamiseen sekä yleiseen elämänlaatuun (Barck-Holst ym. 2020). Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten työ on usein niin psykososiaalisesti kuin fyysisestikin kuormittavaa, eivätkä pitkät työajat edistä palautumista (Varman raportti: Sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden työkyvyssä huolenaiheita, työoloja kehitettävä systemaattisesti). Toimintaterapeuteilla on ammattiosaamisensa kautta useita keinoja tukea asiakkaidensa työkykyä ja auttaa työssäjaksamisen haasteisiin jo varhaisessa vaiheessa (Vehmanen 2022). Tässä opinnäytetyössä katse käännettiin toimintaterapian asiakkaista itse toimintaterapeutteihin ja tarkasteltiin mitä mieltä he ovat toiminnallisesta tasapainostaan ja työajoistaan.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, voisivatko työajat ja työaika-autonomia olla yhteydessä toiminnalliseen tasapainoon ja hyvinvointiin. Tarkoituksena oli kerätä kyselytutkimuksen avulla tietoa suomalaisten, työelämässä olevien toimintaterapeuttien työolosuhteista, kuten työajoista, vapaa-ajalla tehtävästä työstä tai yli-, ilta- ja viikonlopputöiden määrästä sekä heidän omista arvioistaan hyvinvointia ja toiminnallista tasapainoa koskien. Opinnäytetyö toteutetaan kvantitatiivisena tutkimuksena. Tutkimuksen menetelmäksi valikoitui kyselytutkimus, jonka tuloksia tutkitaan tilastollisen analyysin keinoin. Tarkastelin, onko esimerkiksi lyhennettyä ja täyttä työaikaa tekevien toimintaterapeuttien välillä eroja kyselyn tuloksissa. Tutkimus tarjoaa uutta tietoa toimintaterapeuttien työstä. Se myös tuottaa näyttöä eri pituisten työaikojen vaikutuksista ja niihin liittyvistä kokemuksista, mikä voi helpottaa esimerkiksi työelämässä tarvittavien muutosten perustelua. Tavoitteena oli myös pilotoida toiminnallisen tasapainon mittarin suomennos ja selvittää sen sisäinen yhtenevyys Metropolia-ammattikorkeakoulussa toteutettavaa virallista suomennosta varten. Opinnäytetyöllä ei ollut erillistä toimeksiantajaa.

2 Toiminnallinen tasapaino

Toiminnallinen tasapaino voidaan nähdä arjen toimintakokonaisuuksien välisenä tasapainona. Suomen Toimintaterapianimikkeistön (2017) mukaan ”toimintakokonaisuuksia ovat itsestä huolehtiminen, asiointi ja kotielämän toiminnot, koulunkäynti ja opiskelu, työkyky ja työssä suoriutuminen, yhteiskunnallinen osallistuminen, vapaa-ajan toiminta, leikkitoiminta sekä levon ja ajankäytön tasapaino.” (Savolainen & Aralinna 2017.) Amerikan Toimintaterapeuttiliitto AOTA (The American Occupational Therapy Association) (2020) puolestaan jaottelee toimintakokonaisuudet päivittäisiin toimintoihin (ADL), välineellisiin päivittäisiin toimintoihin (IADL), terveydestä huolehtimiseen, uneen ja lepoon, koulutukseen ja oppimiseen, työhön, leikkiin, vapaa-aikaan ja sosiaaliseen osallistumiseen.

Toiminnallisen tasapainon määritelmä on moninainen ja laaja. Toimintaterapeutit voivat käyttää myös useita eri termejä käsitellessään toiminnallista tasapainoa vastaavia ilmiöitä. Esimerkiksi life balance (elämän tasapaino) tai lifestyle balance (elämäntapojen tasapaino) ovat yleisiä toiminnallisen tasapainon rinnalla tai sijasta käytettyjä käsitteitä (Wagman, Håkansson & Björklund 2012, 322–323.) Toiminnallisen tasapainon ohella on ajoittain puhuttu myös niin sanotusta kokemuspäisestä toiminnallisen tasapainon mallista (engl. Experiential Model of Occupational Balance). Mallissa toiminnot on jaettu kolmeen toisiinsa vaikuttavaan osa-alueeseen. Tämän mallin mukaan yksilön elämässä on hyvä olla sopivassa suhteessa vaativia toimintoja (exacting), jotka ylittävät yksilön osaamistason ja haastavat tämän kykyjä; virtaavia toimintoja (flowing), jossa yksilön osaamistaso ja toiminnan haastavuus ovat tasapainossa; sekä rauhoittavia toimintoja (calming), joiden haastavuustaso on yksilön osaamiseen nähden matala, kuten rentoutuminen. (Cho, n.d.)

Toiminnallisen tasapainon keskiössä on yksilön oma kokemus siitä, millaisessa suhteessa hänen elämänsä eri toiminnot ovat keskenään. Ideaalitilanteessa yksilö kokee arjessaan olevan sopivassa suhteessa sekä kuormittavia, palauttavia että mielekkäitä toimintoja. Muun muassa ruotsalaistutkijat Petra Wagman ja Carita Håkansson ovat tehneet toiminnallisen tasapainon teemasta runsaasti tutkimusta. He kuvailevat toiminnallisen tasapainon olevan ihmisen subjektiivinen kokemus toimintojen sopivasta määrästä, variaatiosta sekä niiden vaatimasta ajasta (Wagman ym. 2012, 325–326). Tutkimuksissa on havaittu toiminnallisen tasapainon olevan myös yhteydessä itsearvioituun terveyteen ja elämäntyytyväisyyteen (Håkansson & Wagman 2014, 418–419).

Lontoossa toteutettuun tutkimukseen osallistuneet toimintaterapeutit ovat todenneet toiminnallisen tasapainon olevan pysyvän, staattisen tilan sijaan dynaaminen prosessi, joka muuttuu elämäntilanteen mukaan. Koska toiminnallinen tasapaino on hyvin subjektiivinen kokemus, on sen tarkka määrittely vaikeaa. (Yazdani, Harb, Rassafiani, Nobakht & Yazdani 2018, 295–297.) Ei siis voida tarjota yhtä, kaikille sopivaa toimintojen cocktailia, joka takaisi hyvän elämän. Yazdanin ja muiden (2018, 295–297) tutkimuksessa kuvaillaan toiminnallista tasapainoa muun muassa harmonian kokemuksena omien ja yhteisön odotusten välillä, minäpystyvyyden ja itsearvostuksen kokemuksena, täyttymyksenä sekä hallinnan tunteena. Toiminnallinen tasapaino mahdollistaa sellaiset toiminnot, jotka sopivat yksilön arvomaailmaan ja joita tämä pitää merkityksellisenä. (Yazdani ym. 2018, 291–294)

Yllättävät muutokset esimerkiksi ihmissuhteissa, terveydessä tai työssä saattavat vaatia tarkastelemaan omaa toiminnallista tasapainoa uudelleen. Usein toiminnallisen tasapainon merkitys huomataan nimenomaan toimintojen ollessa epätasapainossa. Yazdanin ja muiden (2018, 292–293) tutkimukseen haastatellut toimintaterapeutit ovatkin yhtä mieltä siitä, että toimintojen tasapainoon olisi syytä pyrkiä, sillä epätasapainolla voi olla merkittäviä negatiivisia vaikutuksia yksilön hyvinvointiin ja terveyteen. Håkanssonin ja Ahlborgin (2017, 10–17) tutkimuksessa toiminnallisen tasapainon on esimerkiksi havaittu ehkäisevän työperäistä stressiä. Myös Yun, Mankun ja Backmanin (2018) poikkileikkaustutkimuksessa huomattiin muun muassa elinvoimaisuuden ja stressin kokemusten ennustavan toiminnallista tasapainoa. Pysyvät terveyshaasteet sekä erilaiset huolenpito-velvollisuudet, kuten vanhemmuus, olivat myös yhteydessä matalampaan toiminnalliseen tasapainoon. Sukupuolten välillä ei havaittu eroa toiminnallisessa tasapainossa. (Yu ym. 2018, 123–125.)

Toiminnallisen epätasapainon on havaittu vaikuttavan stressikokemuksiin ja stressiperäisiin häiriöihin (Håkansson & Ahlborg 2018). Toiminnallisella epätasapainolla tarkoitetaan toimintojen tasapainon puutetta tai niiden epäsuhtaisuutta. Ruotsissa toteutetun tutkimuksen mukaan toiminnallisen epätasapainon avulla voidaan pystyä ennustamaan stressiperäisiä häiriöitä. Toisaalta tutkimuksessa havaittiin myös sukupuolten välisiä eroja näiden häiriöiden ennustamisessa. (Håkansson & Ahlborg 2018.)

3 Työaika

3.1 Työaika osana työhyvinvointia

Työajaksi lasketaan sellainen aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työpaikan tai työnantajan käytettävissä, ja joka käytetään työntekoon. Säännöllinen päivittäistyöaika on enintään 8 tuntia, viikoittainen työaika puolestaan enintään 40 tuntia. (Kröger, n.d.) 1930-luvulla englantilainen ekonomisti John Maynard Keynes ennusti, että vuoteen 2030 mennessä yhteiskunnassa tehtäisiin vain 15-tuntista työviikkoa teknologian kehityksen takia. Hän epäili, että ihmisten elintarpeet olisivat toteutettavissa hyvin vähäisellä työllä, mutta useimmat eivät haluaisi luopua työnteosta täysin. (Crafts 2022, 815–826.) Nyky-yhteiskunnassa tällainen työviikko ei ole toteutuksessa kovinkaan pian, eikä siihen pyritä aktiivisesti. Esimerkiksi vuonna 2018 Suomessa yleisin viikoittainen työaika vaihteli 35–40 tunnin välillä. Yrittäjien kesken työajat vaihtelivat enemmän, ja palkansaajiin verrattuna yrittäjille oli yleisempää työskennellä viikossa alle 35 tuntia. Toisaalta yrittäjistä suurin osa (40 %) teki pitkää työaikaa, eli heidän viikoittainen työaikansa oli yli 40 tuntia. (Työvoimatutkimus 2019.)

Historiaa tarkastellessa työaika on kuitenkin muuttunut paljon. On siirrytty 12–14-tuntisista tehdastyöpäivistä 8-tuntisiin päiviin ja viisipäiväiseen viikkoon. Sen jälkeen on aika ajoin noussut keskusteluun nelipäiväinen työviikko ja kuusituntiset työpäivät. (Ora 2021.) Nämä ovat kuitenkin toisaiseksi jääneet ainakin Suomessa vasta kokeilujen tasolle (ks. esim. Peltola 2021), eikä niistä ole syntynyt vakiintunutta toimintatapaa työelämässä. Toisaalta ehkä lyhyemmästä työviikosta ei tarvitsekaan ajaa uutta vakiota, sillä jokaisen työntekijän tarpeet ja toiveet ovat yksilöllisiä. Esimerkiksi Työterveyslaitos muistuttaa sivuillaan, ettei ole olemassa yhtä kaikille sopivaa työaikaa. Tästä syystä työaikojen tulisi olla erikseen sovittavissa, ja niissä tulisi huomioida työntekijöiden ja organisaation tarpeet (Työaika, n.d.).

Työaika on merkittävästi yhteydessä työhyvinvointiin. Työturvallisuuslaissa työaika on määritelty yhdeksi vaara- ja haittatekijäksi siinä missä työolosuhteet ja työympäristökin (Työturvallisuuslaki 738/2002, 10§). Vuonna 2012 hallituksen eduskunnalle antamassa esityksessä perusteltiin työajan lisäämistä osaksi työturvallisuuslakia. Esityksen mukaan pitkät työajat muun muassa lisäävät työtapaturmia sekä työperäisiä sairauksia. Lisäksi esityksestä käy ilmi, että työntekijän vaikutusmahdollisuudet työaikoihin ovat yhteydessä parempaan koettuun terveyteen, ja tällaisen autonomian on

havaittu merkittävästi vähentävän koettua stressiä työssä. (HE 201/2012.) On työnantajan vastuulla selvittää, millaisia riskejä työaikoihin liittyy omalla työpaikalla. Mikäli turvallisuusriskejä havaitaan, on niihin mahdollista puuttua esimerkiksi työn uudelleenorganisoinnin ja resursoinnin kautta. (Työsuojelu: Työaikojen haitallinen kuormitus 2013.) Se voisi merkitä vaikkapa uusien työntekijöiden rekrytointia ja työvoiman lisäämistä tai muutoksia työajoissa ja työn toteutuksessa.

Manka ja Manka (2016) taas tuovat esille selkeitä terveyshaittoja, joita heikentyneestä työhyvinvoinnista voi seurata. Työstä johtuva ylikuormitus voi aiheuttaa muun muassa univaikeuksia, sairastelua ja masennusoireita. Pitkäkestoinen stressi ja ylikuormitusoireet voivat johtaa työuupumukseen. Kroonistunut stressi on lisäksi yhteydessä lukuisiin vakaviin terveysongelmiin, kuten sydäntaudin riskiin ja eliniän lyhenemiseen. Stressillä voi olla yhteys myös korkeampaan syövän riskiin, sillä se voi aiheuttaa kehoon kroonisen tulehdustilan, joka puolestaan tarjoaa syövän kehittymiselle otolliset olosuhteet. (Manka & Manka 2016, 32–34.)

Työhyvinvointiin panostaminen lisää tutkitusti työntekijöiden tuottavuutta ja jaksamista työssään, ja siitä huolehtiminen vahvistaa työntekijöiden sitoutumista nykyiseen työpaikkaansa. Työnantajan on myös taloudellisesti kannattavaa edistää työyhteisön hyvinvointia, sillä tällöin aiemmin mainittujen terveyshaittojen riskit voivat pienentyä ja sairauspoissaolot vähentyä. (HE 202/2012.) Lyly-Yrjänäinen (2023, 76–80) esittää työhyvinvoinnin merkeiksi muun muassa työn imun, yhteisöllisyyden ja merkityksellisyyden kokemuksen työssä. Työhyvinvointia edistäväksi toiminnaksi puolestaan mainitaan työyhteisön avoin tiedonjako, luottamuksellinen ilmapiiri sekä tasapuolinen kohtelu (Lyly-Yrjänäinen 2023, 89–96). Viime vuosina työhyvinvointi on kuitenkin heikentynyt, ja työuupumuksen riski on kohonnut merkittävästi. Työntekijät raportoivat työn mielekkyyden vähenemistä, aikapaineen ja kiireen tuomaa kuormitusta sekä suurempaa epävarmuutta työstä. Mielenterveysoireet ja jaksamisen haasteet ovat lisääntyneet, ja vuonna 2021 ne olivatkin yleisin syy työkyvyttömyyseläkkeeseen alle 35-vuotiaiden keskuudessa. (Manka & Manka 2016, 34–49.)

Sekä Euroopan työolotutkimuksista (Rigó, Dragano, Wahrendorf, Siegrist & Lunau, 2021) että Työterveyslaitoksen (Hakanen, Kaltiainen, Suutala & Hirvonen, 2023) Miten Suomi voi? -tutkimuksesta on mahdollista havaita työperäisen stressin kasvaneen. Lisäksi molemmat (Rigó ym. 2021; Hakanen ym. 2023) toteavat tilastojen perusteella esimerkiksi nuoren iän, matalan koulutustason ja

heikon aseman työpaikalla olevan yhteydessä työhyvinvoinnin ja voimavarojen vähäisyyteen. Euroopan työterveys- ja -turvallisuusviraston kyselyn mukaan vuonna 2013 yleisimmät syyt työperäiselle stressille olivat työn uudelleenjärjestely tai työsuhteen epävarmuus (65 % vastauksista). 58 % vastaajista piti yleisimpänä syynä työtuntien tai työn määrää. (Töiden uudelleenjärjestelyt ja työn epävarmuus stressaavat eniten, 2013.) Jos työaika mainitaan näinkin merkittävänä stressitekijänä, näihin työn piirteisiin ei selkeästi olla tyytyväisiä eivätkä ne välttämättä palvele työntekijöiden tarpeita.

3.2 Työaika psykososiaalisena kuormitustekijänä

Pitkä työaika on tutkimusten mukaan selkeästi yhteydessä psykososiaaliseen stressiin. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön sekä Kansainvälinen työjärjestön määritelmän mukaan työaika voidaan määritellä pitkäkestoiseksi, kun työntekijän viikoittainen työaika on tasan tai yli 48 tuntia. (Lee, Suh, Kim & Park. 2016.) Poikkeuksellisten pitkien työaikojen on myös havaittu vaikuttavan esimerkiksi kognitiivisiin kykyihin. Yli 55 tuntia työskentelevien kognitiiviset pisteet olivat heikot verrattuna 40 tuntia viikossa työskenteleviin. (Virtanen, Singh-Manoux, Ferrie, Gimeno, Marmot, Elovainio, Jokela, Vahtera & Kivimäki 2009.)

Psykososiaaliset kuormitustekijät voivat liittyä työn sisältöön, työn järjestelyihin tai työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen. Työaika luetaan työn järjestelyä koskeviin kuormitustekijöihin. Työajasta johtuvia haittatekijöitä voivat olla ylityön, yötyön tai vuorotyön lisäksi esimerkiksi työhön sidonnaisuus tai työhön kuuluva runsas matkustaminen. (Psykososiaaliset kuormitustekijät, n.d.) Työhön sidonnaisuus voi tarkoittaa esimerkiksi varallaoloaikaa tai työnantajan oletusta siitä, että työntekijä on saatavilla myös työaikojen ulkopuolella. Matkustamista puolestaan kuuluu runsaasti esimerkiksi kotihoidon työntekijöiden tai asiakaskäyntejä tekevien toimintaterapeuttien työarkeen. Työaikojen lisäksi työntekijöitä voivat kuormittaa muutkin työn järjestelyihin liittyvät tekijät, kuten työhön liittyvä aikapaine tai kohtuuttoman suuri tai pieni työmäärä suhteessa työaikaan (Psykososiaaliset kuormitustekijät, n.d.).

Kajitanin, McKenzien ja Sakatan (2016, 2022) mukaan optimaalinen työviikko ihmiselle on noin 25 tuntia viikossa. Tähän tuntimäärään saakka ihmisen kognitiiviset taidot vielä kehittyvät ja toimivat ideaalilla tasolla. Yli 25 tunnin työviikot puolestaan johtivat heikentyneisiin kognitiivisiin tuloksiin. Tutkimuksessa ei havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja sukupuolten välillä. Jatkotutkimuksessa

vuonna 2022 havaittiin samankaltaisesti viikoittaisten työtuntien vaikuttavan ihmisen kokonaisterveYTEEN. 50 tuntia viikossa työskentelevien terveys oli samalla tasolla kuin työttömien. (Kajitani ym. 2016; Kajitani ym. 2022.)

3.3 Joustavat työaikajärjestelyt

Työaikalain 872/2019 mukaan säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Muun muassa paikallinen sopiminen ja jaksotyö kuitenkin mahdollistavat myös muunnelliset työaikajärjestelyt. Työajasta ja sen raameista käydäänkin aika ajoin keskustelua. Sekä tutkimuksien että yksilöiden esiintuomien kokemusten pohjalta on selvää, että työajalla on suuri merkitys sekä työntekijän omaan hyvinvointiin että itse työn laatuun ja tuottavuuteen. Viimeisimpänä yhteiskunnallisessa keskustelussa on noussut esille esimerkiksi siirtymä nelipäiväiseen työviikkoon ja 6-tuntisiin työpäiviin. Kantoja on esitetty sekä puolesta että vastaan: jotkut asiantuntijat ovat argumentoineet jopa työajan lisäämisen puolesta, esittäen syyksi muun muassa väestön ikääntymisen ja työvoimapulan (Harjumaa & Näveri 2023; Kuokkanen 2023).

Yhtenä lyhyempiä työaikoja puoltavana esimerkkinä voitaisiin nostaa esimerkiksi vuonna 2020 Ruotsissa toteutettu työaikakokeilu, jossa sosiaalialan työntekijöiden työaika vähennettiin 25 %, mutta palkka pysyi entisellään. Kokeilu tuotti positiivisia tuloksia: työntekijät raportoivat muun muassa vähentyneitä stressiä, parempaa jaksamista ja suurempaa työhön sitoutumista, sekä eheämpää työn ja vapaa-ajan välistä tasapainoa. (Barck-Holst ym. 2020.) Työajan muutoksilla, erityisesti sen lyhentämisellä, on saatu muissakin kokeiluissa runsaasti positiivisia tuloksia etenkin työntekijöiden kokemassa hyvinvoinnissa. Suomessa kokeiluja on toteutettu verrattain vähän, mutta yksi suurempi työaikakokeilu toteutettiin vuosina 1996-1999, jolloin useilla työpaikoilla otettiin käyttöön niin sanottu 6+6-malli, jossa työpaikat siirtyivät perinteisestä 8 tunnin toiminta-ajasta 12 tunnin aikaan, ja työntekijöiden työajat järjestettiin tämän toiminta-ajan puitteissa 6 tunnin mittaisiksi. Laajempaa työaikojen lyhentämistä ei ole Suomessa sittemmin toteutettu, mutta yksittäisillä työpaikoilla on ollut mahdollisuus tarjota työntekijöilleen joustavampia työaikoja ja autonomiaa työaikojen suhteen.

Sosiaalisista tai terveydellisistä syistä työntekijä saattaa päätyä sopimaan työnantajan kanssa lyhennetystä työajasta. Työnantajan on pyrittävä tämä toteuttamaan, ja kieltäytymiseen on tarjottava aina hyväksyttävä peruste. Lyhennetystä työajasta laaditaan enintään 26 viikkoa voimassa

oleva, määräaikainen sopimus. (Työaikalaki 872/2019, 15 §) Osa-aikainen työ voi olla työtunneiltaan enintään 80 prosenttia työpaikan kokoaikaisen työntekijän työajasta. Muita mahdollisia säännöllisestä työajasta poikkeavia järjestelyitä ovat esimerkiksi liukuva työaika sekä joustotyöaika. Työaikalain 13 § mukaan joustotyöaikaa noudattavan työntekijän työajasta vähintään puolet on sellaista, jonka työntekopaikasta ja sijoittelusta työntekijä saa itse päättää (Työaikalaki 872/2019, 13 §). Lisäksi useilla työpaikoilla on käytössä työaikapankki, joka mahdollistaa työajan, vapaiden ja muiden etuuksien säästämisen ja yhdistämisen. Työntekijän on mahdollista esimerkiksi työaikapankkiin kertyneiden ylityötuntien myötä järjestää ylimääräisiä vapaapäiviä tai vastaanottaa rahallinen korvaus ylimääräisistä tunneista. (Työaikalaki 872/2019, 14 §)

Vaikka paikallinen sopiminen antaakin paljon vapautta työaikojen järjestelyyn, todellisuudessa työaikalaki tuo siihen voimakkaita rajoitteita. Uudistettu työaikalaki (872/2019) on nostanut esille työaika-autonomian käsitteen. Käytännössä järjestely tarkoittaa, ettei työnantaja seuraa tai ennakoon määrittele työtunteja, ja työntekijä saa päättää työaikansa itsenäisesti. Mikäli työaika-autonomiaa soveltava työntekijä on esimerkiksi asiantuntijatyössä tai hallinnollisessa asemassa, hän kuuluu työaikalain ulkopuolelle, eikä hänelle tällöin kuulu esimerkiksi lakisääteisiä ylityö- tai sunnuntaityökorvauksia. Työaikalain säädökset on ensisijaisesti tarkoitettu suojaamaan työntekijää ja varmistamaan oikeuden muun muassa lepoaikaan ja kohtuullisiin työtunteihin, eikä työaika-autonomian soveltaminen automaattisesti tarkoita työaikalain ulkopuolelle jäämistä. (Työaikalaki 872/2019.)

4 Hyvinvointi

Hyvinvoinnin eri käsitteet ovat moniulotteisia ja laaja-alaisia, eikä niille ole vain yhtä määritelmää, jota käytettäisiin kaikkialla. Maailman terveysjärjestö WHO:n vuonna 2021 kokoaman Terveiden edistämisen sanaston mukaan hyvinvointi on yksilön ja yhteisöjen kokema positiivinen tila, joka liittyy vahvasti elämänlaadun kokemukseen. Siihen liitetään yksilön ja yhteisön kyky osallistua ja vaikuttaa maailmaan merkityksellisesti ja tarkoituksenmukaisesti. (Nutbeam & Muscat 2021.) Tässä luvussa tarkastellaan hyvinvointia erilaisista näkökulmista, joista kaikki liittyvät vahvasti myös työelämään. Havainnoin muun muassa työn ja vapaa-ajan sekä perhe-elämän välistä tasapainoa.

Hyvinvoinnin mittaaminen on usein monimutkaista käsitteen abstraktiuden ja laaja-alaisuuden vuoksi, mutta mittaukseen on tästä huolimatta onnistuttu kehittämään useita menetelmiä. Pohjoismaisessa hyvinvointitutkimuksessa hyvinvointia tarkastellaan usein kolmen ulottuvuuden kautta. Muun muassa elintason, sosiaalisten suhteiden ja psykososiaalisen hyvinvoinnin on nähty kuuluvan osaksi hyvinvoinnin käsitettä. Tärkeää ihmiselle on myös mahdollisuus toteuttaa itseä ja sisällyttää elämään mielekästä tekemistä. Maiden välisiä hyvinvointieroja tarkastellaan usein bruttokansantuotteen (BKT) eroavaisuuksien kautta, vaikka tällaista mittaustapaa hyvinvoinnille onkin kritisoitu. (Hyvinvoinnin mittaaminen, n.d.)

4.1 Elämänlaatu

Tarkastelen aluksi elämänlaadun käsitettä, jota toisinaan käytetäänkin ristikkäin hyvinvoinnin tilalla tai sen ohessa. Näillä kahdella termillä onkin paljon yhtäläisyyksiä, ja niiden määritelmät ovat samankaltaisia. Elämänlaadullekaan ei ole toistaiseksi olemassa yhtä yleisesti hyväksyttyä määritelmää. Elämänlaatua käsitellessä siihen saatetaan myös viitata eri termein. Esimerkiksi terveystutkimuksessa viitataan usein nimenomaan terveyteen liittyvään elämänlaatuun (HRQoL, Health Related Quality of Life). (Aalto, Korpilahti, Sainio, Malmivaara, Koskinen, Saarni, Valkeinen & Luoma 2016.)

Elämänlaatu nähdään usein jonkinlaisena yhdistelmänä fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia sekä merkityksellisiä sisältöjä elämässä. (Aalto, Korpilahti, Sainio, Malmivaara, Koskinen, Saarni, Valkeinen & Luoma 2013.) Elämänlaatua tarkastellessa on otettava huomioon sekä yleiset, montaa ihmistä koskettavat kokemukset, että yksittäisen ihmisen kokemus ja mielipiteet. Elämänlaatua voidaan siis havainnoida sen pohjalta, mitä suurin osa ihmisistä kokee tärkeänä tai mielekkäänä, mutta sitä tarkastellessa ei voida unohtaa yksilöä ja jokaisen henkilökohtaista kokemusta. (Erez & Gal 2021.) Skevington ja Böhnke (2018) puolestaan näkevät elämänlaadun tietyllä tavalla laajempaan, koko yksilön elämää ja aikaa koskevana käsitteenä, siinä missä hyvinvointi voi vaihdella paljon eri ajanjaksojen välillä. Vaikka elämänlaatukin voi muuttua yksilön elämäntilanteiden mukana, on se käsitteenä hieman pysyvämpi.

Elämänlaatuun ovat yhteydessä useat tekijät. Esimerkiksi osallisuus on elämänlaadun kokemuksesta suuressa roolissa. Heikko osallisuuden kokemus ennakoii myös heikompaa elämänlaatua. Tämä on yhdistetty tutkimuksissa usein myös vaikeaan taloustilanteeseen sekä yksinäisyyteen.

Myös työllisyys on tutkimuksien mukaan yhteydessä hyväksi koettuun elämänlaatuun. (Karvonen, Kestilä & Saikkonen 2022, 97–98.)

4.2 Työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino

Vaikka työnteko on ihmiselle usein parhaimmillaan merkityksellistä ja mielekästäkin toimintaa, sen ohelle tarvitaan jonkinlaista palauttavaa ja vastapainoista toimintaa, kuten erilaiset harrastukset tai leppäminen. Palautuminen ja toimintojen tasapainottaminen on tärkeää jaksamisemme kannalta. Nykyaikana yksilön voi kuitenkin olla yhä vaikeampaa irrottautua työstä, sillä työntekijöiltä saatetaan esimerkiksi odottaa sähköposteihin vastaamista ja puheluihin reagoitua kotonakin. Myös keskeneräiset työtehtävät saattavat vaivata mieltä työpäivän jälkeen. (Työn ja vapaa-ajan tasapaino, n.d.) Tässä luvussa tarkastellaan vapaa-ajan lisäksi myös perhe-elämän yhdistämistä työelämään.

Viime aikoina on kuitenkin käyty keskustelua myös siitä, onko työtä ja vapaa-aikaa välttämättä tarpeen rajata tarkasti ja eriyttää toisistaan. Erityisesti tietotyötä tekevillä on havaittu työn ja vapaa-ajan välisen eron olevan entistä häilyvämpi, jos työntekijät edes kokevat sellaista enää olevan. Field ja Chan (2018) huomasivat haastattelututkimuksessaan yhä useamman tietotyöläisen jättäneen perinteisen työrutiinin ja omaksuneen uuden, joustavamman työajan, jossa työ, harrastukset ja perhe sekoittuvat keskenään. Tällainen joustavuus tuo työhön sekä hyötyjä että haittoja. Myös toimintaterapeuttien työnkuvaan kuuluu usein jonkinasteinen päätelaitetyöskentely, jonka toteutusajankohta ja -paikka saattavat vaihdella niin työtehtävien kuin työnantajankin mukaan. Joustava työsuhte saattaa mahdollistaa esimerkiksi terapiakirjausten ja vastaavan toimistotyön tekemisen paikasta ja ajasta riippumatta, joka puolestaan voi vapauttaa työntekijälle aikaa esimerkiksi harrastuksille tai perheelle. Tässä tilanteessa on kuitenkin entistä hankalampi mitata työntekijän työaikaa, sillä on vaikeampi määritellä tarkkaan, milloin työntekijä on vapaalla ja milloin töissä.

Työn ja vapaa-ajan erottaminen ja näiden välisen tasapainon vaaliminen nähdään toisaalta edelleen tärkeänä. Etenkin haastavien asiakasryhmien kanssa työskentelevät toimintaterapeutit raportoivat työn ja vapaa-ajan tasapainon ylläpitämisen itselleen tärkeäksi työssäjaksamisen ja hyvinvoinnin kannalta. (Devery, Scanlan & Ross 2018.) Usein vaativaa ja kuormittavaa asiakastyötä tekevien toimintaterapeuttien voi ollakin jopa tietotyöntekijää oleellisempaa erottaa työ ja vapaa-aika toisistaan ja pitää nämä tasapainossa.

Toimintaterapeuttien työssä ilmenevään stressiin ja työn ja vapaa-ajan epätasapainoon on löydetty erilaisia keinoja. Cloustonin (2019) selvityksen mukaan työssäviihtyvyyden ja tasapainoisen arjen kannalta toimintaterapeuteille oli tärkeää, että työpaikalla ja esihenkilöstöllä oli myönteiset perhearvot ja perheiden arkea ymmärrettiin. Tämän lisäksi heille oli merkityksellistä, että konflikteja oli mahdollisuus ratkaista ja negatiivisia tunteita purkaa työyhteisön kesken. Kannustava ilmapiiiri ja työyhteisön tuki auttoivat jaksamaan työntäyteisessä arjessa. Aiemmissa luvuissakin ilmenneet autonomian kokemus ja päätöksenteon mahdollisuus nousivat tässäkin tutkimuksessa yhdeksi merkittäväksi keinoksi vähentää työn aiheuttamaa stressiä ja arjen epätasapainoisuutta. (Clouston 2019.)

Perhe-elämä on monelle osa arkea työn ohella ja monella myös tulevaisuuden haaveena. Perheen perustaminen ja lasten kasvatus ovat aikaa ja panostusta vaativia tehtäviä siinä missä työkin, joten näiden arjen velvollisuuksien yhteensopivuutta on syytä tarkastella. Vuosina 2019–2020 koostetussa Perhebarometrissä selvitettiin muun muassa tekijöitä, jotka vanhempien kokemusten mukaan vaikeuttivat työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Kokemuksia tarkasteltiin niin sukupuolten kuin ammattiryhmien välillä. Kaikkien ammattiryhmien mukaan yleisin hankaloittava tekijä oli pitkät työajat. (Sorsa & Rotkirch 2020.) Myös Tammelin (2009) havaitsi työajan vaikuttavan perheiden kokemaan aikaristiriitaan ja siten vaikeuttavan perheen ja työn tasapainotusta. Mikäli toinen tai molemmat vanhemmista työskentelivät yli 40 h/vko, oli koettu aikaristiriita suurempi kuin toisen tai molempien vanhempien tehdessä lyhyttä (alle 30 h/vko) tai normaalia (35–40 h/vko) työaikaa. (Tammelin 2009.) Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista edistävinä ja helpottavina tekijöinä nähtiin esimerkiksi itselle sopivat työajat, esimiehen ja työyhteisön tuki sekä tukiverkostojen, kuten isovanhempien tai muiden läheisten apu lastenhoidossa (Sorsa & Rotkirch 2020).

Väitöstutkimuksessaan Tammelin (2009) tarkasteli erilaisten perheiden työaikakäytäntöjä ja kokemuksia tasapainosta. Tämä nosti esiin muun muassa perheystävällisyyden käsitteen ja toivoi tätä määriteltävän aiempaa tarkemmin. Tällä hetkellä määritelmä on hyvin subjektiivinen, eikä siitä selviä mitä perheystävällisyys oikeastaan käytännössä tarkoittaisi työelämässä. Kokemusten mukaan esimerkiksi joustavuutta tarjoava työaikapankki voi olla perhe-elämälle haastava ratkaisu, sillä perheen toiminnot aikasidonnaisuudessaan eivät yhtä hyvin mahdollista asioiden siirtämistä tai tallettamista myöhemmälle. Perhe-elämän tasapainottamisen haasteet eivät myöskään koske yleisistä ennakkokäsityksistä huolimatta vain pienlapsiperheitä, vaan myös aikuisten lasten vanhemmat

sekä lapsettomat raportoivat haasteita tämän saralla. Esimerkiksi omaishoito, omista vanhemmista huolehtiminen tai muut hoitovelvollisuudet voivat vaikuttaa yhteensovittamiseen. (Tammelin 2009.)

Vaikka työ ja perhe-elämä nähdään ajoittain toisiaan poissulkevinä ja keskenään jopa ristiriitaisina teemoina, korostaa Tammelin (2009) kuitenkin niiden voivan myös tukea toisiaan. Yksiselitteistä ei siis ole myöskään se, että työ yksin haittaisi perhe-elämää tai toisinpäin, vaan ilmiö on luultavasti tätä monimutkaisempi. Vuosien 2019–2020 Perhebarometrissä positiivinen huomio oli, että noin puolet suomalaisista kokee työn ja muun elämän sovittamisen onnistuvan pääosin hyvin. Huolestuttavaa kuitenkin oli, että Suomessa työtä koskevat tekijät hankaloittivat yhteensovittamista muita Pohjoismaita ja EU:n maita enemmän. (Sorsa & Rotkirch 2020.) Työterveyslaitoksen ohjelmapäällikkö Saija Toppinen-Tanner kuvaa kaksi tapaa yhteensovittaa työtä ja muuta elämää: integroinnin ja segmentoinnin (Sarkkinen 2018). Segmentointi merkitsee rajojen luomista elämän eri osa-alueiden välille, kun taas integrointi pyrkii sulauttamaan elämän eri osa-alueita yhteen, eli rajat ovat tällöin joustavammat. Yksilön tulee itse tarkastella, tarvitseeko itse enemmän rajoja vai joustavuutta tasapainoisen arjen saavuttamiseen. Kaikkein tärkeintä Toppinen-Tannerin mukaan on kuitenkin avoin keskustelu työntekijän ja työnantajan välillä. (Sarkkinen 2018.) Ainoastaan joustavuus tai tiukat rajat eivät sovellu välttämättä sellaisenaan jokaiselle työntekijälle, mutta autonomian ja vaikuttamismahdollisuuksien voidaan tulkita auttavan tässäkin pitkälle.

5 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Sosiaali- ja terveysalan työntekijät ovat pitkään sekä suorasti että epäsuorasti ilmaisseet olevansa tyytymättömiä nykyisiin työoloihin, mukaan lukien työaikoihin sekä esimerkiksi palkkaukseen. Ongelmat ovat tulleet esille erityisesti julkisen puolen työntekijöiden toimesta. (Seppälä 2022; Väisänen 2020.) Näihin ongelmiin liittyviä syitä on tarpeen tutkia laajemmin. Työelämässä voi esiintyä monia tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa esimerkiksi työuupumukseen, jaksamisen haasteisiin tai muuten heikkoon työhyvinvointiin. Työaika on aiemman tutkimuksen ja käydyn yhteiskunnallisen keskustelun perusteella yksi vaikuttava tekijä. Toimintaterapeutteihin kohdistuvaa tutkimusta aiheesta ei vielä ole juuri toteutettu, joten tutkimuksen kohderyhmänä toimivat nimenomaan toimintaterapeutit. Toimintaterapeutit ovat oleellinen kuntoutusala ja laajemmin myös sosiaali- ja terveysala, joten myös heidän näkökulmansa on tärkeä tulla kuulluksi. Tutkimus tarjoaa hyödynnettävää tietoa niin työntekijöille kuin työnantajillekin, sillä sen myötä meidän on helpompaa

saada selville, millaisia muutoksia työelämään mahdollisesti tarvitaan ja kuinka työhyvinvointia voidaan työaikojen ja autonomian näkökulmista parantaa.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kerryttää tietoa toimintaterapeuttien työolosuhteista sekä hyvinvoinnista. Työelämässä havaittujen haasteiden syitä haluttiin tarkastella lähemmin ja havainnoida sen pohjalta, kuinka työelämää voitaisiin mahdollisesti kehittää sellaiseen suuntaan, että se palvelee niin työnantajaa kuin työntekijää. Tutkimuksessa haluttiin saada tietoa mitattavassa muodossa, löytää yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia sekä verrata kerättyä tietoa aiempaan tutkimusnäyttöön. Tiedon lisääminen toiminnallisesta tasapainosta ja toiminnallisen tasapainon mittarista olivat myös tutkimuksen tavoitteita. Opinnäytetyössä haettiin vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

Millaista työaika toimintaterapeutit tekevät? Millainen on heidän autonomiansa työajan suhteen?

Mikä on toimintaterapeuttien kokemus toiminnallisesta tasapainostaan?

Miten toimintaterapeutit kokevat hyvinvointinsa?

Onko toiminnallisella tasapainolla, hyvinvoinnilla ja työajoilla yhteys?

Opinnäytetyön tarkoituksena oli määrällisen tutkimuksen keinoin selvittää toimintaterapeuttien kokemuksia ja mielipiteitä toiminnallisesta tasapainostaan ja hyvinvoinnistaan. Tarkoituksena oli tutkia tilastollisen analyysin avulla näiden yhteyksiä työaikaan ja työaika-autonomiaan ja analyysin tulosten perusteella pohtia, voisivatko työajan ja työaika-autonomian piirteet liittyä työelämän haasteisiin ja hyvinvoinnin heikentymiseen. Samalla pilotoidaan suomenkielistä toiminnallisen tasapainon mittaria.

Opinnäytetyötä on mahdollista hyödyntää työelämän muutoksien perustana, sillä toteutetun tutkimuksen lisäksi opinnäytetyöllä on monipuolinen, ajankohtaiseen näyttöön pohjautuva teoriausta. Toteutetussa tutkimuksessa saatua tietoa voidaan verrata aiempaan tutkimusnäyttöön ja saadun tiedon perusteella voidaan alkaa tehdä valintoja, jotka hyödyttävät työntekijän hyvinvointia ja samalla työnantajaa lisäämällä työntekijän työvuosia ja vähentämällä esimerkiksi uupumuksesta johtuvia sairauspoissaoloja.

6 Opinnäytetyön toteutus

6.1 Tiedonhakuprosessi

Opinnäytetyön taustateoriaa varten etsittiin tietoa pääasiassa Jyväskylän ammattikorkeakoulun tarjoamista tietokannoista. Esimerkiksi CINAHL Ultimate, Medline sekä Pubmed -tietokannoista löydettiin paljon tuoretta ja edelleen ajankohtaista tutkimustietoa. Myös Google Scholar -tietokanta osoittautui hyväksi tiedonhaun välineeksi. Yleisimmät hakusanat koskivat nimenomaan toiminnallista tasapainoa, hyvinvointia sekä työaika. Työhön ja työaikaan liittyviä yleisimpiä hakusanoja olivat esimerkiksi ”working hours”, ”working time”, ”work-life balance” sekä ”job satisfaction”. Muita keskeisiä hakusanoja olivat muun muassa ”occupational balance”, ”occupational balance questionnaire”, ”well-being”, ”quality of life”, ”occupational therapy” ja ”occupational therapist”.

Teoriataustaan pyrittiin valitsemaan mahdollisimman tuoreita tutkimuksia, ja useassa tiedonhaussa yhdeksi kriteeriksi asetettiin julkaisuvuodet 2013–2023. Etsittiin siis pääasiassa enintään kymmenen vuotta vanhoja tutkimuksia. Aiemmin julkaistujen lähteiden kohdalla arvioitiin tiedon paikkansapitävyyttä ja ajankohtaisuutta, jonka jälkeen lähteet joko hylättiin tai valittiin mukaan. Yli 10 vuotta vanhoja tutkimuksia ei useimmiten käytetty ainoina lähteinä niiden käsittelemistä ilmiöistä, vaan usein ne nostettiin esille yhdessä muun näytön kanssa. Tutkimusnäytöstä suuri osa on ulkomaista, mutta myös suomalaista ja pohjoismaista aineistoa löydettiin. Opinnäytetyössä hyödynnettiin myös jonkin verran valittujen tutkimusartikkelien lähteistä löytynyttä aineistoa.

Tutkimusartikkelien lisäksi lähteisiin valittiin mukaan joitakin uutisartikkeleita, blogikirjoituksia sekä erilaisten verkkosivujen sisältöjä. Teoriataustassa käsiteltiin esimerkiksi useiden virallisten tahojen, kuten Sosiaali- ja terveysministeriön tai Työterveyslaitoksen verkkosivuillaan julkaisemaa tietoa. Yksittäisten blogi- tai mielipidekirjoitusten sisältöä ei tuoda esille teoriataustassa sellaisenaan, vaan ne toimivat tukena tutkimusnäytölle ja havainnollistivat aiheista käytyä yhteiskuntakeskustelua. Teoriaosioon valittiin mukaan myös jonkin verran aiheita käsittelevää tietokirjallisuutta. Erityisesti työhyvinvointia, työssäjaksamista ja työuupumusta koskevia kirjoja löydettiin monta. Lisäksi teoriataustassa hyödynnettiin työaika sekä uutta työaikalakia koskevaa kirjallisuutta.

6.2 Menetelmät

Opinnäytetyö toteutettiin määrällisenä tutkimuksena kyselylomakkeella. Kysely oli jaettu kolmeen osioon: työaika, toiminnallinen tasapaino sekä elämänlaatu ja hyvinvointi. Ensimmäisessä osiossa kartoitettiin osallistujien taustatietoja sekä nykyisten työsuhteiden piirteitä, kuten viikoittaisia ja päivittäisiä työmääriä, tyytyväisyyttä työaikoihin sekä mahdollisuuksia vaikuttaa työaikoihin esimerkiksi joustotyöajan, työaikapankin tai muiden järjestelyjen kautta. Työajan osioon kuului 20 kysymystä. Toiminnallisen tasapainon arvioinnin osio sisälsi OBQ11-mittarin kaikki 11 kysymystä, ja elämänlaadun ja hyvinvoinnin osuus yhteensä 6 kysymystä Maailman terveysjärjestö WHO:n koostamasta WHOQOL-BREF-mittarista, joka alun perin sisältäisi yhteensä 26 kysymystä. Lopulliseen kyselylomakkeeseen päätyi yhteensä 37 monivalintakysymystä tai väitettä.

Kyselylomakkeen toiminnallisen tasapainon osio sekä hyvinvoinnin ja elämänlaadun osio koostuivat valmiista kysymyksistä. OBQ11-mittaria on tutkittu pitkään ja se on todettu luotettavaksi mittariksi (ks. esim. Hagell, Håkansson & Wagman 2020). Myös hyvinvoinnin ja elämänlaadun osiossa hyödynnetyt WHOQOL-BREF-kyselyn kysymykset on useasti havaittu validiteetiltaan ja reliabiliteetiltaan hyväksi (Ilić, Šipetić, Grujić, Mačužić, Kocić, & Ilić 2019; Gil-Lacruz, Cañete-Lairla, Navarro, Montaña-Espinoza, Espinoza-Santander, Osorio-Parraguez 2022; Almarabheh, Salah, Alghamdi, Al Saleh, Elbarbary, Al Qashar, Alserdieh, Alahmed, Alhaddar, Alsada, Yosri, Omran, Khudhair, Salih, Fuad, Chlif 2023). Kyselyyn ei valittu WHOQOL-BREF-mittarin kaikkia kysymyksiä, sillä joitakin kysymyksiä ei koettu tutkimuksen kannalta relevanteiksi. Hyvinvoinnin ja elämänlaadun osiolle ei siis voida suoraan koostaa alkuperäisen kyselyn pisteytysohjeiden mukaisia tuloksia. Tuloksia analysoidessa voidaan kuitenkin huomioida osion kokonaispistemäärä, ja tulkita korkeampien pisteiden tarkoittavan korkeampaa hyvinvointia sekä päinvastoin.

Yksi opinnäytetyön tarkoitus on pilotoida toiminnallisen tasapainon arviointikyselyn, OBQ11-mittarin suomenkielinen käännös. Tutkimuksessa hyödynnetään epävirallista käännöstä, joka on toteutettu Jyväskylän ammattikorkeakoulussa. Suomennettua mittaria ei ole validoitu eikä siitä ole vielä olemassa juurikaan suomalaista tutkimusta. Tutkimuksen toteutuksen yhteydessä mittarille lasketaan Cronbachin alfa, joka kertoo mittarin sisäisen yhtenevyyden. Metropolia-ammattikorkeakoulu on toteuttamassa virallista suomennosta OBQ11-mittarille, ja tutkimuksen valmistuttua aineisto jaetaan Metropolialle jatkokäyttöön.

Toiminnallisen tasapainon osuudessa vastaajille esitettiin 11 väittämää, jotka liittyivät toiminnallisen tasapainon eri osa-alueisiin. Väitteisiin vastattiin asteikolla 1–4: 1 – ei pidä lainkaan paikkansa, 2 – pitää osin paikkansa, 3 – pitää suurilta osin paikkansa, 4 – pitää aina paikkansa. Toiminnallisen tasapainon mittari ei suoraan kerro hyvän tai huonon toiminnallisen tasapainon rajaa, mutta tuloksia on mahdollista tulkita havainnoimalla. Voidaan olettaa, että korkeat pisteet viestivät paremmasta toiminnallisesta tasapainosta ja päinvastoin.

Tutkimukseen osallistuneille kysely mahdollisti itserefleksion ja oman tilanteen arvioinnin. Kyselyssä ei pyritty antamaan valmiita vastauksia tai johdattelemaan vastaajaa, vaan kyselyn täyttämisen jälkeen vastaajan oli itse mahdollista pohtia, millaisena pitää hyvinvointiaan tai toiminnallista tasapainoaan, ja vaikuttaako tähän omasta mielestä työaika tai työolosuhteet vai jokin aivan muu tekijä. Kyselyn pohjalta saamansa itsetuntemuksen perusteella jokainen työntekijä voi tehdä näyttöön perustuvia valintoja ja mahdollisesti tarvittavia muutoksia työssään, tai halutessaan myös jatkaa työntekoa nykyisellä mallillaan, ilman muutoksia.

Opinnäytetyössä käytettiin Jyväskylän ammattikorkeakoulun käytössä olevaa suomennosta Toiminnallisen tasapainon mittarista. Kyselyn tuloksista laskettiin toiminnallisen tasapainon mittarin sisäinen yhtenevyys Cronbachin alfakertoimen avulla. SPSS-analyysillä mittarille saatiin tulokseksi 0,91, joka on varsin korkea lukema ja kertoo sisäisen yhtenevyyden todennäköisesti olevan luotettava. Kohtuullisena arvona Cronbachin alfalle pidetään yleisesti 0,7-lukemaa, joka täyttyi myös mittarin yksittäisten kysymysten kohdalla. On aiemmin toisaalta myös tulkittu, että erityisen korkea sisäisen yhtenevyyden arvo (yli 0,9) voisi kertoa myös kyselyn mahdollisesti liiallisesta pituudesta, eikä korkea arvo välttämättä automaattisesti viesti paremmasta sisäisestä yhtenevyydestä. (Tavakol & Dennick 2011.)

Maailman terveysjärjestö WHO:n koostama WHOQOL-BREF on lyhennetty versio aiemmin kehitetystä WHOQOL-100-kyselystä, joka pyrki vastaamaan tarpeeseen kehittää elämänlaatua mittaava kysely, joka mahdollistaisi myös kansainvälisen, eri maiden välillä tapahtuvan elämänlaadun vertailun. WHOQOL-BREF-kyselystä on olemassa myös edelleen lyhennetty kysely EUROHIS QOL-8 (WHOQOL-8). WHOQOL-BREF on käyttökelpoinen mittari, sen reliabiliteetista ja validiteetista on saatavilla tutkimusnäyttöä, ja psykometrisen arvion perusteella mittarilla saadaan toistettavissa olevia, päteviä tuloksia. Duodecimin TOIMIA-tietokannan mukaan mittari soveltuu käytettäväksi

työikäisille ja iäkkäille. (Korpilahti & Takatupa 2022.) Mittarin sisältövaliditeetti on todettu hyväksi ja konvergenttivaliditeetti pääosin hyväksi (Aalto ym. 2016.)

Ensimmäinen, työelämää ja työaikaa kartoittava osio oli koostettu tutkimusta varten alusta alkaen. Tämän osion kysymyksissä sovellettiin usein viisiportaista Likert-asteikkoa, joka on todettu hyväksi menetelmäksi esimerkiksi mielipiteen, kannan tai tyytyväisyyden selvittämiseen (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020, 28–34). Kysymyksissä selvitettiin Likert-asteikon avulla muun muassa tyytyväisyyttä työaikaan, työaikaan vaikuttamisen määrää sekä mahdollisuuksia esimerkiksi etä- tai joustotyöhön. Osio sisälsi myös avoimia tekstikenttiä, joihin vastaajia pyydettiin kirjoittamaan esimerkiksi päivittäiset ja viikoittaiset työtuntinsa. Ylityön sekä joustavan työn eri muotoja kartoitettaessa vastaajille annettiin myös mahdollisuus kuvata vastauksiaan omin sanoin avoimessa tekstikentässä. Ensimmäisen osion kysymyksiä ei ollut tutkittu esitestausta lukuun ottamatta, joten niiden reliabiliteetista tai validiteetista ei voida olla täysin varmoja. Kysymyksiin haettiin mallia useista vastaavista työaikaa ja työhyvinvointia mittaavista kyselyistä, ja kysymykset pyrittiin muodostamaan näyttöön perustuen ja hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen. Esimerkiksi Tähtisen ja muiden (2020, 24–31) ohjeistus kysymyslomakkeen laadinnalle toimi kyselyn koostamisen tukena.

6.2.1 Aineiston kerääminen

Aineiston kerääminen tapahtui kyselylomakkeen avulla. Vilkan (2021b, Tutkimusaineiston keräämisen tavat) mukaan kyselylomake on tavallisin määrällisen tutkimuksen aineiston keräämisen tapa ja se sopii käytettäväksi hyvin, jos kohdejoukko on esimerkiksi todella suuri ja hajallaan. Kysely luotiin Webropol-järjestelmässä Jyväskylän ammattikorkeakoulun tunnuksilla. Webropol-kyselyn tulokset säilytettiin opinnäytetyön toteutuksen ajan henkilökohtaisessa kotihakemistossa, joka on tietoturvallinen ja luotettava tallennusalue. Kyselyssä ei kerätty tunnistetietoja osallistujista, joten kyselyn tuloksia ei ollut tarpeen erikseen anonymisoida. Kyselyn lopussa osallistujilta pyydettiin lupa aineiston säilytykseen opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Kieltävästi vastanneiden tuloksia ei säilytetä jatkokäyttöön, vaan ne tuhotaan opinnäytetyön valmistuttua.

Tutkimuksen osallistujia tavoiteltiin Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry:n jäsenten TOInet-sähköpostilistaa hyödyntäen. Ensimmäisenä selvitettiin Toimintaterapeuttiliiton periaatteet ja toimintasuositukset käytännön toteutusta varten, samalla kartoitettiin myös tutkimuslupan tarve. Tutkimus oli mahdollista toteuttaa ilman erillistä tutkimuslupaa. Kysely lähetettiin Toimintaterapeuttiliiton

välitettäväksi TOInet-listalle saatekirjeen kera. Webropol-kyselyn nettilinkki oli auki 26.9.-16.10.2023 välisenä aikana, yhteensä siis 21 päivää. Kyselyajan puolessavälissä Toimintaterapeuttiliitto välitti TOInet-listalle myös muistutuksen kyselystä. Saatekirjeessä kyselytutkimus kohdennettiin nimenomaan työelämässä oleville toimintaterapeuteille. TOInet-listalta saatu otos on niin sanottu ryväsotanta, jossa vastaajat ovat kaikki tietyn joukon edustajia, tässä tapauksessa Toimintaterapeuttiliiton jäseniä ja liiton sähköpostilistalle kuuluvia henkilöitä (Vilkkä 2021b, Otannan suunnittelu).

6.2.2 Aineiston käsittely

Vilkkä (2021a, Aineiston käsittely) suosittelee aineiston käsittelyn alkuvaiheessa muodostamaan havaintomatriisin ja käymään vastaukset läpi yksitellen. Kyselyn sulkeuduttua tulokset tallennettiin Webropol-ohjelman kautta Excel-, ja PDF-tiedostona Jyväskylän ammattikorkeakoulun H-asemalle. Aineisto tallennettiin Exceliin sekä teksti- että numerotiedostoina. Excelin tuottaman havaintomatriisin perusteella aineisto käsiteltiin ensin kysymys kerrallaan läpi, muodostaen samalla yleiskuvan vastauksista. Tulokset siirrettiin myös SPSS-järjestelmään, jossa aineistolle toteutettiin tilastollinen analyysi. Analyysin ohessa aineistosta muodostettiin myös tuloksia havainnollistavia taulukoita, kuvioita ja graafeja, jotka mahdollistavat tilastojen tarkastelun helposti ymmärrettävässä muodossa.

Itse kyselyssä aineistokatoa ei juuri ollut havaittavissa, sillä kysymykset olivat pakollisia. Webropol-ohjelman tietojen mukaan kyselylinkin oli avannut 201 henkilöä, ja vastaamisen aloittanut 127 henkilöä. Näistä henkilöistä 107 oli vastannut kyselyyn, joista 106 huomioitiin analyysissä. Vastaamisen aloittaneista 84 % vastasi koko kyselyyn. Kyselylinkin avanneista 53 % vastasi kyselyyn. 47 % linkin avanneista siis ei vastannut kyselyyn lainkaan tai oli täyttänyt sen vain osittain.

Aineisto käytiin aluksi läpi SPSS-ohjelmiston avulla, jolloin havainnoitiin puutteelliset tiedot, virheet sekä mahdolliset vinoumat. (Vilkkä 2021a, Aineiston käsittely.) Kysymysten ollessa pakollisia, vastauksia ei ollut pääasiassa tarpeen poistaa. Vain kysymys, joka selvitti osallistujien toimintaterapeutina työskentelyn kestoa, ohjasi vastaajan suoraan kyselyn loppuun, mikäli tämä ei tällä hetkellä työskennellyt toimintaterapeutina. Aineistosta poistettiin sellaiset vastaajat, jotka eivät työskennelleet toimintaterapeutina. Työpäivän ja työviikon kestoa kysyttäessä muutama vastaaja oli ohittanut vastauksen lisäämällä tekstikenttään esimerkiksi pisteen. Näitäkin vastauksia oli vain

muutama, joten kyseiset vastaukset päätettiin olla poistamatta ja huomioida ne analyysissä sellaisenaan.

Joidenkin kysymysten vastauksia ryhmiteltiin useammasta vaihtoehdosta kahteen vaihtoehtoon, jotta muuttujille oli mahdollista toteuttaa esimerkiksi t-testi tai Fisherin tarkka testi. Esimerkiksi työaikaan vaikuttamista selvittävän väitteen vastaukset jaettiin kahteen ryhmään ”voi vaikuttaa vähän” tai ”voi vaikuttaa paljon”. Kaikki vastausvaihtoehdot kuitenkin säilytettiin toisella tiedostolla. Uudelleen ryhmitellyistä vastauksista luotiin SPSS-tiedostolle usein kokonaan uusia versioita, jolloin alkuperäinen aineisto ei kärsinyt. Lisäksi neutraalit vastausvaihtoehdot, kuten ”en osaa sanoa”, ”ei hyvä eikä huono”, ”ei tyytyväinen eikä tyytymätön” päädyttiin useassa tapauksessa poistamaan tilastoanalyysiä varten, sillä ne eivät tuoneet merkitsevää tietoa ja niiden jaottelu kahteen ryhmään olisi ollut haastavaa. Alkuperäinen aineisto säilytettiin varatiedostolla, eli niitä ei pysyvästi poistettu tilastoanalyysiä toteutettaessa. Pääosin kysymykset eivät sisältäneet tällaisia epävarmoja vastausvaihtoehtoja, eli analyysiä varten ei jouduttu sulkemaan kuin muutamia vastauksia ulkopuolelle. (Vilka 2021a – Aineiston käsittely.) Toiminnallisen tasapainon osion kysymykset koostettiin yhteen ja niistä laskettiin summa, joka kertoi osuuden kokonaispisteet. Sama prosessi toteutettiin myös hyvinvoinnin ja elämänlaadun osuudelle.

Muutamassa kysymyksessä annettiin vastausvaihtoehdoksi ”muu, mikä?” liitettynä tyhjään tekstikenttään, johon vastaaja sai halutessaan lyhyesti kuvata vastauksensa omin sanoin. Lisäksi muuttaman kysymyksen kohdalla esimerkiksi myöntävä vastaus ohjasi vastaajan seuraavaan vaiheeseen, jossa tämä sai tekstikenttään kuvata vastaustaan tarkemmin, ja kieltävän vastuksen kohdalla kysely jatkui normaalisti eteenpäin. Tällaisia avoimia tekstivastauksia ei useimmiten huomioitu tilastoanalyysissä, sillä vastaukset olivat nominaaliasteikollisia. Lisäksi mahdollisuus vastata omin sanoin toi paljon eroavaisuuksia esimerkiksi vastausten kirjoitusasuissa, vaikka niiden teemat olisivatkin olleet samoja. Nämä vastaukset kuitenkin käytiin läpi manuaalisesti, ja niitä oli mahdollista esimerkiksi vastausten samankaltaisuuden mukaan ryhmitellä ja laskea niiden tyyppiarvoja ja lukumääriä.

6.2.3 Aineiston analysointi

Vilkan (2021a, Määrällinen analyysi) mukaan määrällisessä tutkimuksessa ja sen analyysissä pyritään ymmärtämään muuttujia numeerisesti, kuvaamaan niiden lukumääriä, todennäköisyyksiä ja

prosentteja. Aineistolle valittava analyysitapa riippuu muuttujan tyypistä, onko kyseessä esimerkiksi välimatka-asteikollinen tai nominaaliasteikollinen muuttuja. Lisäksi valintaan vaikuttaa, halutaanko tutkia yhtä muuttujaa vai useampaa muuttujaa ja niiden välisiä riippuvuuksia ja yhtäläisyyksiä. (Vilkka 2021a, Määrällinen analyysi)

Tässä tutkimuksessa havainnoitiin yksittäisiä muuttujia esimerkiksi selvittämällä niiden sijaintilukuja, kuten keskiarvo, moodi ja mediaani. Keskiarvoon vaikuttavat herkästi hyvin suuret tai hyvin pienet arvot, jotka poikkeavat muusta aineistosta. Tällöin aineistoa voidaan kutsua vinoksi, jolloin se painottuu jommallekummalle puolelle keskiarvoa. Erityisesti tässä tilanteessa keskiarvon rinnalle kannattaa laskea moodi ja mediaani. Myös hajontalukujen, kuten vaihteluvälin, keskihajonnan ja variaatiosuhteen, selvittäminen on suositeltavaa. Luokittelu- ja järjestysasteikolla on mahdollista mitata vain osa hajontaluvuista, joten muuttujien asteikko kannattaa ottaa huomioon jo varhaisessa vaiheessa analyysia. Muutenkin jo kyselyä suunnitellessa muuttujien mahdolliset asteikot on hyvä huomioida, sillä ne vaikuttavat siihen, miten aineistoa voidaan analysoida. (Vilkka 2021a – Yhden muuttujan jakauma.)

Ristiintaulukointi on yleisimpiä ja yksinkertaisimpia määrällisen analyysin menetelmiä. Lisäksi muutamia aineiston muuttujat ristiintaulukoitiin ja niille toteutettiin Khiin neliö -testi. χ^2 -testi (Khiin neliö) ilmaisee todennäköisyyden sille, että muuttujien välillä on jokin yhteys. Testin tuloksista ei voida tulkita syy-seuraussuhdetta, mutta sen avulla voidaan arvioida, ovatko kaksi asiaa yhteydessä toisiinsa. Muuttujien täytyy olla vähintään nominaaliasteikkoisia. χ^2 -testissä taulukon solujen arvon tulee olla 5 vähintään 80 % soluista. Jos soluista yli 20 % on alle 5, heikentää tämä χ^2 -testin luotettavuutta. χ^2 -testin merkittävimpiä heikkouksia onkin sen herkkyyden otoskoolle. Suuret aineistot voivat saada χ^2 -testissä merkitseviä tuloksia, vaikka todellisuudessa muuttujien välillä ei olisi yhteyttä. Mikäli tiedetään jo etukäteen, että useat arvot ovat alle 5, suositellaan käyttämään esimerkiksi Fisherin tarkkaa testiä. Fisherin tarkka testi puolestaan vaatii, että muuttujat ovat dikotomisissa eli niillä voi olla vain kaksi arvoa (esimerkiksi kyllä tai ei). (Tähtinen ym. 2020, 167–168.) Myös tässä tutkimuksessa hyödynnettiin Fisherin tarkkaa testiä jakamalla havainnoitavat muuttujat kahteen ryhmään.

Aineistolle laskettiin ristiintaulukoinnin ja χ^2 -testin yhteydessä myös Pearsonin korrelaatiokerroin. Pearsonin korrelaatiokerroin ilmaisee muuttujien välistä riippuvuutta, eli kuinka suuri korrelaatio

kahden muuttujan välillä on. Korrelaatio voi olla positiivinen tai negatiivinen. Positiivinen korrelaatio tarkoittaa, että yhden muuttujan kasvaessa toinenkin muuttuja kasvaa, ja päinvastoin. Negatiivinen korrelaatio puolestaan merkitsee, että kun toinen muuttuja kasvaa, toinen laskee. Pearsonin korrelaatiokertoimen r -luku vaihtelee -1 , 0 ja 1 välillä. Mitä lähempänä nollaa luku on, sitä pienempi on korrelaatio muuttujien välillä. Vastavuoroisesti taas luvun ollessa lähempänä 1 tai -1 , on korrelaatio vahvempi. On useita mielipiteitä siitä, milloin korrelaatio tulkitaan heikoksi, kohtalaiseksi tai vahvaksi. Joidenkin mukaan vasta r -arvoa $0,5$ voitaisiin pitää kohtalaisen korrelaation merkinä, toisten mukaan r -arvo $0,3$ merkitsee jo kohtalaista korrelaatiota ja $0,5$ jo puolestaan vahvaa korrelaatiota. Pearsonin korrelaatiokerroin kuvaa muuttujien välistä suoraviivaista riippuvuutta. Mikäli korrelaatiokertoimen lukema on siis lähellä lukua 0 , se ei poista mahdollisuutta, että muuttujien välillä voisi olla muunlaista riippuvuutta. (Tähtinen ym. 2020, 185–186.)

Studentin t -testi kertoo, onko kahden ryhmän keskiarvojen välillä tilastollisesti merkitsevää eroa, eli onko kahdella ryhmällä eroavaisuuksia jonkin muuttujan suhteen. Verrattavan muuttujan tulee olla asteikoltaan välimatka- tai suhdeasteikollisia, ja muuttujan jakaumien tulee olla normaalijakauman mukaisia molemmissa vertailtavissa ryhmissä. (Vilkkä 2021b – Aineiston analysoiminen; Tähtinen ym. 2020, 120–122.) Likert-asteikollisten muuttujien katsotaan soveltuvan t -testiin, joita myös tässä tutkimuksessa oli useita. T -testin toteutus edellyttää, että vertailtavia ryhmiä on oltava kaksi. Jos tämä kriteeri ei täyty ja vertailtavia ryhmiä onkin useampi, voidaan toteuttaa t -testin sijasta esimerkiksi varianssianalyysi. T -testiä varten muuttujien täytyy myös olla hajonnaltaan yhtä suuret kummassakin ryhmässä. Tämä lasketaan t -testin yhteydessä usein Levenen testillä. (Tähtinen ym. 2020, 120–122.) Aineistolle toteutettiin kahden riippumattoman muuttujan t -testi. Erityisesti toiminnallisen tasapainon kyselyn sekä hyvinvoinnin ja elämänlaadun osuuden tuloksia tarkasteltiin t -testin keinoin, mm. jakamalla näiden osuuksien kokonaispisteet kahteen osaan. Aineiston perusteella osallistujat voitiin jakaa kahteen ryhmään myös esimerkiksi päivittäisten ja viikoittaisten työtuntien perusteella. Riippumattomien otosten t -testi toteutettiin muun muassa yli ja alle 8 tuntia päivässä työskenteleville, ja verrattiin näiden ryhmien eroavaisuuksia esimerkiksi työaikoihin tyytyväisyyden, itsearvioidun elämänlaadun sekä toiminnallisen tasapainon arvioinnin väitteiden suhteen.

Usein tutkimuksen lähtökohdaksi asetetaan hypoteesi, joka on ikään kuin ennakko-oletus tuloksesta, ja jolla päätellään, voiko tutkimuksessa saadut tulokset yleistää perusjoukkoon. Hypoteesia

testatessa on tärkeää huomioida tilastollinen merkitsevyystaso. Riippuen tieteenalasta merkitsevyystaso voidaan nähdä riskitasona, joka määrittää, milloin alkuperäinen hypoteesi voidaan hylätä tai hyväksyä. Riskitaso on todennäköisyys sille, että otoksen avulla saavutetut tulokset ovat rinnastettavissa perusjoukkoon. Kun p-arvo on tasan tai alle 0,05, arvo voidaan nähdä myös tilastollisesti melkein merkitsevä, kun taas tasan tai alle 0,01 p-arvo nähdään tilastollisesti merkitsevä. Tasan tai alle 0,001 p-arvo puolestaan kertoo tuloksen olevan tilastollisesti erittäin merkitsevä. Useissa tilastollisissa testeissä asetetaan nollahypoteesi. Esimerkiksi Khiin neliö -testissä nollahypoteesi voisi olla, että tutkittavien muuttujien välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä. Mikäli testissä saatu p-arvo on esimerkiksi 0,007, voidaan nollahypoteesi kumota ja todeta, että muuttujien välillä on tilastollisesti merkitsevä yhteys. Jos p-arvo puolestaan olisi esimerkiksi 0,7, voitaisiin todeta, että muuttujien välillä ei ole yhteyttä ja nollahypoteesi pidetään voimassa. (Vilkka 2021a, Hypoteesin testaaminen.)

Tilastollisen merkitsevyuden tulkitseminenkaan ei kuitenkaan ole aivan yksiselitteistä. Toisinaan tuloksia saatetaan tulkita liian jyrkästi, mikäli nollahypoteesi kumotaan välittömästi p-arvon ollessa kyllin pieni. P-arvosta saatetaan myös virheellisesti päätellä muuttujien välisen ilmiön olevan sitä voimakkaampi, mitä pienempi arvo on. P-arvo on myös Khiin neliön testin tavoin herkkä otoskoon muutoksille, ja suuren otoskoon kanssa on todennäköisempää saada tilastollisesti merkitseviä tuloksia. (Tähtinen ym. 2020, 43–45.)

7 Tutkimustulokset

Webropol-kyselyyn osallistui 107 henkilöä, joista 106 oli vastannut kaikkiin kysymyksiin. Aineiston analyysissä huomioitiin siis pääasiassa nämä 106 vastausta.

7.1 Toimintaterapeuttien työaika ja työaika-autonomia

Kyselyyn vastanneet toimintaterapeutit työskentelivät keskimäärin 7,8 tuntia päivässä ja 36,3 tuntia viikossa (keskiarvot). Moodi eli tyyppi-arvo työtunneille oli 8 tuntia päivässä ja 37,5 tuntia viikossa, jotka vastaavat yleistä kokonaistyöaika. Työtuntien mediaani eli keskimäinen arvo oli samoin 8 tuntia päivässä ja 37,6 tuntia viikossa. Toimintaterapeuttien työajat vastannevat kyselyn perusteella pääosin tyypillistä täyspäiväistä työaika. Kyselyssä selvitettiin myös työajan ulkopuolella tehdyn työn muotoja. Juuri kenenkään työhön ei kuulu vuorotyö ($n=2$) tai yötyö ($n=0$), mikä

on tyypillistä pääasiassa virka-aikana työskentelevälle toimintaterapeutille. Viikonlopputyötä tehtiin myös kohtalaisen vähän (6,6 %, n=7), ja yli- tai lisätyö oli työajan ulkopuolella tehtävistä työmuodoista yleisin (23,6 %, n=25).

Taulukko 1. Työsuhteen tyyppi

Olen tällä hetkellä	Kokoaikatyössä	Osa-aikatyössä	
	80,2 % (n=85)	19,8 % (n=21)	
Tämänhetkinen työsuhteeni on	Määräaikainen	Toistaiseksi voimassa oleva	Muu, mikä
	8,5 % (n=9)	84,9 % (n=90)	6,6 % (n=7)

Taulukko 2. Työuran kesto

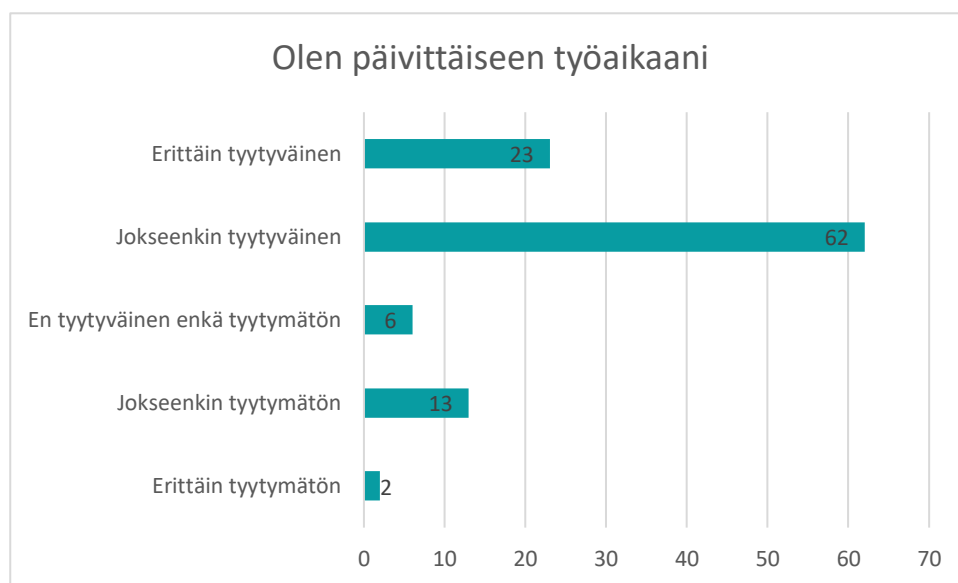
Nykyinen työsuhteeni on kestänyt	Alle vuoden 9,4 % (n=10)	1-3 vuotta 29,2 % (n=31)	4-7 vuotta 25,5 % (n=27)	8-10 vuotta 7,5 % (n=8)	Pidempään 28,3 % (n=30)
Olen työskennellyt toimintaterapeutina	Alle vuoden 1,9 (n=2)	1-3 vuotta 12,3 % (n=13)	4-7 vuotta 23,6 % (n=25)	8-10 vuotta 13,2 % (n=14)	Pidempään 49,1 % (n=52)

Miltei puolet (49,1 %) tutkimukseen osallistuneista oli työskennellyt toimintaterapeutina yli 10 vuotta. Suurella osalla kyselyyn vastanneista oli siis takanaan jo pitkä työura.

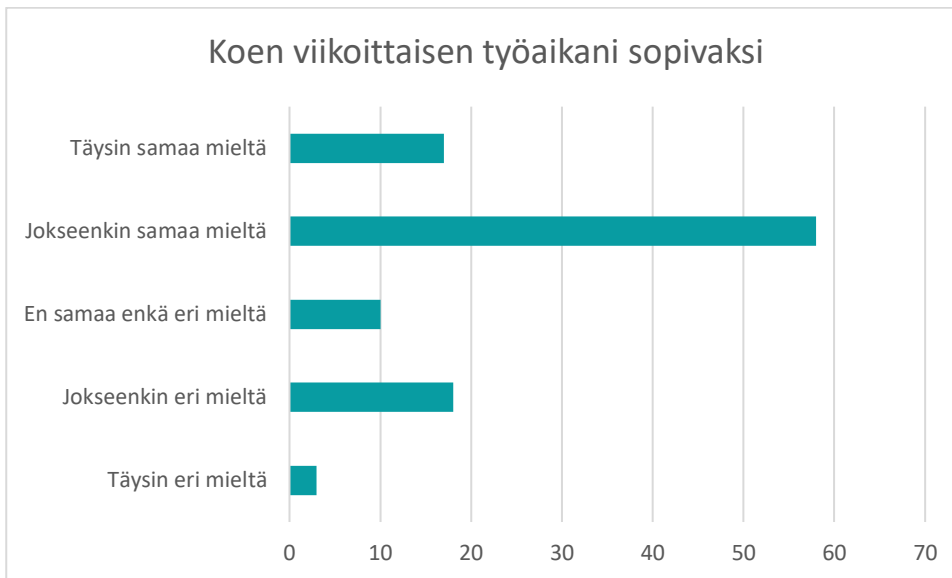
Vajaa neljännes vastanneista työskenteli alle 37 tuntia viikossa. Noin 5 % osallistujista vietti työssään alle 25 h/vko. Suurin osa toimintaterapeuteista teki viisipäiväistä työviikkoa, ja vain 13,2 %

vastanneista työskenteli alle 5 päivää viikossa. Valtaosa vastanneista pystyy vaikuttamaan työaikoihinsa jonkin verran (47,2 %, n=50), noin viidenneksellä vaikutusmahdollisuuksia on vähän tai erittäin vähän. 60 % (n=64) vastanneista haluaisi työskennellä nykyistä vähemmän, mutta toisaalta 36,8 % (n=39) oli tyytyväisiä nykyiseen työaikaansa. Erilaisista joustavan työnajan muodoista toimintaterapeuttien käytössä yleisimmin olivat liukuva työaika (59,1 %, n=55) ja työaikapankki (50,5 %, n=47). Avoimissa vastauksissa muutama toimintaterapeutti kertoi myös pystyvänsä valitsemaan työaikansa lähes tai täysin itsenäisesti, eikä työnantaja välttämättä seurannut työtunteja (6,5 %, n=6).

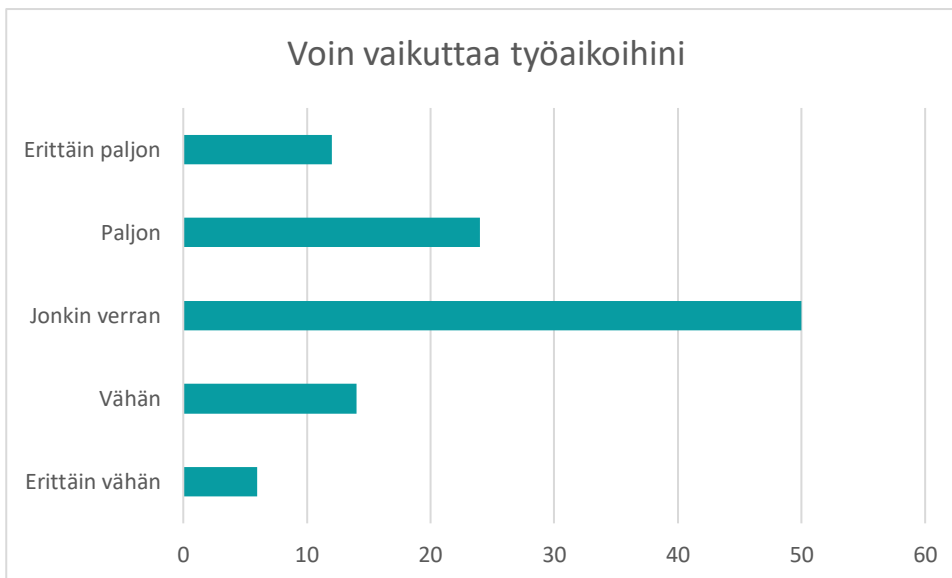
Yli puolet vastaajista (58,5 %) kokee olevansa päivittäiseen työaikaansa jokseenkin tyytyväinen, reilu viidennes taas erittäin tyytyväinen (21,7 %). Useimmiten myös viikoittainen työaika koetaan jokseenkin (54,7 %, n=58) tai erittäin sopivaksi (16 %, n=17). Muutama arvioi viikoittaisen työajan kuitenkin myös epäsopivaksi (17 %, n=18). Tutkimukseen osallistuneista toimintaterapeuteista valtaosa (n =76) tekee töitä vapaa-ajallaan vain harvoin tai ei koskaan. 37,7 % vastanneista tekee yli töitä viikoittain, harva kuitenkaan päivittäin (1,8 % vastaajista).



Kuvio 1. Tyytyväisyys päivittäisiin työaikoihin



Kuvio 2. Tyytyväisyys viikoittaisiin työaikoihin



Kuvio 3. Mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin

Kyselyssä selvitettiin myös osallistujien muita arjen velvollisuuksia tai kuormitustekijöitä, jotka vaativat aikaa töiden lisäksi, johon 69 osallistujaa vastasi myönteisesti. Nämä 69 henkilöä kertoivat avoimissa vastauksissa omista velvollisuuksistaan. Kaikkein yleisin arjen velvollisuus töiden ohella oli vanhemmuus (n=54). Vastanneiden arkeen kuului usein myös sivutoimiset opinnot (n=15) tai työ (n=11) sekä omaishoito tai omista ikääntyvistä vanhemmista huolehtiminen (n=9). Joidenkin toimintaterapeuttien arkeen kuului useita velvollisuuksia, esimerkiksi sekä vanhemmuus, omista vanhemmista huolehtiminen, opinnot että vaativat harrastukset, mutta joidenkin arkeen kuului

kyselyyn vastaamisen hetkellä vain yksittäisiä velvollisuuksia, kuten pienistä lapsista huolehtiminen.

7.2 Toiminnallisen tasapainon tulokset

Toiminnallisen tasapainon kokonaispisteiden keskiarvo oli 25,4 pistettä, tyyppiarvo eli moodi 25 pistettä ja mediaani 25 pistettä. Kaiken kaikkiaan kyselyyn vastanneet arvioivat toiminnallisen tasapainonsa hieman keskimääräistä matalammaksi. 62,3 % vastanneista sai toiminnallisen tasapainon kyselyn tulokseksi alle 27 pistettä, joka on toiminnallisen tasapainon pistemäärän puoliväli (minimipisteet 11, maksimipisteet 44, keskimäinen lukema 26,5). Mikäli vastaaja vastaisi jokaiseen väitteeseen vaihtoehdon ”4 – pitää aina paikkansa”, hän saisi korkeimmat mahdolliset pisteet, 44 pistettä. Jos taas vastaaja valitsisi jokaisen väitteen kohdalla vaihtoehdon ”1 – ei pidä lainkaan paikkaansa”, saisi hän mittarista vain 11 pistettä. Matalimmat pisteluvut (alle 18) sai osallistujista noin 16 %. Kyselyyn osallistuneiden toimintaterapeuttien pisteet vaihtelivat 12–42 pisteen välillä. Ristiintaulukointia ja muita tilastollisia menetelmiä varten pisteet jaettiin kolmeen ryhmään: 12–21, 22–31 ja 32–42.

Väitteiden vastauksista suurin prosentuaalinen osuus oli useimmiten vaihtoehdolla 2 – pitää osin paikkansa. Esimerkiksi 57,5 % vastaajista koki älyllisten, sosiaalisten ja fyysisten toimintojen tasapainon pitävän osin paikkansa. Moni valitsi usean väitteen kohdalla myös vaihtoehdon 3 (pitää suurilta osin paikkansa). Tämä oli prosentuaalisesti merkittävin vaihtoehto väitteessä, joka arvioitiin tekemisen riittävyttä tyypillisen viikon aikana (51,9 %, n=55).

Toiminnallisessa tasapainossa parhaimpina osa-alueina voidaan pitää niitä väitteitä, joihin kertyi suhteessa eniten vastausvaihtoehtoja 3 ja 4. Kaikkein parhaiten arvioitiin seuraavat väitteet: ”Kun ajattelen tavallista viikkoani, minulla on riittävästi tekemistä” (3 – pitää suurimmaksi osaksi paikkansa: 51,9 %, n=55; 4 – pitää aina paikkansa: 6,6 %, n=7), ”Pidän huolta siitä, että teen asioita, joita todella haluan tehdä” (3 – pitää suurimmaksi osaksi paikkansa: 42,4 %; n=45. 4 – pitää aina paikkansa: 8,5 %, n=9) ja ”Minulla on tarpeeksi aikaa tehdä asioita, joita minun täytyy tehdä” (3 – pitää suurimmaksi osaksi paikkansa: 38,7 %, n=41; 4 – pitää aina paikkansa: 8,5 %, n=9).

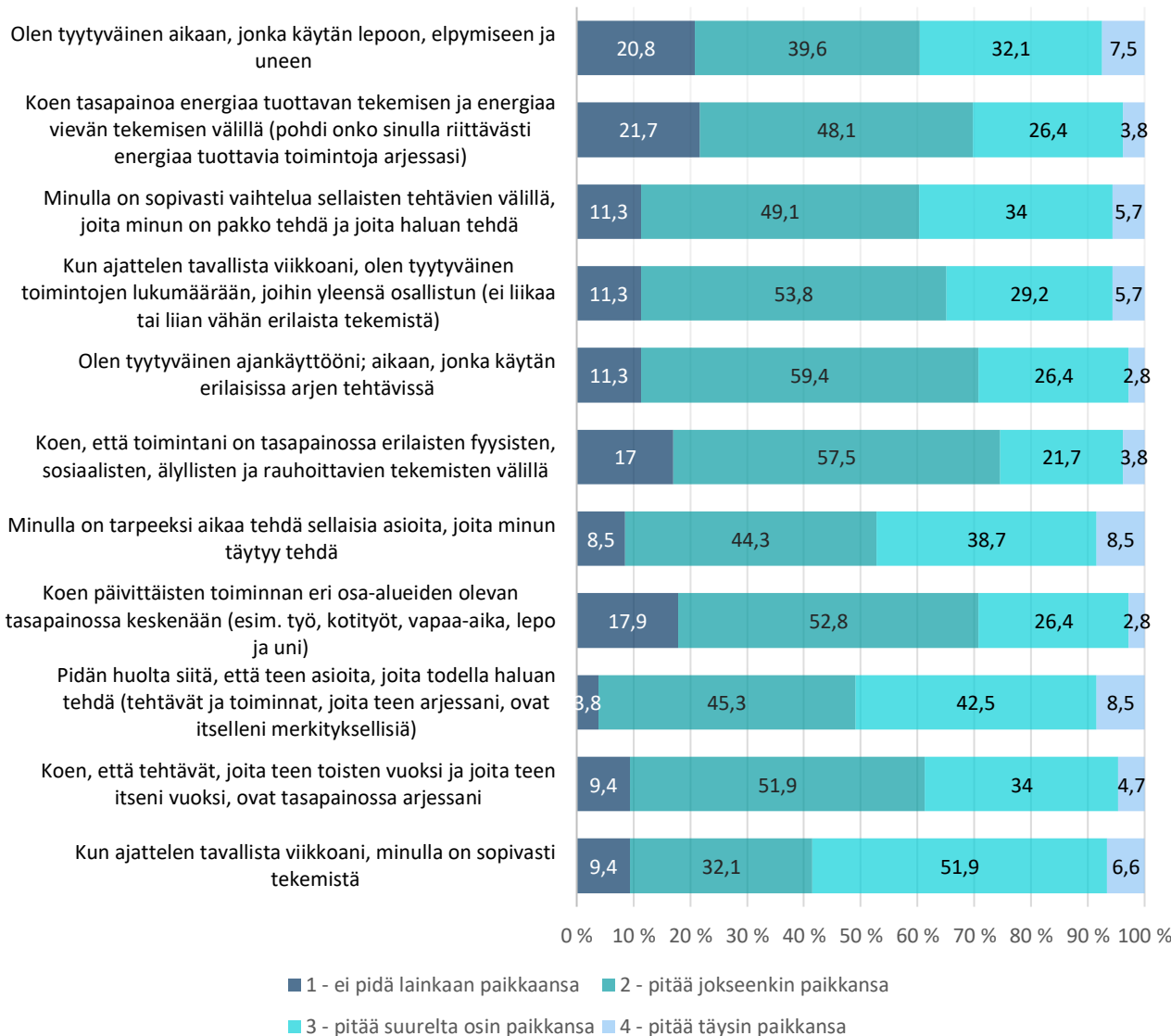
Vaikka kokonaisuudessaan vain harva valitsi toiminnallisen tasapainon väitteisiin vaihtoehdon ”1 – ei pidä ollenkaan paikkaansa”, yksittäisten väitteiden kohdalla vastauksien osuudet vaihtelivat.

Väitteeseen ”olen tyytyväinen aikaan, jonka käytän lepoon, elpymiseen ja uneen” vastausvaihtoehto 1 keräsi jopa viidenneksen äänistä (20,8 %). Toisaalta väite sai myös suhteessa monta täysin tyytyväistä vastausta (”4 – pitää aina paikkansa”: 7,5 %, n=8). Myös väitteen ”koen tasapainoa energiaa tuottavan tekemisen ja energiaa vievän tekemisen välillä” kohdalla reilu viides (21,7 %, n=23) valitsi vastauksen ”ei pidä ollenkaan paikkaansa”. Lepoon sekä energiaa tuottavan ja vievän tekemisen tasapainoon ei siis olla yhtä tyytyväisiä kuin muihin toiminnallisen tasapainon osa-alueisiin.

Toimintaterapeuteista suurin osa koki tekevänsä niitä toimintoja, joita todella haluaa tehdä ja joita pitää merkityksellisinä. 45,3 % (n=48) vastasi väitteen pitävän osin paikkansa, 42,5 % (n=45) taas suurilta osin paikkansa. 8,5 % (n=9) vastaajista kertoi väitteen pitävän täysin paikkansa. Tämän väitteen kohdalla vastauksen ”1 – ei pidä ollenkaan paikkaansa” valitsi kaikista pienin osa vastaajista suhteessa muihin väitteisiin, vain 3,8 (n=4).

Jokaisen väitteen kohdalla hieman tai reilusti alle 10 % valitsi vaihtoehdon ”4 – pitää aina paikkansa”. Toimintaterapeuteista suurin osa kokee siis toiminnallisen tasapainon eri osa-alueisiin ainakin jonkinasteista tyytymättömyyttä. Suurin osuus 4. vaihtoehdon valinneista oli väitteellä, joka arvioi velvollisuuksien hoitamiseen käytettävän ajan riittävyttä (8,5 %), sekä väitteellä, jolla selvitetiin merkityksellisten ja mielekkäiden toimintojen ylläpitoa arjessa (8,5 %). Erittäin tyytyväisiä oli kaikista pienin osuus toiminnan eri osa-alueiden välisen tasapainon (4 – pitää aina paikkansa: 2,8 %, n=3) sekä eri toimintojen välisen ajankäytön (4 – pitää aina paikkansa: 2,8 %, n=3) kohdalla.

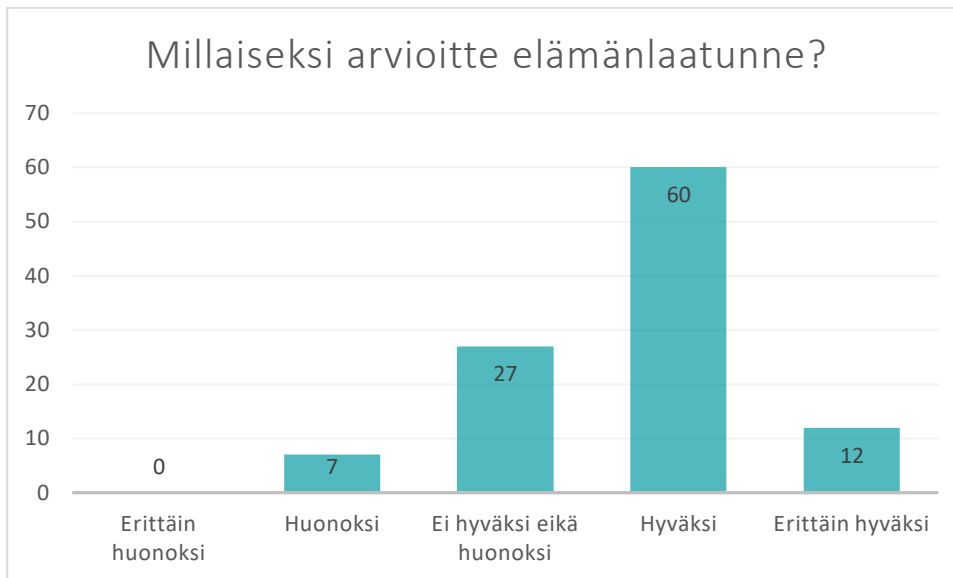
TOIMINNALLINEN TASAPAINO PROSENTTEINA



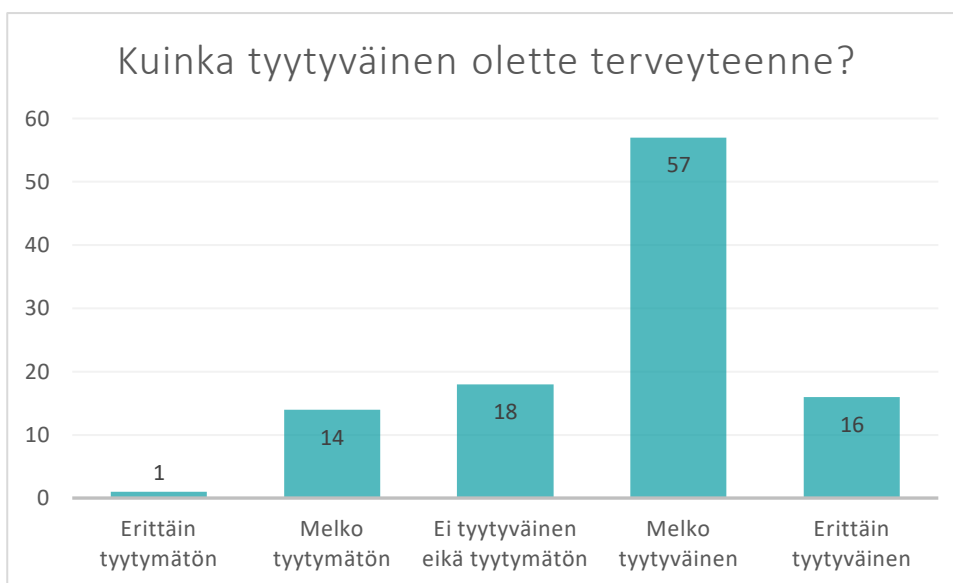
Kuvio 4. Toiminnallisen tasapainon osuuden yhteenveto

7.3 Hyvinvoinnin ja elämänlaadun tulokset

Hyvinvoinnin ja elämänlaadun osiossa käytettiin yhteensä 6 kysymystä WHOQOL-BREF-kyselystä. Osuudesta laskettiin kokonaispisteet vastaajille, ja pisteiden summa vaihteli 10–24 välillä. Hyvinvoinnin ja elämänlaadun pisteiden keskiarvo oli 18,5, mediaani 18,5 ja moodi 18. Tämän osuuden pienimmät mahdolliset pisteet olisivat olleet 6 pistettä, suurimmat taas 30 pistettä. Ristiintaulukointia varten kokonaispisteet jaettiin kolmeen osaan, jossa pisteiden välimatkat olivat 10–14 pistettä, 15–19 pistettä sekä 20–24 pistettä.

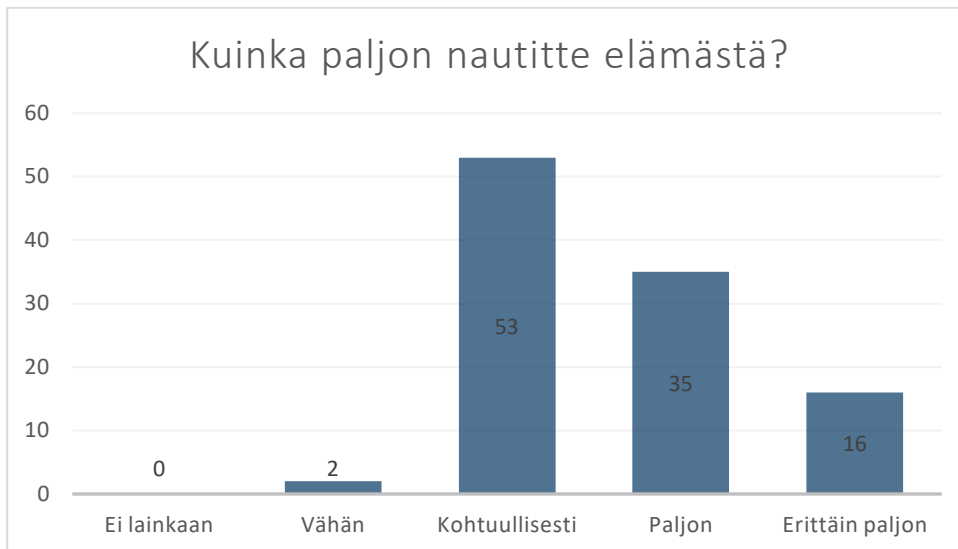


Kuvio 5. Toimintaterapeuttien kokema elämänlaatu



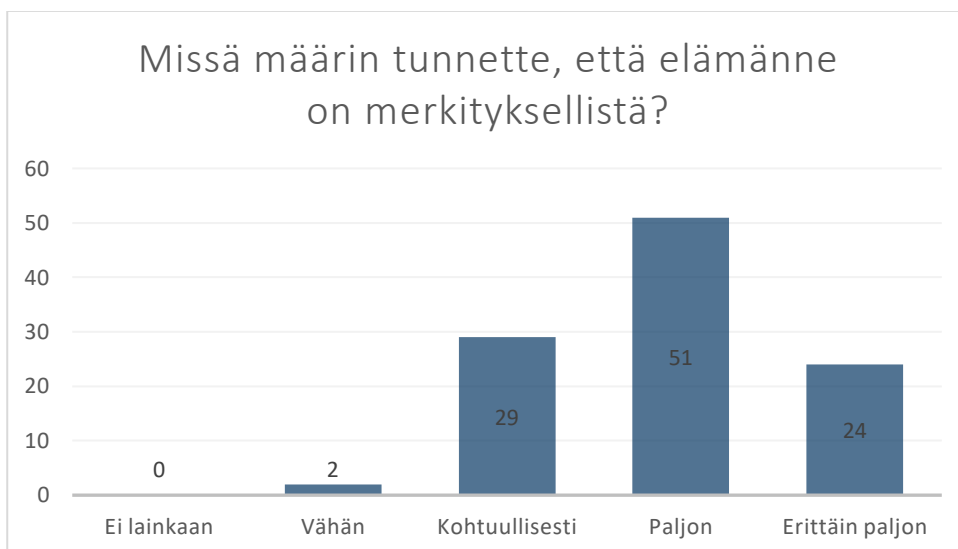
Kuvio 6. Toimintaterapeuttien tyytyväisyys terveyteensä

Suurin toimintaterapeuteista vastasi olevansa terveyteensä melko tyytyväinen (53,8 %, n=57). Kumulatiivinen prosentti kahdesta korkeimmasta vaihtoehdosta oli 68,9 % (n=73), eli valtaosa toimintaterapeuteista oli melko tai erittäin tyytyväisiä terveyteensä. Keskimmäisen vaihtoehdon (ei tyytyväinen eikä tyytymätön) valitsi 17 % vastaajista (n=18). Yllättävän moni koki myös tyytymättömyyttä terveyteensä (kumul. pros. kahdesta matalimmasta vaihtoehdosta 14,1 %, n=15).



Kuvio 7. Elämästä nauttimisen määrä

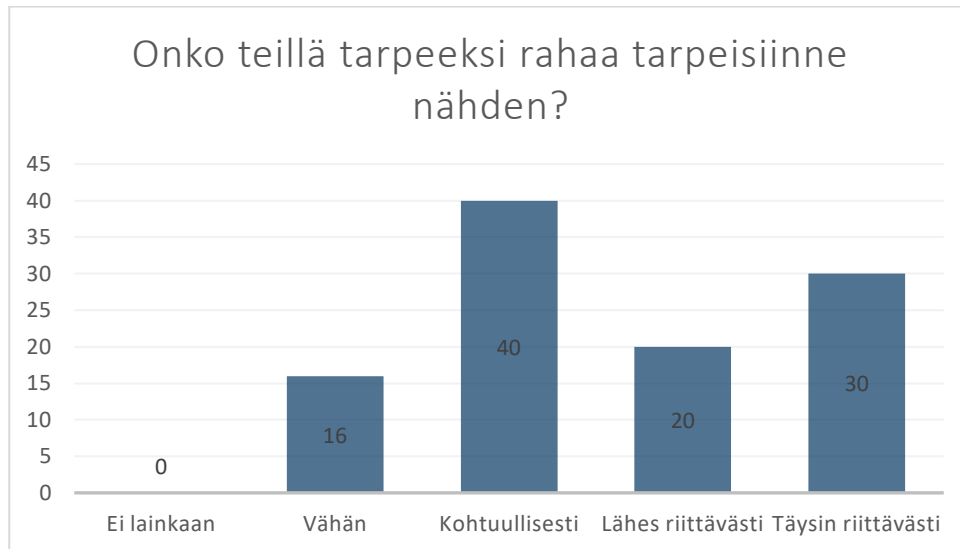
Keskimäärin toimintaterapeutit kokivat nauttivansa elämästä vähintään kohtuullisesti, usein myös paljon tai erittäin paljon. Kukaan ei valinnut vastausvaihtoehtoa ”ei lainkaan”, ja vain 2 vastasi nauttivansa elämästä vähän.



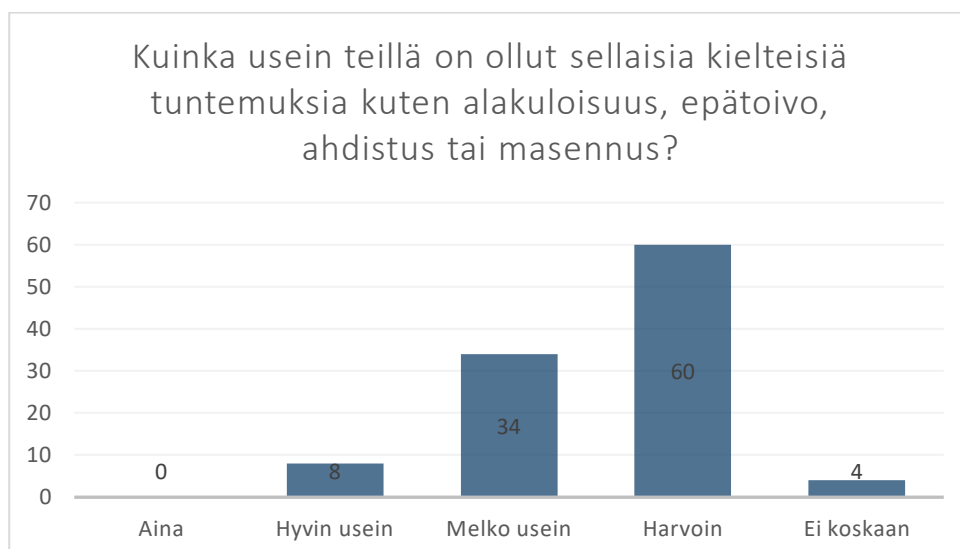
Kuvio 8. Toimintaterapeuttien kokema elämän merkityksellisyys

Vastanneista valtaosa (70,1 %, n=75) koki elämänsä merkitykselliseksi tai erittäin merkitykselliseksi. Harva koki merkityksellisyyttä vähän (1,9 %, n=2) tai ei lainkaan (n=0). Tutkimuksessa ei havaittu negatiivista yhteyttä elämän merkityksellisyyden kokemuksen ja tehdyn ylityön välillä, sitä

vastoin oli hieman yleisempää, että osallistuja tekee ylitöitä viikoittain ja kokee elämänsä merkitykselliseksi tai erittäin merkitykselliseksi, kuin että tekisi ylitöitä vain harvoin ja kokisi elämänsä merkitykselliseksi.



Kuvio 9. Toimintaterapeuttien taloudellinen tilanne suhteessa tarpeisiin



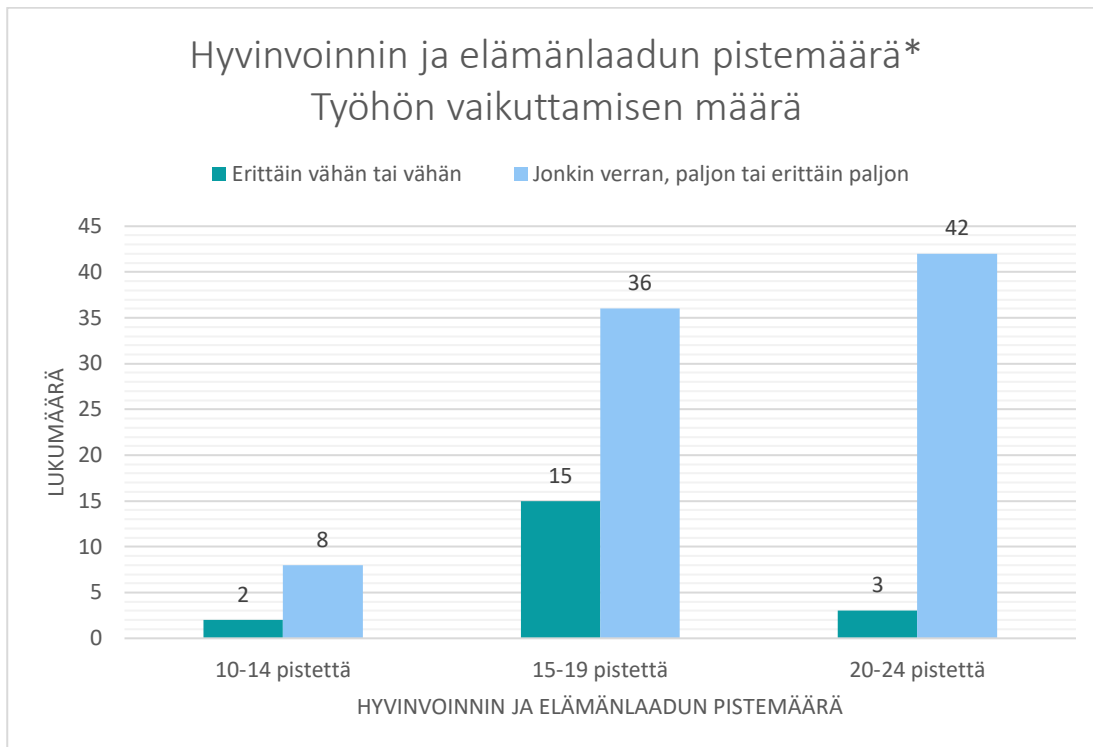
Kuvio 10. Toimintaterapeuttien kokemien kielteisten tunteiden määrä

Kukaan vastanneista ei ole viimeisen kahden viikon aikana kokenut jatkuvasti tai aina kielteisiä tuntemuksia, valtaosa vastanneista kokee kielteisiä tuntemuksia harvoin (56,6 %, n=60) ja kohtalaisen moni melko usein (32,1 %, n=34). Osa toimintaterapeuteista vastasi myös, ettei tunne kielteisiä tuntemuksia koskaan (3,8 %, n=4).

7.4 Työajan, toiminnallisen tasapainon ja hyvinvoinnin väliset yhteydet

Ensimmäisenä laskettiin Khiin neliön arvo toiminnallisen tasapainon osuudelle ja hyvinvoinnin osuudelle: $\chi^2 (2) = 40,970$, $p < 0,001$. Pearsonin korrelaatiokerroin toiminnalliselle tasapainolle ja hyvinvoinnille on $r (2) = 0,558$ $p < 0,001$, joka viestii tulkinnan mukaan kohtalaisesta tai vahvasta positiivisesta korrelaatiosta ja on tilastollisesti erittäin merkitsevä. On siis todennäköistä, että toiminnallisen tasapainon osuudessa korkeat pisteet saanut saa korkeat pisteet myös hyvinvoinnin osiosta sekä päinvastoin.

Työaikoihin vaikuttamisen mahdollisuudet olivat yhteydessä hyvinvoinnin ja elämänlaadun osuuden kokonaispisteisiin. χ^2 -testillä saatiin tilastollisesti merkitsevä tulos hyvinvoinnin osuuden pisteille ja työhön vaikuttamisen määrälle: $\chi^2 (2) = 8,09$, $p = 0,02$. Myös Pearsonin korrelaatiokerroin antoi lievästi positiivisen korrelaation muuttujien välille: $r (2) = 0,211$, $p = 0,030$. Näiden tulosten pohjalta voidaan siis tulkita, että hyvinvointi ja elämänlaatu ovat yhteydessä mahdollisuuksiin vaikuttaa työaikaan. Khiin neliö -testin avulla ei kuitenkaan löydetty riippuvuutta toiminnallisen tasapainon ja työhön vaikuttamisen välillä: $\chi^2 (1) = 0,39$, $p = 0,53$; $r (1) = 0,06$ $p = 0,53$.

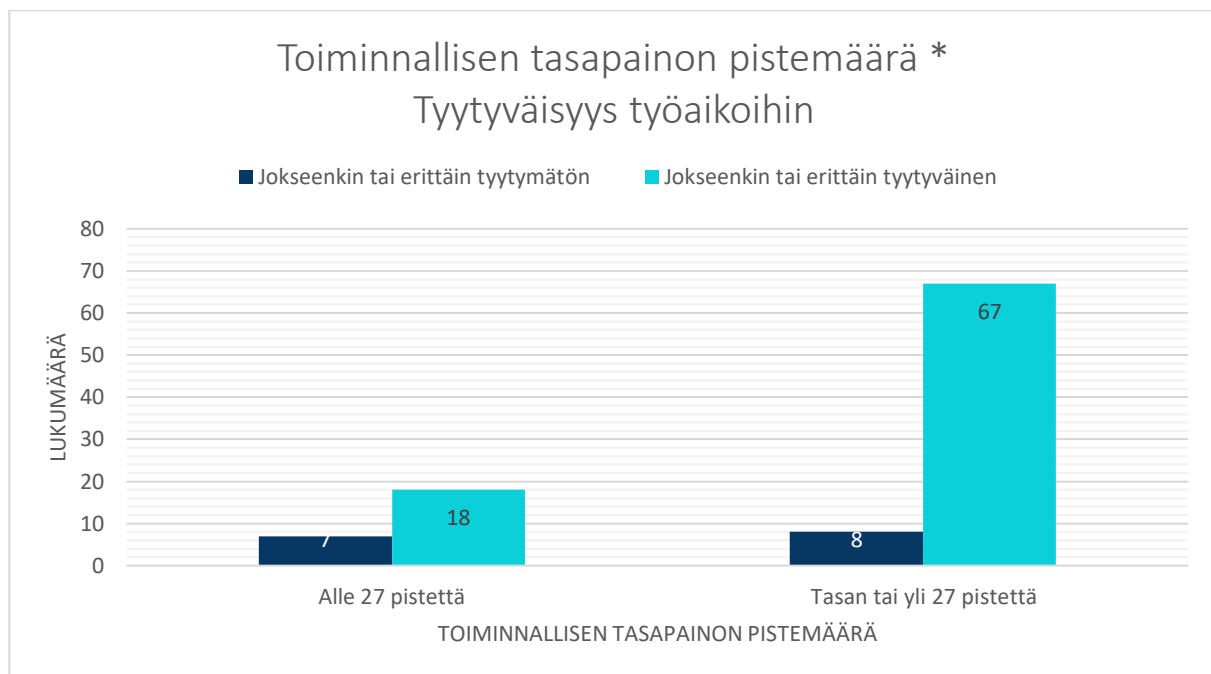


Kuvio 11. Hyvinvoinnin ja elämänlaadun yhteys työhön vaikuttamisen määrään

Moni muuttuja oli yhteydessä elämästä nauttimisen määrään. Sekä työaikoihin liittyvät vaikutusmahdollisuudet että tyytyväisyys työaikoihin olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä elämästä nauttimiseen. Pearsonin korrelaatiokerroin viittasi kohtalaiseen positiiviseen korrelaatioon työaikaan tyytyväisyyden ja elämästä nauttimisen välillä: $r(4) = 0,327$, $p = <0,001$. Samoin työaikaan vaikuttamisen ja elämästä nauttimisen välinen korrelaatio oli lievästi positiivinen: $r(4) = 0,337$, $p = <0,001$. χ^2 -testin kriteerit eivät työaikaan tyytyväisyyttä tai työaikaan vaikuttamisen määrää ja elämästä nauttimista tarkastellessa kuitenkaan täyttyneet, sillä ristiintaulukoinnin soluista yli 20 % oli arvoltaan alle 5. Työaikaan tyytyväisyys määrä oli kuitenkin Khiin neliö -testin perusteella yhteydessä siihen, millaiseksi osallistuja arvioi elämänlaatunsa: $\chi^2(2) = 10,202$, $p = 0,006$.

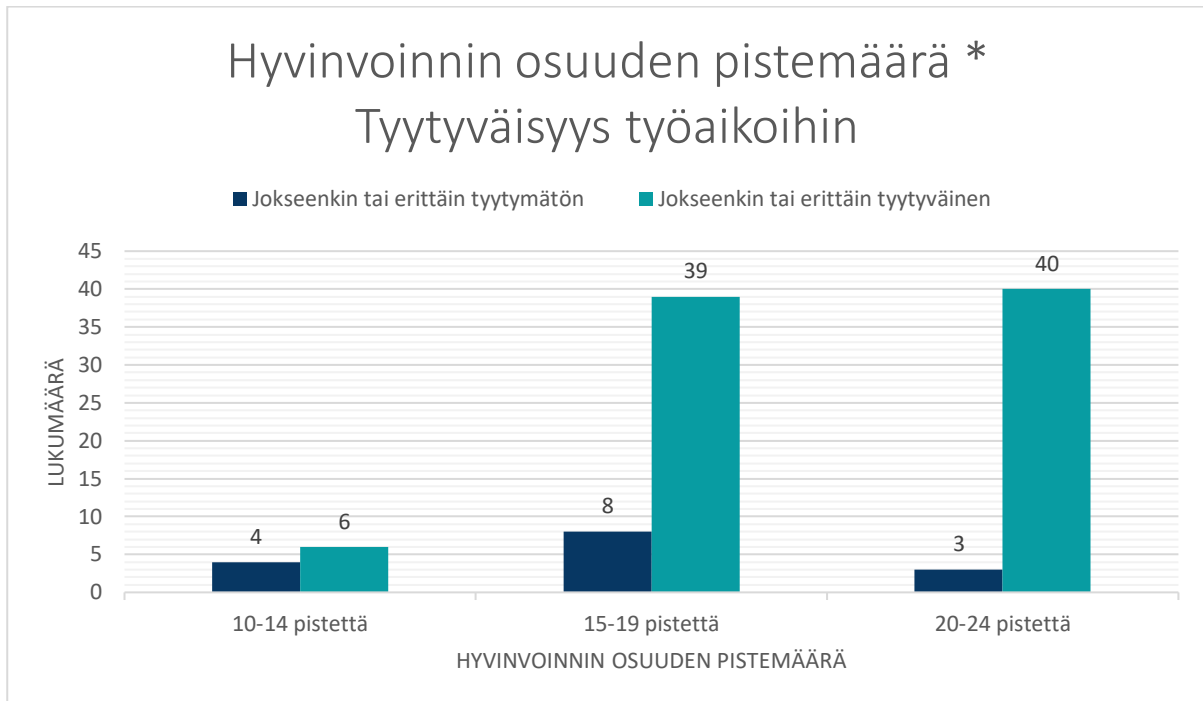
Khiin neliö -testi viittasi yhteyteen työviikon pituuden sekä työaikaan vaikuttamisen määrällä: $\chi^2(2) = 6,560$, $p = 0,038$. Tulos oli tilastollisesti merkitsevä. Tämä tarkoittaisi, että työntekijän työaikaan liittyvien vaikutusmahdollisuuksien määrä vaikuttaa siihen, kuinka paljon työtunteja hän tekee viikossa. Pearsonin korrelaatiokertoimen tulos puolestaan oli hyvin lievä, eikä se ollut tilastollisesti merkitsevä: $r(2) = -0,51$, $p = 0,610$. Molemmat tulokset huomioon ottaen on hankala tehdä jyrkkiä johtopäätöksiä suuntaan tai toiseen.

Tyytyväisyys työaikaan saattaa olla yhteydessä toiminnalliseen tasapainoon. Ristiintaulukointia varten vastauksista huomioitiin vaihtoehdot erittäin tyytymätön, jokseenkin tyytymätön, jokseenkin tyytyväinen ja erittäin tyytyväinen. Ei tyytymätön eikä tyytyväinen -vastaukset jätettiin analyysistä pois (n=6). Toiminnallisella tasapainolla ja työaikoihin tyytyväisyydellä on pieni yhteys: $\chi^2 (1) = 4,418$, $p = 0,036$, mutta Khiin neliö -testin perusteella tulos ei ole välttämättä luotettava, sillä kaikki testin kriteerit eivät täyttyneet (ristiintaulukoinnin soluista 25 % oli arvoltaan alle 5). Fisherin tarkan testin 2-suuntainen p-arvo muuttujille oli $p = 0,051$, eli tulos ei ole tilastollisesti merkitsevä. Toiminnallisen tasapainon ja työaikoihin tyytyväisyyden välillä on heikko positiivinen yhteys Pearsonin korrelaatiokertoimen perusteella: $r (1) = 0,210$, $p = 0,036$.



Kuvio 12. Toiminnallisen tasapainon yhteys työaikoihin liittyvään tyytyväisyyteen

Yhteys hyvinvoinnin osuuden kokonaispisteillä ja työaikaan tyytyväisyydellä oli tilastollisesti merkitsevä: $\chi^2(2) = 7,224$, $p = 0,027$; ja Pearsonin korrelaatiokerroin viittasi lievään positiiviseen korrelaatioon näiden kahden muuttujan välillä: $r(2) = 0,257$, $p = 0,010$.



Kuvio 13. Hyvinvoinnin ja elämänlaadun yhteys työaikoihin liittyvään tyytyväisyyteen

Kahden riippumattoman otoksen t-testillä havaittiin tilastollisesti merkitsevä ero yli ja alle 8 tuntia päivässä työskentelevien toiminnallisessa tasapainossa $t(102) = -2,813$, 2-suuntainen $p=0,006$. Samoilla työtunneilla havaittiin ero myös hyvinvoinnin ja elämänlaadun osuudessa $t(102) = -2,398$, 2-suuntainen $p=0,018$. χ^2 -testillä havaittiin myös tilastollisesti merkitsevä yhteys työpäivän keston ja toiminnallisen tasapainon ($\chi^2 = 6,579$, $p = 0,037$) sekä työpäivän keston ja hyvinvoinnin kokonaispisteillä ($\chi^2 = 10,326$, $p = 0,006$). Lisäksi Pearsonin korrelaatiokerroin kertoi lievästi negatiivisesta korrelaatiosta molempien muuttujien välillä: työpäivän keston ja toiminnallinen tasapainon välinen korrelaatio $r(2) = -0,245$, $p = 0,012$. Työpäivän keston ja hyvinvoinnin välinen korrelaatio: $r(2) = -0,312$, $p = 0,001$.

Vapaa-ajalla tehdyn työn määrä ei ollut Khiin neliö -testin mukaan yhteydessä koettujen kielteisten tuntemusten, kuten alakulon tai ahdistuksen, määrään, $\chi^2(2) = 4,243$, $p = 0,120$. Muuttujien välillä havaittiin kuitenkin lievä positiivinen korrelaatio $r(2) = 0,199$, $p = 0,041$, mikä kertoo, että

vapaa-ajalla tehdyn työn määrän lisääntyessä myös kielteisten tuntemusten määrä kasvaa. Kielteisten tunteiden ei kuitenkaan toisaalta havaittu olevan riippuvaisia tehtyjen ylitöiden määrästä $\chi^2 (2) = 1,150$, $p = 0,563$, $r (2) = 0,104$, $p = 0,288$. Voidaan kyselyn tulosten perusteella todeta, että kielteisten tuntemusten määrä ei ole yhteydessä esimerkiksi mahdollisuuksiin vaikuttaa omaan työaikaan, tyytyväisyyteen omiin työaikoihin tai työpaikan tarjoamiin mahdollisuuksiin hyödyntää erilaisia työaikajärjestelyitä, kuten joustotyöaikaa tai työaikapankkia.

Riippumattomien otosten t-testillä löydettiin tilastollisesti merkitsevä ero myös työaikaan vaikuttamisen ja toiminnallisen tasapainon välillä: $t (104) = -2,694$, $p = 0,008$, 2-suuntainen. Työaikaan vaikuttaminen oli jaettu kahteen ryhmään, joista ensimmäinen pystyi vaikuttamaan työaikoihinsa erittäin vähän tai vähän ja toinen jonkin verran, paljon tai erittäin paljon. Myös hyvinvoinnin ja elämänlaadun osuuden keskiarvot olivat erilaiset vähän tai paljon vaikutusmahdollisuuksia omaaville, mutta tulos ei ollut tilastollisesti merkitsevä: $t (104) = -1,824$, $p = 0,07$. Työaikaan tyytyväisyys jaettiin kahdeksi ryhmäksi, erittäin tai joihinkin tyytymättömiin sekä erittäin tai joihinkin tyytyväisiin. Näiden ryhmien välillä löydettiin myös tilastollisesti merkitsevä ero toiminnallisen tasapainon yhteispisteiden kohdalla: $t (98) = -2,142$, $p = 0,035$; samoin hyvinvoinnin ja elämänlaadun yhteispisteiden kohdalla; $t (98) = -2,575$, $p = 0,01$.

Viikossa tehtyjen työpäivien määrällä ei ollut yhteyttä esimerkiksi toiminnalliseen tasapainoon tai hyvinvointiin ja elämänlaatuun. Ei siis ollut toiminnallisen tasapainon tai hyvinvoinnin ja elämänlaadun kannalta väliä, työskenteleekö henkilö esimerkiksi 5 vai 3 päivää viikossa. Hyvinvoinnin ja elämänlaadun osuuden kokonaispisteet eivät olleet yhteydessä siihen, onko vastanneella arjesaan työn lisäksi muita velvollisuuksia, kuten vanhemmuus tai omaishoito: $\chi^2 (2) = 0,440$, $p = 0,8$. Pearsonin korrelaatiokerroin ei myöskään antanut muuttujille vahvaa tai tilastollisesti merkitsevää tulosta: $r (2) = -0,052$, $p = 0,59$. Toiminnallisen tasapainon pistemäärä ei ollut Khiin neliö -testin perusteella yhteydessä arjen velvollisuuksiin: $\chi^2 (2) = 2,341$, $p = 0,31$. Toiminnallisen tasapainon ja arjen velvollisuuksien välillä oli lievä positiivinen korrelaatio, mutta tulos ei ollut tilastollisesti merkitsevä: $r (2) = 0,143$, $p = 0,14$.

8 Keskeisten tulosten tarkastelu

Työajoilla on tutkimuksen perusteella yhteys sekä toiminnalliseen tasapainoon että hyvinvointiin. Työaika-autonomia on yhteydessä hyvinvointiin. Toiminnallisen tasapainon ja hyvinvoinnin kannalta on siis merkitystä, millaista työaikaa tekee, ja kuinka paljon omiin työaikoihinsa pystyy vaikuttamaan. Yhteys löydettiin nimenomaan työpäivän kestosta, eli siitä, tekeekö henkilö päivän aikana yli vai alle 8 tunnin työpäivän. Työpäivien määrällä tai työviikon kestolla vastaavaa yhteyttä ei löydetty.

Tässä tutkimuksessa ei löydetty juurikaan yhteyksiä kielteisten tuntemusten määrään, jota selvitettiin kyselyn hyvinvoinnin osuudessa. Heikon työhyvinvoinnin on kuitenkin tutkimuksissa havaittu olevan yhteydessä esimerkiksi uupumuksen kokemuksiin, joihin liittyy selkeästi esimerkiksi stressi, kyynisyys ja negatiiviset uskomukset itsestä (Schaufeli 2018). Kysymyksessä toisaalta korotettiin nimenomaan sellaisia tunteita kuin masennus, ahdistus ja alakulo, joita ei välttämättä suoraan ole tarkasteltu aiemmissa tutkimuksissa. On myös mahdollista, että nimenomaan työaika tai työaika-autonomia eivät ole yhteydessä kielteisiin tuntemuksiin, vaikka joistain muista, tässä tutkimuksessa ulkopuolelle jääneistä työhyvinvoinnin tekijöistä yhteyksiä voisi löytyä.

Arjen velvollisuudet ja kuormitustekijät, kuten vanhemmuus, opiskelu tai harrastukset eivät tulosten perusteella olleet yhteydessä toiminnalliseen tasapainoon tai hyvinvointiin. Voi kuitenkin olla, että laajemmassa tutkimuksessa tai erilaisella tutkimusasetelmalla yhteyksiä havaittaisiin. Esimerkiksi perhe-elämän yhdistäminen työelämään tuottaa vanhemmille usein haasteita ja lisäkuormitusta, jotka voisivat pitkään jatkuessaan johtaa heikompaan hyvinvointiin tai toiminnalliseen tasapainoon (Sorsa & Rotkirch 2020). Muutama kyselyyn osallistunut kertoi avoimessa vastauskentässä kokevansa esimerkiksi vanhemmuuden ja kodinhoidon kuormittavampina kuin työnteon. Työnteko nähtiin ennemminkin vastapainona muulle arjelle: se merkitsi tilaisuutta olla vuorovaikutuksessa työyhteisön ja asiakkaiden kanssa sekä hyödyntää omia vahvuuksia itselle kiinnostavissa tehtävissä. Ei siis ole yksiselitteistä, että työ toimisi yksinomaan kuormittavana tekijänä ja muut arjen toimet hyvinvointia edistävinä tekijöinä, eikä tämän tutkimuksen perusteella voidaakaan sanoa, että kasvanut työaika esimerkiksi suoraan aiheuttaisi heikentynyttä toiminnallista tasapainoa tai hyvinvointia. Tutkimuksessa ei selvitetty syy-seuraussuhteita, vaan yhteyksiä ja riippuvuuksia muuttujien välillä.

Positiivista on, että toimintaterapeutit ovat pääasiassa jokseenkin tai erittäin tyytyväisiä niin päivittäisiin kuin viikoittaisiin työaikoihinsa. He pystyvät useimmiten vaikuttamaan työaikoihinsa aina-kin jonkin verran, monesti jopa melko tai todella paljon. Toimintaterapeutit tekevät ylityötä suhteellisen usein (useimmat viikoittain), mutta vapaa-ajalla töitä ei tehdä juuri lainkaan. Työn ja vapaa-ajan välisen tasapainon vaalimisen onkin havaittu olevan toimintaterapeuteille tärkeää (Devery ym. 2018). Toivottavaa on, että tehdyt ylityöt luetaan tehtyihin työtunteihin ja ne korvataan tarkoituksenmukaisesti. Viikoittaiset työajat kuitenkin harvoin ylittävät 40 tuntia, jota pidemmän työajan on havaittu merkittävästi heikentävän hyvinvointia ja altistavan terveysriskeille (Lee ym. 2016; Rigó ym. 2021; Virtanen ym. 2009). Joidenkin tutkimusten perusteella selkeästi alle 40 tunnin työviikkoakin voitaisiin suositella terveyden ja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi (Kajitani ym. 2022).

Toimintaterapeutit ovat keskimäärin vähemmän tyytyväisiä lepoon ja uneen käyttämäänsä aikaan, sekä energiaa tuottavan tekemisen ja energiaa vievän tekemisen tasapainoon. Vastaajat saattavat siis kokea, että energiaa vievää tekemistä on liikaa, ja aikaa jää suhteessa liian vähän palautumiseen ja lepoon. Myös toimintojen eri osa-alueiden väliseen tasapainoon ollaan keskimäärin vähemmän tyytyväisiä, mikä voi viestiä siitä, että vastaajat toivoisivat osa-alueiden jakautuvan tasaisemmin. Voi olla, että työ vie arjesta paljon aikaa suhteessa muuhun tekemiseen, mutta on toisaalta hyvin myös mahdollista, että esimerkiksi vanhemmuus, opiskelu tai jokin muu toiminta vaatii muilta toimintojen osa-alueilta tilaa.

Monelta osin tutkimustulokset vastaavat aiempaa tutkimusnäyttöä. Lyhyemmät työajat saattavat vaikuttaa positiivisesti toimintaterapeutin toiminnalliseen tasapainoon ja hyvinvointiin. Vaikutusmahdollisuuksien määrä ennakoii jonkun verran hyvinvoinnin ja elämänlaadun lisäksi myös työaikaan tyytyväisyyttä. Vaikka vaikutusmahdollisuuksien määrän ja toiminnallisen tasapainon kesken ei havaittukaan tilastollisesti merkitsevää yhteyttä tai lineaarista korrelaatiota, on silti mahdollista, että ilmiöt liittyisivät toisiinsa jollain muulla tapaa. Esimerkiksi työterveyslaitos on kertonut vähäisten vaikutusmahdollisuuden heikentävän hyvinvointia (Työterveyslaitos – Työaikojen arvioinnin liikennevalomalli, n.d.). Ylipäänsä työhön vaikuttamisen mahdollisuuksien ja autonomian kokemuksen on havaittu ennaltaehkäisevän stressiä ja arjen epätasapainoisuutta (Clouston 2019). Työhön ja työaikaan liittyvän autonomian merkityksen voidaan tämän tutkimuksen ja aiemman näytön perusteella tulkita olevan kohtalaisen merkittävä, ja siihen olisi syytä kiinnittää huomiota työpaikoilla.

Suurin osa vastaajista myös toivoisi voivansa työskennellä nykyistä vähemmän. Vaikka tämä onkin yleinen haave monella työntekijällä, eikä nyky-yhteiskunnassa tiettyjen tahojen mukaan vuosiin realistinen, on työntekijöiden kokemukset ja kasvava trendi kuitenkin syytä huomioida työelämässä. Vastaajista muutamat toivoivat myös nykyistä enemmän työtunteja, mikä voi viestiä esimerkiksi pyrkimyksestä suurempaan toimeentuloon. Lisäksi työaikoja on voitu lyhentää vaikkapa terveydellisistä syistä, jolloin pidempien työaikojen toive voi viitata lisäksi toiveeseen paremmasta terveydentilasta ja toimintakyvystä.

Toisaalta tarkemmalla havainnoinnilla työpäivän kesto ja työviikon kesto antoivat erilaisia tuloksia suhteessa muihin muuttujiin. Analyysissä havaittiin, että työpäivän pituus oli usein merkitsevämmin yhteydessä hyvinvointiin ja toiminnalliseen tasapainoon kuin työviikon pituus. Työpäivän kestoa tarkastellessa saatiin siis useammin tilastollisesti merkitseviä tuloksia kuin työviikkoa tarkastellessa. Tähän tulokseen on kuitenkin voinut vaikuttaa moni tekijä. Voi olla, että tuloksiin vaikuttivat esimerkiksi vastauksien haja-arvot. Kyselyyn vastanneiden toimintaterapeuttien viikoittaisissa työajoissa oli paljon hajontaa. Vaikka suurin osa vastanneista kertoi tekevänsä työtunteja noin 35–40 tuntia viikossa, yksittäiset vastaajat kertoivat tekevänsä myös 10 tunnin tai 50 tunnin työviikkoa. Jo pari poikkeavaa lukemaa voi vaikuttaa huomattavan paljon tilastollisten menetelmien lopputulokseen, joten nämä yksittäiset lukemat ovat saattaneet muokata analyysin tuloksia. (Tähtinen ym. 2020, 104–106.) Aiempaan tutkimukseen verraten ei nimittäin olisi täysin perusteltua myöskään todeta saatujen tulosten perusteella, että työviikon kestolla ei olisi mitään vaikutusta työntekijän hyvinvointiin (ks. esim. Håkansson & Lexén 2023).

Tuloksia tarkastellessa voidaan lisäksi pohtia, onko toimintaterapeuteilla kenties enemmän työkaluja oman hyvinvointinsa ja toiminnallisen tasapainonsa edistämiseen kuin esimerkiksi toimistotyöntekijällä tai jonkin muun ammatin edustajalla. Toimintaterapeutit ovat usein niin opintojensa kuin työuransa aikana kehittäneet mittavan määrän asiantuntemusta nimenomaan työ- ja toimintakykyyn liittyen. Useat toimintaterapeutit myös työskentelevät ainakin osin työkyvyn edistämisen parissa, sillä usein esimerkiksi työikäisten asiakkaiden osatavoitteena on työkyvyn ylläpito, parantaminen tai työhön palaaminen. Työnsä ulkopuolellakin moni toimintaterapeutti saattaa osoittaa kiinnostusta hyvinvointiin ja terveyteen ja tämän myötä haluaa panostaa myös omaan vointiinsa.

Ei ole helppoa löytää työaikojen suhteen yhtä ratkaisua, joka sopii jokaiselle. Tämä ei välttämättä ole edes tarkoituksenmukaista. Pitkiä ja lyhyitä työaikoja vertailevien tutkimuksien tuloksista huolimatta työelämä muuttuu hitaasti, eivätkä työnantajat tai työntekijäkään välttämättä koe tarvetta priorisoida elämänlaatua, elämästä nauttimista tai kognitiivista kykyä yli tuottavuuden tai taloudellisen kasvun. Lisäksi vähäiset työtunnit ennustavat työntekijälle usein vähäisempää toimeentuloa, mikä osaltaan voi vaikuttaa siihen, että kokoaikaista työtä halutaan edelleen tehdä niin suurissa määrin. Nykyisessä yhteiskunnassa työelämän voimakas muutos hyvinvoinnin priorisointia kohti voisi myös aiheuttaa merkittäviä haasteita taloudessa, tuottavuudessa sekä tietysti itse työn järjestelyssä (Harjuma & Näveri 2023). Nämä tutkimukset kuitenkin antavat selkeitä viitteitä tämän muutoksen suuntaan, ja hiljalleen työelämässä onkin havaittavissa muutosta. Työntekijät ja -hakijat selkeästi arvostavat aiempaa joustavampia työehtoja ja työnantajan avoimuutta neuvotteluun esimerkiksi palkkauksen suhteen.

9 Pohdinta

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää toimintaterapeuttien hyvinvoinnin, elämänlaadun sekä toiminnallisen tasapainon kokemuksia ja tarkastella niiden yhteyksiä työaikaan ja työaika-autonomiaan. Tässä luvussa tarkastellaan, millaisia tuloksia tutkimuksessa saatiin ja kuinka tutkimuskysymyksiin saatiin vastattua. Tutkimuksessa selvitettiin toimintaterapeuttien työolosuhteita sekä tyypillisiä työaikoja ja saatiin OBQ11-mittarin sekä WHOQOL-BREF-mittarin kysymysten avulla selville heidän kokemuksensa toiminnallisesta tasapainosta sekä hyvinvoinnista. Näiden kaikkien yhteyksiä tarkasteltiin tilastollisen analyysin keinoin, muun muassa ristiintaulukoinneilla, keskiarvojen vertaamisella sekä korrelaatioita laskemalla.

Tutkimuksessa saadut tulokset voidaan yhdistää laajempaan yhteiskunnalliseen keskusteluun työajoista. Aiemmissa tutkimuksissa toiminnallisen tasapainon ja toimintaterapeutin tekemän työajan välillä on löydetty yhteyksiä (Håkansson & Lexén 2023), ja samankaltaisia havaintoja tehtiin myös tässä tutkimuksessa. Tähän mennessä toiminnallisen tasapainon yhteyksiä nimenomaan työolosuhteisiin ja työaikaan on kuitenkin tutkittu kohtalaisen vähän, joten aihe on varsin tuore ja hyötyisi lisätutkimuksesta. Tuloksia on mahdollista hyödyntää jatkotutkimusten lisäksi myös suoraan työelämän käytäntöön niin työnantajan kuin työntekijän näkökulmista. Työnantajan on tulosten avulla mahdollista tarkastella työpaikan yleisiä käytänteitä, työntekijä taas voi tulosten perusteella

tarkastella omia tarpeitaan työelämässä. Työelämän muutokset vaativat myös dialogia, joten ha-
vainnoista ja mahdollisista muutoksista on syytä keskustella työyhteisössä ja tehdä sen perusteella
ratkaisuja, jotka hyödyttävät kaikkia osapuolia.

9.1 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimuksen reliabiliteetti tai luotettavuus kuvaa tutkimustulosten tarkkuutta ja toistettavuutta.
Tutkimus on siis reliabeeli, jos ajankohdasta ja tutkijasta huolimatta mittaus antaa toistettuna sa-
manlaisia tuloksia. Tulokset ovat aina sidonnaisia paikkaan ja aikaan, eikä niitä tule yleistää esimer-
kiksi toiseen kulttuuriin tai muuten täysin erilaiseen kontekstiin. Reliabiliteetti ja validiteetti yh-
dessä muodostavat tutkimuksen kokonaisluotettavuuden. (Vilkka 2021b, Tutkimuksen arviointi –
Luotettavuus (reliabiliteetti).)

Luotettavuuteen voi vaikuttaa tutkimuksen aikana esimerkiksi satunnaisvirheet. Ehkä osallistuja on
ymmärtänyt kysymyksen eri tavalla tai tutkija näppäillyt tuloksen virheellisesti. (Vilkka 2021b, Tut-
kimuksen arviointi – Luotettavuus (reliabiliteetti).) On esimerkiksi suositeltavaa, että kyselytutki-
muksessa termit on muutettu mahdollisimman ymmärrettäviksi vastaajille (Vilkka 2021b), mihin
pyrittiin myös tämän kyselyn osalta. Haastavia käsitteitä ei sisällytetty tietoisesti osaksi kyselyä,
termit pyrittiin sanoittamaan ymmärrettävästi tai vähintään selittämään kunkin osion yhteydessä.
Tässä tutkimuksessa kyselylle toteutettiin esitestaus, jossa varmistettiin sen olevan vastaajalle ym-
märrettävä ja helposti toteutettava. Tällä pyrittiin takaamaan, että kyselyssä käytetyt termit eivät
olleet vastaajalle epäselviä tai monimutkaisia, ja että kyselyyn oli mahdollista vastata ilman erityis-
tuntemusta aiheesta. Esitestauksella todettiin, että kysymykset olivat muodoltaan ymmärrettäviä
ja kysely oli helppo toteuttaa. Käytetyt termit oli tarpeen tullen selvennetty kysymysten ohessa.
Toiminnallisen tasapainon käsite oli mahdollisesti myös joillekin toimintaterapeuteille entuudes-
taan tuttu, jolloin termit olivat luultavasti ymmärrettäviä myös ilman erillistä selvennystä. Satun-
naisvirheet eivät välttämättä vaikuta tutkimustuloksiin merkittävästi, ja tärkeintä on, että tutkija
havaitsee ja nostaa raportissa esille mahdolliset virheet. (Vilkka 2021b, Tutkimuksen arviointi –
Luotettavuus (reliabiliteetti).)

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa esimerkiksi käytetyn aineiston ja tietoperustan laatu.
(Vilkka 2021a, Kokonaisluotettavuus.) Tutkimuksessa on hyödynnetty laajasti erilaisia lähteitä,

jotka olivat pääosin vertaisarvioituja tutkimuksia, kirjallisuutta sekä asiantuntijoiden puheenvuoroja ilmiöistä. Tutkimustuloksia verrattiin aiempaan näyttöön ja teoriataustassa esiteltyihin lähteisiin. Teoriataustaa varten pyrittiin etsimään näyttöä monesta eri näkökulmasta, jotta varmistettaisiin, etteivät tutkimustulokset esimerkiksi keinahtaa tiettyyn suuntaan ennako-oletusten tai vain tietystä näkökulmasta valikoitujen tutkimusten takia. Tutkimuksen tulokset pyrittiin myös raporttoimaan neutraalisti ja määrällisen tutkimuksen käytänteisiin perustuen (Tähtinen ym. 2020; Vilkkä 2021a, Raportointi). Opinnäytetyön teksti tarkastettiin Jyväskylän ammattikorkeakoulun tarjoamassa plagiaatintunnistusjärjestelmä Turnitinissa, jonka avulla varmistetaan tekstin alkuperäisyys.

Myös tutkimukseen valitut tilastolliset menetelmät vaikuttavat tutkimuksen luotettavuuteen. Otokoko voi vaikuttaa esimerkiksi tilastolliseen merkitsevyyteen ja p-arvoon, kuten jo aiemmin todettu. Suurella aineistolla saadaan todennäköisemmin merkitseviä tuloksia, vaikka tulos ei vastaisi todellisuutta. 106 vastaajan otos on sen kokoinen, että se mahdollistaa monenlaisten tilastollisten menetelmien käytön, mutta sen ei pitäisi olla liian suuri tai antaa kokonsa vuoksi virheellisiä tuloksia. Toisaalta myös esimerkiksi haja-arvot ja yksittäiset suuret tai pienet lukemat aineistossa voivat muokata tuloksia suuntaan tai toiseen, ja tämä on syytä myös huomioida tuloksia raporttoitaessa. Haja-arvoja esiintyi kuitenkin lähinnä työviikon kestoa kuvaavissa vastauksissa, sillä vastaus oli mahdollista antaa numeerisesti, ja lukemat vaihtelivat 10 ja 50 välillä. Myös työpäivien kestoa selvittäessä vastaajien oli mahdollista kirjoittaa vastaus numeerisesti, mutta vastauksista ei ollut erotettavissa haja-arvoja. Suurin osa työpäivän keston liittyvistä vastauksista vaihteli 6 ja 8 tunnin välillä. Muut kyselyn kysymykset ja väitteet oli asetettu välimatka- tai ordinaaliasteikolle, jolloin haja-arvoja ei ollut mahdollista syntyä. (Tähtinen ym. 2020, 31–33.) Haja-arvoja esiintyi siis pääasiassa suhdeasteikollisten kysymysten kohdalla.

Tutkimuksen validiteetti kertoo, onko tutkimuksessa mitattu sitä, mitä on ollut tarkoitus mitata. Toiminnallisen tasapainon mittarin suomennosta ei ole validoitu, mutta mittarin muita käännöksiä on tutkittu. OBQ11-mittarille on toteutettu useita reliabiliteettia ja validiteettia kartoittavia tutkimuksia ja ne on todettu päteviksi (ks. esim. Hagell ym. 2020; N Dhas, Wagman, Marji, Håkansson & Carrasco 2022). Tämä tutkimus osaltaan selvitti käytetyn suomennoksen validiutta sisäisen yhtenäisyyden selvityksen avulla, mikä helpottaa jatkotyöskentelyä aiheen parissa.

Ensimmäisen, työaikaa käsittelevän osion kysymykset laadittiin alusta alkaen tätä tutkimusta varten. Suurin osa niistä noudatti Likert-asteikkoa. Kysymykset mittasivat pääosin niitä asioita, joita niiden oli tarkoituskin mitata. Kuitenkin esimerkiksi työaikaan tyytyväisyyttä kartoittavat kysymykset olisi voitu kuvata samanlaisina, eikä niissä olisi ollut välttämätöntä käyttää toisistaan poikkeavia sanavalintoja. Väitteiden ”Olen päivittäiseen työaikaani (kuinka tyytyväinen?)” ja ”Koen viikoittaisen työaikani sopivaksi” oli tarkoitus mitata samaa asiaa, eli tyytyväisyyttä työaikoihin. Kuitenkin jälkimmäisessä selvitettiin, kuinka sopivaksi vastaajat kokevat viikoittaisen työaikansa. Näihin kahteen kysymykseen olisi voitu saada nykyisistä poikkeavia vastauksia, jos ne olisivat kummatkin olleet muodoltaan samanlaisia. Tässä tapauksessa voitaisiin sanoa, että viikoittaista työaikaa käsittelevä kysymys ei ollut validi, sillä se ei mitannut sitä, mitä sen oli tarkoitus mitata. Tyytyväisyyden sijasta se mittasi sopivuutta. Tulosten tulkinnassa näitä kahta kysymystä ei siis voitu täysin rinnastaa toisiinsa, ja se tulee ottaa huomioon. Lisäksi kyselyssä selvitettiin, haluaisivatko toimintaterapeutit työskennellä nykyistä enemmän tai vähemmän, jonka edelleen on ollut tarkoitus mitata työaikoihin tyytyväisyyttä, mutta ei kuitenkaan tilastollisessa analyysissä korreloinut edellisten tyytyväisyyttä mitanneiden kysymysten kanssa.

Hyvinvoinnin ja elämänlaadun osion kysymykset olivat pääasiassa reliaabeleja ja valideja, sillä näitä ominaisuuksia on WHOQOL-BREF-kyselyn osalta tutkittu. Osiossa selvitettiin elämästä nauttimisen ja merkityksellisyyden kokemuksen lisäksi myös toimintaterapeuttien rahallista tilannetta ja tyytyväisyyttä taloudelliseen tilanteeseensa. Kysymys rahaa koskien ei väistämättä ole yhteydessä suoraan yksilön kokonaishyvinvointiin, mutta tutkimukset osoittavat rahan riittävyyden ja toimeentulon turvaamisen lisäävän kuitenkin varmuutta ja turvallisuuden kokemusta elämässä. Riittävä toimeentulo myös mahdollistaa hyvinvointia tukevien päätösten tekemisen. Riittämätön toimeentulo on myös aiempien tutkimusten mukaan yhteydessä kasvaneeseen huolehtimiseen, stressiin sekä ahdistukseen. Karvonen ja muut (2022) pohtivat taloudellisen tilanteen ja koetun hyvinvoinnin molempien vaikuttavan toinen toisiinsa. Parempi koettu hyvinvointi johtaa korkeampiin tuloihin, ja toisaalta korkeammat tulot ennakoivat parempaa hyvinvointia. Suuremmat tulot myös usein viittaavat suurempaan taloudelliseen tyytyväisyyteen. (Karvonen ym. 2022, 81–82.) Kuitenkin työaikaa ja työhyvinvointia kartoitettaessa tämä kysymys ei välttämättä ollut tarpeellinen, ja voidaankin pohtia sen validiutta nimenomaan tässä kontekstissa.

9.2 Tutkimuksen eettisyys

Tähtisen ja muiden (2020, 57) mukaan tutkimuksen eettisyyden tulisi olla läpi tutkimusprosessin keskeisiä tukipilareita, joka huomioidaan kaikissa tutkimuksenteon vaiheissa. Kaikissa tutkimuksenteon vaiheissa on noudatettava hyvää tieteellistä käytäntöä. Tämä pitää sisällään esimerkiksi rehellisen ja huolellisen tieteellisten toimintatapojen noudattamisen. Vilpinteko, kuten tulosten vääristäminen tai plagiointi, ei ole sallittua missään muodossa. Hyvään tutkimuksenteokseen kuuluu tutkijan kriittisyys, avoimuus, rehellisyys sekä jatkuva reflektio. (Tähtinen ym. 2020, 58–61.) Hyvän tieteellisen käytännön toteutukseen pyrittiin myös tämän tutkimuksen kohdalla, niin suunnitelmanteossa, toteutusvaiheessa kuin lopullisten tulosten raportoinnissa.

Eettisiä kysymyksiä nousee tutkimuksen teon jokaisessa vaiheessa. Jo tutkimusongelmaa pohtiessa on syytä perehtyä tutkittavaan ilmiöön johdonmukaisesti ja paneutua esimerkiksi aiempaan tutkimusnäyttöön. Tutkimuksen toteutusvaiheessa on tärkeää varmistaa, ettei osallistujaa esimerkiksi johdatella tiettyihin vastauksiin. Tiedonkäsittely tulee tehdä huolellisesti ja varmistaa, että aineistoon ei tehdä muutoksia, jotka vaikuttavat lopputulokseen. Myös tulosten tulkinnan tulee olla aineistolähtöistä ja tutkijan tulee pyrkiä minimoimaan omien ennakko-oletusten tai henkilökohtaisten päätelmien vaikutus varsinaiseen tulkintaan. Raportointivaiheessakin on pyrittävä objektiivisuuteen ja riippumattomaan tulosten raportointiin, tutkimustuloksia ei ole sallittua vääristää ja mahdolliset ongelmat ja puutteet tutkimuksessa on tuotava esiin. (Tähtinen ym. 2020, 59.)

Tutkimuksen suunnitelmavaiheessa pohdittiin, kuinka tutkimus toteutetaan neutraalisti, turvallisesti ja luotettavasti. Tässä vaiheessa tutkimusta varten luotiin aineistohallintasuunnitelma, joka ohjasi eettistä ja luotettavaa tutkimuksentekoa. Kysely toteutettiin Webropol-järjestelmän kautta, jonka tietoturvastandardit ovat korkeat. Aineistoa säilytettiin Jyväskylän ammattikorkeakoulun tarjoamalla H-asemalla sekä OneDrivessa, joista molemmat vaativat tunnistautumista kirjautumisen yhteydessä. Opinnäytetyön julkaisun jälkeen jatkokäyttöön luvan antaneiden vastauksia säilytetään opinnäytetyön ohjaajan H-asemalla 31.5.2027 saakka. Työn valmistuttua tämä aineisto luovutetaan myös Metropolia-ammattikorkeakoulun käyttöön OBQ11-mittarin käännoistyötä varten.

Kyselyn osallistujia tavoitellessa Suomen Toimintaterapeuttiliitolta varmistettiin tutkimuslupan tarve, ja vasta tämän jälkeen edettiin kyselyn välittämiseen mahdollisille osallistujille. Tutkimuslupa ei tarvittu, eikä kyselyssä kerätty vastaajista arkaluontoisia tietoja. Toiminnallisen tasapainon mittarin hyödyntämistä varten selvitettiin mittarin käyttö lupa. Asian tiimoilta oltiin yhteydessä OBQ11-mittarin kehittäjiin, Carita Håkanssoniin ja Petra Wagmaniin, sekä Metropolian ammattikorkeakoulun edustajiin, jotka työskentelevät tällä hetkellä mittarin virallisen suomennoksen parissa.

Tutkimuksen aikana eettisyydestä huolehdittiin esimerkiksi kyselyn saatekirjeessä sekä itse kyselyn alussa kertomalla lukijalle tutkimuksen lähtökohdista, tavoitteista ja toteutustavoista. Ennen kyselyn aloitusta osallistujien oli siis mahdollista perehtyä tutkimuksen periaatteisiin ja kysyä halutesaan lisätietoa annetun sähköpostin välityksellä. Eettisyys ja luotettavuus pyrittiin takaamaan myös pyytämällä vastaajilta lupa aineiston säilytykseen myös opinnäytetyön päätyttyä. Kielteisesti vastanneiden vastauksia ei säilytetä. Tutkimuksen eettisyyteen liittyy osallistujien tiedottamisen ja suostumuksen varmistamisen lisäksi myös osallistumisen vapaaehtoisuus (Tähtinen ym. 2020, 59). Tutkimukseen osallistumisen sai päättää missä tahansa vaiheessa, eikä esimerkiksi kyselyyn ollut mitään velvoitetta vastata.

Suunnitelmavaiheessa todettiin, ettei tutkimusta varten ollut tarpeen kerätä osallistujista henkilötietoja, joten niihin liittyvät kysymykset jätettiin kyselystä pois. Vastaajia ei siis ollut mahdollista yksilöidä vastausten perusteella. Henkilötietojen pois jättäminen tarpeen tullen helpottaa aineiston säilytystä ja käsittelyä, kun arkaluontoisia vastauksia ei tarvitse varoa. Kyselyä muodostettaessa suositellaan muutenkin vain tarpeellisten ja tutkimuksen kannalta oleellisimpien asioiden selvittämistä. Tämä on oleellista paitsi eettisyyden, myös kyselyn vastausprosentin ja siten tutkimuksen yleistettävyyden kannalta. Liian pitkä, toistava tai monimutkainen kysymyspatteri ei motivoi ihmisiä vastaamaan kyselyyn, jolloin tuloksia ei voida yhtä luotettavasti yleistää. (Tähtinen ym. 2020, 24–30.)

9.3 Johtopäätökset

Suurin osa toimintaterapeuteista tekee niin sanottua yleistyöaika, joka on noin 38 tuntia ja 15 minuuttia viikossa. Valtaosa kyselyyn vastanneista työskentelee koko-aikatyössä, joka edellyttää vähintään 37,5 tunnin viikkotyöaika. Ei ole kuitenkaan tavatonta, että toimintaterapeutit tekisivät

esimerkiksi nelipäiväistä viikkoa tai työskentelisivät vapaasti valitsemiensa aikataulujen mukaisesti. Usealla toimintaterapeuteista on mahdollisuus hyödyntää työssä esimerkiksi liukuvaa työaika tai työaikapankkia. Jotkut toimintaterapeutit pystyvät valitsemaan hyvinkin itsenäisesti omat työtuntinsa, eikä niitä välttämättä seurata työnantajan toimesta. Suurin osa kuitenkin työskentelee virkaaikoina 8–16 välillä ja tekee viisipäiväistä viikkoa.

Tutkimuksen mukaan toimintaterapeuttien toiminnallinen tasapaino on keskimäärin kohtalaisen hyvä. Toiminnallisen tasapainon arvioinnin perusteella he kokevat, että heillä on arjessaan riittävästi tekemistä, heillä on riittävästi aikaa tehdä heiltä vaadittuja asioita, ja he pystyvät tekemään arjessaan asioita, joita he todella haluavat tehdä ja jotka ovat heille merkityksellisiä. Kaikista vähiten toimintaterapeutit ovat tyytyväisiä energiaa tuovien ja energiaa vievien toimintojen tasapainonsa sekä unen ja levon määrään.

Pääasiassa myös hyvinvointi ja elämänlaatu koettiin hyväksi, toimintaterapeutit kokevat elämänsä muista tekijöistä riippumatta merkitykselliseksi, he nauttivat elämästään melko paljon ja valtaosa on tyytyväisiä tämänhetkiseen terveydentilaansa. Toimintaterapeuttien hyvinvoinnin positiivisesta tilasta kertoo myös se, että kielteisiä tuntemuksia koetaan erityisen vähän, valtaosa vastaajista vain harvoin tai ei koskaan.

Tutkimustuloksista ei kuitenkaan voida tehdä jyrkkiä johtopäätöksiä, vaan aiheesta tarvitaan lisätutkimusta. Tilastollisen analyysin perusteella useat tulokset voitaisiin soveltaa koko viiteryhmään, tässä tapauksessa siis toimintaterapeutteihin. Edustavuutta on kuitenkin syytä pohtia. On esimerkiksi mahdollista, että kyselyyn ovat vastanneet ensi sijassa sellaiset toimintaterapeutit, jotka kokevat jo hyvinvointinsa hyväksi ja ovat kiinnostuneita sen edistämisestä. Kaikista uupuneimmilla ja vähiten hyvinvoivilla ei välttämättä ole riittävästi voimavaroja tutkimukseen osallistuakseen. Lisäksi tulos olisi voinut olla erilainen, jos toimintaterapeutteja olisi tavoiteltu muualta kuin TOInet-sähköpostilistalta.

9.4 Jatkotutkimusehdotukset

Ilmiöitä on syytä tutkia lisää niin yhdessä kuin erikseen. Työajalla ja työaika-autonomialla on tämän tutkimuksen perusteella selkeästi vaikutusta hyvinvointiin ja toiminnalliseen tasapainoon, mutta lisätutkimusta vaaditaan, jotta tuloksia voitaisiin täysin sellaisenaan yleistää esimerkiksi

kaikkiin Suomen toimintaterapeutteihin. Lisäksi kulttuuriset erot voivat vaikuttaa esimerkiksi työ-moraaliin tai työhön liitettäviin arvoihin, joten eri kulttuurien välillä voitaisiin saada kyselystä eri-laisia tuloksia. Jatkossa voitaisiin myös vertailla yrittäjien ja palkansaajien välisiä eroja työajoissa, toiminnallisessa tasapainossa ja hyvinvoinnissa. Tähän tutkimukseen vastasi tietävästi vain muu-tama yrittäjä, eikä tutkimuksessa erikseen selvitetty vastaajien työn luonnetta, jolloin ylipäättään vastaajien jakaminen yrittäjiin ja palkansaajiin olisi ollut vaikeaa, eikä tilastollisesta vertailusta olisi välttämättä saatu luotettavia tuloksia.

Håkansson ja Lexén (2023) havaitsivat myös työtehtävien määrän ja kuormituksen vaikuttavan toi-minnalliseen tasapainoon. Voidaan siis spekuloida, että itse työn sisältö voi vaikuttaa toiminnalli-seen tasapainoon samoin kuin työaika. Tarkempaa ja yleistettävämpää tietoa voitaisiin saada siis erilaisella tutkimusasetelmalla, jossa kartoitettaisiin tarkemmin muitakin työn kuormitustekijöitä ja niiden suhteita toiminnallisen tasapainon kokemukseen. Voisi olla hedelmällistä tarkastella myös työn sisällön vaikutusta hyvinvointiin ja elämänlaatuun.

Mielenkiintoista olisi ollut myös selvittää, kuinka jo työelämästä pois jääneet kokevat hyvinvoin-tinsa ja toiminnallisen tasapainonsa, millaista työaikaa he tekivät ja kuinka he jälkikäteen arvioi-tuna kokevat työelämänsä aikaisen hyvinvoinnin ja toiminnallisen tasapainon. Tämä tutkimus koh-dennettiin nimenomaan työelämässä oleville toimintaterapeuteille, mutta kiinnostavaa olisi myös verrata nykyisen ja aiemman työelämän piirteitä sekä näitä ajanjaksoja edustavien työntekijöiden kokemuksiin. Lisäksi olisi tärkeää kuulla muidenkin ammattien edustajien kokemuksiin toiminnalli-sesta tasapainosta, etenkin Suomessa, jossa aihetta on tutkittu toistaiseksi vähemmän.

Lähteet

Aalto, A-M., Korpilahti, U., Sainio P., Malmivaara, A., Koskinen, S., Saarni, S., Valkeinen, H. & Luoma, M-L. 2013. Aikuisten geneeriset elämänlaatumittarit terveys- ja hyvinvointitutkimuksessa sekä terveys- ja kuntoutuspalvelujen vaikutusten arvioinnissa. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL. Viitattu 25.10.2023.

Aalto, A-M., Korpilahti, U., Sainio P., Malmivaara, A., Koskinen, S., Saarni, S., Valkeinen, H. & Luoma, M-L. 2016. Elämänlaadun mittaaminen sosiaali- ja terveydenhuollossa. Suomen Lääkäri-lehti, Finlands Läkartidning 2016, 71, 36, 2191–2198. Viitattu 26.1.2024.

Almarabheh, A., Salah, A., Alghamdi, M., Al Saleh, A., Elbarbary, A., Al Qashar, A., Alserdieh, F., Alahmed, F., Alhaddar, H., Alsada, L., Yosri, M., Omran, M., Khudhair, M., Salih, M., Fuad, N., Chlif, S. 2023. Validity and reliability of the WHOQOL-BREF in the measurement of the quality of life of Sickie disease patients in Bahrain. Frontiers in Psychology. 14, 1219576.

American Occupational Therapy Association. 2020. Occupational therapy practice framework: Domain and process – Fourth Edition. American Journal of Occupational Therapy, 74, 2. Viitattu 25.1.2024. <https://janet.finna.fi>, CINAHL Ultimate.

Barck-Holst, P., Hellgren, C., Nilsson, Å. & Åkerstedt, T. 2020. Reduced working hours and work-life balance. Nordic Social Work Research 2022, 12, 450-463. Viitattu 15.12.2023. <https://janet.finna.fi> CINAHL Ultimate.

Cho, M. N.d. Experiential Model of Occupational Balance. Hub of Occupational Therapy Theory - verkkosivut. Viitattu 25.1.2024. <https://ottheory.com/therapy-model/experiential-model-occupational-balance>

Clouston, T. J. 2019. Pearls of wisdom: using the single case study or “gem” to identify strategies for mediating stress and work-life imbalance in healthcare staff. Journal of Research in Nursing: JRN, 24, 1–2, 61–72. Viitattu 10.11.2023. <https://janet.finna.fi>, Medline.

Crafts, N. 2022. The 15-Hour Week: Keynes’s Prediction Revisited. University of Sussex and CAGE, University of Warwick. Economica, 89, 815–829. Viitattu 17.10.2023.

Devery, H., Scanlan, J. N., & Ross, J. 2018. Factors associated with professional identity, job satisfaction and burnout for occupational therapists working in eating disorders: A mixed methods study. Australian Occupational Therapy Journal, 65, 6, 523–532. Viitattu 10.11.2023 <https://doi-org.ezproxy.jamk.fi/2443/10.1111/1440-1630.12503>

Ducharme, J. 2023. Four-Day Work Weeks Are Good for Your Health, a Large Study Finds. Time-lehden artikkeli. Viitattu 17.12.2023 <https://time.com/6256741/four-day-work-week-benefits/>

Eloranta, M. 2020. Lyhennetty työaika tarjoaa tasapainoa arkeen. Kirjoitus Visma-blogissa, 16.9.2020. Viitattu 17.12.2023. <https://www.visma.fi/blog/lyhennetty-tyoaika-tarjoaa-tasapainoa-arkeen/>

Erez, A. & Gal, E. 2020. Quality of life: A universal or a disability specific concept? Canadian Journal of Occupational Therapy. *Revue Canadienne d'ergotherapie*, 87, 1, 4–11. Viitattu 10.11.2023. <https://janet.finna.fi> Medline.

Field, J. C., Chan, XW. 2018. Contemporary Knowledge Workers and the Boundaryless Work-Life Interface: Implications for the Human Resource Management of the Knowledge Workforce. *Frontiers in Psychology* 2018, 9, 2414. Viitattu 10.11.2023 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6283975/>

Gil-Lacruz, M., Cañete-Lairla, M., Navarro, J., Montaña-Espinoza, R., Espinoza-Santander, I., Osorio-Parraguez, P. 2022 Validation of the WHOQOL-BREF Quality of Life Questionnaire in an Urban Sample of Older Adults in a Neighbourhood in Zaragoza (Spain). *Healthcare*. 10, 11, 2272.

Hagell, P., Håkansson, C. & Wagman, P. 2020. Construct validity of a revised version of the Occupational Balance Questionnaire. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 27, 441–449.

Hakanen, J., Kaltiainen, J., Suutala, S. & Hirvonen, M. 2023. Miten Suomi voi? -tutkimus. Työterveyslaitos. Viitattu 20.10.2023. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>

Harjumaa, M. & Näveri, A. 2023. Professori: Nelipäiväinen työviikko sopii joillekin aloille – SAK ehdottaa laajempaa kokeilua seuraavalle hallituskaudelle. Yle-artikkeli. Viitattu 17.12.2023. <https://yle.fi/a/74-20019294>

HE 201/2012. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työturvallisuuslain muuttamisesta. Viitattu 20.10.2023. <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2012/20120201>

Håkansson, C., Wagman, P. 2014. Exploring occupational balance in adults in Sweden. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy* 21, 6, 415-420.

Håkansson, C. & Ahlborg, G. 2017. Occupations, perceived stress, and stress-related disorders among women and men in the public sector in Sweden. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy* 24, 1, 10-17.

Håkansson, C. & Ahlborg, G. 2018. Occupational imbalance and the role of perceived stress in predicting stress-related disorders. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 25, 4, 278–287. Viitattu 10.11.2023 <https://janet.finna.fi> Medline

Håkansson C, Lexén A. 2023. Work conditions as predictors of Swedish occupational therapists' occupational balance. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 30, 4, 520-526. Viitattu 1.2.2024. <https://janet.finna.fi> PubMed

Hyvinvoinnin mittaaminen. N.d. Verkojulkaisu. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen verkkosivut. Viitattu 20.11.2023. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/hyvinvoinnin-mittaaminen>

Ilić, I., Šipetić, S., Grujić, J., Mačužić, I., Kocić, S. & Ilić M. 2019. Psychometric Properties of the World Health Organization's Quality of Life (WHOQOL-BREF) Questionnaire in Medical Students. *Medicina*, 55, 12, 772. Viitattu 31.1.2024. <https://janet.finna.fi> PubMed

Kajitani, S., McKenzie, C. & Sakata, K. 2016. Use it too much and Lose It? The Effect of Working Hours on Cognitive Ability. Melbourne Institute Working Paper Series, Working Paper No. 7/16. Viitattu 18.1.2024.

Kajitani, S., McKenzie, C. & Sakata, K. 2022. Use it too much and lose everything? The effects of hours of work on health. Society for Social Medicine & Population Health, 21.10.2022, 20. Viitattu 18.1.2024. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-996-2>

Karvonen, S., Kestilä, L. & Saikkonen, P. 2022. Suomalaisten hyvinvointi 2022. E-kirja. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos THL. Viitattu 26.1.2024.

Korpilahti, U. & Takatupa, A. 2022. TOIMIA-mittarit: WHOQOL-BREF: Maailman terveysjärjestön elämänlaatumittari - lyhyt versio. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos, 2022. TOIMIA-tietokanta. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 31.1.2024.

Kröger, T. Uusi työaikalaki pähkinänkuoressa. Tiedote. Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu. Viitattu 20.9.2023.

Lee, K., Suh, C., Kim, J-E. & Park, J-O. 2016. The impact of long working hours on psychosocial stress response among white-collar workers. Viitattu 20.9.2023. <https://janet.finna.fi> CINAHL Ultimate

Lyly-Yrjänäinen, M. 2023. Työolobarometri 2022. Viitattu 17.12.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164723/TEM_2023_13.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

N Dhas, B., Wagman, P., Marji, F. A., Håkansson, C. & Carrasco, R. 2022. Translation and initial validation of the occupational balance questionnaire to Arabic—Occupational Balance Questionnaire-A. The British journal of occupational therapy, 85, 7, 533-540. Viitattu 31.1.2024. <https://janet.finna.fi> CINAHL Ultimate.

Nutbeam, D. & Muscat, D.M. 2021. Health Promotion Glossary 2021. Health Promotion International, 36, 6, 1578–1598.

Ora, N-L. 2021. Puhe työajan pituudesta on ollut kestoaihe historian saatossa. Telma-lehti, 18.2.2021. Viitattu 17.12.2023. <https://telma-lehti.fi/puhe-tyoajan-pituudesta-on-ollut-kestoaihe-historian-saatossa>

Peltola, P. 2021. Lyhyemmän työajan kokeilut Suomessa. 6+6-malli oli menestys. Kalevi Sorsa -säätiö, Impulsseja kesäkuu 2021. Viitattu 20.10.2023. https://sorsafoundation.fi/wp-content/uploads/KSS_Peltola_Tyoaika_Web.pdf

Pihlaja, M., Tuominen, P., Peräkylä, J. & Hartikainen, K.M. 2022. Occupational Burnout Is Linked with Inefficient Executive Functioning, Elevated Average Heart Rate, and Decreased Physical Activity in Daily Life - Initial Evidence from Teaching Professionals. Brain Sciences, 12. Viitattu 15.12.2023. <https://janet.finna.fi> PubMed

Psykososiaaliset kuormitustekijät. N.d. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 21.9.2023. <https://www.tyosuoja.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>

Rigó, M., Dragano, N., Wahrendorf, M., Siegrist, J. & Lunau, T. 2021. Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 94, 459–474. Viitattu 20.10.2023. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01593-8>

Salmela-Aro, K. & Peltonen, M. 2020. Yliopisto-opiskelijoiden hyvinvointi jatkaa laskua. *Uutinen Helsingin Yliopiston verkkosivuilla*, 17.12.2020. Viitattu 17.12.2023. <https://www.helsinki.fi/fi/uutiset/opetus/yliopisto-opiskelijoiden-hyvinvointi-jatkaa-laskua>

Sarkkinen, M. Työ ja perhe tasapainoon – oletko rajaaja vai sulauttaja? 2018. Artikkelit Työterveyslaitoksen Työpaikka-lehdestä. Julkaistu 02.05.2018. Viitattu 24.1.2024. <https://www.ttl.fi/tyopaikka/tyo-ja-perhe-tasapainoon-oletko-rajaaja-vai-sulauttaja>

Schaufeli, W. 2018. Burnout in Europe. Relations with national economy, governance, and culture. Viitattu 17.12.2023. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/500.pdf>

Seppälä, S. 2022. ”Kutsumus ei maksa laskuja” – hoitajat vaativat muutosta katastrofaaliseen tilanteeseen. *Voima-lehti*. Viitattu 23.1.2023 <https://voima.fi/artikkeli/2022/kutsumus-ei-maksa-laskuja-hoitajat-vaativat-muutosta-katastrofaaliseen-tilanteeseen/>

Skevington, S., Böhnke, J. 2018. How is subjective well-being related to quality of life? Do we need two concepts and both measures? *Social Science & Medicine*, 206, 22–30. Viitattu 20.11.2023. <https://janet.finna.fi> PubMed.

Sorsa, T. & Rotkirch, A. 2020. Työ ja perhe ne yhteen sopii? Vanhemmuuden ja työn yhteensovittaminen suomalaisissa lapsiperheissä. *Perhebarometri 2019–2020*. Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos, Katsauksia E43/2020.

Savolainen, T., Aralinn, V. 2017. Toimintaterapianimikkeistö. Suomen Kuntaliitto ry & Suomen toimintaterapeuttiliitto ry. Viitattu 25.1.2024. <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2017/1868-toimintaterapianimikkeisto-nomenklatur-ergoterapi>

Tammelin, M. 2009. Työaika ja perheen aika - Poisjättäytymistä vai ulosheittämistä? *Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti*, 17, 2, 176–183.

Tavakol, M., Dennick, R. 2011. Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education* 2011, 2, 53–55. Viitattu 30.1.2024. <https://janet.finna.fi>, PubMed.

Työaika. N.d. Työterveyslaitoksen verkkosivut. Viitattu 21.9.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyo-hyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika>

Työaikalaki 782/2019. Annettu Helsingissä 5.7.2019. Viim. muutos 1.8.2022. Viitattu 20.9.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>

Työhyvinvointi ja työkyky. N.d. Työterveyslaitoksen verkkosivut. Viitattu 14.1.2024.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky>

Työn ja vapaa-ajan tasapaino. N.d. Työterveyslaitoksen verkkojulkaisu. Viitattu 20.11.2023

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/palautu-aivotyossa-tietopankki/tyon-ja-vapaa-ajan-tasapaino>

Työsuojelu: Työaikojen haitallinen kuormitus. 2013. Ylemmät toimihenkilöt ry:n verkkojulkaisu.

Julkaistu 15.8.2013. Viitattu 14.12.2023. <https://ytn.fi/ajankohtaista/tyosuojelu-tyoaikojen-haitallinen-kuormitus/>

Työterveyslaitos. Työaikojen arvioinnin liikennevalomalli, n.d. Viitattu 24.10.2023.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyo aika/vuorotyo/tyo aikojen-arvioinnin-liikennevalomalli>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viim. muutos 1.6.2023. Viitattu 18.1.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Työvoimatutkimus. Aikasarjatiedot 2009–2018. Työajat vuonna 2018. 2019. Helsinki: Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto. Verkkojulkaisu. Viitattu 19.10.2023.

https://www.stat.fi/til/tyti/2018/13/tyti_2018_13_2019-04-11_kat_003_fi.html

Tähtinen, J., Laakkonen, E. & Broberg, M. 2020. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. E-kirja. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos. Viitattu 18.1.2024.

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-8091-8>

Töiden uudelleenjärjestelyt ja työn epävarmuus stressaavat eniten. 2013. Sosiaali- ja terveysministeriön tiedote, 10.5.2013. Viitattu 20.10.2023. <https://stm.fi/-/toiden-uudelleenjarjestelyt-ja-tyon-epavarmuus-stressaavat-eniten>

Varman raportti: sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden työkyvyssä huolenaiheita – työoloja kehitettävä systemaattisesti. STT:n tiedote, julkaistu 12.4.2023. Viitattu 17.12.2023.

<https://www.sttinfo.fi/tiedote/69973100/varman-raportti-sosiaali--ja-terveysalan-tyontekijoiden-tyokyvyssa-huolenaiheita-tyooloja-kehitettava-systemaattisesti?publisherId=1794>

Vehmanen, M. 2022. Toimintaterapian keinot auttavat jo varhaisiin työssäjaksamisen haasteisiin. Suomen Toimintaterapeuttiliitto ry:n verkkojulkaisu, 30.3.2022. Viitattu 17.12.2023.

<https://www.toimintaterapeuttiliitto.fi/ajankohtaista/toimintaterapian-keinot-auttavat-jo-varhaisiin-tyossa-jaksamisen-ongelmiin/>

Vilkkä, H. 2021a. Näin onnistut opinnäytetyössä: Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja, Ellibs. Viitattu 24.1.2024.

Vilkkä, H. 2021b. Tutki ja kehitä. 5., päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja, Ellibs. Viitattu 22.1.2024.

Virtanen, M., Singh-Manoux, A., Ferrie, J., Gimeno, D., Marmot, M., Elovainio, M., Jokela, M., Vah-
tera, J. & Kivimäki, M. 2009. Long working hours and cognitive function: the Whitehall II Study. American Journal of Epidemiology, 169, 5, 596–605. Viitattu 18.1.2024

Väisänen, K. 2020. Uusi työaikalaki iski hoitajien työvuoroihin. Työ, terveys, turvallisuus -lehti. Viitattu 23.1.2023 <https://tttlehti.fi/uusi-tyoaikalaki-iski-hoitajien-tyovuoroihin/>

Wagman, P., Håkansson, C. & Björklund, A. 2012. Occupational balance as used in occupational therapy: A concept analysis. Scandinavian Journal of Occupational Therapy, 19, 4, 322–327.

Yazdani, F., Harb, A., Rassafiani, M., Nobakht, L. & Yazdani, N. 2018. Occupational therapists' perception of the concept of occupational balance. Viitattu 25.10.2023 <https://janet.finna.fi> CINAHL Ultimate.

Yu, Y., Manku, M. & Backman, C.L. 2018. Measuring occupational balance and its relationship to perceived stress and health. Canadian Journal of Occupational Therapy, 85, 2, 117–127. Viitattu 25.1.2024. <https://janet.finna.fi> CINAHL Ultimate

Liitteet

Liite 1. Aineistonkeruuseen liittyvä saatekirje

Hyvä työelämässä oleva toimintaterapeutti!

Olen toimintaterapeuttiopiskelija Heljä Hakkarainen. Opiskelen nyt 4. vuotta Jyväskylän ammatti-korkeakoulussa ja toteutan opinnäytetyöhöni liittyvää tutkimusta. Opinnäytetyössäni selvitan työssä olevien toimintaterapeuttien kokemuksia työajasta ja työautonomiasta, sekä sen mahdollisista yhteyksistä toiminnalliseen tasapainoon ja arjen hyvinvointiin.

Toiminnallinen tasapaino merkitsee yksilön kokemusta siitä, että arjen eri toiminnot ovat keskenään tasapainossa. Jokaisen arkeen olisi tärkeää kuulua toimintoja liittyen niin itsestä huolehtimiseen, työntekoon kuin vapaa-aikaan, ja niiden tulisi olla sopivassa suhteessa kuormittavia, palauttavia ja mielekkäitä. Toiminnallinen epätasapainoisuus millä tahansa arjen osa-alueella on yhdistetty esimerkiksi lisääntyneeseen stressiin ja kuormitukseen, ja se koetaan usein terveyttä heikentäväksi. Olen kiinnostunut, kuinka työhön käytetty aika vaikuttaa ihmisen kokemaan elämänlaatuun ja toiminnalliseen tasapainoon.

Etsin tässä tutkimuksessa vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

Millaista työaikaa toimintaterapeutit tekevät?

Mikä on toimintaterapeuttien kokemus toiminnallisesta tasapainostaan?

Miten toimintaterapeutit kokevat hyvinvointinsa?

Kysely koostuu työaikaan, työautonomiaan ja hyvinvointiin liittyvistä kysymyksistä, sekä toiminnallisen tasapainon arvioinnista. Kysely sisältää pääasiassa monivalintakysymyksiä, sekä muutamia Likert-asteikon kysymyksiä. Toiminnallisen tasapainon arvioinnin osuus sisältää väittämiä, joihin vastaat asteikolla 1-4 (1= ei pidä ollenkaan paikkaansa, 4= pitää aina paikkansa).

Tutkimuksessa kunnioitetaan jokaisen osallistujan anonymiteettiä. Sinusta ei missään tutkimuksen vaiheessa kerätä henkilötietoja, eli sinua ei voida tunnistaa esimerkiksi tämän kyselyn vastausten pohjalta. Kyselyn tuloksia käytetään opinnäytetyön toteuttamiseen, ja aineisto säilytetään tietoturvasyistä jatkokäyttöä varten. Kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista. Jokaisen vastaajan

näkökulma on kuitenkin erittäin tärkeä ja auttaa tutkimuksen toteutuksessa. Tutkimus tuottaa tärkeää tietoa toimintaterapeuttien kokemuksista ja työelämän luonteesta, ja voimme sen avulla perustella esimerkiksi työelämässä tarvittavia muutoksia.

Varaathan kyselyn täyttämiseen 15–20 minuuttia. Kyselyn vastausaika on 14 vuorokautta. Opin näytetyö valmistuu loppuvuodesta 2023, minkä jälkeen se on luettavissa Theseus-arkiston kautta. Mikäli tutkimuksesta herää kysymyksiä, olethan yhteydessä minuun sähköpostitse xxxxxxxx.

Paljon kiitoksia käyttämästäsi ajasta!

Ystävällisin terveisin

Toimintaterapeuttiopiskelija Heljä Hakkarainen

Liite 2. Aineistonkeruuseen liittyvät mittarit

Työajan kartoittaminen

Vastaa seuraaviin väittämiin.

1. Olen tällä hetkellä

Osa-aikatyössä	Kokoaikatyössä	Muu, mikä?
----------------	----------------	------------

2. Nykyinen työsuhteeni on kestänyt

Alle vuoden	1–3 vuotta	4–7 vuotta	8–10 vuotta	Pidempään
-------------	------------	------------	-------------	-----------

3. Työsuhteeni on

Määräaikainen	Toistaiseksi voimassa oleva
---------------	-----------------------------

4. Olen työskennellyt toimintaterapeuttina

Alle vuoden	1–3 vuotta	4–7 vuotta	8–10 vuotta	Pidempään	En ole työskennellyt toimintaterapeuttina
-------------	------------	------------	-------------	-----------	---

5. Keskimääräinen työpäivän kesto (Ilmoita tunteina esim. 6,5 tai 8)

6. Olen päivittäiseen työaikaani _____.

Erittäin tyytymätön	Jokseenkin tyytyväinen	En tyytymätön eikä tyytyväinen	Jokseenkin tyytyväinen	Erittäin tyytyväinen
---------------------	------------------------	--------------------------------	------------------------	----------------------

7. Keskimääräinen työviikon kesto (Ilmoita tunteina esim. 32 tai 37,5)

8. Koen viikoittaisen työaikani sopivaksi

Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
-------------------	------------	--------------------------	--------------	---------------------

9. Työskentelen viikossa ____ päivää

Alle 3	3	4	5	Yli 5
--------	---	---	---	-------

10. Voin vaikuttaa työaikoihini

Erittäin vähän	Vähän	Jonkin verran	Paljon	Erittäin paljon
----------------	-------	---------------	--------	-----------------

11. Työni mahdollistaa etätyöskentelyn

Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
-------------------	------------	--------------------------	--------------	---------------------

12. Haluaisin työskennellä nykyistä

Vähemmän	Enemmän	Olen tyytyväinen nykyiseen työaikaani
----------	---------	---------------------------------------

Vastaa seuraaviin valinta- ja monivalintakysymyksiin.

13. Onko työpaikallasi mahdollista soveltaa esimerkiksi joustotyöaikaa, liukuvaa työaikaa tai työaikapankkia?

Kyllä, mutten ole sovelta- nut sitä omassa työ- säni	Kyllä, ja olen sovelta- nut sitä omassa työ- säni	Ei, mutta haluaisin sovel- taa sitä omassa työ- säni	Ei, enkä haluaisi sovel- taa sitä omassa työ- säni
--	---	--	--

14. Kuuluuko työhösi seuraavia? Voit valita useita vaihtoehtoja

Vuorotyö	Yötyö	Viikonlopputyö	Ylityö
----------	-------	----------------	--------

15. Kuinka usein teet ylitoita tai työskentelet työaikasi ulkopuolella?

En koskaan	Harvoin	Kuukausittain	Viikoittain	Päivittäin
------------	---------	---------------	-------------	------------

16. Kuinka usein teet töitä vapaa-ajallasi?

En koskaan	Harvoin	Joskus	Usein	Jatkuvasti
------------	---------	--------	-------	------------

17. Kuinka pitkä työmatkasi on? (laske yhteen sekä meno- että paluumatka)

Alle 15 min	16–30 min	31–45 min	46–60 min	Yli 1 h
-------------	-----------	-----------	-----------	---------

18. Kuuluuko arkeesi työn ohella muita aikaa vieviä velvollisuuksia? (esim. opiskelu, omaishoitajuus, vanhemmuus)

Kyllä	Ei
-------	----

Toimintojen tasapainon arviointi (suomennos 1/2016)

Aktivitetsbalans / Occupational Balance Questioner C. Håkansson & P. Wagman

1. Kun ajattelen tavallista viikkoani, minulla on sopivasti tekemistä
2. Koen, että tehtävät, joita teen toisten vuoksi ja joita teen itseni vuoksi, ovat tasapainossa arjessani
3. Pidän huolta siitä, että teen asioita, joita todella haluan tehdä (Tehtävät ja toiminnot, joita teen arjessani ovat itselleni merkityksellisiä)
4. Koen päivittäisten toiminnan eri osa-alueiden olevan tasapainossa keskenään (esim. työ, koti-työt, vapaa-aika, lepo ja uni)
5. Minulla on tarpeeksi aikaa tehdä sellaisia asioita, joita minun täytyy tehdä
6. Koen, että toimintani on tasapainossa erilaisten fyysisten, sosiaalisten, älyllisten ja rauhoittavien tekemisten välillä
7. Olen tyytyväinen ajankäyttööni; aikaan, jonka käytän erilaisissa arjen tehtävissä

8. Kun ajattelen tavallista viikkoani, olen tyytyväinen toimintojen lukumäärään, joihin yleensä osallistun (ei liikaa tai liian vähän erilaista tekemistä)

9. Minulla on sopivasti vaihtelua sellaisten tehtävien välillä, joita minun on pakko tehdä ja joita haluan tehdä

10. Koen tasapainoa energiaa tuottava tekemisen ja energiaa vievän tekemisen välillä (pohdi onko sinulla riittävästi energiaa tuottavia toimintoja arjessasi)

11. Olen tyytyväinen aikaan, jonka käytän lepoon, elpymiseen ja uneen

**Maaailman terveysjärjestön elämänlaatumittari - lyhyt versio, WHOQOL-BREF (Lomakkeen suomen-
mennos ja validointi: Vaarama, M. & Ylönen, L. 2006)**

WHOQOL Group. Development of the World Health Organization WHOQOL-BREF quality of life assessment. Psychol Med May. 1998. 28,3, 551–558.

Lukekaa jokainen kysymys ja arvioikaa, miltä Teistä tuntuu. Ympyröikää kunkin kysymyksen kohdalla se numero, joka vastaa mielestänne sopivinta vastausta kysymykseen.

1. Millaiseksi arvioitte elämänlaatunne?

Erittäin huonoksi	Huonoksi	Ei hyväksi eikä huonoksi	Hyväksi	Erittäin hyväksi
1	2	3	4	5

2. Kuinka tyytyväinen olette terveyteenne?

Erittäin tyytymättöm	Melko tyytymättöm	Ei tyytyväinen eikä tyytymättöm	Melko tyytyväinen	Erittäin tyytyväinen
----------------------	-------------------	---------------------------------	-------------------	----------------------

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Seuraavat kysymykset koskevat sitä, missä määrin olette kokenut tiettyjä asioita viimeisten kahden viikon aikana.

3. Kuinka paljon nautitte elämästä?

Ei lainkaan	Vähän	Kohtuullisesti	Paljon	Erittäin paljon
1	2	3	4	5

4. Missä määrin tunnette, että elämäenne on merkityksellistä?

Ei lainkaan	Vähän	Kohtuullisesti	Paljon	Erittäin paljon
1	2	3	4	5

5. Onko teillä tarpeeksi rahaa tarpeisiinne nähden?

Ei lainkaan	Vähän	Kohtuullisesti	Lähes riittävästi	Täysin riittävästi
1	2	3	4	5

6. Kuinka usein teillä on ollut sellaisia kielteisiä tunteita kuten alakuloisuus, epätoivo, ahdistus tai masennus?

Ei koskaan	Harvoin	Melko usein	Hyvin usein	Aina
1	2	3	4	5