



TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TYÖN ILO PÄIVÄKOTITYÖSSÄ

Selvitys työn ilon merkityksistä vuorovaikutussuh-
teissa

Sini Olsen

Opinnäytetyö
Marraskuu 2015
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Sosiaalialan koulutusohjelma



TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Sosiaalialan koulutusohjelma

OLSEN SINI:

Työn ilo päiväkotityössä
Selvitys työn ilon merkityksistä vuorovaikutussuhteissa

Opinnäytetyö 88 sivua, joista liitteitä 11 sivua
Marraskuu 2015

Tämän laadullisen tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää erään yksityisen päiväkotiorganisaation työntekijöiden käsityksiä työn ilosta. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitä työn ilo tarkoittaa päiväkotityössä, mitkä tekijät vaikuttavat siihen ja miten työn iloa voidaan lisätä ammatillisen vuorovaikutuksen ja muiden keinojen avulla.

Tutkimus toteutettiin kertomuksellista eläytymismenetelmää käyttäen. Päiväkotiyrityksen jokaiseen yksikköön annettiin työntekijöille valmiita kehyskertomuksia joko negatiivisten tai positiivisten variaatioiden mukaisesti kirjoitettaviksi. Ohjeen mukaisesti tutkimukseen osallistuminen vei 20 minuuttia kunkin osallistujan aikaa. Aineisto kerättiin eri yksiköistä kesän 2015 aikana. Tutkimuksen ohjeistus toteutettiin päiväkodin vastuuhenkilöiden kautta. Aineiston sisällön analyysi toteutettiin kategorioimalla aineistoa samankaltaisuuksien ja eroavaisuuksien mukaan.

Tulokset osoittivat työn ilon päiväkodissa olevan monen osatekijän summa. Kiteytettynä: työn iloon päiväkotityössä vaikuttavat työntekijään, organisaatioon ja lapsiin liittyvät tekijät. Terveys, positiivinen asenne, yksityiselämän voimavarat ja mahdollisuus itsensä toteuttamiseen sekä kehittämiseen ovat työntekijään liittyviä asioita. Organisaatioon liittyviä tekijöitä, jotka vaikuttavat positiivisesti työn iloon, ovat hyvä johtaminen, kehittäminen sekä riittävät resurssit. Tulokset osoittavat myös päiväkotityön erityisyyden lasten kasvun, kehityksen, oppimisen ja onnistumisen kautta tulevasta ilosta. Ammatillinen vuorovaikutus on perustana työn ilolle päiväkotityössä. Tulosten mukaan ammatillisen vuorovaikutuksen avulla voidaan lisätä työn iloa suhteessa työntekijään, organisaatioon ja lapsiin. Tämä voi tapahtua esimerkiksi kiinnittämällä huomiota kasvatusyhteisössä sekä lasten että aikuisten kunnioittavaan kohtaamiseen, yleisiin käytöstapoihin, yhteistyöhön, kannustamiseen, arvostukseen ja rakentavaan palautteeseen.

Asiasanat: työn ilo, työhyvinvointi, ammatillinen vuorovaikutus, lapsen hyvä arki

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Master's Degree in Social Services

OLSEN SINI:

Joy of Work in Day Care Centre
Significance of Joy of Work in Interrelationships

Master's thesis 88 pages, appendices 11 pages
November 2015

The purpose of this qualitative thesis was to find out employees' thoughts about joy of work in a private daycare organization. The aim was to find out what joy of work meant in daycare environment, which aspects influenced it and how was it possible to increase joy of work through professional interaction and other means.

This thesis study was implemented by using narrative empathy method. Either negative or positive variations of ready-made frame stories were given to the daycare organization's employees in all units in order to write stories. According to the instructions it took 20 minutes of all participant's time to take part in the study. The data were collected from separate units during the summer of 2015. The instructions of the study were carried out with the persons in charge of the units in the daycare organization. Content analysis was implemented through categorizing the data according to similarities and differences.

The results showed that the joy of work consisted of several factors in the day care centre. The factors that had a positive influence on joy of work in a day care centre, were connected to daycare employee, organization and children. Employee-related factors were health, positive attitude, private life's assets and the possibility to implement oneself and to develop. Factors related to organization were good management, development and sufficient resources. The results also revealed the specialty of daycare work, in which the children's growth, advancement, learning and success produce joy. The results also indicated that professional interaction could increase the joy of work in connection to employee, organization and children. In a constructive community, such as a day care centre, this can be implemented for example by paying attention to respectful encounter of adults and children, proper manners, co-operation, encouragement, respect and constructive feedback.

Key words: joy of work, well-being at work, professional interaction, a child's good everyday life

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	PÄIVÄKOTITYÖN PUITTEET JA TEHTÄVÄT.....	8
2.1	Päiväkoti toimintaympäristönä	9
2.2	Ammatillinen vuorovaikutus ja lapsen hyvä arki	11
3	TUTKIMUKSEN TARKOITUS.....	14
3.1	Tarkoitus ja tavoite	14
3.2	Tutkimuskysymykset	14
4	TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	15
4.1	Työn ilo käsitteenä.....	17
4.2	Ammatillinen vuorovaikutus	20
4.3	Aikaisempia tutkimuksia	22
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	24
5.1	Laadullinen tutkimus	24
5.2	Eläytymismenetelmä tutkimuksessa	25
5.3	Sisällönanalyysi	26
5.4	Aineiston keruun toteutus	27
5.5	Tutkimuksen luotettavuus ja etiikka	28
6	TUTKIMUSTULOKSET TYÖN ILOSTA PÄIVÄKODISSA.....	29
6.1	Työn iloon positiivisesti vaikuttavia tekijöitä.....	30
6.1.1	Työntekijä ja työn ilo	31
6.1.2	Ammatillinen vuorovaikutus työn ilon perustalla.....	36
6.1.3	Päiväkotityön erityisyytenä lapset ilon lähteenä	42
6.1.4	Organisaatio ja työn ilo	45
6.2	Työn iloa uhkaavia tekijöitä	48
6.2.1	Työntekijään liittyviä tekijöitä	49
6.2.2	Vuorovaikutukseen liittyviä tekijöitä.....	53
6.2.3	Organisaatioon liittyviä tekijöitä.....	57
6.3	Keinoja työn ilon lisäämiseksi.....	59
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	63
8	POHDINTA.....	67
	LÄHTEET	73
	LIITTEET	78
	Liite 1. Kehyskertomukset	78
	Liite 2. Alkuperäistaulukko työn iloon positiivisesti vaikuttavista tekijöistä .	79
	Liite 3. Alkuperäistaulukko työn iloa uhkaavista tekijöistä	84
	Liite 4. Tietoinen suostumus lomake	88

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on ajankohtainen aihe, sillä se tutkitusti lisää tehokkuutta, tuottavuutta ja motivaatiota (Manka 2011, 33-39). Työterveyslaitos Suomessa tutkii työhyvinvointia, jonka osa-alueet liittyvät organisaation henkilöstöön, johtamiseen, työympäristöön, työtehtäviin ja työyhteisön toimivuuteen (Työterveyslaitos 2015). Varhaiskasvatus päiväkodissa on tulevien lakiasetusten ja osittain yhteiskunnallisen heikon taloustilanteen vuoksi muutosten keskellä. Ryhmäkokoja on kaavailtu kasvatettavan ja työntekijöiden etuja heikennettävän. Lakimuutoksista johtuen varhaiskasvatus on siirtynyt suurelta osin sosiaalitoimen alaisuudesta opetustoimeen (Suomen Kuntaliitto 2015). Pedagogiikkaan ja kehittämiseen keskittyminen voi tuoda lisävaatimuksia henkilökunnalle päiväkodissa. Tässä tilanteessa uuden edessä on erityisen tärkeää keskittyä työhyvinvointiin vähentyvistä resursseista huolimatta ja niiden tähden.

Työhyvinvointiin liittyvä tutkimus ja kirjallisuus ovat aikaisemmin keskittyneet työpaahoinvoinnin ehkäisemiseen ja uupumuksen välttämiseen. On keskitytty ongelmiin ratkaisujen sijaan. Tämä on toki ymmärrettävää, sillä tehostamisen seurauksena usein sama työmäärä on hoidettava pienemmällä määrällä työntekijöitä. Sittemmin tutkimukset ovat löytäneet uutta suuntaa työn imun, flow'n ja työn ilon käsitteistä. (Hakanen 2011, 5-8.) Päivähoidon työntekijänä olen pohtinut usein, miten voitaisiin siirtyä työn ilon kertomuksiin silloin, kun epäkohdat alkavat vaivata. Tutkijana olen erityisen kiinnostunut työn ilosta ja ilon tuntemisesta, sillä sen teema sopii erityisen hyvin päivähoidon maailmaan. Työntekijöiden kokeman työn ilon merkitystä lasten hyvinvoinnin toteutumiselle on tutkittu välillisesti varhaiskasvatuksen laatuun sekä työhyvinvointiin päiväkodissa keskittyvissä tutkimuksissa. Tutkijana haluan etsiä työn ilon kokemisen merkityksiä päiväkotityön tavoitteiden saavuttamiseen vuorovaikutuksellisissa suhteissa.

Päiväkotityö on varhaiskasvatusta, jonka keskiössä ovat kasvavat lapset. Lasten kasvu, kehittyminen, oppiminen ja aitous ovat luonnollista pohjaa myös ilolle. Kasvatustieteiden tohtori Taina Kyrönlampi-Kylmäsen mukaan lapset elävät, kasvavat ja toimivat tässä hetkessä, eivätkä kannu maailman murheita mukanaan. Lapset tarvitsevat aikuisen suojelua ja läsnäoloa hyvinvointinsa turvaamiseksi (Kyrönlampi-Kylmänen 2010, 10-31). Päiväkotityöympäristönä on kasvatusyhteisö, jossa ihmisten välinen vuorovaikutuksellinen kohtaaminen on työn ydintä. Vuorovaikutusta tapahtuu vanhempien ja kasvattajien välillä

sekä työyhteisön sisällä, mutta oleellista on päiväkodin työntekijöiden ja lasten välinen vuorovaikutus. Vuorovaikutukseen päiväkotiyhteisössä sisältyy kasvattajien tehtävä huolehtia lapsista yksilöinä ja mahdollistaa lasten osallisuus yhteisön jäsenenä (Karila ym. 2006, 109). Päiväkotitoimintaa ohjaavan Varhaiskasvatuslain (16.3.1973/239) mukaan päiväkodissa tapahtuvan varhaiskasvatuksen tavoitteena on lapsen kokonaisvaltainen hyvinvointi. Vuorovaikutuksellisten suhteiden vuoksi työntekijöiden työn ilon kokemukset vaikuttavat siihen, millaista lasten arki päiväkodissa on. Työntekijöiden kokema hyvinvointi edesauttaa lasten kohdatuksi tulemisen mahdollisuutta päiväkodissa. Tämä edistää päiväkotityön tavoitteiden toteutumista, eli lapsen kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, mitä työn ilo on päiväkotityössä ja mistä koostuu työn ilon kokeminen juuri päiväkotikontekstissa. Tarkoituksena on myös selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat työn iloon päiväkodissa. Tutkijana olen kiinnostunut siitä, miten työn iloa voidaan lisätä silloin, kun sitä koetaan vähäisesti. Päiväkotityöyhteisön sisältämien vuorovaikutuksellisten suhteiden vuoksi olen kiinnostunut ammatillisen vuorovaikutuksen merkityksestä työn ilon lisääjänä. Tavoitteena tällä opinnäytetyöllä on saada selville, miten ammatillisen vuorovaikutuksen ja muiden keinojen avulla voidaan lisätä työn iloa päiväkotityössä.

Tutkimuksen kohdeorganisaatioksi valikoitui yksityinen päiväkotiyritys, jossa johdon taholta pidettiin tärkeänä aiheena työn iloa ja sen kehittämistä. Halusin tutkijana antaa äänen työntekijöiden kokemuksille ja ajatuksille, sillä vain päiväkotityön ytimessä lasten parissa työskentelevä työntekijä voi vastata tutkimuskysymyksiin realistisesti. En kuitenkaan halunnut kysyä suoraan, koetko työn iloa vai et, sillä kysymys on hyvin henkilökohtainen. Pyrin uusien mahdollisuuksien löytämiseen ja käsittelemään aihetta mahdollisimman avoimesti. Eläytymiskertomuksien kautta työntekijät voivat kertoa kokemuksistaan ja näkemyksistään rehellisesti ja luovasti.

Eläytymismenetelmällä saadaan esille tutkimukseen osallistuvien arkikokemuksia mielikuvitusta virittelemällä silloin, kun tutkitaan osallistujien omaan kokemusmaailmaan liittyvää aihetta (Eskola 1998, 13). Eläytymiskertomuksia jokainen voi kirjoittaa omalla tavallaan ja kertomuksen jokainen ymmärtää oman näkökulmansa mukaan. Tällainen tutkimusmenetelmä sopii päiväkotiympäristöön, jossa irrottautuminen arjen työstä ei ole helppoa järjestää. Eläytymiskertomuksien kautta tutkimukseen on vaivatonta osallistua, jolloin vastausprosentti saadaan kattavaksi. Eläytymiskertomuksista kirjoitetaan erilaisia

variaatioita, joita vertailemalla aineiston sisällönanalyysi voidaan toteuttaa. Variaatiot tuovat aineistoon monipuolisuutta ja menetelmällä saadaan oleellista tietoa muutoksista, joita eri näkökulmat samaan aiheeseen tuottavat (Eskola 1998, 10-11).

Aineistoa tutkitaan samankaltaisuuksien ja eroavaisuuksien kautta. Kertomuksista pyritään löytämään päätekijöitä työn ilosta, siihen vaikuttavista tekijöistä ja keinoja työn ilon lisäämiseksi. Aineiston sisällönanalyysi tehdään kategorioimalla aineiston teemoja ja pelkistämällä kertomusten ilmauksia yksinkertaisempiin osiin. Tutkimuksen taustateoriat liittyvät työn iloon, ammatilliseen vuorovaikutukseen ja positiiviseen työpsykologiaan. Työterveyslaitoksen tutkija Jari Hakasen mukaan positiivinen työpsykologia tähtää myönteisten mahdollisuuksien ja yhteisen vastuun tasapainoon. Työpaikalla voimavarojen vahvistaminen ja ratkaisukeskeinen suhtautuminen edesauttavat tätä. Ilo on vahva tunne ja työpaikalla se on myönteiseen suuntautumista (Manka 2011, 77). (Hakanen 2011, 11-14.) Tutkimuksen tulokset julkaistaan Theseus-tietokannassa ja annetaan kohdeorganisaation käyttöön.

2 PÄIVÄKOTITYÖN PUITTEET JA TEHTÄVÄT

Varhaiskasvatusta päiväkodissa ohjaavat ryhmän ja päiväkotiyrityksen varhaiskasvatussuunnitelmien lisäksi valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelma ja mm. varhaiskasvatustilaki. Asetus lasten päivähoidosta (16.3.1973/239) määrittelee työn raamit asettamalla työntekijöiden määrän suhteeseen lasten määrän kanssa ryhmittäin. Alle kolme vuotiaita lapsia voi olla päivähoidon ammattilaista kohden neljä. Vastaavasti yli kolme vuotiaita lapsia voi ryhmässä olla korkeintaan seitsemän jokaista kasvatusyöntekijää kohti. Asetus lasten päivähoidosta määrittelee tilat ja myös oikeuden päivähoitopalveluihin. Haettaessa päivähoitopaikkaa voi luottaa siihen, että päätös on tehty korkeintaan neljän kuukauden kuluessa. Siinä ajassa laki velvoittaa kuntia järjestämään lapselle päivähoitopaikan, johon jokaisella alle oppivelvollisuusikäisellä on oikeus. Perusopetuslaki (628/1998) takaa oikeuden maksuttomaan esikouluun, jota järjestetään päivähoitoryhmissä.

Varhaiskasvatustilaki (16.3.1973/239) määrittelee varhaiskasvatuksen sisällön ja tavoitteet. Tavoitteena on edistää lapsen iän ja kehityksen mukaista kokonaisvaltaista kasvua, edistää kehitystä, terveyttä ja hyvinvointia, tukea lapsen oppimista, toteuttaa leikkiin, liikumiseen, taiteisiin ja kulttuuriin perustuvaa monipuolista pedagogista toimintaa sekä mahdollistaa myönteisiä oppimiskokemuksia. Tavoitteena on myös varmistaa turvallinen, terveellinen ja oppimista edistävä ympäristö, turvata lasta kunnioittavat toimintatavat ja mahdollisimman pysyvät vuorovaikutussuhteet lasten ja kasvatushenkilöstön välillä sekä edistää eri osa-alueilla tasa-arvoa (uskonto, kielet, kulttuurit). Lisäksi tavoitteena on tunnistaa yksilöllinen tuen tarve ja järjestää tukea moniammatillisessa yhteistyössä, kehittää lapsen yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja sekä ohjata eettisesti vastuullisuuden ja kestävyysyhteiskunnan jäsenenä, varmistaa lapsen osallisuus itseä koskevissa asioissa ja toimia kasvatuskumppanina lapsen huoltajien kanssa lapsen parhaaksi.

Valtakunnallisessa varhaiskasvatussuunnitelmassa (VASU) varhaiskasvatus määritellään lasten kasvua, kehitystä ja oppimista edistäväksi kasvatukselliseksi vuorovaikutukseksi. Vuorovaikutusta tapahtuu lapsen eri elämänpiireissä ja tässä opinnäytetyössä käsitellään ammatillista vuorovaikutusta kasvatuksellisessa päiväkotiyhteisössä. Keskeisenä arvona varhaiskasvatussuunnitelmassa mainitaan lapsen oikeus tulla ymmärretyksi ja kuulluksi yksilönä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2009, 11-22.)

Tavoitteena valtakunnallisen linjauksen mukaan on lapsen kokonaisvaltainen hyvinvointi. Todetaan, että hyvinvoiva lapsi nauttii yhdessäolosta turvallisessa ja kiireettömän tuntuksessa kasvatusyhteisössä. Päivähoidon henkilökunta on veloitettu sitoutumaan varhaiskasvatussuunnitelman mukaiseen varhaiskasvatuksen tuottamiseen, seurantaan ja arvioimiseen. Henkilökunnan tulee olla sen mukaan sitoutunutta, arvotietoista, sensitiivistä, yksilöä ja perhettä kunnioittavaa ja ammattitaitoista mm. havainnoimaan lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista kasvatusyhteisössä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2009, 11-22.)

Varhaiskasvatuksen laatu ja varhaiskasvatussuunnitelmat ovat maailmanlaajuisia aiheita. Esimerkiksi Uudessa Seelannissa varhaiskasvatussuunnitelman perustalla on ajatus lasten voimaantumisen. Tärkeitä periaatteita lasten kannalta ovat kuuluminen, hyvinvointi, tutkiminen, viestintä ja omalla panoksella osallistuminen. Tavoitteena ovat lapset, jotka ovat kyvykkäitä ja itsevarmoja oppijoita ja viestijöitä, henkisesti, fyysisesti ja psyykkisesti terveitä, turvallisesti kokonaisuuteen kuuluvia sekä varmoja oman panoksensa arvosta yhteiskunnassa. Varhaiskasvatussuunnitelman tarkoituksena on Uudessa Seelannissa voimaannuttaa lapsia oppimiseen ja kehittymiseen, kuvastaa lasten kokonaisvaltaista tapaa oppia, tuoda esiin perheiden ja yhteisöjen kiinteä osallisuus sekä huomioida lasten tapa oppia reagoivissa ja vastavuoroisissa suhteissa ihmisten, paikkojen ja asioiden kanssa. Melbournessa 1999 pidetyssä koulutuksen tutkimuksen konferenssissa on tehty yhteenvetoja eri opetuksen laadunarviointiprojekteista. Myös niissä tuli esille opettajan ja oppilaan välisen vuorovaikutuksen laatu pohjalla kaikelle muulle oppimiselle ja kehitymiselle. (Carr & co 1999).

2.1 Päiväkoti toimintaympäristönä

Eteläsuomalaisessa alle 100000 asukkaan kunnassa toimii noin 30 kunnallisen päiväkodin lisäksi muutamia yksityisiä päiväkoteja. Opinnäytetyön kohdepäiväkotiyritys on alueen suurimpia. Päiväkotiyrityksen internetsivujen mukaan kieli- ja liikuntapainotteinen yritys perustettiin alle 10 vuotta sitten ja siihen kuuluu vajaa kymmenen eri yksikköä tai ryhmää. Yksityisen sektorin päiväkotiyrityksen sisällä tutkiminen rajaa opinnäytetyön tietynlaiseen kontekstiin, vaikka työn ilot päiväkodissa on mielestäni yleistettävissä laajemmallekin. Organisaation koko henkilökunnalla oli mahdollisuus osallistua tutkimukseen, jotta aineistoa kertyi riittävän kattavasti ilman täydellistä vastausprosenttia.

Toimintaympäristö on esimerkiksi 30-paikkainen 3-5-vuotiaiden sisarusryhmä. Yrityksen internetsivujen mukaan kaikissa ryhmissä on 3-5-vuotiaita lapsia ja lisäksi muutamassa ryhmässä on esikoululaisia, jotka ovat 6-vuotiaita. Metsäesikoulut sijaitsevat ulkoilualueilla. Ruotsinkielinen yksikkö on 1-6-vuotiaiden sisarusryhmä. Saman perheen lapset sijoitetaan samaan ryhmään. Suurimmassa osassa ryhmiä työskentelee neljä kasvattajaa, joista 1-2 on lastentarhanopettajia ja 2-3 lastenhoitajia. Yhdessä yksikössä toimii myös erityislastentarhanopettaja. Ruoka toimitetaan jokaiseen yksikköön yhteisestä valmistuskeittiöstä.

Yksityisen päiväkotiyrityksen internetsivujen mukaan tavoitteena on ”lasten ehdoilla tapahtuva laadukas varhaiskasvatus, jota toteutetaan pienissä lapsiryhmissä mahdollisimman kodinomaisissa olosuhteissa ja yhteistyössä vanhempien kanssa”. Toiminta-ajatukseen kuuluu kieli- ja liikuntapainotteisuus, kansainvälisyyskasvatus sekä runsas kulttuuri- ja retkitarjonta. Englannin kielellä toteutetaan osittaista varhaista kielikylpyä jokaisessa yksikössä. Toimintaa toteutetaan pienryhmissä, pitkäkestoiseen leikkiin panostetaan (päiväunia ei pääsääntöisesti nukuta) ja vahva yhteisöllisyys on strateginen tavoite. Internetsivujen mukaan yritys myös panostaa henkilöstön osaamiseen ja koulutukseen.

Varhaiskasvatussuunnitelmassa todetaan varhaiskasvattajan asiantuntijuuden kehittymisen vaativan tietoista työtä, jossa vuorovaikutustaidoilla on keskeinen merkitys. Yhteisöllisyyteen panostavassa ja turvallisessa ilmapiirissä pyritään myös arvioimaan toisen työtä arvostaen ja kunnioittaen työtoverin persoonaa sekä osaamista. Yritys pyrkii internetsivujensa mukaan hyvinvoivaan henkilökuntaan, jotka voivat siten tuottaa laadukasta palvelua. Opinnäytetyön kohdeorganisaation omien tilastojen mukaan kyseisen yrityksen henkilökunta on keskimäärin melko nuorta. Ikäjakauma painottuu siten, että 40% työntekijöistä on alle 30-vuotiaita ja 70% yrityksen työntekijöistä on alle 40-vuotiaita. Vastavasti työkokemusvuositilastojen perusteella alle neljän vuoden työkokemus on 15% työntekijöistä ja alle yhdeksän vuoden työkokemus on 60% yrityksen työntekijöistä.

Mietin, miten henkilökunnan sitoutuminen ja oma työhyvinvointi on ratkaisevassa asemassa suhteessa varhaiskasvatuksen tavoitteisiin. Opinnäytetyön kohdeyrityksen internetsivuilla mainitaan koulutus osana henkilöstön hyvinvointiin panostamista. Mistä osaluista juuri päiväkodissa muodostuu tekemiseen motivaatiota, työn iloa? Voiko lapsen hyvinvointiin panostaa ilman, että työntekijä on itse hyvinvoiva? Mielestäni työn iloa ja varhaiskasvatuksen tavoitteita päiväkodissa ei voida erottaa toisistaan.

2.2 Ammatillinen vuorovaikutus ja lapsen hyvä arki

Taina Kyrönlampi-Kylmänen on laatinut väitöskirjatutkimuksen lapsen hyvästä arjesta vuonna 2007. Tästä tutkimuksesta on tehty kirja, jossa korostetaan kodin ja perheen merkityksellisyyttä lapsen arjelle. Lapset viettävät nykyään yhä enenevässä määrin aikaa organisoiduissa toiminnoissa, kuten päivähoitossa. Siksi lapsen hyvinvoinnin ja sen edistämisen tulisi olla myös päivähoitohenkilöstön keskeisiä tavoitteita. Päivähoidon työntekijät ovat osaltaan kasvattamassa ja opettamassa lapsia vanhempien kasvatuskumppaneina. Lapset tarvitsevat fyysisten ja psyykkisten perustarpeidensa täyttämiseksi aikuisten apua sitä enemmän, mitä pienempiä ovat. Lapsen tunteiden ja tarpeiden sensitiiviseen kohtaamiseen tarvitaan aikaa ja taitoa päivähoitossa. Koska lapset tarvitsevat ympärilleen rakastavia aikuisia, on työntekijöiden työhyvinvointi yksi edellytys lasten hyvän arjen kokemiseen päiväkodissa. Vastaavasti herkkyys kohdata lasten tunteita voi heikentyä, jos työntekijä on uupunut. (Kyrönlampi-Kylmänen 2010, 10-64.)

Päiväkotityössä kiireen tuntu, suuret lapsimäärät, vähäinen henkilöstömitoitus, fyysinen kuormitus varsinkin alle 3-vuotiaiden parissa, meteli ja esimerkiksi vähäinen työn arvostus muun muassa palkkauksen muodossa aiheuttavat työhyvinvointivajetta. Ryhmäkoot eivät todennäköisesti pienene julkisuudessa ehdotettujen rajoitteiden mukaisesti (alle 3v. 12→9, yli 3v. 21→18) (Siitonen 2011, 24) ja rahalliset resurssit ovat rajatut, joten työn ilo ja arvostus tulisi löytää arjen keskellä tässä ja nyt. Päiväkoti on yhteisö, jossa johtaja ei välttämättä ole enää lähijohtaja, lapsiryhmissä tiimit tekevät työtä pedagogisen vastuun ollessa lastentarhanopettajilla. Työn iloa voi toisinaan olla haastava löytää, mikä vaikuttaa suoraan päiväkotiyhteisön moninaisten vuorovaikutussuhteiden laatuun. Päiväkodissa vuorovaikutustaidot ovat ammattitaidon ydintä. Jokaisen työntekijän vuorovaikutuspanos vaikuttaa kokonaisuuteen kasvatuskulttuurin muodostumisessa. Kasvatusyhteisön toiminnasta ollaan vastuussa erityisesti lapsille ja perheille. Vuorovaikutus ja sen laatu ovat siis oleellinen osa lasten arkea päiväkotien kasvatusyhteisöissä. (Kiesiläinen 1998, 14-15.) Kasvatuskulttuuri muodostuu kasvattajien yhteisön vuorovaikutuskäytänteistä. (Nummenmaa 2006, 19-33).

Artikkelissa lasten hyvinvoinnista päiväkodissa Puroila ja Estola (2012) kirjoittavat osallistumiseen, havainnointiin ja kerrontaan perustuvasta tutkimuksestaan. He ovat pyrkineet tuomaan esille lapsen omaa näkökulmaa ja kertomusta hyvinvoinnista. Lasten oikeuksien merkitys on korostunut muiden hyvinvointikriteerien lisäksi yhteiskunnallisessa

keskustelussa. Tutkijat toteavat, että lapsen osallisuus ja oman äänen kuuluminen heikenee keskusteluissa sen mukaan, mitä pienemmästä lapsesta on kyse. Tutkijat ovat kiinnostuneita kertomuksista, joita pienetkin lapset voivat tuottaa sanoin, teoin, ilmein, tunneilmaisuin tai esimerkiksi katsein. Tutkijan on tärkeä kuunnella lasta sekä osallistua lapsen arkeen saadakseen lapsen näkökulman aidosti esille. Tutkimuksessa näkökulmaa kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin oli ryhmitelty omistamisen ja aineellisten resurssien, sosiaalisten suhteiden sekä osallistumisen, vaikuttamisen ja itsensä toteuttamisen kautta. (Puroila & Estola 2012, 23-30.)

Toisin sanoen vuorovaikutus ja sen merkitys lapsen oman äänen kuulemisessa sekä lapsen voimaantumisen on äärimmäisen tärkeää päiväkodissa. Työn iloa kokeva työntekijä on herkkä kuulemaan äänensävyt ja rakentamaan vuorovaikutusta myös kosketuksien taivaitteena lapsen hyvinvointi. Tarvitaan sensitiivisyyttä, kiireetöntä kohtaamista ja ammattitaitoa tukea lasta yksilöllisessä kasvussa, kehityksessä ja oppimisessa. Hyvinvoiva työntekijä tuo hyvinvointia ympärilleen vuorovaikutussuhteissa päiväkodissa.

Sosiaali- ja terveysministeriön Kaste-hankkeen rahoituksella yhteistyössä Oulun yliopiston kanssa Pohjois-Pohjanmaalla toteutettiin Lapsen hyvä arki –hanke. Tarkoituksena oli kehittää lapsiperheiden palveluja painopisteenä varhaiskasvatuspalvelut ja moniammatillinen yhteistyö. Lapsen hyvä arki on siis tärkeä ja ajankohtainen aihe, joka kumpuaa lakisääteisestä varhaiskasvatussuunnitelmasta ja lasten oikeuksien julistuksesta. (Vähärautio 2011, 6.) Puhuttaessa lasten hyvästä arjesta päiväkodissa, ei voida välttyä puhumasta myös vuorovaikutuksen merkityksestä. Kyseisen hankkeen julkaisussa todetaan vuorovaikutuksen ja positiivisen ilmapiirin merkityksen olevan keskeistä lasten ja aikuisten jaksamisen, hyvinvoinnin ja toimeenpantavan pedagogiikan kannalta. Laadukkaan varhaiskasvatuksen todettiin olevan kiinni avoimesta, luottamuksellisesta, aidosta, läsnä olevista ja välittävistä vuorovaikutussuhteista. Vuorovaikutusosaamisen nähtiin olevan kasvatustalouden ammattilaisen tärkeimpiä työvälineitä. (Loukkola 2011, 74.)

Myös kansainvälisissä tutkimuksissa varhaiskasvatuksen parissa korostuu vuorovaikutuksen merkitys. Esimerkiksi Göteborgin yliopiston tohtorinväitöskirjassa Sonja Sheridan (2001) on todennut vuorovaikutuksen laadun olevan yksi tärkeimmistä varhaiskasvatuksen laadun mittareista. Sheridan on määritellyt tutkimuksessaan pedagogisen työn laatua varhaiskasvatuksen esikoululaisten parissa. Hänen mukaansa ensin on määriteltävä, mitä laadukas pedagogiikka on, miten se on koettu ja arvostettu eri näkökulmista sekä

miten laatukriteereitä voidaan käyttää pedagogiikan laadun parantamiseksi. Tutkimuksessa todettiin, että pedagoginen laatu riippuu pitkälti lastentarhanopettajien pätevyydestä, eikä suoraan verrannollisesti resurssien määrästä. Tutkimuksessa korostetaan lasten oikeuksia ja niiden pohjalta toimimista. Pedagogiikan laadun tutkimuksessa ja kehittämisessä on tämän väitöskirjatutkimuksen mukaan kiinnitettävä erityistä huomiota vuorovaikutuksen laatuun, opettajien näkökulmaan, lasten näkökulmaan sekä yhteiskuntasidonnaisuuteen.

Melbournen yliopiston varhaiskasvatuksen laitoksella on tutkittu oppimisen ja kehittämisen arviointia. Jotta varhaiskasvatuksen tavoitteet voitaisiin saavuttaa mahdollisimman laadukkaasti, tarvitaan lapsen varhaiskasvatuksen kokonaisuuden hahmottamista. Koulutuksen myötä varhaiskasvatuksen työntekijöillä on mahdollisuus havainnoida lasten kasvua, kehittymistä ja oppimista tarkasti. Yhteistyö vanhempien ja kollegoiden kanssa on tärkeää kokonaisuuden hahmottamiseksi. Vastavuoroisuus ja ammatillisen vuorovaikutuksen tärkeys korostuu artikkelissa suhteessa työtovereihin, lasten vanhempiin sekä erityisesti lapsiin. Lasten oikeudet ja osallisuus varhaiskasvatuksessa auttavat kulkemaan kohti varhaiskasvatuksen tavoitteita. Asiantuntijoiden pedagogiikan määrittely ontuu, jos lasten näkökulma jätetään huomiotta. Lapsen hyvä arki on lastenkin näkemyksistä kiinni. (Flottman, Stewart & Tayler 2011, 2-6).

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS

3.1 Tarkoitus ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää eteläsuomalaisen kunnan alueella toimivan päiväkotiyrityksen työntekijöiden näkemyksiä työn ilosta. Päiväkotityön tavoitteena on laadukas varhaiskasvatus, jossa lapsen hyvä arki on laatukriteeri ja työn tavoite. Kasvatusyhteisössä ammatillinen vuorovaikutus on työväline työn tavoitteisiin pääsemiseksi. Opinnäytetyössä ammatillista vuorovaikutusta teoreettisena lähtökohtana käsitellään päiväkodin työntekijöiden ja lasten välisen kiinteän yhteyden vuoksi. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää myös työn ilon merkitystä vuorovaikutussuhteissa. Vuorovaikutuksella on merkitystä kohtaamisen laatuun, aitoon läsnäoloon, lasten tunteiden huomioon ottamiseen, lasten turvallisuuden tunteeseen ja esimerkiksi lasten tarpeiden havaitsemiseen. Tavoitteena on lisäksi saada selville hyviä keinoja työn ilon kokemiseksi päiväkodissa, jotta lasten hyvä arki toteutuisi päiväkodissa myös tulevaisuudessa.

3.2 Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön keskeisin kysymys koskee työn iloa päiväkodissa. Muiden kysymysten tarkoituksena on laajentaa ja syventää samaa aihetta.

1. Mitä on työn ilo päiväkotityössä?
2. Mitkä tekijät vaikuttavat työn iloon päiväkotityössä?
3. Miten työn iloa voidaan lisätä päiväkotityössä ammatillisen vuorovaikutuksen sekä muiden keinojen avulla?

4 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Työhyvinvointi on päivänpolttava aihe. On olemassa monia oppaita, joiden avulla kannustetaan kokemaan hyvinvointia, autetaan jaksamisessa ja pyritään flow-tilaan. (Furman&Ahola 2003, Hakanen 2010, Jabe 2011, Lundberg 2008, Rasila&Pitkonen 2010 jne.) Tutkimuksia työhyvinvoinnista päiväkodissa on melko runsaasti, työn ilosta puhutaan jokseenkin vähemmän (Hujala 2010, Pitkänen 2013, Venäläinen 2010, Valkealahti 2011 jne.) Hyvinvointi työssä on tuottavaa, sillä hyvinvoiva työntekijä on tehokas. Sairaspoissaolojen vähentyminen on yksi globaali säästökohde työpaikoilla ja siksi työhyvinvointiin pyritään panostamaan. Henkilöstöjohtamisen asiantuntijan mukaan tuottavuutta lisäävät työntekijöiden osallistuminen, vaikutusmahdollisuudet, myönteinen palaute ja vastuun antaminen (Viitala 2013, 19). Hyvinvoiva työntekijä mahdollistaa tehokkuuden ja laadun työssä. Kunta-alalla työhyvinvointia on tutkittu laajoillakin kyselytutkimuksilla ja päivähoidon parista löytyy myös kvalitatiivisia tutkimuksia. (Stenvall & Virtanen 2010, 104-108.)

Työhyvinvointi on yläkäsite, jonka sisältä löytyvät myös työssä jaksaminen ja työn ilo. Työhyvinvoinnin perusedellytyksinä ovat työntekijän perustarpeet. Maslowin tarvehierarkiateoriassa näitä ovat psyko-fyysiset tarpeet, turvallisuuteen liittyvät tarpeet, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Täytyy olla fyysisesti terve tai ainakin voida hallita mahdollisia kroonisia sairauksia. Myös psykososiaalinen hyvinvointi on elintärkeää työhyvinvoinnille, eli tarvitaan kykyä sietää epävarmuutta ja ristiriitoja, tyytyväisyyttä elämään ja työhön, jonkinasteista onnellisuuden kokemista sekä myönteistä asennetta tulevaisuuteen. Tähän liittyy myös käsite nimeltä ”flow”. Se on olotila, jossa ihminen syventyy toimintaan niin, ettei oikeastaan huomaa muuta ympärillään ja työ on palkitsevaa. Työelämässä flow’hun pyritään työn tuottavuuden lisäämisellä palkitsevuuden kautta. (Rauramo 2008, 9-17; Csikszentmihalyi 2007, 51-70.)

Työhyvinvointitaitoa on oman asenteen muokkaaminen positiiviseen suuntaan. Positiivinen psykologia ei ole ikävien asioiden maton alle pyyhkimistä. Se on ongelmien sijaan vahvuuksiin keskittymistä (Positiivinen psykologia käytännössä, 2015). Työhyvinvointia on tutkittu paljon uupumisen ja stressin näkökulmasta. Tällä hetkellä jopa työterveyslaitos tutkii positiivista työpsykologiaa. Se perustaa tutkimuksen psykologian professori

Martin Seligmanin ajatuksille yksilön voimavaroista, tyytyväisyyden subjektiivisesta kokemisesta ja positiivisista instituutioista, jotka tukevat kohti hyvää elämää. Tavoitteena on löytää vastauksia siihen, mikä työssä ihmisiä kannattelee, tekee työstä mielekkään, auttaa selviytymään sekä nauttimaan työstä. (Positiivinen työpsykologia, 2013.) Työn imu, työn flow ja työn ilon käsitteet liittyvät positiivisen psykologian ajatuksiin.

Seligmanin mukaan toisen maailmansodan jälkeen positiivinen psykologia on ollut osa psykoterapiaa ja muuta mielenterveyden hyvinvointiin keskittyvää toimintaa enenevässä määrin. Rohkeus, kyvykkyys, tulevaisuussuuntautuminen, usko, toivo, rehellisyys, työmoraali, kyky flow'hun ja kestävyys ovat psykologian keinoin löydettyjä ihmisyyden kykyjä, joilla on hyvää mielenterveyttä ylläpitäviä voimia. Tärkeää on oppia ylläpitämään työssäkin niitä vahvuuksia ja voimia, joiden kautta voimme kokea onnellisuutta ja työn iloa. Kun keskitämme ajatuksemme siihen, mikä on hyvin, voimme mahdollisesti saada voimavaroja lisää. Toki positiivista psykologiaa on tarkasteltava kriittisestikin, ettei epäkohtia jätetä käsittelemättä. Positiivisuus on hyvä, kunhan sen kustannuksella ei unohdeta olosuhteiden kehittämiskohtia. (Seligman 2002, 3-9.)

Tunnettu yhdysvaltalainen psykologi Mihaly Csikszentmihalyi on tutkinut luovuutta, onnellisuutta ja hyvinvointia pitkään. Hakasen työn imu on vastine Csikszentmihalyin flow käsitteelle. Csikszentmihalyin mukaan ihmisen jokainen teko tähtää onnellisuuden kokemiseen. Hänen mukaansa flow on kokemusta mukaansatempaavasta hetkestä tai tilasta. Flown kokemukseen tarvitaan selkeitä päämääriä, välitöntä palautetta, haasteiden ja taitojen välistä tasapainoa, keskittymistä, nykyhetken arvostamista, tilanteen hallintaa, ajan-tajun muuttumista sekä itsen eli egon syrjään jäämistä hetkessä. Csikszentmihalyin mukaan flown kokemus on verrattavissa uskonnolliseen tai sielulliseen kokemukseen. Onnellisuuden ja hyvinvoinnin kokemiseen vaikuttaa myös kiinteästi ympärillä olevat ihmiset. Vuorovaikutus ja sen laatu vaikuttaa siihen, miten itse kukin voi kokea onnellisuutta ja verraten työssä työhyvinvointia. (Csikszentmihalyi 2007, 51-75; Csikszentmihalyi 1997, 13-14.)

Jari Hakanen toteaa positiivisen psykologian sopivan hyvin Suomeen, sillä amerikkalainen ylitiöpositiivisuus karsiutuu käytännön työpaikoilla pois ja jäljelle voi jäädä jotain aitoa ja tasapainoista. Jokainen voi omalla työpaikallaan vaikuttaa, sillä työyhteisön hyvinvointi koostuu yhteisestä arjesta. Positiivinen psykologia keskittyy siihen, mikä tekee

elämästä elämisen arvoista, mikä johtaa onnellisuuteen tai ainakin arvokkaaseen, tarkoituksenmukaiseen ja täyteen elämään. (Hakanen 2011, 11-14.)

Työssä jaksaminen on tärkeä käsite siksi, että kiristynyt maailmantalous vaikuttaa jokaiseen työntekijään. Yhä pienemmällä työntekijäjoukolla pyritään saamaan yhä tehokkaampia saavutuksia aikaan. Fyysinen kuormitus, huonot elämäntavat, puutteellinen työterveyshuolto, muutostahti, ikääntyminen ja uuden tiedon määrä vaikuttavat työssä jaksamiseen. Jos työtehtävät ja osaaminen eivät kohtaa, kuormittaa työ tekijäänsä liikaa. Työuupumusta ja stressiä voidaan yrittää vähentää räätälöidyillä työtehtävillä ja esimerkiksi terveellisillä elämäntavoilla kuten riittävän levon ja unen kautta. Osaamisen kehittäminen, työturvallisuussuunnittelu, työpaikan hyvä henki lisäävät työssä jaksamista. (Rauramo 2008, 37-169.)

Turner, Barling ja Zacharatos kirjoittavat artikkelissaan positiivisesta työpsykologiasta. Yhteiskunnallisena ilmiönä työ on muuttunut epävarmemmaksi. Pysyvien työpaikkojen sijaan on tullut paljon pätkätöitä ja irtisanomiset ovat arkipäivää. Oxfordin yliopistolla painetun positiivisen psykologian käsikirjassa Turner, Barling ja Zacharatos ovat kirjoittaneet positiivisesta työpsykologiasta. Siinä he toteavat, että epävarmoissa olosuhteissa työn itsenäisyys ja sisällön hallinta, mahdollisuus sosiaalisiin suhteisiin ja sopivat haasteet ovat asioita, jotka maksimoivat hyvinvoinnin ja tehokkuuden työssä. Valinnan mahdollisuudet ja kyvykkyyden tunteminen työssä edistävät tehokkuutta. Kirjoittajat väittävät, että ottaen huomioon työn epävarmuuden, on kuitenkin sekä yksilön että organisaation sitouduttava työelämän laadun parantamiseen. Organisaatioiden olisi muokkaututtava siten, että työntekijällä olisi mahdollisuus tehdä merkityksellistä työtä terveellisin tavoin. (Turner, Barling & Zacharatos 2002, 715-717.)

4.1 Työn ilo käsitteenä

Työn ilo ei ole käsitteenä uusi asia. Saksalainen *Arbeitsfreude* käsite on ollut esillä jo 1800-luvulta lähtien ja korostunut toisen maailmansodan jälkeisessä ajassa, jossa pyrittiin saamaan moderni teollinen maa takaisin nosteeseen. Työllä ja ahkeruudella nähtiin suurta arvoa. Työn ilo liittyi ajatukseen työn tuomasta itsenäisyydestä, elannon turvaamisesta perheelle, moraaliseen kristityn velvollisuudesta hoitaa oma osuutensa. Työ itsessään nähtiin etuoikeutena, jonka tekeminen tuottaa iloa. (Campbell 1989, 3-6, 201.)

Työterveyslaitoksen tutkija Jari Hakanen (myös Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian dosentti) toimii työhyvinvoinnin ja positiivisen työn psykologian alueella. Hakanen (2011) on liittännyt käsitteen nimeltä ”työn imu” työhyvinvoinnin teemaan. Sillä hän tarkoittaa tunne- ja motivaatiotilaa, joka on melko pysyvä. Tällainen työn imussa oleva henkilö on tehokas, sinnikäs ja työlle omistautunut. Työn imussa koetaan innostusta ja ylpeyttä työstä, mikä kannattelee myös vaikeina aikoina. Työn imun kokemus on mielekkyyttä työssä, halua ponnistella työn eteen. (Hakanen 2011, 6-7,19.)

Hakanen avaa työhyvinvoinnin käsitettä siten, miten monenlaista osa-aluetta siihen liittyy. Jos puhumme työssä jaksamisesta, työssä viihtymisestä tai ylipäänsä työhyvinvoinnista, tulisi avata, mitä milläkin käsitteellä tarkoitetaan. Työn imua kuvataan innostuksen kautta, työhyvinvointina, mikä tyydyttää psykologisia perustarpeitamme. Työn imua voidaan kokea, kun työntekijä tulee kuulluksi ja arvostetuksi, työtehtävä sopii kokonaisvaltaisesti, työtehtävät ovat selkeitä ja vastuut määriteltyjä, ponnistelulla saadaan aikaan asioita ja työyhteisössä vuorovaikutus toimii. (Hakanen 2011, 44-69.)

Työn voimavarat ovat Hakasen mukaan fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia ja organisatorisia. Työtehtävien itsenäisyys, monipuolisuus, merkityksellisyys, palkitsevuus työn tavoitteiden selkeys, joustavuus ja työntekijän osallistumismahdollisuudet ovat merkityksellisiä voimavaroina. Sosiaaliin voimavaroihin kuuluvat työyhteisön ja johtajan tuki, oikeudenmukaisuus, luottamus, palaute ja arvostus, ystävällisyys ja tiimi. Työn perehdytyskäytännöt, työpaikan ilmapiiri, kehityskeskustelut, palkka- ja urakehitys, perhemyön-teisyys, työn varmuus, helpottava teknologia ja eri toimijoiden välinen yhteistyö ovat myös mahdollisia työn voimavaroja. Työntekijän oma myönteisyys, ammattitaito ja hyvä itsetunto luovat pohjaa työn imulle. (Hakanen 2011, 44-69.)

Marja-Liisa Manka (2011) käsittelee kirjassaan työn iloa, jonka hän määrittelee olevan sinänsä samaa, kuin Hakasen työn imu. Työn iloon vaikuttavat tekijät ovat Mankan mukaan organisaatioon, johtamiseen, työyhteisöön, työhön ja yksilöön liittyviä. Nämä liittyvät oleellisesti myös toisiinsa, sillä ilman toimivaa työympäristöä ja vaikuttamismahdollisuuksia ei ole esimerkiksi työyhteisön avointa vuorovaikutusta ja pelisääntöjä. (Manka 2011, 76.)



Kuvio 1. Työniloon vaikuttavat tekijät (Manka 2010)

Työn iloa kokeakseen on keskityttävä positiivisiin asioihin ja ratkaisuihin silloin, kun arki on haasteellista. Ratkaisukeskeisyydessä on samaa ajatusta, kuin positiivisessa psykologiassa. Keskitytään voimavaroihin ja vahvuuksiin. Menneisyys nähdään voimavarana. Asiakkaalla on oikeus asettaa omat tavoitteensa ja työntekijä auttaa pääsemään niitä kohti. Myönteinen palaute, kiitos ja kannustus ovat ratkaisukeskeisyyden ydintä. Yhteistyö, luova toiminta ja huumori auttavat etsimään kussakin tilanteessa sopivan tavan toimia. Ratkaisukeskeisyydessä toimintatapoja voidaan etsiä luovasti eri toimintamuodoista. Terapiana ratkaisukeskeisyys on yleistynyt yhteistyön, voimavarojen, kannustuksen ja toiveikkouden korostajana. (Ratkaisukeskeisyys pähkinänkuoressa.)

Työn ilon kokeminen on tärkeää ihmissuhdetyössä sosiaali- ja terveysalalla. Ilo on voimaannuttava tunne. Sairaanhoidon artikkelin mukaan ilon on todistettu olevan yhteydessä siihen, että työntekijä on yhteistyökykyisempi, valmiimpi auttamaan ja käyttää neuvottelutaitoja tehokkaasti. Ilon myötä päätöksenteko ja päättelykyky tehostuvat. Iloa kokeva työntekijä on vastaanottavaisempi muita kohtaan, jolloin vuorovaikutus on

laadukkaampaa. Työn ilo on siis yksilön lisäksi organisaation kannalta edullinen asia, johon kannattaa pyrkiä. (Manion 2003.)

4.2 Ammatillinen vuorovaikutus

Vuorovaikutus teoriapohjana perustuu erityisesti puheoppiin, ihmisten väliseen kommunikaatioon ja puheen kautta annettuihin merkityssisältöihin (Puheviestintä 2014). Opin näytetyössä keskeisintä on teoria vuorovaikutuksellisista suhteista, eli sosiaalisen vuorovaikutuksen teoria. Kussakin yhteisössä muodostuu oma vuorovaikutuskulttuurinsa, jonka mukaisesti toimitaan. Arvoihin ja tavoitteisiin sitoutuminen on siis erittäin tärkeää, jotta kasvatusyhteisön vuorovaikutuksellisuus voi olla lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista tukevaa. Kasvatusyhteisössä vuorovaikutus sosiaalisissa suhteissa on pitkälle aikuisten organisoimaa, eli vuorovaikutuksen laatu lasten arjessa riippuu pitkälle aikuisten ajattelusta. Sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyy sosiaaliset taidot ja suhteet ja sen edellytyksenä on viestintä. Viestintää on puheen lisäksi erityisesti sanaton viestintä ilmeinä ja eleinä. Hyvinvoiva työntekijä päiväkodissa voi kyetä kohtaamaan lapsen siten, että tämä tulee kuulluksi. (Rasku-Puttonen 2006, 111-125 & Psykykinen toiminta, oppiminen ja vuorovaikutus 2014.)

Yksityiset ihmissuhteet ja ammatilliset vuorovaikutussuhteet eroavat toisistaan. Työtä tehdään tavoitteellisesti, minkä vuoksi myös ammatillisen vuorovaikutuksen on oltava työn tavoitteiden kanssa samassa linjassa. Päiväkotiyhteisössä työ koostuu vuorovaikutussuhteista ja vuorovaikutustaidot ovat ammattitaidon ydintä. Lasten kasvun, kehityksen ja opetuksen parissa työskentelevät päivähoiton ammattilaiset muokkaavat vuorovaikutustilanteiden kautta kasvatuskulttuureja, joissa lapset kasvavat. Näissä yhteisöissä kulttuuri muodostuu arvoista, joiden mukaan toimitaan. Jokainen työntekijä on vastuussa omasta käytöksestään kasvatusyhteisölle, jonka tehtävänä on huolehtia kasvatuskulttuurin laadusta ammatillisen vuorovaikutuksen kautta. (Kiesiläinen 1998, 14-15.)

Ammatillisella vuorovaikutuksella tarkoitetaan työntekijän vastuuta vuorovaikutustilanteissa. Yksityishenkilöinä kaikilla osapuolilla on vastuu vuorovaikutuksesta, mutta ammattilaisen ja asiakkaan välillä vastuu vuorovaikutuksen eteenpäin viemisestä on työntekijällä. Ammatillisuus on ammattiin sidoksissa, eikä silloin vuorovaikutustilanteissa olla

kaikkien yksityisten tunteiden ja ajatusten vietävissä. Ammatillisuus vastuun lisäksi tarkoittaa hyvää tahtoa ja välittämistä, toisen kunnioittamisen vaadetta, vastuuta omista ajatuksista, tunteista ja teoista, kuuntelua ja oikein ymmärtämistä sekä tärkeiden asioiden sanomista eli suoraa rehellisyyttä. Asiakasta pidetään oman elämänsä asiantuntijana, pyritään yhteisymmärrykseen ja asiakkaan voimaantumiseen. (Kiesiläinen 1998, 80-81.)

Myös työyhteisössä ammatillinen vuorovaikutus edellyttää hyväksyvää asennoitumista, aitoa läsnäoloa, ehyttä itsensä ilmaisemista, tarkentavien kysymysten tekemistä, kokonaisvaltaista kuuntelemista eleineen sekä keskustelun pääpainon pitämistä nykyhetken ratkaisukeskeisyydessä. Ammatillinen vuorovaikutus saattaa olla tiedon hankkimista ja jakamista sekä asioiden eteenpäin viemistä. Siinä voi olla neuvomisen, opettamisen ja tiedottamisen elementtejä. Ammatillista vuorovaikutusta edistäviä tekijöitä ovat kuuntelemisen ja läsnäolon lisäksi empaattisuus, jämäkkyys, yhteistyökyky, sopimuksista kiinni pitäminen, tukeminen ja tilan antaminen. (Ammatillinen vuorovaikutus).

Ammatillinen vuorovaikutus on moninaistuvassa nyky-yhteiskunnassa tärkeä taito ja varsinkin yritysmaailman puolella vuorovaikutustaitoihin pyritään panostamaan. Yhdysvaltalaisen artikkelin mukaan ammatillinen vuorovaikutus on taito, jota tarvitaan työssä alasta riippumatta. Varsinkin ihmisten parissa työskennellessä korostuu viestinnän, kommunikaation ja ongelmanratkaisutaitojen merkitys. Ammatillinen vuorovaikutus tekee elämästä helpompaa ihmisten välillä ja antaa mahdollisuuden saavuttaa tavoitteita tehokkaammin. (Jackson 1997.)

Yritysmaailman puolella ammatillinen vuorovaikutus on panostuksen kohteena. Internet-sivuilla on vinkkejä tehokkuuden ja laadun parantamiseksi ammatillisen vuorovaikutuksen keinoin. Ihmisten välillä tapahtuvaa kohtaamista ei voi välttää, mutta ei ole itsestään selvää, että kohtaaminen olisi hyvää ja laadukasta. Yksinkertaiset käytöstavatkaan eivät ole automaatio, sillä hyvän vuorovaikutuksen edistämiseksi löytyy useita neuvoja. Esimerkiksi kymmenen hyvää neuvoa ovat: keskity kuulemaan; ole kiinnostunut; anna tilaa; ole kunnioittava, positiivinen ja kohtelias; kommunikoi tehokkaasti; anna ja jaa arvostusta; myönnä virheesi; ole luotettavasti sitoutunut ja hoida seuranta (Do Unto Others). Psykologi Tony Dunderfeltin mukaan voisi tähän lisätä myös yhteisten tavoitteiden sopimisen ja anteeksi antamisen (Jabe 2010, 153-154).

4.3 Aikaisempia tutkimuksia

Tähän lukuun olen pyrkinyt avaamaan lisää siitä, mitä opinnäytetyön aiheesta jo tiedetään. Työn ilo, työhyvinvointi, työssä jaksaminen, lapsen hyvä arki ja ammatillinen vuorovaikutus ovat opinnäytetyön asiasanoja. Kirjallisuutta aiheesta löytyy melko paljon. Tässä avaan joidenkin aikaisempien tutkimusten tuloksia.

Valitsin opinnäytetyöhön liittyvistä tutkimuksista tähän neljä kasvatustieteiden tai varhaiskasvatustieteiden pro gradu-tutkielmaa, yhden sosiaalipsykologian väitöskirjatutkimus sekä kaksi ylemmän ammattikorkeatutkinnon opinnäytetyötä. YAMK-töistä toinen on tehty sosiaalialan ja toinen sosiaali- ja terveystieteiden kehittämissä ja johtamisessa Tampereen ammattikorkeakoulussa. Tutkimuksissa käytettyjä asiasanoja ovat työhyvinvointi, hyvinvointi, varhaiskasvatus, vuorovaikutus, kumppanuus, laatu, työssä jaksaminen, voimavarat, flow, ilmapiiri, toimiva työyhteisö, tiimi, johtaminen, lapsi, kasvattaja, positiivinen psykologia ja mm. sosiaalinen konstruktivismi.

TAULUKKO 1. Aikaisemmat tutkimukset

<i>Tutkimuksen tekijä</i>	<i>Vuosi</i>	<i>Tutkimuksen nimi</i>
<i>Holkeri-Rinkinen, Liisa</i>	2009	Aikuinen ja lapsi vuorovaikutusta rakentamassa Diskursianalyttinen tutkimus päiväkodin arjesta.
<i>Karhu, Ritva</i>	2010	Työn ilo. Lastentarhanopettajien huippukokemukset työhyvinvointia rakentamassa.
<i>Leinonen, Emmi</i>	2011	Voimavarat työssä jaksamisen edistäjänä. Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin varhaiskasvatustyössä.
<i>Paananen, Sari</i>	2006	Lapsen hyvinvointia edistävä arki päivähoitossa.
<i>Ruuska, Anna-Mari</i>	2014	Lastentarhanopettajien käsityksiä toimivasta tiimistä sekä sen ja työhyvinvoinnin välisestä suhteesta
<i>Sjövall, Johanna</i>	2013	Käsi kädessä. Työntekijöiden työssä jaksaminen ja laadukkaan palvelun tuottaminen avoimessa varhaiskasvatustoiminnassa.
<i>Vuorio, Riitta</i>	2014	Vuorovaikutus yhteistyön rakentajana päivähoitotyössä. Varhaiskasvattajien näkemyksiä toimivasta työyhteisöstä.

Työhyvinvoinnin käsite on laaja, ja siihen liittyy työn ilo, positiivisuus, flow, vuorovaikutus, johtaminen, jaksaminen ja laatu. Lapsen hyvään arkeen liittyy kasvattaja, kump-

panuus, vuorovaikutus, ilmapiiri ja laatu. Tutkimuksissa korostui erityisesti vuorovaikutuksen merkitys. Holkeri-Rinkinen on keskittynyt juuri vuorovaikutuksen sisältöihin lasten ja aikuisten välillä. Paananen keskittyy lasten hyvinvointiin dialogisen vuorovaikutuksen kautta. Ruuskan kohteena on tiimin kautta tulevaan työhyvinvointiin olennaisena osana avoin vuorovaikutus ja vuorovaikutustaidot. Leinosen tutkimuksessa voimavaroista korostuu positiivisuus, mikä on yhteydessä vuorovaikutukseen. Karhun tutkimuksessa keskeistä huippukokemusten kautta tulevassa työhyvinvoinnissa on juuri vuorovaikutus ja myönteinen palaute siinä. Sjövallin mukaan työssä jaksamista ja laadukkaan palvelun tuottamista ei voida erottaa toisistaan. Tutkimuksessa myös todetaan, että työnohjauksellisella keskustelulla voitaisiin parantaa molempia, mikä on nimenomaan vuorovaikutusta. Vuorion tutkimustuloksissa toimivasta työyhteisöstä sanotaan, että vuorovaikutuksen merkitys korostuu eri osa-alueilla. Hyvä työilmapiiri, avoin ja tasapuolinen johtaminen ja organisaation toimivuus liittyvät oleellisesti hyvään vuorovaikutukseen.

Holkeri-Rinkisen diskurssianalyttinen tutkimus korostaa vuorovaikutusta yleensä. Siinä keskitytään vuorovaikutusasetelmiin. Tutkimuksen mukaan aikuiset johtavat vuorovaikutusta ja lasten on usein haasteellista tulla huomatuiksi. Paananen keskittyy tutkimuksessaan vanhemman ja lapsen näkökulmiin lapsen hyvästä, ei päiväkodin työntekijöiden. Muiden tutkimuksissa haastattelujen kohteena on päivähoidon työntekijöitä. Niistä Ruuska keskittyy tiimin sisäiseen toimivuuteen. Muiden tutkimuksissa keskeistä on työyhteisön ja työntekijän henkilökohtaisten voimavarojen kautta kumpuava työhyvinvointi. Eniten samankaltaisuutta opinnäytetyöni aiheeseen on Sjövallin ja Karhun tutkimuksissa. Niiden sisältö liittyy työhyvinvointiin, työn iloon, työssä jaksamiseen ja laatuun. Laadukas palvelu on yhteydessä lasten hyvinvointiin päivähoidon piirissä, sillä laatua mitataan mm. asiakkaiden tyytyväisyydellä. (Varhaiskasvatussuunnitelma).

Karhu on tutkimuksessaan ainoa, jolla työn ilo on selkeästi käsitteenä mukana. Hän keskittyy lastentarhanopettajien huippukokemuksiin, jotka hänen mielestään ovat eri asia, kuin arjessa koettu työn ilo. Hän mainitsee työssään huippukokemuksista tulevan työn iloa. Hänen määritelmänsä mukaan huippukokemukset ovat flow'ta, jossa uppoudutaan työhön. Mielestäni työn iloa tulisi saada arjen tavallisista asioista ja niiden keskellä. Huippukokemukset voivat olla kertaluonteisia ja satunnaisia, mutta arki on läsnä jatkuvasti. Siksi mietinkin itse, miten työn iloa voitaisiin kokea juuri arjen keskellä? (Karhu 2010, 20-21.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämän opinnäytetyön aineistona käytetään eläytymismenetelmällisiä tarinoita, joita kerätään päiväkodin työntekijöiltä (Liite 2). Näitä kertomuksia analysoidaan suhteessa aiempiin tutkimuksiin ja teoriaan sisällönanalyysiä käyttäen. Tutkimuksen avulla on mahdollista myös kerätä yhteen ideoita työn ilon saavuttamiseksi sekä herättää ajatuksia lapsen hyvän toteutumisesta vuorovaikutuksessa päiväkodin työntekijöiden kanssa.

5.1 Laadullinen tutkimus

Opinnäytetyön tutkimus on kvalitatiivinen selvitys, joka tapahtuu käyttäen eläytymismenetelmällisiä tarinoita (Liite 2). Tarinoiden sisältö teemoitellaan ja sisällönanalyysi tapahtuu kategorioinnin avulla. Nostan esille kootusti ideoita työn ilon kokemiseksi ja mahdollisesti lisäämiseksi. Lisäksi käsittelen ammatillisen vuorovaikutuksen merkitystä työn ilon lisääjänä kohti päiväkotityön tavoitteita.

Tutkimusstrategia on tutkijan valinta siitä, millä tavalla saa parhaiten vastauksen tutkijan asettamiin kysymyksiin. Tutkimusmenetelmät valikoidaan sen mukaan, mitä tietoa etsitään ja mistä. (Hirsjärvi&co 2001, 112-113, 170-171.) Opinnäytetyö on kvalitatiivinen tutkimus, jossa käytetään narratiivisen tutkimusmenetelmän elementtejä. Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus pyrkii kuvaamaan todellista elämää mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tavoitteena on pyrkiä ymmärtämään tutkimuskohdetta. (Hirsjärvi&co 2001, 152-169.)

Laadullinen tutkimusaineisto on miltei loppumaton, jonka vuoksi tutkimusaihetta on rajattava selvästi. Aineiston riittävyys arvioidaan tapauskohtaisesti. Tapaustutkimuksessa on kuitenkin ajatus siitä, että tarkasti ja monipuolisesti yhteen tapaukseen perehtymällä päästään lähelle yleistettävyyttä. Ei kuitenkaan voi olettaa, että yksittäinen tapaustutkimus voitaisiin yleistää automaattisesti laajemmalle. Tärkeää on laadullisen tutkimuksen mukaisesti tutkimusprosessin eri vaiheiden tarkka kuvaus ja valintojen perustelu. Tämä opinnäytetyö on laadullinen ja narratiivisia piirteitä omaava tutkimus, ei tapaustutkimus. (Eskola&Suoranta 1998, 64-68; Hirsjärvi&co 2001, 214-215; Saarela-Kinnunen & Eskola 2001, 158-168.) Tässä opinnäytetyössä kohteena on eteläsuomalainen yksityinen

päiväkotiyritys, jonka työntekijöiden ajatuksia voidaan mielestäni yleistää koskemaan varhaiskasvatusta keskiuurissa päiväkodeissa ainakin yksityisellä sektorilla.

5.2 Eläytymismenetelmä tutkimuksessa

Narratiivisuudella tarkoitetaan kertomuksellisuutta. Tarinat ovat ihmisille tyypillinen tapa jäsentää todellisuutta ja niissä tarvitaan kertojaa sekä kuuntelijaa. Narratiivisuus voi yleensäkin luonnehtia laadullista tutkimusta. Keskityn tässä opinnäytetyössä analysoimaan aineistoa, jota kerään kertomuksellisella eläytymismenetelmällä. (Eskola&Suoranta 1998, 22-24.)

Eläytymismenetelmä narratiivisen aineiston keräämistapana tarkoitetaan pienien tarinoiden kirjoittamista tutkijan ohjeiden mukaisesti. Tutkija antaa kehyskertomuksen, joita on tarpeen mukaan 2-4 erilaista. Kertomuksessa on tärkeää vastaajien yhteinen tietämys aiheesta ja sen merkityksistä, josta kirjoitetaan. Opinnäytetyössä päiväkotityöstä ja työn ilosta kirjoittavat päiväkodin työntekijät. Kehyskertomuksessa vaihtelee mielellään yksi asia ja niitä vertailemalla päästään käsiksi erilaisiin muunnelmiin aiheesta. Kehyskertomukseen pyritään ottamaan mukaan vain olennainen ja vastaamiseen on hyvä varata n.20min aikaa. Eläytymismenetelmällä saadaan kuvaa vastaajien tietämyksestä aiheesta sekä tutkijalle tärkeitä merkkejä tutkittavasta aiheesta. Analysoinnissa keskitytään löytämään vihjeitä, joiden kautta päästään tutkimuskysymyksiin. Eläytymismenetelmällä ei siis saavuteta valmiita vastauksia, vaan mahdollistetaan uusiakin ajatuksia. Tutkijan oma rooli laadullisessa tutkimuksessa on merkittävä. (Eskola &Suoranta 1998, 111-118; Eskola 2001, 69-83, Eskola 1998, 10-12.)

Kehyskertomukset (Liite 1) laadittiin siten, että tutkimustehtävä voisi niiden kautta toteutua ja tutkimuskysymyksiin saataisiin vastauksia. Tutkijan kiinnostus päiväkotityön arjesta työn ilon ja lasten hyvän kokemuksissa liittyi olennaisesti vuorovaikutussuhteiden sisällä olevaan hyvään. Ajatus työn ilosta päiväkotityössä, lapsen hyvästä arjesta ja näiden yhteydestä vuorovaikutuksen kautta oli tarkoitus sisällyttää myös kehyskertomuksiin. Esimerkiksi negatiivisessa kehyskertomuksessa (Liite 1) ei ole mainittu resursseja siksi, ettei kukaan tutkimukseen osallistuneista tarkoituksellisesti tulisi ohjattua työn ilottomuuden kokemuksia vain resurssien puutteisiin. Positiivisessa kehyskertomuksessa päinvastoin mainittiin tarkoituksellisesti, ettei resurssien puute ole syönyt Maijan työn iloa.

Tämä tehtiin siksi, että kertomuksissa voitaisiin keskittyä työn iloon resursseista huolimatta. Lisäksi kertomuksissa annettiin tietoa Maijan pitkästä työkokemuksesta päiväkodissa, jonka perusteella hänellä löytyy näkemystä työn ilosta.

Resurssinäkökulman lisäksi kehyskertomuksien laatimiseen on vaikuttanut muitakin tekijöitä. Esimerkiksi keskisuuri päiväkotito on mainittu kehyskertomuksessa siksi, että aineisto olisi mahdollisimman yleistettävää. Tutkijan kokemuksen mukaan pienessä päiväkodissa saatetaan tehdä itse keittiö- ja siivoustyöt pienen henkilöstömäärän vuoksi. Suuressa päiväkodissa taas johtaminen ja työn organisoimiseen liittyvät asiat korostuvat. Tutkija on pyrkinyt mahdollisimman neutraaliin tilanteeseen käyttämällä keskiarvoisuutta. Yksityinen päiväkotito on mainittu kehyskertomuksessa siksi, että kohdeorganisaatio on yksityinen, jolloin työntekijöillä ei välttämättä ole kattavaa kuvaa kunnallisen puolen päiväkotityöstä. Vastaajien tuli olla mahdollisimman perillä kehyskertomuksessa rajatusta tilanteesta ja ympäristöstä voidakseen eläytyä tuottamaan Maijan tarinaa.

Kehyskertomuksissa (Liite 1) on tarkoituksenmukaisesti ohjattu kirjoittajien ajatuksia kohti asenteellisen suhtautumisen mahdollisuuksia, joilla tutkijan käsityksen mukaan voidaan kompensoida resursseista johtuvia puutteita. Positiivisessa kertomuksessa on mainittu Maijan tarmokkuus ja reippaus, positiivinen asenne ja sujuva vuorovaikutus. Tutkimuksessa on haluttu saada selville positiivisen asenteen taustalla vaikuttavia tekijöitä, joiden kautta työn ilo päiväkodissa on mahdollista saavuttaa ja omistaa. Myös vastaavasti negatiiviseen asenteeseen ja työn raskaana kokemiseen on syitä, joita kehyskertomusten kautta pyrittiin saamaan esille. Yksi tärkeimmistä asioista kasvatusyhteisössä päiväkodissa on vuorovaikutus ja sen laatu. Vuorovaikutuksen pohtimiseen ja mahdollisuuksiin pyrittiin myös suuntaamaan kirjoittajien huomiota sijoittamalla vuorovaikutusta koskevan lauseen kehyskertomusten sisään. Vuorovaikutuksen laadulla ja ammatillisuudella oletetaan olevan yhteyttä työn iloon työpaikalla.

5.3 Sisällönanalyysi

Laadullisen tutkimuksen mukaisesti aineisto analysoidaan aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Etsin eläytymiskertomuksista työn iloon, sen lisäämiseen sekä ammatillisen vuorovaikutuksen työn iloa lisäävään merkitykseen liittyviä tekijöitä. Asiasanojen mukaisesti

voi lähteä liikkeelle teemoittamalla sisältöä. Siinä aineisto järjestellään kategorioihin, ensin laajemmin alakategorioihin ja sitten yläkategorioihin. Sisältö pilkotaan pienempiin osiin ja sieltä etsitään opinnäytetyön tutkimuskysymyksien mukaisia sisältöjä. Työn iloon voi liittyä asenteellisia, vuorovaikutuksellisia tai esimerkiksi olosuhteisiin liittyviä tekijöitä. Positiivisista kertomuksista on tarkoitus löytyä työn iloa lisääviä tekijöitä ja negatiivisista kertomuksista kehittämiskohtia. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä on tarkoitus muodostaa tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus. Positiiviseen psykologiaan ja ratkaisukeskeisyyteen liittyvä asenteellisuus vaikuttavat opinnäytetyön teoreettiseen kokonaisuuteen. (Tuomi&Sarajarvi 2009, 91-95.)

5.4 Aineiston keruun toteutus

Tutkimuksen aineisto kerättiin kesä-elokuussa 2015. Tutkimuslupa allekirjoitettiin toukokuulla ja aineistoa alettiin kerätä heti kesäkuun alussa. Moni päiväkodin työntekijä jäi kesäkuulla lomalle, jonka vuoksi aineiston keruuta jatkettiin elokuulla, jotta kaikilla työntekijöillä olisi mahdollisuus halutessaan osallistua tutkimukseen. Tietoinen suostumuslomake (Liite 2) jätettiin useaan toimipisteeseen ohjeistuksen kera vastuuhenkilöille, jotka ohjeistivat muut työntekijät tutkimukseen. Suostumuslomakkeisiin kerättiin jokaisen tutkimukseen osallistuvan työntekijän allekirjoitus, jolla annettiin tutkijalle lupa käyttää kirjoitettavia kertomuksia tutkimukseen. Keneltäkään ei kerätty henkilö- tai taustatietoja, vaan jokainen osallistui anonymisti. Tällä pyrittiin varmistamaan mahdollisimman matala kynnys osallistua ja avoimuus kertomusten kirjoittamisessa. Kehyskertomukset oli järjestetty valmiisiin pinoihin, joissa oli joka toinen positiivinen ja joka toinen negatiivinen kertomus. Näin pyrittiin varmistamaan, että molempia kertomuksia tulisi tasaisesti huolimatta siitä, kuinka monella on mahdollisuus osallistua tutkimukseen. Aikaa osallistua tutkimukseen kesäkuulla oli noin kaksi viikkoa hieman kustakin toimipisteestä riippuen.

Kesäkuulla kertomuksia tuli takaisin 19 henkilöltä, joista kolme henkilöä kirjoitti sekä positiivisen että negatiivisen kertomuksen. Loput olivat ohjeistuksen mukaisesti joko negatiivinen tai positiivinen kertomus per osallistuja. Positiivisia kertomuksia oli 12 ja negatiivisia 9 kappaletta.

Elokuulla aineistoa kerättiin vielä uusintakerros suurimmissa toimipisteissä. Aikaa osallistua oli reilu viikko, jota jatkettiin vielä kahteen viikkoon. Viimeiset kaksi vastausta kerättiin tutkijan arkistoon elokuun loppupuolella. Lisäksi syyskuulla opinnäytetyön kohdeorganisaatiosta lähetettiin pyynnöstä koontia organisaation henkilöstön ikä- ja työkokemusvuosijakaumasta. Nämä taustatiedot pyydettiin erikseen, sillä aineiston analysoinnissa se vaikutti oleelliselta.

5.5 Tutkimuksen luotettavuus ja etiikka

Jokaiseen tutkimukseen on hankittava lupa ennen tutkimusprosessin aineistonkeruuvaihetta. Tässä tutkimuksessa käytetään Tampereen Ammattikorkeakoulun lupa-anomuskaavaketta. Lupa tarvitaan päiväkotityöntekijöiden osallistumiseen, aiheen tutkimiseen yksityisessä organisaatiossa. Lisäksi tutkimussuunnitelmaan on liitetty alustava aineistonkeruulomake, jota käytetään eläytymismenettelmällisiä kertomuksia pohjustettaessa. Alustava opinnäytetyön sisällysluettelo oli myös liitteenä lopussa jotta taustaorganisaatio saisi mahdollisimman tarkan kuvan tämän opinnäytetyön tutkimusprosessista ja aiheesta.

Lisäksi on kerätty jokaisen tutkimukseen osallistuvan työntekijän tietoinen suostumus kertomusten käytöstä opinnäytetyön aineistona. Tutkimukseen osallistuminen on aina vapaaehtoista. Tietoinen suostumus (Liite 2) on kerätty yhdellä lomakkeella, johon tuli kaikkien allekirjoitukset, eikä kertomussivuihin kerätty tunnistetietoja. Jokaisen osallistuminen on ollut anonymia. Lisäksi opinnäytetyössä on sovittu erikseen, saako yksityisen päiväkotiyrityksen nimi, päiväkotien yksikköjen nimiä tai muita tunnistetietoja olla näkyvissä. (Hirsjärvi&co 2001, 25-28.)

6 TUTKIMUSTULOKSET TYÖN ILOSTA PÄIVÄKODISSA

Aineisto koostuu yhteensä 23 kertomuksesta, joista 14 on positiivisia ja 9 negatiivisia kertomuksia työn ilosta. Kolme osallistujaa kirjoitti sekä positiivisen että negatiivisen kertomuksen, loput yhden jompaakumpaa. Työn ilon kertomuksissa on pitäyditty kehystettömien ohjeistuksessa ja sivuttu myös työn iloa uhkaavia asioita. Vähäisen työn ilon kertomuksissa on haluttu myös tuoda ymmärrystä ja positiivisuutta Maijan kohdalla julki. Lisäksi kertomuksissa, joissa Maijalla ei ollut työn iloa, on kirjoitettu myös kehittämissuhteita tilanteen muuttamiseksi positiivisempaan suuntaan.

Aineistossa on kirjoitettu Maijasta, joten käytän tätä nimeä myös aineiston analysoinnissa ja tutkimustuloksissa. Maija on esimerkki tai yleispätevä nimitys päiväkotityöntekijästä, jonka kautta työn iloa käsitellään. Maija olisi voinut myös olla Matti, mutta naisvaltaisella päiväkotialalla tutkija halusi keskittyä yleistettävyyteen mahdollisimman selkeästi. Teemojen selventämiseksi on laadittu taulukko, jossa punertava sävy kuvaa positiivisia kertomuksia (Liite 2) ja sinertävä sävy negatiivisia (Liite 3). Liitteinä olevien kattavampien alkuperäistaulukoiden lisäksi laaditut taulukoiden tiivistelmät löytyvät tästä luvusta, jotta lukijan olisi helpompi seurata tuloksia. Tutkimuksen luettavuuden helpottamiseksi tulosten analysoinnissa on myös käytetty kursivointia aineiston suorissa lainauksissa ja tekstiä on lihavoitu tutkijan oman näkemyksen mukaisesti tärkeitä asioita painotettaessa.

Taulukoiden sisältö on muodostunut usean prosessin tuloksena. Aluksi koko aineisto on jaettu kahteen eri pinoon negatiivisten ja positiivisten kertomusten mukaan. Näitä kertomuksia on käsitelty ensin erillisinä aineistoina, joista molemmista on laadittu myös oma taulukkonsa. Aluksi aineistoa on luettu useaan otteeseen tutkimuskysymykset mielessä pitäen. Aineistoa on ryhmitelty samankaltaisuuksien mukaan moneen eri osaan. Näitä osia on esimerkiksi yhteistyöhön, yksityiselämään, persoonaan tai lapsiin liittyen. Näitä samankaltaisuuksia on tämän jälkeen eritelty vielä useampiin osiin tarkennettuna. Esimerkiksi työyhteisöön liittyen tarkennettuja osia on liittyen käytöstapoihin, yhteistyöhön, pelisääntöihin jne. Tämän jälkeen aineistosta on nostettu esille pelkistettyjä, lyhennettyjä ja tiivistettyjä kokonaisuuksia, joihin nämä eri osa-alueet liittyvät. Samankaltaisuuksien lisäksi laajemman kokonaisuuden alla on myös eroavaisuuksia, eli samaan aiheeseen vaikuttavat eri tekijät eri näkemysten mukaan. Näitä kokonaisuuksia yhdistelemällä on päästy yläkategorioihin, joita työn iloa koskevassa lähdemateriaalissakin löytyy.

Eskolan ja Suorannan (1998, 186-188) mukaan täysin aineistolähtöinen tutkimus on liki mahdotonta, sillä tutkijan ennakkotiedot aiheesta vaikuttavat tutkimukseen. Myös tässä tutkimuksessa teorian tiedon lukeminen on helpottanut tutkijan omaa ajatusta työn ilosta ja siihen liittyvistä tekijöistä, joita aineistosta on voinut tämän perusteella nostaa esille. Taulukot ovat kuitenkin aineistolähtöisiä, minkä vuoksi niissä ei välttämättä ole kaikkia työn iloon ja työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Aineisto itsessään kuitenkin tukee tutkijan omiakin käsityksiä työn iloon liittyvistä tekijöistä.

6.1 Työn iloon positiivisesti vaikuttavia tekijöitä

Positiivisissa kertomuksissa, joissa Maija kokee työn iloa (Liite 1), toistuvat pääteemat. Ammatillinen vuorovaikutus toistuu läpi aineiston. Muut teemat liittyvät tiivistetysti työntekijään, organisaatioon sekä päiväkotityön asiakkaisiin eli lapsiin. Alla olevaan taulukkoon pyrin nostamaan esille työn iloon vaikuttavia tekijöitä arjen päiväkotityössä. Ilmaisut on ryhmitelty eri teemojen mukaisesti ja pelkistetty yksinkertaisempiin osiin (Liite 2). Yläkategoriat liittyvät kertomuksista esiin tulleisiin teemoihin, jotka vaikuttavat työn ilon kokemuksiin. Samat teemat toistuvat myös teoriassa ja aiemmissa tutkimuksissa, joita olen käsitellyt opinnäytetyön teoriaosuudessa.

TAULUKKO 2. Tiivistettynä työn iloon positiivisesti vaikuttavia tekijöitä (Liite 2)

	Yläkategoria	Pelkistetyt ilmaukset
Ammatillinen vuorovaikutus perustalla	Toimiva työyhteisö ja yhteistyö	Tuki, tiimi, yhteistyö, jokainen hoitaa oman osuutensa, joustaminen
		Ristiriitojen ratkaisu asianosaisten kesken, ei vellota negatiivisissa asioissa
	Hyvä vuorovaikutus	Käytöstavat, tervehtiminen, kunnioitus, toisen huomioon ottaminen, avoimuus, huumori
		Arvokkaat lapset, aito läsnäolo, kuuntelu
	Arvostus ja palaute	Arvostaa itse työtään, työkavereiden, esimiehen, asiakasperheiden osoittama arvostus
		Positiivinen palaute ja kannustus, lasten välitön palaute, onnistumiset

Päiväko- tityön eri- tyisyys	Lapset	Työn priorisointi, tavoitteena lapsen hyvä
		Ilo lapsista, lasten onnistumisista, oppimisesta, kasvusta ja kehittymisestä tuleva ilo
Työnteki- jään liitty- viä teki- jöitä	Asenne ja ammattillisuus	Peruspositiivinen, tekee parhaansa, nauttii työstään, ei valita turhaan, ei juoruile
		Työkokemus, ammattitaito
	Yksityiselämä	Oma perhe ja elämä voimavarana
		Lapsettoman mahdollisuus antaa hoivaa
Itsensä toteuttaminen ja kehittäminen	Vahvuudet käytössä, innostuminen, itselle mielekkäät tehtävät, saa olla oma itsensä	
	Monipuolisuus, haasteet, vapaus ja vastuu, työn sisäl- lön hallinta	
Organi- saatioon liittyviä tekijöitä	Johtaminen ja organisaatio	Arvostus, luottamus, henkilökohtainen palaute
		Toiminnan kehittäminen, vastuun jakaminen
	Riittävät re- surssit	Työympäristö, kiireettömyys, luonto
Laki, ryhmäkoot, laatu		

6.1.1 Työntekijä ja työn ilo

*”Maija on - - valinnut tämän uran, koska haluaa työskennellä lasten parissa”
”eikä anna vähäisten resurssien - - muutosten vaikuttaa itse työhön”*

Yksi selvästi esille noussut työn iloon vaikuttava tekijä on työntekijän **oma asenne ja luonne**. Työn ilon kertomuksissa on kirjoitettu suoraan, että Maija on valinnut haluamansa alan ja hakeutunut siis tietoisesti sinne, mistä pitää. Kun on itse saanut valita, mitä haluaa tehdä, on myös motivaatiota tekemiseen. Ihmisellä on tarve kokea tekemisensä mielekkääksi. Mielekkyyden kokemiseen tarvitaan riittävästi haasteita, saavutettavat tavoitteet ja riittävät palkkiot työstä. Henkilöstöjohtamisen asiantuntija Riitta Viitalan mukaan vapaaehtoisuus ja **valinnanmahdollisuus** lisäävät työntekijän autonomian ja osallisuuden tunnetta. Vaikuttaminen oman elämänsä kulkuun lisää motivaatiota ja sitoutumista työhön. Aineistossa tulee ilmi, ettei Maija anna olosuhteiden vaikuttaa itse työhön

lasten parissa. Resurssien puutteeseen keskittyminen on negatiiviseen keskittymistä. Positiivisen psykologian ajatuksin on mahdollista pyrkiä keskittymään siihen, mikä on hyvin. (Viitala 2013, 8, 16-17.)

”Maija on ”rakastunut” työhön mitä tekee, jokainen päivä on uusi seikkailu.”

”tekee työtään suurella sydämellä ja kunnianhimoisesti”

”Hän inspiroituu selvästi lapsista.”

”lapsen aito ilo ja välitön palaute”

Nyky-yhteiskunnassa työ ei ole enää vain elannonansaitsemista. Työ vie suuren osan valveillaoloajasta, eikä ole aivan sama, millaista työtä tehdään. Työ ja sen tekeminen muokkaavat ihmistä sekä työntekijänä että ihmisenä. Se, mitä töissä tapahtuu, vaikuttaa vapaa-aikaan ja päinvastoin. Työstä pitäminen tuo positiivista energiaa elämään työssä ja vapaa-ajalla. Psykiatrian erikoislääkäri Ben Furmanin ja valtiotieteiden maisteri Tapani Aholan mukaan mielekkyyden kokemusta tarvitaan, jotta työntekijä voi motivoitua tuottamaan laatua. (Viitala 2013, 16-17; Furman & Ahola 2003, 7-8.) Päiväkotityön erityisyytenä lapset tuottavat iloa ja heidän innostuksensa ja aitoutensa motivoivat työssä.

”asenteeltaan aktiivinen ja hyväntahtoinen - - luotettava ja joustava työtoveri”

”hän haluaa tehdä parhaansa töissä”

”haluaa tulla toimeen kaikenlaisten ihmisten kanssa”

”Maija - - ei jää vellomaan negatiivisiin asioihin.”

Päiväkodin työntekijänä Maijaa on kuvattu peruspositiiviseksi, joustavaksi, onnelliseksi, innostuneeksi, motivoituneeksi ja ammatilliseksi. Hänestä on käytetty adjektiiveja *avoin, kuunteleva, joustava, luotettava, aktiivinen, hyväntahtoinen, kunnianhimoinen, positiivinen, reilu, tyytyväinen, mukava, aidosti läsnä oleva, hassutteleva, arvostava, omistautunut, lapsilähtöinen, esimerkillinen, avoin, kuunteleva ja ”rakastunut”*. Maijan asenne on noussut aineistossa esille kohdissa, joissa on viitattu **joustavuuteen ja tasapuolisuuteen** työyhteisössä, virheiden myöntämiseen, itsenäisyyteen työn sisällön suhteen, omien vahvuuksien käyttämiseen sekä lasten parissa onnistumisen kokemuksiin.

Lisäksi asenne liittyi työn arvokkaaksi kokemiseen ja vuorovaikutuksen tärkeyden ymmärtämiseen. Kertomuksissa työn iloa kokeva työntekijä nauttii **arjen pienistä iloista**, yrittää parhaansa ja haluaa **tulla toimeen ihmisten kanssa**. Tulla toimeen erilaisten ih-

misten kanssa, on mainittu aineistossa useasti. Ammatillisuus työssä on esimerkiksi yhteistyötaitoja, joihin liittyy olennaisesti kyky tulla toimeen ihmisten kanssa. Joustavuus, tasapuolisuus, reiluus, kunnioittaminen, arvostus, aktiivisuus ja palautteenanto ovat yhteistyössä myös tärkeitä (Jabe 2010, 231). Lapset ovat luonteeltaan ja temperamenteiltaan hyvin erilaisia, jolloin työntekijän kyky tulla toimeen eri ihmisten kanssa on tärkeää. Näin lapsi voi kokea, että hän on hyväksytty.

Yksi työn iloon vaikuttava tekijä on Maijan yksityiselämän tasapainoisuus. Työyhteisövalmentaja Tom Lundbergin mukaan työn iloa ei voida erottaa ihmisen yleisestä hyvinvoinnista. Jokaisella työntekijällä on vastuuta hyvinvoinnista, tehokkuudesta ja työssä viihtymisestä. Myös hyvä johtaminen on edellytys työn ilolle. (Lundberg 2008, 8-15). Yksityiselämän pohja on kunnossa, kun löytyy ystäviä, perhe tukee, taloustilanne on kunnossa ja työntekijällä on terveys kohdallaan. Työn ja vapaa-ajan suhde on ollut kohdallaan, kun töitä ei tarvitse viedä kotiin ja raja työn ja vapaa-ajan välillä on selkeä. Oman yksityiselämän voimavarat lisäävät voimavaroja myös työhön. Vastaavasti työn määrän jakautumisen tasaisuuteen on kiinnitetty huomiota liki kaikissa kertomuksissa. Työyhteisössä hyvinvointiin liittyvät olennaisesti psyykkiset olosuhteet. Julkista johtamista tutkineiden Virtasen ja Stenvallin mukaan työn tekemisen kiire, työn merkityksellisyys, arvostus ja ilmapiiri ovat näitä psyykkisiä olosuhteita (Virtanen & Stenvall 2010, 105).

”kehittää ammattitaitoaan koko ajan uusia tuulia haistellen ja itse opiskellen”

Ammatillisuutta ja **työkokemuksen** tuomaa tietoisuutta on korostettu arvostuksen lisäksi lähes koko aineistossa. Kertomuksissa ammattitaito ja ammatillisuus ovat mainittu sanoina. Jatkuva ammattitaidon kehittäminen on innovatiivisuuden ja motivaation ylläpitämistä. Se kertoo työhön tai ammattiin sitoutuneisuudesta. Ammatillinen työntekijä panostaa koko taidollaan työhön, eikä tee vain välttämättömintä osuutta työstä.

”jokainen osaa olla joustava”

”ehkä jopa liiankin joustava”

Joustavuuden käsite on noussut esille useassa kertomuksessa. Aineiston mukaan **joustaminen** on jotain, mitä osataan tehdä. Se on siis taito, jonka voi oppia. Joidenkin kertomusten mukaan joustaminen kuuluu kaikille sen kummempia kyseenalaistamatta. Yh-

teistä kertomuksissa on ajatus siitä, että hyvässä työyhteisössä kaikki joustavat tasapuolisesti, työtä tehdään yhdessä ja joustavuus on hyve. Joustavuus ei kuitenkaan aina riitä, jolloin työntekijän on osattava olla itselle sopivasti armollinen. Työntekijän on siis oltava joustamisen lisäksi myös terveesti itsekäs, eli omasta jaksamisesta on jokainen pidettävä huolta. Työyhteisövalmentaja Tom Lundbergin mukaan joustavuus on osa alaistaitoja. Se tarkoittaa sitoutumista työyhteisön hyvinvointiin omalla panoksellaan. Siihen tarvitaan yhteistyötä, resurssien järkevää käyttöä, aktiivista osallistumista ja vastuuntuntoa. (Lundberg 2008, 39-42.)

Eräässä kertomuksessa pidetään tärkeänä sitä, että ”*lapset kuuntelevat ja tottelevat*”. Työn iloon on vaikuttanut lasten hyvä käytös. Toisessa kertomuksessa lasten tervehtiminen on myös työn iloa lisäävää toimintaa. Jäin miettimään ammattitaidon merkitystä näissä tilanteissa. Jos lapset eivät tervehti, kuuntele tai tottele, onko työntekijällä silloin puutetta ammattitaidosta auktoriteetin säilyttämisessä? Jos kokee, etteivät lapset tottele, saattaisi tarvita ammatillisen vuorovaikutuksen lisäämistä. Työntekijän kyky huomata tilanteet, yksilöt ja valita tilannekohtaisesti toimivimmat toimintatavat liittyvät usein ammattitaidon ja työkokemuksen kautta tulleisiin kompetensseihin. Epävarmuus ammattitaidosta työuran alussa voi heikentää työn hallinnan tunnetta ja siten työn iloa. Tähän auttaa esimerkiksi vertaistuki, yhteistyö, koulutus ja ajan myötä karttunut kokemus.

Työn ilon kertomusten perusteella **työmoraali** päiväkotityössä on korkea. Kutsumus, uravalinta, lasten pariin tietoisesti hakeutuminen ja lasten arvostaminen pitävät työmoraalin korkealla. Samoja asioita sisältyy myös työhön sitoutumiseen. Jos työtä itsessään pidetään merkityksellisenä ja tärkeänä, siihen myös tunneperäisesti sitoudutaan. Työ tain rahapalkan saamisen välineenä voi taas tarkoittaa sitä, että työntekijä lopettaisi työnteon kokonaan, jos se olisi taloudellisesti mahdollista. (Viitala 2013, 15-16.) Osittain työmoraali liittyy suomalaiseen työn ja tekemisen arvostamisen kulttuuriin sekä kristillisiin arvoihin. Raamatun tutut elämänohjeet ovat esimerkiksi rakasta lähimmäistäsi niin kuin itseäsi ja tee toiselle niin kuin toivoisit itsellesi tehtävän. (Matt.19:19; Luuk.6:31). Ihmisarvon merkityksellisenä pitäminen ja toisten kunnioittamisen periaatteet tuovat lasten parissa tehtävään työhön korkeaa moraalialia. Sitoutuneille ja motivoituneille työntekijöille vanhemmat voivat luottavaisesti jättää lapsensa hoitoon. Lapset saavat myös kunnioittavaa kohtelua. Aineistossa on mainittu **kunnianhimo** työssä ja **parhaansa yrittäminen** korostuu useaan kertaan.

Kunnianhimoinen tarkoittaa synonyymisanakirjan mukaan sanana innokasta, määrätietoista, näyttämisenhaluista ja motivoitunutta. Sopiva kunnianhimo tarkoittaa työn tekemisen laadukkuutta, kaikkien sääntöjen ja suositusten toteuttamisen halua. Kunnianhimoinen työntekijä on tavoitteellinen ja eteenpäin pyrkivä. Hän ei jää negatiivisiin asioihin kiinni, vaan pyrkii toimimaan ratkaisukeskeisesti ja positiivisesti. Toisaalta kunnianhimoinen työntekijä saattaa olla vaarassa keskittyä liikaa suorituksiin. Täydellisyyteen pyrkivä ja suorituksia arvostava työntekijä voi uupua lopulta taakkojensa alle. Siinä mielessä parhaansa yrittäminen on terminä armollisempi. Parhaansa yrittävä työntekijä on tavoitteellinen ja motivoitunut, mutta ymmärtää elämän tilannesidonnaisuuden. Joskus tulee eteen tilanteita, joissa optimaalinen laadukas varhaiskasvatus ei toteudu, eikä se ole kiinni työntekijän yrittämisen puutteesta. Parhaansa yrittävä ei jää epäonnistumisiin, vaan jatkaa seuraavasta tilanteesta jälleen parhaansa mukaan. Parhaansa yrittävä armahtaa sekä itseään että toisia. Yrityskirjat oy:n Rasila ja Pitkonen kuvaavat motivaatiota tahtotilana, johon sisältyy intoa ja iloa ja tekemisen tehokkuutta sekä laadukkuutta (Rasila&Pitkonen 2010, 5-6).

”Maijankin on helpompi olla oma itsensä töissä”

”saa työssään kehittyä ja toteuttaa itseään, leipääntyminen ei ole mahdollista”

”Maija tuntee hallitsevansa työn sisältöä”

”kokee työnsä monipuolisena ja haastavana- - saa toteuttaa niitä asioita, joita hän pitää itse tärkeinä”

Aineiston perusteella on tärkeää voida olla oma itsensä myös työssä. Tämä liittyy ihmisarvoon ja toisen kunnioittamiseen. Jokainen on erilainen ja silti samanarvoinen periaatteella. **Itsensä toteuttamisen** tärkeys toistuu aineistossa. Se on kuvattu mahdollisuutena toimia innovatiivisesti, saada omia ideoita käyttöön, vapautena toteuttaa omalla tavallaan työn sisältöä. Useassa kertomuksessa on kirjoitettu myös siitä, että saa toteuttaa itselle tärkeitä ja merkityksellisiä asioita työssään. Itsensä toteuttaminen on kertomuksissa yhteydessä **ideointiin** ja **kehittymiseen**, jonka takia työhön ei kyllästy tai tule kyyniseksi. Innovatiivinen, kehittävä ja luova ideointi työssä tuo **innostusta** ja paloa, joka vaikuttaa motivaatioon työssä. Jari Hakasen mukaan itsenäisyys, pärjääminen ja liittyminen ovat perustarpeita, joita hyvällä työllä voidaan tyydyttää (Hakanen 2011, 30-34). Hakasen mukaan itsenäisyys liittyy vahvuuksien käyttämiseen ja itsensä toteuttamiseen. Pärjääminen taas liittyy siihen, että työn haasteet ovat sopivassa suhteessa osaamisen kanssa, eikä stressi pääse kasvamaan liikaa.

”Työssään Maija saa - - käyttää hyödykseen omia vahvuuksiaan.”

Suurella osalla aineistoa on nostettu esille työntekijän **vahvuudet**. Kun on mahdollisuus käyttää itselle ominaisia taitoja ja tietoja työssä, voi työntekijä kokea useammin onnistumisia. Vahvuuksiin keskittyminen ja niiden kehittäminen on positiivisen psykologian ydintä. Yrityksissä on jo pitkään ymmärretty vahvuuksien merkitys työn voimavarana. Se, että keskitytään heikkouksiin, ei edistä tai kehitä. Heikkouksiin ja negatiiviseen keskittyminen laskee itsetuntoa, ammatillisen osaamisen kokemusta, ihmisten välistä arvostusta ja kunnioitusta sekä laskee motivaatiota. Huono motivaatio työssä taas ei kannusta parhaansa yrittämiseen, innovatiivisuuteen tai työn laadun kehittämiseen. Kehittäminen ja kehittyminen työssä ovat osa ammatillisuutta. Vahvuuksiin keskittyminen antaa työlle mielekkyyttä ja mahdollisuutta kokea työn sisällön hallintaa. (Viitala 2013, 179-182.) Vahvuuksien tunnistamiseen on olemassa myös apuvälineitä, jos kokee tarvitsevänsä (Rasila&Pitkonen 2010, 38-40).

Työn iloon positiivisesti vaikuttavia tekijöitä ovat työn mielekkyyden kokeminen, työn suoriutuminen, työyhteisön tuki ja yhteistyö, perheen ja vapaa-ajan merkitys ja terveys myös Hakasen mukaan. Aineistossa tulee esille ajatus itsensä toteuttamisesta, mikä on ainakin osittain samaa, kuin Hakasen vapaaehtoisuus, jolloin työtä tekee mielellään jopa enemmän kuin odotetaan. (Hakanen 2011, 114-115.) Lisäksi aineistossa nousee esille ajatus positiivisesta asenteesta, joka syntyy kun ei jäädä vellomaan negatiivisiin asioihin. Samasta kirjoittaa myös Hakanen sanomalla myönteisyyden yhdellä saralla kasvattavan myönteisyyttä myös toisella (2011, 130-131).

6.1.2 Ammatillinen vuorovaikutus työn ilon perustalla

”työkaverit ottavat Maijan hymyillen aamulla vastaan. Lapset kuuntelevat ja vastaavat hyvän päivän tervehdyksiin”
”mukavat työkaverit”

Yleiset hyvät käytöstavat liittyvät siihen, että huomioidaan työpaikalla asiakkaiden lisäksi työtoverit ympärillä. Aineistossa on sivuttu tätä aihetta. Yhdessä kertomuksessa on otettu hyvin vastaan ja annettu mahdollisuus tuoda omia ideoita esille. Toisessa **työtiimi**

on niin loistava, että työhön on mukava tulla. On tutkittu, että varsinkin nuorilla työntekijöillä työhön sitoutumista lisäävät mukavat työtoverit ja itseä kiinnostava työ (Viitala 2013, 15-16). Hakasen mukaan tiimillä on parhaimmillaan yhteisöllisiä voimavaroja, jossa kukaan ei jää yksin ja kaikki toimivat yhdessä yhteiseksi hyväksi (2011, 60-61). Synonymisanakirjan mukaan mukava tarkoittaa metka, laatuista, hauska, viihtyisä, sopiva, lystikäs, helppo, kiva, luonteva, tarkoituksenmukainen, hupaisa rattoisa, hulvaton, hyvällä tuulella, miellyttävä, sympaattinen, kodikas ja letkeä. Tällainen työntekijä ottaa lapset huomioon, on kunnioittava, osaa arvostaa, tervehtii, hymyilee ja kuuntelee. Lapsi tulee kohdatuksi ja kokee olevansa hyväksytty. On tärkeää tulla noteeratuksi. Se, että toiset huomaavat ja huomioivat, tekee ihmisestä osallisen sosiaaliseen kokonaisuuteen. Ihminen on sosiaalinen ja tunteva olento. Ihminen on ihminen yhteydessä toisiin ihmisiin. Hyvä vuorovaikutus tarvitsee pohjaksi hyvät käytös- ja kohteliaisuustavat. Kasvatusyhteisössä käytöstavoilla on erityisen suurta merkitystä. Lapset mallioppivat aikuisilta ja yhtenä työn tavoitteena on kasvattaa lapsia yhteiskuntaan tasavertaiseksi jäseneksi.

”Hän löytää jokaisesta lapsesta positiivisia puolia. Jokainen lapsi on yhtä arvokas, ja sen viestin Maija haluaa vanhemmillekin välittää.”

Suomalaisessa yhteiskunnassa kristillisyydellä on ollut vaikutusta siihen, miten ihmisiä kohdellaan normien ja arvojen mukaisesti. Tasa-arvon vaade katsomatta sukupuoleen, kulttuuriin, kieleen tai ulkomuotoon, on suomalaisen kristillisen kulttuurin ydintä. Ihminen on arvokas sellaisenaan kuin on. Arvokkuutta ja arvostusta on käsitelty näistä työn ilon kertomuksista liki kaikissa. Yhdessä on kirjoitettu **lapsen arvosta**. Laine, Ruishalme, Salervo, Sivén ja Välimäki kirjoittavat varhaiskasvatuksessa tapahtuvan lapsen ainutlaatuisuuden kunnioittamisen tärkeydestä. Heidän mukaansa lapsi oppii arvostamaan itseään ja hyväksymään erilaisuutta, kun häneen suhtaudutaan positiivisesti ja arvostavasti. (Laine, Salervo, Sivén & Välimäki 2014, 133.) Aineistosta tulee esille ajatuksia **työkaverien taholta tulevasta arvostuksesta**. Aineiston perusteella myös **esimies osoittaa arvostusta** työntekijää kohtaan. Yhdessä kertomuksessa työntekijä arvostaa erityisesti itse työtä ja yhdessä on kirjoitettu ”*arvostus*”. Työhyvinvointia käsittelevässä kirjallisuudessa arvostus ja sen osoittaminen on yhteydessä työpaikan hyvään ilmapiiriin.

”Heidän arvomaailmansa ja toimintaperiaatteensa ovat samat.”

”toimivat yhdessä sovittujen sääntöjen mukaan”

”Työkavereiden - - yhteen hiileen puhaltaminen.”

Yhteisten sääntöjen ja toimintaperiaatteiden laatiminen ja niistä kiinni pitäminen toistuvat aineistossa useasti. Yhteinen **arvomaailma** luo pohjaa toimivalle yhteistyölle. Työntekijöiden kesken on ollut yhteinen linja, yhteiset säännöt sekä sovitut rajat. Yhteisten pelisääntöjen laatiminen on työyhteisön toimivuuden kannalta merkityksellistä. Yhdessä sovittuihin sääntöihin jokainen voi osallistua tasavertaisena työyhteisön jäsenenä. **Osallistuminen** tuo mukanaan sitoutumista säännöistä kiinni pitämiseen. Jokainen on vastuussa oman osuutensa hoitamisesta yhteisen kokonaisuuden hyväksi. Jokaisella on mahdollisuus voida hyvin, kun vastuu jakautuu tasaisesti, eikä ristiriitaisuuksia tule yksinkertaisista arjen asioista. Säännöistä keskustellaan, niitä perustellaan ja siten kaikki voivat yhdessä toimia tietoisesti sen mukaan, mikä vie kohti yhteistä tavoitetta lapsen hyvän toteutumisesta päiväkodissa. (Jabe 2010, 116; Manka 2015, 153-154.)

Vaikka ammatillisuutta ei ole mainittu kertomuksissa useammin, on siihen viitteitä löydettävissä useimmista kertomuksista. Ammatillisuuden ja koulutuksen lisäksi hyvinvovassa päiväkotityöyhteisössä on tarpeen käyttää niin kutsuttua maalaisjärkeä. Päätöksentekokyky lisääntyy sekä koulutuksen että kokemuksen myötä. Ammatillisuuteen liittyy itsensä johtamisen käsite, joka sisältää ajanhallinnan, priorisoinnin, elinikäisen oppimisen, kyvyn tunnistaa ja käyttää vahvuuksiaan sekä vastuullisuuden ja sitoutumisen (Mäkisalo-Ropponen 2011, 82).

”sellaisen ilmapiirin omalle työlle, että Maijan on hyvä olla”

Aineiston mukaan työn iloon vaikuttaa työpaikalla **ilmapiiri**. Henkilöstöjohtamiseen liittyvän kirjallisuuden mukaan työpaikan ilmapiirillä on vaikutusta motivaatiotasoon, työtyytyväisyyteen sekä työn tuloksellisuuteen. Kunkin työorganisaation toimintamallit, arvot, normit ja ajattelutavat ovat osa organisaatiokulttuuria, joista koostuu työpaikan ilmapiiri. Ilmapiiri on myös organisaatiokulttuuriin liittyvien osa-alueiden seuraus. Sanotaan, että ilmapiiriin liittyy paljon tunteita ja tuntemuksia, mutta parhaimmillaan työpaikan ilmapiiriin liittyy avoimuus ja luottamuksellisuus. (Viitala 2013, 18-19). Työn iloon positiivisesti vaikuttava ilmapiiri koostuu aineiston mukaan avoimuudesta, keskusteleavasta kulttuurista työpaikalla, arvostuksesta ja yhteistyöstä. Hyvää työilmapiiriä avattiin mainitsemalla yhteiset säännöt, joustavuus, tasapuolisuus, yhteistyö sekä positiivinen palaute työkavereilta ja esimieheltä.

Ilmapiirin synonyymeja internetsanakirjan mukaan ovat mm. henki, mieliala, tunnelma, vire ja miljö. Tämä ei tarkoita, että kaikkien olisi oltava aina hyvällä tuulella, mutta että toisten huomioon ottaminen ja huomaaminen toimivat silloinkin kun ei ole hyvällä tuulella. Arvostus ja toisen ihmisen noteeraaminen, positiivinen palaute, kannustus ja yhteishenki liittyvät hyvään ilmapiiriin työssä. Välittäminen on yksi työyhteisön hyvää ilmapiiriä lisäävä tekijä. Tervehtiminen, kiinnostus toisesta ihmisestä, avun antaminen ja huolen puheeksi ottaminen ovat välittämistä työpaikalla. (Furman & Ahola 2003, 53-61.) Hakasen mukaan myönteinen ilmapiiri liittyy kannustamiseen ja rohkaisemiseen sekä hyvään yhteishenkeen. Siinä löytyy rohkeutta miettiä, mitä voisi tehdä myös toisin ja miten kehittää toimintatapoja sujuvammiksi. (Hakanen 2011, 63.)

”Positiivinen palaute - - auttaa työssä jaksamisessa.”

”huonoja päiviä - - jaksaa kun muistaa mistä se työn ilo tulee”

”olipa kiva tuokio teillä”

Työssä jaksaminen oli mainittu sanana aineistossa muutamaan kertaan. Jaksamisen on kuvattu olevan yhteydessä työn ilon lähteisiin, kuten tiimi, avoin keskustelu, yhteistyö, saada olla oma itsensä, arvostus, lasten ilo, lasten kasvu, kehitys ja oppiminen sekä onnistumisen kokemukset työssä. **Rakentava tai positiivinen palaute** on kertomusten mukaan tärkeä työn iloon vaikuttava tekijä. Liki koko aineistossa toistuu tärkeäksi koettu palaute. Työilmapiirin ollessa avoin ja keskusteleva, voidaan palautteet käydä läpi asioina. Rakentava palaute tarkoittaa jotain, mistä voi oppia ja parantaa toimintaa entisestään. Se voi olla jotain, mitä tehdä toisin, eli kehitettävää. Vastaavasti rakentava palaute voi myös olla kannustamista jossain, mikä on mennyt erityisen hyvin ja siksi käytäntöä jatkaa toistekin. Positiivinen palaute voi olla esimerkiksi ohimennen sanottua arjen tilanteiden huomioimista. Palautetta antavat päiväkotityössä **lasten** välittömän palautteen **lisäksi työkaverit, vanhemmat ja esimies**. Mäkisalo-Ropposen vuorovaikutustaitoja käsittelevän kirjan mukaan tarvitaan myönteisen palautteen vastaanottamista ja antamista, jotta työpaikan ilmapiiriä voidaan parantaa. Hyvin onnistuneesta tehtävästä saa tuntee iloa ja onnistumisista on lupa tuntee mielihyvää. (Mäkisalo-Ropponen 2011, 71-75.)

Työkavereiden palaute antaa vertaistukea toiminnalle ja ammattitaidolle päiväkotityössä. Tiimityön merkitys ja yhteistyön sujuvuus ovat yhteydessä palautteen antamisen ja vastaanottamisen kykyyn. Avoin ja **keskusteleva** työilmapiiri liittyy palautteeseen. Palautteen antaminen ja vastaanottaminen ovat myös **ammattillisen vuorovaikutuksen** ydintä.

Jaben mukaan viime kädessä kannustavan työilmapiirin ylläpitämisen vastuu on esimiehellä (Jabe 2010,189). Vuorovaikutukseen liittyen kertomuksissa on **avoimuutta**, rehellisyyttä, **luottamuksellisuutta**, keskustelua, palautteita, **kannustamista**, arvostuksen ja **kunnioituksen osoittamista**, joustavuutta ja tasapuolisuutta. Avoimessa ja **keskusteluvassa** ilmapiirissä voidaan myöntää virheet, kehittää toimintaa ja oppia uutta. Jokainen tulee kohdatuksi ja arvostetuksi omana itsenään ja työtehtävät jakautuvat tasapuolisesti. Tehtävänkuvat ovat selkeät, kun yhdessä sovitaan säännöistä ja toimintaperiaatteista. Vuorovaikutuksessa on **dialogisuutta**, jossa jokainen tuo oman palansa yhteiseen peliin. Suomen Varhaiskasvatus ry:n julkaisussa on kuvattu dialogisuutta kaikkia keskusteluun osallistujia kunnioittavana ajatusten vaihtona (Vuori 2011, 184-192).

Arvostus, kunnioitus, palaute ja työyhteisön ammatillisen vuorovaikutuksen kautta osoittama tuki vaikuttavat **innostumiseen** työssä. Toimiva työyhteisö innostaa toisiaan ja kannustaa **kehittämään** toimintaa lasten parhaaksi. Myös aito läsnäolo on ammatillisen vuorovaikutuksen tulosta. Lapset ovat päiväkotityön keskiössä ja ammatillisen vuorovaikutuksen keinoin heidän hyvinvointiaan voidaan lisätä. Tällöin on mahdollista myös saavuttaa työn tavoite, eli kokonaisvaltaisesti hyvinvoiva lapsi.

”Täytyy myös osata myöntää omat virheensä.”

”Asiat asioina – palautetta annetaan - - molemmin puolin ja suoraan.”

”Ongelmatilanteet ratkotaan yhdessä ja keskustelemalla.”

”ei puhu paha toisista. - - pidetään reiluna ja luotettavana työtoverina.”

Ammatilliseen vuorovaikutukseen työyhteisössä liittyy olennaisesti kyky **ratkaista ristiriitoja**. Muutamassa kertomuksessa on kirjoitettu ristiriitatilanteista. Ajatuksella asiat riitelevät, eivät ihmiset, on ammatillisuutta omien tunteiden valtaan joutumisen sijaan. Asioista **puhutaan vastavuoroisesti** ja suoraan sekä niiden ihmisten kesken, joita asiat koskevat. Ongelmat ratkaistaan yhdessä keskustelemalla. Virheiden myöntäminen on tärkeää aitoon kehittämiseen pyrkiessä. Yhteisöä ja yhteistyötä rakentavaa on se, ettei hajota yhteisöä puhumalla paha toisista. Kritiikin antaminen kuuluu rakentavaan palautteeseen, mutta se on annettava asiallisesti, toista kunnioittavasti ja asianosaisten kesken. Aineistossa on kirjoitettu useasti, ettei Maija juoruile tai puhu selän takana. Luottamus syntyy juuri tällaisista ammatillisen vuorovaikutuksen asioista, mistä syntyy hyvän työilmapiirin pohja. Ammatillinen vuorovaikutus mahdollistaa toimivan työyhteisön Mäkisalo-Rop-

posen mukaan. Sillä on merkitystä mahdollistaa yhdessä oppiminen, yhteisöllisyys, yhteiset tavoitteet, toisten auttaminen ja tukeminen sekä palautteen antaminen ja saaminen. (Mäkisalo-Ropponen 2011, 109.)

”Maija ei halua lähteä perinteisen marmatuksen - - linjalle vaan pitää harmittavat/ärsyttävät epäkohdat - - omana tietonaan.”

”Maija vitsailee ja hassuttelee sekä lasten että aikuisten kanssa.”

Asenteellista positiivisuuteen suuntautumista on havaittavissa aineistossa, joissa työntekijä pyrkii keskittymään siihen, mikä on hyvin. Kehittämisen varaa on monissa asioissa, mutta jatkuva valittaminen ilman vaikutusmahdollisuuksia, syö työn iloa. **Luottamus** on ammatillisen vuorovaikutuksen perustalla tärkeää. Dialoginen suhde, jossa annetaan ja vastaanotetaan rakentavaa palautetta sekä **kuunnellaan** toista, vaatii luottamuksen syntymä. Ammatillinen työntekijä osaa rakentaa luottamusta ja muistaa eettisesti olla luottamuksen arvoinen itse. Vaikka harmittavat asiat onkin usein hyvä pitää omana tietonaan, ei toisaalta liika itseensä sulkeutuminen anna mahdollisuuksia toiminnan kehittämiseen. Harmittavat epäkohdat voi siis ammatillisen vuorovaikutuksen keinoin ottaa esille harkiten ja rakentavana palautteena, jotta työyhteisössä voidaan oppia ja kehittää. Paljon on myös esimiehestä kiinni, onko työpaikan ilmapiiri sellainen, että asioista voidaan keskustella avoimesti. Sanotaan, että esimiehen tärkein työkalu ovat korvat, joilla kuunnella. Jokaisella ihmisellä on tarve tulla kuulluksi. Kuulluksi tuleminen lisää mahdollisuuksia kokea työn iloa työyhteisön jäsenenä. (Jabe 2010, 142-143; Vuori 2011, 190-195.)

Toimiva työyhteisö koostuu kaikista edellä kerrotuista osa-alueista. Siihen liittyvät hyvät käytöstavat, tervehtiminen, toisen kunnioittaminen ja arvostaminen sekä ylipäänsä noteeraaminen. Yhteistyö, vahvuuksiin keskittyminen, työn sisältöön vaikuttaminen, keskustelu, kuunteleminen, johtaminen, kehittäminen, palautteet, onnistumiset ja luottamuksellisuus kuuluvat myös hyvään työyhteisöön. Myös tehtävänkuvien selkeys, yhteiset säännöt, yhteistyö ja joustaminen ovat osa hyvin toimivaa työyhteisöä. Tavoitteiden selkeys ja johtajan rooli työ kulttuurin muodostamisessa auttavat suuntaamaan toimintaa suunnitelmallisesti kohti päiväkotityön tavoitteita. Ammatillinen vuorovaikutus sisältää nämä kaikki asiat ja vielä enemmän. Ammatillisuus on jatkuvaa kehittymistä ja oppimista. Ammatilliseen vuorovaikutukseen on panostettava ja pyrittävä jatkuvasti myös. Tilanteet, olosuhteet, ihmiset ja ajat muuttuvat, joten työyhteisön on muokattava toimintaansa jatkuvasti. Ammatillinen vuorovaikutus ei ole itsestään tapahtuvaa toimintaa, vaan sitä pitää

toteuttaa tietoisesti ja siihen tulee pyrkiä. Sen kautta työyhteisö voi olla hyvinvoiva ja työntekijät voivat kokea työn iloa. (Varila & Viholainen 2000, 110-112.)

Lisäksi harmiton hassuttelu ja **huumori** luovat keveyttä ja myönteistä ilmapiiriä. Huumori tulee esille osasta aineistoa. Myös **työympäristön viihtyisyys**, esteettisyys ja toimivuus ovat tärkeitä. Tutkimusten mukaan huumorin hyviä puolia on paljon. Se auttaa sietämään haastavia tilanteita, edistää ongelmanratkaisukykyä ja edistää terveyttä monella tapaa. Nauru ja ilo lisäävät endorfiinihormoneja, jotka tuottavat mielihyvää. Huumori vähentää osaltaan stressiä, lisää luovuutta ja viihtymistä. Yhteinen huumori edistää vuorovaikutusta ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Furman & Ahola 2003, 33-36; Manka 2015, 152.)

6.1.3 Päiväkotityön erityisyytenä lapset ilon lähteenä

Terveystieteiden tohtori Merja Mäkisalo-Ropponen mukaan elämästä pitää osata nauttia, kuin lapsi. Hän kirjoittaa, että leikkisyys ja seikkailu ovat edellytyksiä luovuudelle. Ihmisten ja erityisesti lasten parissa työskennellessä työntekijän omalla toiminnalla on vaikutusta ja vastuuta. Omalla toiminnalla on mahdollista tuottaa ympärillä oleville ihmisille iloa. Hymyillessä saa usein takaisin hymyjä. Ilo tarttuu. (Mäkisalo-Ropponen 2011, 73-74.) Lasten ilo tarttuu myös. Siksi päiväkotityössä lapset itsessään ja lapsen hyvä tavoitteena on erityisen tärkeää ja merkityksellistä. Ilon tulee kuitenkin olla aitoa, sillä lapset aistivat herkästi todellisen ilmapiirin.

”Päivittäiset riemunkiljahdukset - - uuden oppiminen ja lasten kasvu - - saavat Maijan nauttimaan työstään”

”Maija - - nauttii arjen pienistä iloista työssään.”

Aineiston perusteella työstä nauttimista on päivittäisen arjen ilon löytäminen. Rakastuminen ja inspiroituminen ovat samakaltaisia erittäin myönteisiä sanoja, kuten nauttia. Suuri sydän ja rakastuminen tarkoittavat työntekijän kokonaisvaltaista keskittymistä ja sitoutumista työhön. Rakastunut ihminen yleensä ajattelee toisen parasta, ei näe toisen vikoja, vaan keskittyy toisen potentiaaleihin. Samalla tavalla suuri sydän ja rakastuminen työhön tuottavat myönteistä hyvää sekä kokijalle itselle, että ympärille. Lapsista inspiroituminen kuvaa päiväkotityön mielekkyyttä ja uravalintaa, johon on itse voinut vaikuttaa.

Lapset itsessään ovat ehtymätön työn ilon lähde. Yritysviestinnän asiantuntija Marjatta Jabe on kuvannut työn rakastamista siten, että näkee mahdollisuudet, sietää erilaisuutta, kokeilee rohkeasti uutta ja on vuorovaikutuksessa aito (Jabe 2010, 97-98).

Useiden kertomusten myötä on vaikuttanut siltä, että päiväkotityössä on paljon työntekijöitä niin sanotussa **kutsumusammattissa**. Näin ollen palkkaustaso tai resurssipulat eivät vaikuta radikaalisti työn ilon vähenemiseen. Useissa kertomuksissa pidettiin työstä, mitä tekee. Työ koettiin arvokkaaksi, laadukasvarhaiskasvatus ei riippunut resursseista, turhasta ei valitettu ja lasten parissa oli tiedetty haluavansa työskennellä jo nuoresta alkaen. Työ lasten parissa sekä lapset kuvattiin arvokkaiksi.

Arjen pienet ilot liittyivät olennaisesti päiväkotityön pääasiakkaisiin eli lapsiin. Lasten kasvun, kehitykset, oppimiset ja onnistumisten seuraaminen tuottaa iloa työntekijöille. Työn ydin on hyvin näkyvillä eri kertomusten kautta. Hyvinvoiva lapsi, lapsen arvo, lapsen ilo ja lasten parissa työskentely ovat päiväkotityön ydintä. Aineistossa työ on kuvattu myös yksityiselämää täydentäväksi mahdollisuudeksi. Kun Maijalla ei ole omia lapsia, hän voi kuitenkin purkaa tarvettaan antaa huomiota, hoivaa ja rakkautta lapsille työssä. Kiitollisuus työstä päiväkodissa näkyy kyynä nauttia työstä lasten ilon, onnistumisten ja oivallusten kautta. Sanana lapsi on mainittu aineistossa erittäin monta kertaa, mistä huomaa, että päiväkotityön ydin ei ole unohtunut työntekijöiltä. Työn iloksi on *mainittu ”pieni hetki lapsen kanssa”*, vuorovaikutuksellista kohtaamista. Mankan mukaan juuri näitä pieniä arjen hetkiä tulisi vaalia. Hän peräänkuuluttaa työpaikoille mikroelpymishetkiä, jotka selkiyttävät ajatuksia, parantavat keskittymistä ja mielialaa sekä vievät huomion pois huolista. Pääosin ihmisten elvyttävät mielipaikat on todettu olevan luontoon liittyviä. (Manka 2015, 205.)

”lapsen kanssa, se ilo kun on onnistunut tekemään - - oppimaan uuden asian”

Onnistuminen ja **onnistumisen kokemukset** päiväkotityössä ovat aineistossa useasti toistuvia työn iloa lisäävänä tekijänä. Onnistuminen on mainittu lasten onnistumisten kokemuksista iloitessa, lasten onnistumisissa oppimaan uusia asioita sekä onnistumiset työtehtävissä. Lasten ilo oppimisissa ja onnistumisissa on useassa kertomuksesta nostettu esille työn iloa lisäävänä tekijänä. Lasten ilo on aitoa ja spontaania, rehellistä ja siksi vartenotettavaa. Onnistumisien ymmärtäminen vaatii toisinaan palautetta tehdystä työstä. Onnistumisten huomaaminen ja niistä yhdessä iloitseminen on yhteisöllisyyttä ja

toisten arvostamista. Lapsilta saatu välitön palaute oppimisista ja onnistumisista on luotettavaa. Joensuun yliopistolla työn iloa tutkineet Juha Varila ja Taija Viholainen ovat havainneet onnistumisten tuovan ilon tunnetta. Onnistuminen liittyy yleensä tavoitteiden saavuttamiseen tai haasteista selviytymiseen. (Varila&Viholainen 2000, 123-124; Furman & Ahola 2003, 43-48.)

”Maijalla on avoin, kuunteleva, mutta tiukka ote lasten kanssa toimimiseen.”

Lasten palaute voi olla heidän osallistamistaan toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen, jolloin toiminnasta tulee **lapsilähtöistä**. Koska päiväkotityön tavoitteena on **lasten hyvä arki**, on lapsia syytä kuunnella. **Osallistuminen ja vaikutusmahdollisuuksien** kokeminen tuo tekemiseen ja toimintaan mielekkyyttä myös lapsilla. Tekemistä päiväkodissa ei ole siis tarkoitus tehdä tekemisen vuoksi, vaan kasvun, kehityksen ja oppimisen tukemiseen mielekkäillä tavoilla. Ammattitaitoa on osata ottaa lapset huomioon ja nähdä pienimpien lasten eleiden ja ilmeiden kautta, mihin suuntaan toimintaa olisi kehitettävä tai leikkiä rikastettava. Työntekijä voi suunnitella ja valmistella hienoja toimintoja, mutta niitä on osattava muokata tai päästää kokonaan irti tilanteen ja lasten mukaan. Ryhmässä toki toimitaan ryhmänä, jolloin jokaisen yksityiskohtaisia toiveita ja ideoita ei ole mahdollista toteuttaa arjessa välittömästi.

Työn iloa on kuvattu myös mahdollisuutena opettaa lapsia ja nähdä kehitys. Myös ammattitaitoon liittyvä napakka ja **johdonmukainen ote** on kuvattu kertomuksissa työn iloon liittyen. Vuorovaikutukseen liittyy vallankäyttö ihmisten välillä. Päiväkotiyhteisössä valta vuorovaikutuksessa on selkeästi aikuisilla, jolloin on erityisen tärkeää kohdella lasta kunnioittavasti. Suomen Varhaiskasvatus ry:n julkaisussa on keskitytty osallisuuden kokemiseen. Tekijöiden mukaan vuorovaikutuksessa lasta tuetaan ilmaisemaan toiveitaan ja tarpeitaan. Jopa aivan pienikin lapsi on osaava ja toimiva. Lapsen nähdyksi ja kuulluksi tuleminen on lähinnä kiinni siitä, ymmärtävätkö hänen kanssaan olevat aikuiset, millaisella vuorovaikutuksella lasta asiassa tukea. Kukin lapsi kokee hyvän arjen ja merkitykselliset asiat subjektiivisesti. (Heikka, Fonsen, Elo & Leinonen 2014, 18-19.)

Vanhempien palaute nostaa keskiöön kasvatuskumppanuuden elementin päiväkotityössä. Vanhemmat ovat lastensa pääasiallisia kasvattajia, mutta päiväkotityöntekijöiden tehtävä on tukea vanhempia kasvatustyössä. Tämä kaikki tulee tapahtua lasten parhaaksi ja joh-

donmukaisesti yhdessä sovittujen käytäntöjen mukaisesti. Vanhemmat maksavat päivähoitopaikoista ja ovat siten merkittävässä roolissa päiväkotityön olemassaolon suhteen. Ilman vanhempia, jotka tarvitsevat lapsilleen päivähoitopaikan, ei ole olemassa päiväkotityötä. Vanhempien palautetta tarvitaan, jotta olisi realistiset odotukset päiväkotityön mahdollisuuksien suhteen, luottamus kasvatuskumppaneiden välillä sekä yhteisymmärrys varhaiskasvatuksen tavoitteista kunkin lapsen suhteen. Vanhempien antama positiivinen palaute on koettu erityisen merkittäväksi. Vanhemmat ovat kiitollisia lastensa hyvästä hoidosta ja osoittavat positiivista palautetta silloin, kun voivat luottaa kallisarvoiset lapsensa päiväkodin henkilökunnan käsiin päivän ajaksi. Positiivinen palaute on siis **luottamuksen osoitusta** vanhemmilta työntekijöille.

6.1.4 Organisaatio ja työn ilo

”työporukka huomioi toisiaan myös huonoina päivinä”

”jokainen hoitaa oman osuutensa työstä”

”Ymmärrystä ja joustamista tekevät kaikki - - huonompi päivä ei hetkauta”

”Maijan työpaikalla on pidetty kiinni maximi määrästä lapsia ryhmässä.”

Työn määrään on selvästi kiinnitetty huomiota aineistossa. Aineistossa on mainittu mm. pienryhmäkooko työntekijää kohti olevan seitsemän. Eräässä kertomuksessa **rauhallisuus, kiireettömyys** ja luonnossa rauhoittuminen vaikuttavat työn ilon kokemiseen työssä. Mankan mukaan kokeelliset tutkimukset ovat osoittaneet, että stressitilanteista elpymiseen auttaa fyysisesti jo muutaman minuutin luontohetki. Luonto irrottaa arjesta ja saa aikaan lumoutumista. (Manka 2015, 204-205.) Hakanen kiinnittää huomiota samaan asiaan, palautumiseen. Hänen mukaansa vapaa-aika, sosiaaliset suhteet ja ulkoilu ovat suurimmalle osalle ihmisistä niitä asioita, jotka ylläpitävät työn imua palautumisen kautta. (Hakanen 2011, 98-101.)

Työkavereiden tuki hyvinä ja huonoina päivinä toistuu aineistossa useasti. Sen mukaan huonojakin päiviä on myös työn iloa kokevalla työntekijällä, mutta työkavereiden tuen avulla kokonaisuus on edelleen myönteinen. Aineistossa tulee esille myös se, miten ihanetilanteessa jokainen työyhteisön jäsen tekee oman osuutensa yhteisestä kokonaisuudesta. Työntekijöistä jokaisella on **vahvuusalueita ja erilaiset roolit**. Tasapuolisuus ja

oikeudenmukaisuus ovat aineiston mukaan erityisen merkittäviä asioita työssä. Kun jokainen voi vuorollaan joustaa ja kaikki ovat yhteistyöhaluisia, on työnteko kevyempää jokaiselle. Aineistossa on kerrottu selkeän työnjaon ja tehtäväkuvan tärkeydestä. Toisaalta työntekijöiden toiveet ja tarpeet poikkeavat toisistaan, eli tasapuolisuuden vaateella saatettiin myös tarkoittaa halua siihen, että kaikki tekevät kaikkea. Tutkijan kokemuksen mukaan molempia käsityksiä löytyy tämän päivän päiväkotityöntekijöiden joukosta.

Aiemmin historiassa hierarkkinen arvojärjestys tehtävänimikkeiden mukaisesti on vaikuttanut erittäin kaavamaisiin tehtävänjakoihin. Saattoi olla, että lastentarhanopettaja ei pessyt pylyjä, eikä lastenhoitaja pitänyt tuokioita. Tästä päiväkotityössä on siirrytty joissakin asioissa tehtäväkuvien hämärtymiseen ja johtajuuden puute on tiimityössä aiheuttanut jopa taistelua pätevyyksistä. Kaikki ovat saattaneet ryhtyä tekemään kaikkea, jolloin vastuut ovat hämärtyneet. Nykyään strategiseen toiminta-ajatteluun ja tavoitteita kohti suuntautuvaan työskentelyyn liittyen tehtäväkuvia on alettu pitää arvossa uudelleen. Tehtäväkuvien mukainen työskentely ei tarkoita sitä, että hierarkia olisi lisääntynyt päiväkotityössä, vaan että tiimityöskentely on olennainen osa päiväkotityötä. Tiimin toimivuuteen vaikuttaa se, miten tarkasti ja selkeästi jokainen tietää oman tehtäväalueensa. Kun asioita ei hoideta päällekkäin, ei tuhjata aikaa, ja tehtäväkuvien avulla jokaisen asian hoitaminen on jonkun vastuulla.

Tiimityötä on korostettukin useassa kertomuksessa. Aineistossa toistuu useasti sana *tiimi*. Tiimi on kuvattu työn ilon kertomuksissa superlatiivein jopa *loistavaksi*. Aineistossa on kirjoitettu luotettavuudesta, joustavuudesta, avoimesta keskustelusta, arvostuksesta, yhteistyöstä ja rakentavasta palautteesta. **Työn sujuvuus** liittyi eräässä kertomuksessa avoimen keskustelun lisäksi siihen, että jokainen hoitaa oman osuutensa työstä. Hakkanen liittyy voimavaroja tuottavaan tiimiin aidosti yhteiset päämäärät ja jäsenten keskinäiset työn saumattomuuden sekä luottamuksen (2011, 60-61).

”ei purnaa turhasta - -, koska haluaa olla hyvä ja joustava työntekijä”

”yrittää aina parhaansa, vaikka tietääkin, että kaksi kättä eivät aina riitä”

”ymmärtää myös, ettei laadukas varhaiskasvatus ole sidottu materiaan”

Positiivisen asenteen ja suhtautumisen lisäksi tutkimusaineistossa on kuvattu päiväkotityön **arjen realismia**. Monien työntekijöiden on kuvattu olevan samaa mieltä resurssien

pienuudesta, mutta - tilanteen ymmärtäen - toimivan kannustavana vertaistukena toisilleen. Kahden käden riittämättömyydellä viitattiin syksyn 2015 päiväkotityöntekijöiden mielenosoitukseen varhaiskasvatusta koskevia säästösuunnitelmia vastaan (Vain kaksi kättä 2015). Hallituksen leikkaukset ja säästöt koskisivat alkusyksyn ehdotuksen mukaisesti kaikkia päiväkotiryhmiä, joissa ryhmäkoko on ehdotettu kasvatettavan seitsemästä lapsesta kahdeksaan kasvatustyöntekijää kohden per ryhmä (Varhaiskasvatuksen leikkaukset polkevat perusoikeuksia 2015). Alle kolmevuotiaiden ryhmiä tämä ei sinänsä kosketa, paitsi sitten, kun ryhmässä lapset täyttävät kolme ja suhdeluku vaihtuu 1,75:stä 1:een. Ryhmäkoko kasvatamalla yksilöllinen kohtaaminen ja kiireetön vuorovaikutus päiväkodissa on vaarassa heikentyä, mikä ei ole lasten edun mukaista. Arjen realismia ovat myös ajatukset ja ymmärrys siitä, että positiivisellakin työntekijällä on huonoja päiviä siinä, missä lapsillakin.

Organisaatioon liittyvät myös resurssitekijät. Resursseista puhuttaessa esimerkiksi metsäretkeily arkea rauhoittavana toimintana on mahdollista vähäisistä resursseista huolimatta. Luonnonmateriaaleista ja kierrätystarvikkeista saa hyviä raaka-aineita kädentaitoihin. Ilmaisutaitoon perustuvat pedagogiset menettelyt eivät tarvitse rekvisiittaa mielikuvituksen ruokkimisen lisäksi. Resurssit eivät kuitenkaan tarkoita vain ostettuja tarvikkeita tai huonekaluja, vaan myös käytettävissä olevaa henkilöstömäärää. Näin ajatellen laadukas varhaiskasvatus tarvitsee riittävästi niitä käsiä voidakseen laadukkaasti kohdata kiirettömässä ilmapiirissä sekä lapset että perheet että työkaveritkin.

”esimiesten luottamus Maijaan on vahva ja - - sanottu ääneen henkilökohtaisesti”

”pomo - - antaneet hänelle vapaat kädet toteuttaa toimintaa”

”pitkä työura samassa päiväkodissa - - työtä arvostetaan myös johdon taholta”

”Työnantaja haluaa kehittää toimintaa jatkuvasti - - innostaa myös työntekijöitä.”

Esimiehen tehtävä johtajana on antaa palautetta ja ottaa sitä vastaan myös itse. Esimiehen taholta koettu luottamus ja arvostus on mainittu yhdeksässä kertomuksessa. Johdon tai esimiehen arvostuksen ja luottamuksen osoituksina on pidetty esimerkiksi pitkää työuraa, positiivista palautetta tehdystä työstä, näkyvää tai ääneen sanottua luottamusta, työpanokset arvostamista ja esimiehen kanssa yhdessä työn tekemistä. Esimiehen jatkuva toiminnan kehittäminen innostaa ja siis lisää työntekijöiden motivaatiota. Motivaatio ja innostus ovat suoraan yhteydessä työn ilon lisäämiseen. Kehittämistä ovat myös koulutusmahdollisuudet ja niihin kannustaminen.

Luovuus, innovatiivisuus ja kyky oppia ovat organisaatioiden menestykselle tärkeitä asioita. Organisaatiokulttuuri ja työpaikan ilmapiiri vaikuttavat siihen, kuinka innovatiivinen organisaatio voi olla. Luovuuden kukoistukseen ovatkin yhteydessä esimerkiksi osallistava johtaminen, tunnustuksen anto sekä rakenne ilman tiukkaa hierarkiaa. **Vastuun antaminen ja työn sisällön toteuttamisen vapaus** luovat pohjaa hyvälle työmotivaatiolle. Maijan tarinoissa on toki kirjoitettu vapaudesta lain, tavoitteiden ja resurssien määrittelemisissä rajoissa. Vapaus tuo myös vastuuta. Itselle **mielekäs työ** ja työn tekemisen mahdollisuus on **palkitsevaa**. (Viitala 2013, 18-19.)

6.2 Työn iloa uhkaavia tekijöitä

Kertomuksissa, joissa Maija ei koe työn iloa (Liite 1), on myös havaittavissa samankaltaisuuksia. Yksityiselämän karikot ja sairaudet, ikä ja väsymys, negatiivinen asenne, heikot vuorovaikutustaidot, vähäiset resurssit, työtoverien ja esimiehen tuen puute, liian isot lapsiryhmät, tiimistä ulos sulkeminen ja erityisesti asioista puhumattomuuden kulttuuri ovat työn iloa uhkaavia tekijöitä. Vertailun helpottamiseksi negatiivisten kertomusten taulukoinnissa (Liite 3) on yläkategorioina samoja teemoja, kuin positiivisten kertomusten yläkategorioissa (Liite 2). Negatiivisten kertomusten teemat ovat käänteisiä positiivisten kertomusten teemoista. Lisäksi esimerkiksi työntekijän perusterveys ei tule esille positiivisista kertomuksista, mutta korostuu negatiivisissa kertomuksissa. Yläkategoriana lapset ei ole mukana työn iloa uhkaavien tekijöiden taulukossa, sillä lapset mielletään ensisijaisesti positiivisena voimavarana päiväkotityölle. Sen sijaan esimerkiksi lapsiryhmän liian suuri koko liittyy työn resurssitekijöihin.

TAULUKKO 3. Tiivistettynä työn iloa uhkaavia tekijöitä (Liite 3)

	Yläkategoria	Pelkistetyt ilmaukset
Ammatillinen vuorovaikutus perustalla	Työyhteisön ja yhteistyön haasteet	Työyhteisön/tiimin tuki puuttuu, kasautuneet rasitteet, uupumus, suorittaminen, vaikeat asiakastilanteet hoidetaan yksin
		Ristiriitoja ei ratkaista avoimesti, muutosvastaisuus
	Vuorovaikutuksen toimimattomuus	Päälle puhuminen, tilannetajun puute, väsymys, huonot sosiaaliset taidot, itsekkyyys
		Ulkopuolisuus, juoruilu, syyllistäminen, avoimuuden puute

...am- matilli- nen vuoro-	Vähäinen arvostuksen ja palautteen anto	Työyhteisön kulttuuri, oma kokemus, ei koe työtä arvokkaaksi Ei palautetta tai arvostusta esimieheltä, ei asianmukaista korvausta työstä
	Asenne ja persoona	Itsensä pönkittäminen, minä-asenne
		Liian kiltti ja tunnollinen
	Työntekijään liittyviä tekijöitä	Heikot mahdollisuudet itsensä toteuttamiseen ja kehittämiseen
Yksityiselämän haasteet		Perheen tuki puuttuu, huolet, epäonnistumiset, lasten sairastelu
		Epäterveet elämäntavat, väsymys, stressi
Johtaminen ja organisaatio		Vähäinen yksityiselämän ymmärrys ja inhimillisyyttä, yrityskeskeisyys
		Ei puututa, ei jaeta kiitosta
Organiisaatioon liittyviä tekijöitä	Resurssien vähäisyys	Työnohjauksen puute, ajanpuute, ei uutta
		Jatkuvat muutokset, liian isot lapsiryhmät, toistuva joustaminen, ei (päteviä) sijaisia
	Työn ilon kehittämiseksi	Työnkuvan monipuolistuminen, hyvä palaute, palkan korotus, työnohjaus, avoin ja luottamuksellinen vuorovaikutus

6.2.1 Työntekijään liittyviä tekijöitä

”Maija on jo iäkkäämpi ihminen, joten työ rupee tuntumaan raskaalta.”

”Elämäntavat eivät ole olleet niin terveellisiä kuin olisi pitänyt”

Kehyskertomuksessa (Liite 1) on mainittu, että Maija on ollut työssään jo useita vuosia. Aineistossa on muutamassa kohdassa viitattu Maijan ikään tai työvuosien suureen määrään työn ilon vähentymisessä. Esimerkiksi työ itsessään on raskasta siksi, että Maija on lähestynyt eläkeikää. Aineiston mukaan myös epäterveet elämäntavat ovat tuoneet mukanaan sairauksia, kuten *mahahaava, reuma ja diabetes*. Tutkitusti kyseiset sairaudet

ovat seurausta myös pitkäkestoisesta stressistä ja yhteydessä työuupumukseen (Mäkisalo-Ropponen 2011, 64-65). Toisin sanoen kertomuksessa Maija on ehkä kokenut työn iloa aikaisemmin nuoruuden voimissaan, mutta iän myötä työn alkanut käydä raskaaksi. Rupeaminen viittaa muutokseen työn ilon kokemisessa. On toki ymmärrettävää, että moninaiset sairaudet vievät työn iloa. Työhyvinvoinnin peruspilareita on terveys ja sosiaaliset suhteet. Jos vuorovaikutusongelmat johtuvat sairauksista ja niiden tuomista kivuista tai väsymyksestä, tarvitaan lääkitystä, lepoa ja mahdollisesti eläkeputkeen siirtymistä.

Useassa kertomuksessa on mainittu **stressi** työn iloon negatiivisesti vaikuttavana tekijänä. Terveyskirjaston internetartikkelin perusteella stressi tarkoittaa tilannetta, jossa ihmiseen kohdistuu enemmän haasteita ja vaatimuksia, kuin hänellä on voimavaroja niiden käsittelemiseen. Sekä positiiviset että uhkaavat asiat tai muutostilanteet voivat aiheuttaa stressiä. Lyhytkestoinen stressi voi parantaa suorituksia, mutta pitkäkestoisella stressillä on todettu olevan yhteyksiä myös fyysisiin oireisiin ja sairauksiin (Mäkisalo-Ropponen 2011, 64-65). Stressin aiheuttajia työelämässä voivat olla mm. työn hallinnan puute, kohutuutot vaatimukset, tuen puute, ihmissuhdeongelmat, kiusaaminen, epäoikeudenmukaisuus, epäreilu kohtelu, arvostuksen tai vastavuoroisuuden puute, epämääräinen työnjako ja syyllisyys tekemättömistä töistä (Viitala 2007, 219-221; Stressi 2010). Stressi aiheuttaa unihäiriöitä, ärtymystä, jännittyneisyyttä, masentuneisuutta, muistiongelmia, mahdollista päihteiden väärinkäyttöä sekä parisuhdeongelmia. Vakava stressi voi aiheuttaa masennusta ja työuupumusta. (Stressi 2010.)

”työasiat töissä ja kotiasiat kotona”

”Maija on yksin oman ongelmansa kanssa”

Aineiston mukaan stressi aiheutuu myös määrällisesti suurista lapsiryhmistä, työn suunnitteluun ja organisoimiseen liittyvän ajan puutteesta sekä huonosta työilmapiiristä yleensä. Tästä on kuvattu aiheutuvan kierre, jolloin stressi vaikuttaa **heikentävästi unen määrään ja laatuun**, jonka takia Maija on väsynyt, josta seuraa negatiivisuutta asenteissa ja ihmissuhteissa. Tämä on negatiivinen ”noidankehä”, jossa asiat vaikuttavat toisiinsa ja kertaantuvat pitkällä tähtäimellä. Aineiston mukaan stressi johtuu myös esimerkiksi **yksityiselämän epäonnistumisista**, joiden vuoksi Maija on työyhteisössä joutunut naurunaiheeksi, eikä hänellä ole ketään, kenelle purkaa huoliaan. Samassa yhteydessä on mainittu, **ettei esimieskään huomaa tilannetta**, vaan yksityiselämä ja työ pidetään yri-

tyksessä tiukasti erillään. Toisaalta aineiston mukaan stressi työssä on aiheuttanut henkistä väsymystä sekä motivaation puutetta. Mankan mukaan kyynistyminen on merkki pitkäkestoisesta stressistä. Tällöin on kadottanut innostuksensa eikä mikään tunnu riittävän. Jatkuessaan tästä on seurauksena työuupumus. (Manka 2015, 78-84, 197.)

”kokenut epäonnistumista - - omassa henkilökohtaisessa elämässään”

”Maija on väsynyt yksityiselämässä”

”työn ilon puute vaikuttaa jo vapaa-ajallekin”

”Maija tekee työnsä hyvin, mutta - - toistaen samaa vanhaa kaavaa.”

”Huono omatunto kalvaa - - työtoverit syyllistävät”

”ei haluaisi olla lapsille hankala, mutta väsymystä on vaikea voittaa”

Yksityiselämän karikot tulevat esille aineistossa useasti. Yksityiselämä on pitkälle sitä, mitä me ihmiset olemme omina itsenämme. Ilman lepoa ja turvallisuutta kotona, ei palautuminen työstä pääse tapahtumaan. Aineistosta käy myös ilmi käänteisesti edelliseen ajatukseen verraten, että työssä koetun ilon, innostuksen ja motivaation puute heikentää vapaa-ajan laatua. Jos työ on stressaavaa ja into tekemiseen on kadoksissa, voi työn tekeminen olla raskasta ja silloin väsymys vaikuttaa myös yksityiselämässä. Myös perhelanteiden vuoksi töistä poissa oleminen on aiheuttanut huonoa omaatuntoa ja Maija on kokenut syyllistämistä, vaikka hänellä on ollut lakisääteinen oikeus poissaoloihin. Ymmärrystä tarvitaan, sillä elämä ei ole mustavalkoista. Hakasen mukaan työyhteisössä liittymisen perustarve ei voi toteutua silloin, kun ei koe olevansa yhteenkuuluva työyhteisön jäsen (Hakanen 2011, 36-37).

Koska ihminen on kokonaisuus, vaikuttavat sekä hyvä että paha olo työssä vapaa-aikaan siinä, missä vapaa-ajan hyvä ja paha vaikuttavat työhön (Mäkisalo-Ropponen 2011, 72). Työtehtäviä voi rajata tehtäväksi työajalle ja samoin yksityiselämän sosiaalisten suhteiden hoito voidaan rajata tehtäväksi vapaa-ajalle. Mutta, tunteet ja ajatukset kulkevat mukana työssä ja kotona. Huomiota voidaan kyllä suunnata stressinhelpotusohjeiden mukaisesti mukaviin asioihin, mutta se on monelle helpommin sanottu kuin tehty. Varsinkin ihmisten kanssa tehtävässä päiväkotityössä asiakkaat eli lapset voivat tulla niin läheisiksi, että esimerkiksi lapsen vakava sairastuminen voi viedä paljonkin ajatuksia myös vapaa-ajalla. Jaben mukaan tunteiden ilmaiseminen ja ihmisen elämäkokonaisuuden vaikutusten ymmärtäminen on tärkeää myös työpaikalla. Vaikka työpaikka ei ole terapiapaikka,

täytyy tunteita voida ilmaista ja tulla noteeratuksi silloin, kun elämässä on vaikeita aikoja. (Jabe 2010, 94-95.)

Väsymys on aineistossa toistuva työn iloa uhkaava tekijä. Usein väsymys on pitkän ajan kuluessa kasautuneiden asioiden summa. Väsyneenä ei jaksakaan olla innoissaan tai luoda uutta innovatiivisesti. Tämä vaikuttaa työssä jaksamiseen, työn tekemisen laatuun ja työn ilon kokemiseen. Moni negatiivinen asenne tai käytös johtuu vähitellen kasaantuneista epäedullisista asioista. Väsymys, uupumus ja työmotivaation heikkeneminen ovat useiden kertomusten mukaan tapahtuneet vähitellen. Samaa kuvaavia sanoja kertomuksissa ovat: ”*pikkuhiljaa alkanut purkamaan paha mieltä toisiin*”, ”*alkaneet vaivaamaan*”, ”*rupee tuntumaan raskaalta*”, ”*alettu käyttämään hyväksi*”, ”*taakka on alkanut painaamaan*”, ”*ajan saatossa kasautuneet*”, ”*asiat vaikuttavat toisiinsa ja syntyy noidankehä*”, sekä ”*työuupumuksen merkit ovat ilmassa*”.

Kaikki näistä asioista ovat kehittyneitä tilanteita, joihin ajoissa reagoiminen työyhteisössä sekä esimiehen taholta olisi voinut vaikuttaa ennaltaehkäisevästi tilanteisiin. Manka mukaan henkiset väsymysoireet ja voimien hupeneminen ovat alkavia stressin oireita. Innostuksen ja mielekkyyden puute sekä kykenemättömyys virkistyä ovat vakavampia stressin oireita. Työuupumus on seuraus pitkäkestoisesta stressistä, jolloin on täysin uupunut, eikä tunne kykenevänsä mihinkään. (Manka 2015, 78-81.)

”Maija kokee ettei voi vaikuttaa työhönsä tarpeeksi, hän ei pääse toteuttamaan itseä”

Työaika on niin iso osa arkea, että mielekkyyden kadottaminen työssä vaikuttaa ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin heikentävästi. Aiemmin on käsitelty työn sisältöön vaikuttamisen tärkeyttä työstä koetulle mielekkyydelle. Käänteisesti työn iloa uhkaava tekijä on, ettei voi riittävästi vaikuttaa oman työnsä sisältöön ja hoitamiseen. Maija on kokenut turhautumista siitä, ettei pääse toteuttamaan itseään. Tämä viittaa siihen, ettei Maijan työyhteisössä ole otettu huomioon **työntekijöiden vahvuuksia**. Käytännön esimerkkinä voisi olla, että Maijan työ saattaa sisältää paljon askartelua, vaikka hän ei koe olevansa sillä alueella vahvoilla. Sen sijaan esimerkiksi musiikkitoiminta, joka saattaisi olla Maijan suuri intohimo, on toisen työntekijän vastuulla.

”Maija kaipaa muutosta, itseensä sekä työhönsä...mahdollisuutta kehittää itseä, löytää työn merkitys ja hyvät puolet uudelleen.”

”Tilanteet muuttuvat jatkuvasti ja oman työn suorittaminen hyvin - - mahdotonta”

Aineistossa on nostettu esille myös muutoksen käsite. Osaltaan **muutos** on kuvattu pelottavana tai epämukavana asiana, jossa työntekijä joutuu epämukavuusalueelle. Muutoksia on kuvattu myös olevan liikaa silloin, kun sitä kuvataan työn iloa uhkaavana tekijänä. Työntekijänä Maija suurimmassa osassa kertomuksia on tunnollinen ihminen, joka haluaisi tehdä parhaansa. Maijan tarkoitukset ovat hyvät, mutta hänellä ei ole aina ollut keinoja toteuttaa hyvää. Maija on halunnut kohdata lapsia ja työkavereita ammatillisesti ja kunnioittavasti, mutta olosuhteiden ja kasautuneen väsymyksen vuoksi hän on toiminut usein päinvastoin. Tämä on aiheuttanut syyllisyyttä, joka vaikuttaa Maijan työntekoon negatiivisesti. Syyllisyys sanana ei ole tullut mainituksi kertomuksissa, mutta halu toimia hyvin ja kykenemättömyys siihen kylläkin. Juuri tunnollisuuden ja kiltteyden vuoksi Maija mitä todennäköisimmin kokee lannistavaa syyllisyyttä työtilanteissaan.

6.2.2 Vuorovaikutukseen liittyviä tekijöitä

”eikä ole saanut tarpeeksi vaihtelua työssään”

”työ ei maistu niin ei vuorovaikutus - - ole mielekästä ja siitä saa negatiivisen kuvan”

Työn monipuolisuus ja vaihtelu sekä riittävien haasteiden kohtaaminen työssä on tärkeää. Esimerkiksi Maijalle olisi tarpeen työnkierto ja työnkuvan muokkaaminen juuri hänen tilanteeseen sopivaksi. Pitkästä työurasta palkitseminen saattaisi myös lisätä työuran kestoa puhumattakaan laadusta. Vuorovaikutuksesta saa negatiivisen kuvan, jos Maija ei kipurjensa vuoksi jaksa huomata ihmisiä ympärillään, hymyillä, tervehtiä, kohdata ja olla aidosti läsnä.

Ilmeitä ja eleitä, jotka ovat olennainen osa vuorovaikutusta, tulkitaan usein asianomaisten omista näkökulmista. Vuorovaikutuksen ammatillisuuteen panostaminen saattaisi vähentää tulkintojen mahdollisuuksia. Ammatillisuuteen liittyy se, että **vuorovaikutusvastuu** on kaikilla ammattilaisilla ja hyvät käytöstavat muistetaan, vaikka henkilökemiat eivät sopisi yhteen. Myös muiden ymmärrys Maijan tilanteesta voisi auttaa ja toisaalta erityisesti johtajan asia olisi huomata työntekijän vaikea tilanne ja käyttää hyvää henkilöstö-

johtamista edistääkseen hänen työhyvinvointiaan. Ikäjohtamisen käsite liittyy edellä käsiteltyihin asioihin työkyvyn ylläpitämiseksi. (Mäkisalo-Ropponen 2011, 99-103; Jabe 2010, 156-159.)

”Työn- - rasitteet ovat - - kasautuneet ja näkyvät nyt skeptisyytenä työtä kohtaan.”

”Maija ei ole ottanut reilusti puheeksi asiaa ja työyhteisössä ei olla huomattu.”

Aineistossa on kuvattu vähitellen aiheutunutta työn kuormituksen heikentävää vaikutusta työn iloon. **Liiallinen joustaminen** on mainittu toistuvasti ja lisäksi samaan asiaan on viitattu muulla tavoin. Aineistossa jatkuva joustaminen on yhteydessä toistuviin stressitilanteisiin työssä. Maijan on kuvattu olevan myös tunnollinen puurtaja. Maija on siis mahdollisesti ottanut hoitaakseen enemmän, kuin hänelle olisi kuulunut ja väsynyt taakoihin. Työyhteisössä tällainen hyväksikäyttö johtaa jatkuessaan väistämättä tyytymättömyyteen, jos **asioista ei avoimesti voida keskustella**. Maijalla on mielestäni itsellään vastuu kieltäytyä liioista taakoista ja toisaalta myös esimiehellä on vastuu työn tasaisesta jakautumisesta, jotta työyhteisö voi toimia tasapainoisen tehokkaasti.

”Jatkuva taistelu työrauhasta ja oikeudenmukaisuudesta - - on uuvuttavaa.”

”päiväkodin johtaja ei ole puuttunut asiaan”

”vaikeat tilanteet lasten kanssa Maija joutuu hoitamaan yksin”

”kokee ettei - - arvosteta, eikä saa - - asianmukaista palautetta”

Aineistosta käy myös ilmi ajatus **huonosta työilmapiiristä ja –olosuhteista**. Edellä mainittujen asioiden lisäksi huonoon työilmapiiriin on vaikuttanut esimies omalta osaltaan. Aineiston mukaan Maija ei ole saanut riittävää tukea työtilanteissa, vaan on kokenut yksinjäämistä haastavissa työtilanteissa. Esimies ei ole puuttunut Maijan haastaviin tilanteisiin tai ollut valmis keskustelemaan kotitilanteesta. Jotta vuorovaikutus voi toimia ja siitä voidaan oppia, tulisi työyhteisössä vallita avoin keskustelukulttuuri, jossa kohdata toinen toisensa (Mäkisalo-Ropponen 2011, 100).

Arvostuksen puute esimiehen ja myös työtoverien taholta on vaikuttanut Maijan työhön, motivaatioon ja työn iloa uhkaavasti. Väsymyksen ja tilanteiden jatkuttua pitkään Maija on lannistunut, eikä itsekään enää arvosta työtään. Arvostuksen puute työn iloa uhkaavana tekijänä tulee esille aineistossa toistuvasti. Lundberg kirjoittaa kaikkien tarvitsevan arvostusta ja tyytymättömyyden kasvavan silloin, kun arvostusta ei ole. Ilman arvostamista ja arvostusta ei ole sitoutumista. (Lundberg 2008, 42-43, 137.)

”Maija onkin suuttanut suorilla puheillaan monet perheet ja työkaverit”

”hän puhuu päälle - - ohjeistaa toisen aikuisen yli”

”kertoo - - aina mitä hän tekee lasten hyväksi, ei koskaan - - me”

Kuten positiivisissa työn ilon kertomuksissa, myös heikon työn ilon kertomuksissa Maijan **oma luonne ja asenne** ovat työn iloon vaikuttavia tekijöitä. Aineistossa on kuvattu Maijan **sosiaalisten taitojen heikkouksien** vaikuttaneen siihen, ettei vuorovaikutus työyhteisön muiden jäsenien kanssa ole lainkaan sujuvaa. Maija puhuu siis suoria tosiasioiden ilman tilannetajua tai tilanteen vaatimaa hienotunteisuutta. Kun tyylinä on puhua päälle toisten keskustellessa ja ohjeistaa lapsia toisen aikuisen ohjeiden vastaisesti perässä, ei voida puhua hyvästä yhteistyöstä. Yhteistyö ei suju silloin, kun vuorovaikutus on vajaata. Kynnistyminen ja väsyminen liittyvät selkeästi stressaantumiseen, jolloin työn ilon kokeminen heikkenee. Jaben mukaan myös ammatillinen kyvykkyys madaltuu ainakin tilapäisesti stressaantuneella työntekijällä (Jabe 2010, 105).

Tarvitaan yhteisiä pelisääntöjä ja sopimuksia sekä työnjakoa ja luottamusta muiden työskentelyyn kohti yhteistä päämäärää. Päiväkotityössä ryhmätyö ja yhteistyö ovat ensisijaisen tärkeitä, eikä kukaan voi sooloilla oman ajatuksensa mukaisesti. Jos Maijan tyylinä on aineistossa esille tullut tapa kertoa korostetusti omat ansionsa työstä sivuuttaen tiimin, ei hänen lähellään ole hyvä työskennellä. Siksi voikin käydä, että työtoverit alkavat karttaa henkilöä, joka toimii näin. Tällöin yksin jääminen on todennäköistä työtilanteissa kyseiselle henkilölle. Maijan on jopa epäilty olevan *”itseään täynnä oleva narcissisti”*. Ammattikirjallisuuden mukaan työyhteisössä kukaan ei voi toimia yksin tai saavuttaa tavoitteita ilman toisia (Mäkisalo-Ropponen 2011, 87).

Vuorovaikutusta ja ammatillista käytöstä voi myös opetella. Toisen kuunteleminen ja huomioon ottaminen, kompromissien tekeminen ja yhteistyö kohti yhteistä tavoitetta lapsen arjesta päiväkodissa ovat ammatillisuutta. Käytöstävät, vuoron odottaminen, toisten työn arvostaminen ja kunnioittaminen ovat ensisijaisen tärkeitä varsinkin kasvatusyhteisössä, jossa aikuinen opettaa lapsia omalla esimerkillään. Ammatillista vuorovaikutusta koskevassa kirjallisuudessa toistetaan ajatusta, ettei työkavereiden kanssa tarvitse olla ystävä, mutta jokaisen kanssa on tultava toimeen ja pystyttävä keskusteluyhteyteen. (Mäkisalo-Ropponen 2011, 99, 103-105.)

”Työyhteisössä ei olla osattu puhua avoimesti”

”eikä ongelmatilanteita ratkota avoimesti ja asiallisesti”

Mäkisalo-Ropposen mukaan puutteellinen vuorovaikutus aiheuttaa työyhteisössä negatiivista ilmapiiriä, motivaation ja sitoutumisen heikkenemistä, syyttelyä, pahan puhumista ja esimerkiksi voimavarojen häviämistä sairastumisilla (Mäkisalo-Ropponen 2011, 106-107). Käyttäytymisen tulkitseminen on yksi osa ongelmaa. Hankalista työilmapiiriä myrkyttävistä rooleista eroon pääsemiseksi on tarpeen pyrkiä luottamuksen, avoimuuden ja asioiden esille ottamisen lisäämiseen. Myös tietty erilaisuuden hyväksyminen ja sietäminen on tärkeää. Tästä Maijan käytöksestä on kirjallisuudessa arkkityyppejä, kuten ylikävelijä tai mahtailija. (Jabe 2010, 77-82.)

Heikon työn ilon kertomuksissa **palautetta ei tule** työtovereilta eikä esimieheltä. **Tiimi ei tue** toisiaan. Tunnollisen ja joustavan työntekijän hyväksikäytöstä on aiheutunut mielihapaa, mikä on kertaantunut puhumattomuuden vuoksi. Rasilan ja Pitkosen mukaan työyhteisöissä on usein ongelmana se, että yhteisissä keskusteluissa keskitytään negatiivisiin asioihin ja jäädytään niihin kiinni (2010, 9-10). Ongelmista puhuminen ei myöskään Furmanin ja Aholan mukaan vie kohti ratkaisuja (2002, 10). **Ristiriitojen ratkaisua** ei siis työyhteisössä ole hoidettu riittävän avoimesti eikä ammatillisesti. Tällaiseen voisi työnohjauksellinen puuttuminen tuoda ratkaisuja. Mäkisalo-Ropposen mukaan jokaisella työntekijällä on vastuu vuorovaikutuksesta ja hän peräänkuuluttaa rohkeutta ottaa asioita esille. Tämä edellyttää myös hyvää itsetuntemusta, omien tunteiden ja tarpeiden tunnistamista sekä käytöksensä seurauksien ymmärtämistä työyhteisössä. (Mäkisalo-Ropponen 2011, 102-106.) Tällä voidaan estää selän takana puhumista, mikä ei rakenna positiivista työyhteisökulttuuria.

Asianmukainen palaute ja toisen työn arvostaminen voisivat sekä lisätä positiivisen ammatillista vuorovaikutusta että yhteishenkeä työyhteisössä. Rasilan ja Pitkosen mukaan palautteella on merkitystä motivaatioon ja työn iloon. Se on tapa osoittaa arvostusta ja huomioimista työyhteisössä. Palaute myös lisää hyvää yhteishenkeä ja yhteisöllisyyttä. (Rasila&Pitkonen 2010, 32-34.) Avun antaminen ja saaminen ovat toimivan työyhteisön tärkeimpiä tunnuspiirteitä (Furman & Ahola 2003, 20). Siinä korostuu vastavuoroisuus, toisen kunnioittaminen ja arvostaminen, yhdessä yhteistä päämäärää kohti kulkeminen.

”eri - - työskentelytavat tai arvomaailma koetaan - - vaikeaksi sisäistää”

Myös sukupolvien toteuttamat erilaiset työmenetelmät ja tottumukset voitaisiin avoimen vuorovaikutuksen kautta saada ymmärrettävämmiksi koko työyhteisölle. Tämä taas auttaisi siihen, että Maijan ei tarvitsisi olla **muutosvastainen**, kuten eräässä kertomuksessa käy ilmi. Lundbergin mukaan muutosvastaisuuden taustalla on yleensä pelko. Jopa toimimaton työyhteisö tuntuu paremmalta vaihtoehdolta, kuin tuntematon uusi tapa toimia. Muutokseen tarvitaan rohkeutta ottaa askelia kohti epävarmaa tuntematonta. Ilman muutosta ei voi olla kehittymistä. (Lundberg 2008, 25-27.) Muutos on nyky maailmassa kuitenkin todellisuutta ja siihen on jokaisen opittava suhtautumaan.

”jos hänellä olisi joku luotettava henkilö, jolle purkaa huoliaan”

”ei voi luottaa - - työkavereihin sen jälkeen kun erosta aiheutui yleinen naurunaihe”

Avoimen ja toimivan työyhteisön perustalla on **luottamus**. Sana mainitaan muutamassa kertomuksessa. Yhden aineistosta nousseen näkökulman mukaan työyhteisön yhteistyön tasoon on vaikuttanut se, ettei Maija koe voivansa luottaa työkavereihin huomattuaan tulleensa juoruilun kohteeksi yksityiselämän asioista. Samalla kun esimies on ajatellut työn ja yksityiselämän olevan tiukasti erillään, on Maija jäänyt yksin ongelmiansa kanssa. Siinä, missä huumorilla ja yhdessä nauramisella on työn iloa lisäävä vaikutus, on huumorilla myös kääntöpuoli. Jos huumoria käytetään toisen selän takana nauramiseen, on huumori työyhteisön ilmapiiriä heikentävä tekijä. (Furman & Ahola 2003, 36-38.)

Aineistosta nousee esille ajatuksia siitä, ettei lasten parissa tehtyä työtä voi suorittaa tekemällä, vaan **laadukkaaseen varhaiskasvatukseen tarvitaan ammatillista vuorovaikutusta ja lasten tarpeet huomioon ottavaa kohtaamista**. Työntekijöiden päiväkodissa on tultava toimeen toistensa kanssa ja kunnioitettava toisiaan, sillä se heijastuu myös lapsiin. Lapset ovat herkkiä vaistoamaan ilmapiirin. Jos ristiriitojen ratkaiseminen, luottamus, avoimuus, arvostus ja kunnioitus jäävät heikoksi, on sillä vaikutusta lapsiin, jotka elävät kyseisessä ilmapiirissä arkeaan.

6.2.3 Organisaatioon liittyviä tekijöitä

Hyvä **henkilöstöjohtaminen** Maijan työyhteisössä olisi ollut avuksi monessa tilanteessa. Henkilöstöjohtamisen alueisiin kuuluu juuri henkilöstön osaamisen varmistaminen, kehittäminen, motivaation ylläpitäminen, arviointi ja palkitseminen, työhyvinvointi sekä

työn tasapuolinen organisoiminen (Viitala 2013, 8-39). Apuvälineitä tässä ovat esimerkiksi kehityskeskustelut, osaamiskartoitukset, koulutukset, työterveyshuolto, sopivien haasteiden antaminen, hyvä perehdytys sekä esimerkiksi työnohjaus. Dialoginen, vastavuoroinen viestintä ja vuorovaikutus ovat hyvän henkilöstöjohtamisen ydinalueita (Vuori 2011, 190-195). Ammatillisen vuorovaikutuksen tärkeys koskee siis sekä työntekijöitä että esimiehiä.

Lisäksi Maija **ei ole saanut riittävää korvausta tai palautetta tehdystä työstä**. Hakasen mukaan erityisesti välitön palaute on tärkeää työhyvinvoinnille, sillä se auttaa tunnistamaan ja tunnustamaan työsuoritusten merkitystä (2011, 53). Eräässä kertomuksessa on kuvattu esimiehen ottavan kiitoksen itselle silloin, kun se olisi kuulunut Maijalle tehdystä työstä. Hakasen mukaan palveleva johtaminen edistää työn imua ja iloa vuorovaikutuksella, jossa esimies tunnistaa omat puutteensa, antaa kiitosta muille, kokee toisten onnistumisista iloa ja rohkaisee työntekijöitä käyttämään mahdollisuuksiaan (2011, 76-81).

Puhuminen ja jakaminen helpottavat hankalia tilanteita. **Työnohjausta** on mahdollista järjestää myös yksityisesti. Toisaalta työnohjaus on nimenomaan töihin liittyvien asioiden läpikäymistä. Työpaikkapsykologi ja työterveys sen sijaan ovat niitä tahoja, joissa voidaan käydä läpi myös yksityiselämän hankaluuksia, joilla on negatiivisia vaikutuksia työhön ja työn iloon. Sosiaalityön asiantuntijoiden mukaan työnohjauksessa tarvittavia taitoja ovat erityisesti kunnioitus, empaattisuus, aitous ja tuki itsenäiseen ongelmanratkaisuun (Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 182).

Osaamiskartoitukset henkilöstöjohtamisen alueella voisivat olla hyödyksi, jotta jokaisen työntekijän vahvuudet saataisiin tehokkaasti käyttöön. Osaamiskartoituksilla voidaan selvittää henkilöstön osaaminen, sen kehittämistarpeet sekä kohdistaa kehittäminen oikeisiin asioihin. Tästä olisi hyötyä myös lapsille, jotka innostuvat herkästi tekemisistä aikuisen johdolla silloin, kun aikuinen on itse **innostunut**. Toki samassa työyhteisössä voi olla useampi työntekijä, jonka vahvuutena ovat samat osa-alueet. Tällöin olisi mahdollisesti hyvä pyrkiä jakamaan tekemistä, sillä aina voi oppia jotain uutta toisen tavasta tehdä työtä. Tällainen vertaistuki rikastuttaa omaa työtä ja antaa uutta puhtia. Henkilöstöjohtamisen teoriakirjallisuudessa puhutaan osaamisen johtamisesta. Osaaminen on jotain, mikä syntyy johdonmukaisen ja sinnikkään kehittämisen sekä henkilökunnan sitouttamisen tuloksena. Organisaatioiden kompetenssit ovat yhteydessä osaamiseen, jonka

vuoksi henkilöstöjohtamisella on työn laadukkuuteen suurta merkitystä. (Viitala 2013, 53-57, 179-186.)

”On vaikea luoda kodinomaista tunnelmaa ja laadukasta varhaiskasvatusta kun resurssit ovat huonot.”

”Liian isot lapsiryhmät ja stressaava sekä liian vähäinen suunnittelu-aika - - verottaa”

Työn iloa uhkaavana tekijänä **resurssien puute** mainittiin aineistossa toistuvasti. Työtilanteiden jatkuva muutos, henkilökunnan vaihtuvuus, tilapäiset sijaiset tai sijaisten puute, liian isot lapsiryhmät, ajanpuute, liiallinen joustaminen ja tarvitun työnohjauksen puute ovat esimerkiksi näitä mainittuja resurssiasioita. Resurssien riittämättömyyden vuoksi tunnollinen Maija on kokenut, ettei voi suorittaa työtään hyvin, ei ole mahdollisuutta luoda kodinomaista tunnelmaa tai toteuttaa laadukasta varhaiskasvatusta. Sijaisten puute vaikuttaa siten, että työtaakka kasautuu niille, jotka työtä jäävät tekemään. Se taas, että sijaisia käytetään, aiheuttaa pidemmällä aikavälillä kuormitusta myös niille, jotka työssä ovat. Sijaiset kykenevät harvoin saumattomaan yhteistyöhön työyhteisössä, joten työhön perehdytys tulisi suorittaa tehokkaasti. Mitä tasokkaammin viestintä toimii, sitä paremmat edellytykset sijaisilla on tehdä hyvää yhteistyötä. Työyhteisössä, jossa kommunikaatiossa on puutteita yleensäkin, kommunikaatiovaikeudet usein korostuvat sijaisten kanssa. Kasvatustieteiden tohtorikandidaatti Piia Roosin mukaan resurssien riittävyys on yksi edellytys laadukkaalle varhaiskasvatukselle. Tämän lisäksi laadussa on kyse päiväkotityöntekijöiden herkkyydestä ja emotionaalisuudesta kuulla lasta (Roos 2014, 42-43).

Resurssien käyttöä päiväkotiyrityksessä määrittelee **lainsäädäntö** ryhmäkokojen ja laatuvaatimusten kautta. Näiden puitteissa johtajalla on valtaa jakaa voimavaroja työyhteisössä sekä tehokkuuden että laadun mielessä pitäen. Tarvitaan virkeyttä, mielekkyyden kokemusta ja yhteistyötä, jotta työntekijät voivat edistää lapsen kokonaisvaltaista hyvinvointia päiväkodissa. Jos ei jaksaminen ja vuorovaikutuksen ammatillisuus on heikkoa, on vaikea olla aidosti läsnä tai huomata lasten sekä fyysisiä että psyykkisiä tarpeita.

6.3 Keinoja työn ilon lisäämiseksi

”Työn ilon palauttaminen ja työn tekemisen mielekkyyden takaisin saaminen voi joskus olla pienistäkin asioista kiinni.”

”Miksi olla paikassa, jossa mikään ei ole hyvin?”

Osassa aineistoa, jossa Maija ei koe työn iloa, oli kuvattuna ehdotuksia, joiden kautta työn iloa saataisiin lisättyä. Aineistossa nousee esille ajatus pienistä asioista, jotka voivat palauttaa työn iloa. Esimerkiksi uusi työkaveri, työnkuvan monipuolistuminen, hyvä palaute ja palkankorotus voisivat olla näitä tekijöitä. Ääriesimerkkinä yhdessä kertomuksessa on ehdotettu, että Maija vaihtaisi kokonaan joko alaa tai työpaikkaa. Myös koulutus ja kehittyminen nousevat aineistossa esille ja niistä kirjoittaa Hakanenkin. Hänen mukaansa uusien taitojen opetteleminen, kehittymisestä huolehtiminen, vahvuuksien käyttäminen ja avun pyytäminen voivat lisätä työn voimavaroja (Hakanen 2011, 86).

Jos kaikki voitava on tehty ilman tilanteen paranemista, on voimavarojen heikkeneminen tärkeää tunnistaa ja voimavaroja säästää. Terveyskirjaston artikkelin mukaan työssä koettua stressiä voisi helpottaa esimerkiksi huolien jakamisella sekä jatkuvan murehtimisen vähentämisellä esimerkiksi kiinnittämällä huomiota edes hetkeksi mukaviin asioihin, kuten musiikin kuunteluun. Lisäksi stressistä aiheutuvia haittoja voisi vähentää vaikuttamalla stressiin tekemällä itselle mieluisia asioita, lisäämällä liikuntaa, vähentämällä alkoholinkäyttöä, panostamalla ihmissuhteisiin sekä huumorilla. Suoraan työhön liittyen stressiä voi pyrkiä vähentämään rajaamalla vapaa-ajan ja työajan selkeästi, suhtautumalla ärsyttäviinkin työkavereihin ajatuksella kukaan ei ole täydellinen, hyväksymällä virheet ja epäonnistumiset itselle ja toisille sekä työnohjauksella. (Stressi 2010.)

”Maija on selvästi ollut työstään innoissaan, kun on kouluttautunut - - opettajaksi.”

”Vuosien varrella opitut taidot voivat kuitenkin jäädä - -, mikäli työilmapiiri ja -olosuhteet ovat huonot.”

Aineistossa on todettu, että vuorovaikutusta tulisi parantaa, mutta samassa yhteydessä ei ole eritelty, millä keinoilla tämän voisi tehdä. Liki koko aineistossa Maija on kuvattu osaavaksi ja tunnolliseksi työntekijäksi. Kouluttautuminen lastenhoitajasta lastentarhanopettajaksi osoittaa aineiston mukaan Maijan ainakin olleen innostunut ja motivoitunut. Vaikka hänellä on kokemusta ja ammattitaitoa, eivät ne itsessään voi pitää työn iloa yllä. Tämä kuvastaa mielestäni sitä, että Maija yksin ei voi muuttaa koko tilannettaan. Tarvi- taan työyhteisön havahtumista, esimiehen puuttumista, yhteisiä sopimuksia, kommunikaatiota ja yhteisten tavoitteiden kohti etenemistä. Avoimuus ja luottamus täytyisi raken-

taa yhdessä. Arvostuksen antaminen ja positiivisen palautteen merkitys on suuri luottamuksen rakentamisessa. Esimies on vastuussa työyhteisön suunnannäyttäjänä. Tarvitaan myös työntekijöiden ammattitaitoon luottamista ja vastuun jakamista työn iloa kohti (Varila & Viholainen 2000, 112).

Työn iloon liittyy työn mielekkyyden kokemus. Omien vahvuuksien käyttäminen, arvostus, osallistuminen, avoin yhteistyö, esimiehen tuki, vaikuttaminen, työn tuloksellisuus, selkeät pelisäännöt ja perhe-elämän positiivisuus ovat kaikki työn imuun ja iloon vaikuttavia tekijöitä. Tutkimusten mukaan suuri osa ihmisistä kokee työn imua ainakin hetimitäin. (Jabe 2010, 105-107.)

Hyvällä henkilöstöjohtamisella voidaan rakentaa uusia tiimejä, antaa uusia motivoivia haasteita ja vastuita, edellyttää yhteistyötä ja helpottaa iäkkäämpien työntekijöiden fyysisiä tehtäviä. Pedagogisten suuntalinjojen määrittelyyn, strategian selventämiseen, yhdessä toimimisen kulttuuriin ja tavoitteiden kirkastamiseen tarvitaan vuorovaikutusta ja viestintää. Yhteiset kokoontumiset on tarpeen järjestää siten, että Maijallakin on mahdollisuus kertoa avoimesti mieltään painaneista asioista turvallisessa ja kunnioittavassa ilmapiirissä. Työyhteisön sisäiseen juoruiluun on mahdollista puuttua tapakasvatuksella ja esimiehen johdolla. Terveystieteiden professori Johanna Lammintakasen mukaan henkilöstövoimavarojen johtaminen on osaamisen kehittämistä, tiimityöskentelyä ja viestintää, jotka edistävät hyvää ilmapiiriä. Yhteiseen tekemiseen ja vastuunkantoon osallistava johtaminen antaa työntekijöille merkityksen tunnetta. Sen, että voi kokea olevansa tärkeä. Tämä taas lisää motivaatiota ja sitoutumista. (Lammintakanen 2011, 237-247.)

Esimes ei kuitenkaan yksin voi olla vastuussa työyhteisön vuorovaikutusongelmista ja asenteista. Jokaisella työntekijällä on vastuu itsestään ja omasta käytöksestään. Tarvitaan siis henkilöstöjohtamisen lisäksi hyviä alaitaitoja, jotta koko työyhteisön vuorovaikutus voisi olla parempaa ja ammatillista. Alaitaitoihin kuuluu todellinen valmius yhteistyöhön, arvostuksen osoittaminen esimiehelle, ajan säästäminen tehtävissä, ratkaisujen tarjoaminen ja esimerkiksi palautteen antaminen esimiehelle. Alaitaitoja on myös pitää lupauksensa, mikä liittyy myös työmoraaliin. Sitoutuneet ja motivoituneet työntekijät sitoutuvat myös työn tavoitteisiin, jotka päiväkotityössä ensisijaisesti ovat lasten hyvinvointi ja myös vuorovaikutuksen laatu. Jotta työntekijä voi olla motivoitunut ja sitoutunut panostamaan alaitaitoihin ja asenteisiin, tarvitaan työhyvinvointiin panostamista päiväkodissa. Jaben mukaan työn ilon lisääntyminen voi alkaa asenteiden ja ajattelun muutoksesta. Tarvitaan rohkeutta kyseenalaistaa totuttuja tapoja, kokeilla uutta ja luottaa toisiin.

Sitoutuminen työhön ja organisaation arvoihin ei ole itsestään selvyys, mutta aito dialogi ja avoin ammatillinen vuorovaikutus edesauttavat sitoutumista. (Jabe 2010, 216-219.)

Hallintonaari Markku Silvennoisen ja yritysvalmentaja Risto Kauppisen mukaan työn ilo syntyy kertomusten mukaan pienistä asioista, kuten päiväkodissa lasten ilosta ja onnistumisista, toisten huomioon ottamisesta ja arvostuksesta, esimiehen tuesta ja sopivista haasteista. (Silvennoinen&Kauppinen 2006, 82-113).

”Koko henkilöstö tarvitsisi työnohjausta ja Maija myös yksilötyönohjausta.”

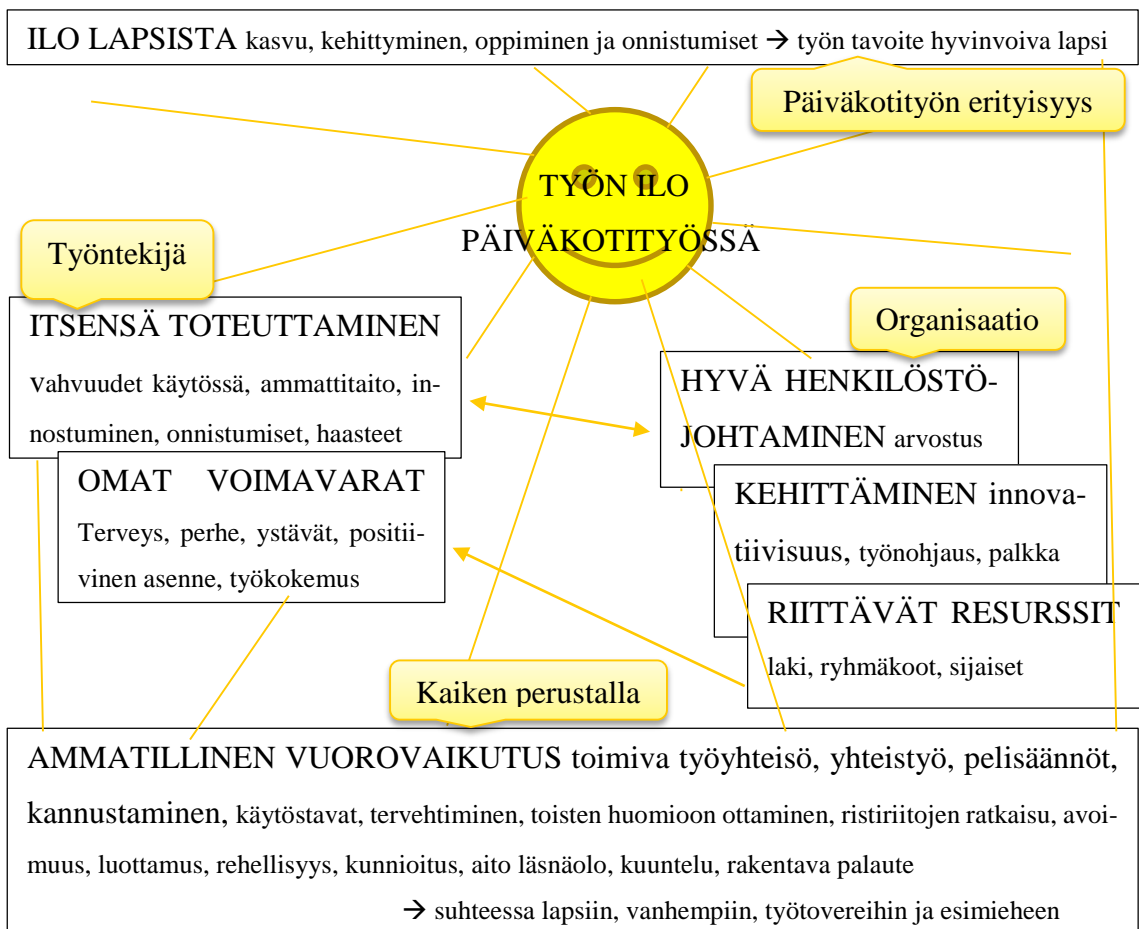
Työnohjaus keskittyy ohjaajan ja ohjattavan suhteeseen, jossa tarkoituksena on saattaa työnohjauksessa olevan henkilö kehittymiseen ja ammatilliseen kasvuun. Myös kunkin työyhteisön toimintaa ja sen rakenteita on hyvä tarkastella ja kehittää työnohjauksen kautta, kun halutaan päästä kokonaisvaltaisiin tuloksiin. Sosiaalialalla, kuten päiväkodisakin, työnohjauksen perustalla on vuorovaikutus ja sen dialogisuus. Ratkaisukeskeisyys on yleinen työnohjauksen teoriaperusta. Myös Maijan työyhteisössä työnohjauksella voidaan pyrkiä parempaan viestintään, dialogiseen ja kohtaavaan ammatilliseen vuorovaikutukseen sekä oppimiseen ja kehittymiseen työssä. Työnohjauksella voidaan rakentavasti myös käydä läpi palautteita työn rakenteista ja toimintaympäristöstä. Tällöin työhön käytävissä olevia resursseja voidaan käyttää mahdollisimman tehokkaasti hyödyksi kohti lasten kokonaisvaltaista hyvinvointia päiväkodissa ja sen sisäisissä vuorovaikutussuhteissa. (Viitala 2013, 197; Karvinen-Niinikoski, Rantalaiho & Salonen 2007, 45, 105; Laine ym. 2014, 174-177.)

Ratkaisukeskeisyys on tapa keskittyä mahdollisuuksiin ja ratkaisuihin ongelmien ruotimisen sijaan. Ilmapiiri työpaikalla voi vapautua, kun lähdetään yhdessä rakentamaan tulevasta parempaa. Työyhteisön jäsenet voivat innostua kehittämään, kun yhteinen hyvä on päämääränä. Työn iloa lisää mahdollisuus vaikuttaa, kuulluksi tuleminen, osallisuuden kokeminen ja toisten auttamisen mahdollisuudet. Yhteistyö parantaa inhimillistä pääomaa kohti työn ilon kokemista. (Furman & Ahola 2003, 10-12.)

Suurin voimavara ja työn ilon lisääjä päiväkotityössä ovat lapset. Heidän iloinsa ja heille läsnä olemiseen keskittyminen voimaannuttavat. Lasten hyvinvointi korostuu silloin, kun vuorovaikutus on hyvää ja ammatillista koko päiväkodin kasvatusyhteisössä. Lasten hyvinvointi tuo iloa myös työhön sitoutuneille työntekijöille. Organisaation kulttuuri ja johtaminen ovat avainasemassa vuorovaikutuksen edistäjinä.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Työn iloa koskevan opinnäytetyön tutkimuksessa tulokset ovat samansuuntaisia, kuin työhyvinvointia, imua ja iloa koskevassa kirjallisuudessa. Tulokset osoittavat, ettei päiväkotiympäristössä voida erottaa selkeitä yksittäisiä asioita työn ilon kokemiseksi. Työn ilo päiväkotityössä koostuu useasta tärkeästä tekijästä, joista yhdessä muodostuu kokonaisuus. Tulokset työn ilosta päiväkodissa voidaan jakaa pääkohtiin. Näitä ovat: ammatillinen vuorovaikutus perustalla, työntekijään itseensä liittyvät tekijät, organisaatioon liittyvät tekijät sekä ilo lapsista. Nämä liittyvät kiinteästi yhteen. Lapset päiväkotityön erityisyytenä tuovat iloa olemuksellaan, kasvun, kehittymisen, oppimisen ja onnistumisten kautta. Organisaatioon liittyy johtaminen ja resurssitekijät. Työntekijän pääomiin liittyy itsensä toteuttaminen, asenne ja ammatillisuus sekä yksityiselämä ja terveys. Ammatillinen vuorovaikutus yhteydessä kaikkeen pitää sisällään työyhteisön yhteistyön, käytöstavat, toisen kunnioittamisen ja arvostuksen, avoimuuden, luottamuksen, kuuntelemisen, ristiriitojen ratkaisemisen, kannustuksen ja rakentavan palautteen.



Kuvio 2. Työn ilo päiväkotityössä

Työn tekemisen ilo päiväkodissa löytyy arjen pienistä iloista, toimivasta työyhteisöstä ja yhteistyöstä, yksityiselämän voimavaroista, terveydestä, esimiehen tuesta, omien vahvuuksien käyttämisestä, työn mielekkyyden kokemisesta ja riittävästä resursseista. Työn ilo on myönteistä asennetta, kannustamista, lasten ilon kokemista, motivaatiota, sitoutumista ja merkityksellisyyden kokemista. Tässä kaikessa ammatillinen vuorovaikutus on perustana. Toimivassa työyhteisössä muistetaan käytöstavat, tervehtiminen, toisen huomioon ottaminen, kannustaminen, positiivinen palaute, luottamuksen osoittaminen, toisen kunnioittaminen sekä arvostus. Tällaisessa ilmapiirissä lapsi voi päiväkodissa tulla nähdyksi ja kuulluksi. Lapsen hyvinvointiin tarvitaan välittämistä, lapsen arvostamista ja kasvattajan ammatillisuutta.

Aineiston perusteella sekä positiiviset että työn iloa uhkaavat tekijät ovat käänteisesti samoja. Yhteistyö ja kannustaminen vaikuttavat positiivisesti ja vastaavasti yhteistyön ja kannustamisen puute vaikuttaa negatiivisesti. Arvostuksen osoittaminen ja positiivinen palaute ovat työn iloon positiivisesti vaikuttavia tekijöitä, mutta niiden puute vaikuttaa työn iloon heikentävästi. Toisaalta aineistosta tulee esille sairauksien negatiivinen vaikutus työn iloon päiväkotityössä. Terveys on työn ilon kokemisen pohjalla tärkeä tekijä, mutta vasta sen menetettyä siitä tulee työn iloa suoraan heikentävä tekijä. Työn iloa tulvivassa kasvatuskulttuurissa laadukas vuorovaikutus on työn tavoitteiden eli lasten hyvinvoinnin edellytys. Työn iloa kokeva työntekijä on herkkä havaitsemaan signaaleja, joita lapset välittävät. Kohtaamisten laadukkuus, lasten tarpeiden herkkä havaitseminen ja välittävä reagointi lisäävät hyvinvointia päiväkodissa.

Työn iloa päiväkodissa voidaan lisätä keskittymällä työn iloon vaikuttaviin positiivisiin tekijöihin sekä kehittämällä epäkohtia. Työntekijälle on luotava mahdollisuuksia toteuttaa itseään, hallita työn sisältöä ja käyttää vahvuuksiaan. Tällöin työntekijä voi olla luova, innostunut ja valmis kehittämään. Paljon on kiinni hyvästä henkilöstöjohtamisesta, jossa esimies antaa arvostusta, osoittaa luottamusta, kannustaa ja näyttää suuntaa. Työyhteisön myönteiseen ilmapiiriin ja yhteistyöhön on kiinnitettävä huomiota.

Ammatillinen vuorovaikutus edistää työn ilon kokemisen mahdollisuuksia. Kannustaminen, palautteen vastaanottaminen ja antaminen, ristiriitojen ratkaiseminen avoimesti ja yleisesti hyvien käytöstapojen edellyttäminen tekevät työyhteisöstä miellyttävän. Lisäksi työntekijä itse voi vaikuttaa työn iloon päiväkotityössä pohtimalla omia arvojaan ja asenteitaan. Työn tavoitteiden ja tarkoituksen ymmärtäminen voi tuoda mielekkyyttä työhön.

Työn ilo päiväkodissa sisältää myös yleistettävien työhyvinvointiijöiden lisäksi oman erityisen piirteensä. Lapset ja heidän parissaan työskentely päiväkodissa tuo työn iloa, jota jokaisella työpaikalla ei ole mahdollista kokea samalla tavalla. Lasten kasvu, kehitys ja oppiminen sekä aito ilo tekevät päiväkotityöstä erityisen arvokasta. Lasten hyvään pyrkiminen tuo työlle merkityksellisyyttä ja sisältöä, jolla on kauaskantoisia vaikutuksia. Päiväkotityön ydin on vuorovaikutusta ja sen ammatillisuuteen panostamista.

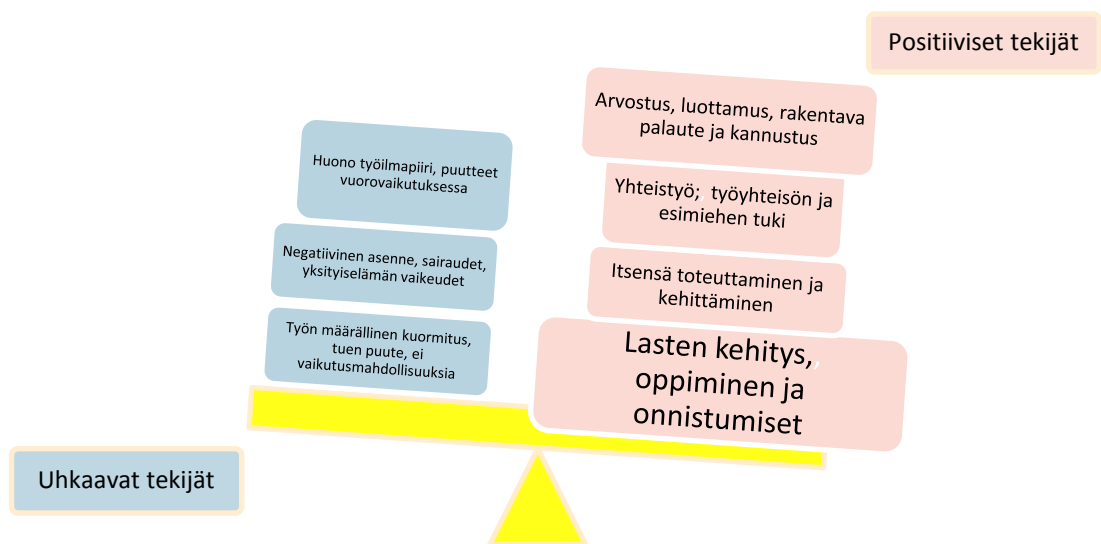
Työn ilo on yhteydessä henkilöstöjohtamiseen ja työhyvinvoinnin kokemiseen. Siihen on yhteydessä organisaatioon, työyhteisöön, työntekijän henkilökohtaisiin pääomiin sekä itse työn luonteeseen liittyviä tekijöitä. Työn ilon kokemiseen voidaan vaikuttaa erilaisin keinoin, sekä työntekijä itse että organisaatio. Työn iloon keskittyminen on keskittymistä työntekijöiden vahvuuksiin ja kehittämiseen. Itsensä toteuttaminen lisää työn iloa, mikä tuottaa työhyvinvointia yleensä. (Varila & Viholainen 2000, 143-165.) Työn ilo on inhimillisen pääoman yksi osa-alue. Se liittyy tunteisiin, haluun, motivaatioon ja tarpeeseen. Työntekijät voivat olla pääomaa kuluerien sijaan. On tärkeää voida käyttää omia vahvuuksiaan työssä, sillä se on myös organisaation kannalta sen tiedon ja osaamisen hyödyntämistä, jota jo on. Tämä on kustannustehokasta ja tuottavaa sen lisäksi, että se lisää työhyvinvointia. (Jabe 2010, 198-200; Manka 2015, 108-112.)

Stressi, ilon katoaminen ja kyynistyminen ovat myös loppuun palamisen oireita. Siihen liittyy huono itsetunto ammatillisesti. Kaikki tämä tapahtuu yleensäkin vähitellen ja sitä voi olla työntekijän itsensä vaikea havaita tai tunnistaa. (Jabe 2010, 57-59.) Maijan kertomuksissa väsymys ja kyynistyminen ovat tapahtuneet pikku hiljaa ja huomaamatta. Tärkeää on itse tunnistaa tilansa ja myös työyhteisön sisällä noteerata toiset kohtaamalla. Sekä työhyvinvointia käsittelevän kirjallisuuden, että aineiston perusteella voi sanoa, että itse työn iloon voi vaikuttaa nukkumalla riittävästi, syömällä terveellisesti, huolehtimalla liikkumisesta, vaalimalla sosiaalisia suhteita, harrastamalla itselle mielekkäitä asioita, perheen tuella, kehittämällä ammattitaitoa jatkuvasti, ottamalla vastuuta omasta hyvinvoinnistaan ja tekemällä asioita, joista nauttii ja joissa on hyvä. (Jabe 2010, 185.)

Aineistossa on tuotu esille myös kehittämiskohtia, joihin paneutua silloin, kun työn ilo päiväkotityössä on heikentynyt. Perustalla on ajatus siitä, onko uravalinta sopiva ja voiko sitoutua kyseiseen työhön. Jos ei, voi harkita alan vaihtamista. Jos näin radikaaliin päätökseen ei ole tarvetta ryhtyä, on olemassa muita keinoja kehittää työn iloa. Haastavissa tilanteissa ei ole hyvä jäädä yksin ja työyhteisön toimimattomuuteen voidaan hakea apua

työnohjauksen keinoin. Lisäksi työn organisointi ja henkilöstöjohtaminen ovat avainasemassa työn ilon kehittämiseksi. Työtehtävien sopiva haastavuus, monipuolistuminen, vastuun jakaminen, työntekijöiden sijoittelu tiimeissä sekä viestinnän parantaminen ovat keinoja lisätä työn iloa päiväkotityössä. Ammatillinen vuorovaikutus on vastavuoroista viestimistä, kuuntelua, kunnioittamista ja työntekijöiden ideoiden käytön mahdollistamista. Yhdessä työn tekeminen ja yhteisen hyvän edistäminen lisäävät työn iloa.

Alla olevassa kuviossa olen havainnollistanut työn ilon kokemisen siten, että positiivisesti työn iloon vaikuttavia tekijöitä on enemmän suhteessa uhkaaviin tekijöihin. Työn ilon kokeminen ei tarkoita yltiöpositiivisuutta, vaan se sisältää työn realiteettien huomioon ottamista. Työn iloa voi kokea, vaikka kaikki asiat eivät olisi optimaalisen hyvin. Riittää, että erilaisten tekijöiden suhde painaa vaakakupissa enemmän positiiviseen suuntaan.



Kuvio 3. Työn ilo voimavaraksi

Tässä opinnäytetyössä on pyritty keskittymään työn ilon päiväkotityössä. Siihen liittyy olennaisesti päiväkotityön tavoitteena lapsen hyvinvoinnin toteutuminen. Tutkijana minua jäi kiinnostamaan lapsen hyvän arjen toteutuminen päiväkodissa suhteessa johtamiseen. Lapsen hyvää arkea voitaisiin tutkia vielä esimerkiksi suhteessa valmentavaan johtajuuteen päiväkodissa. Entä, miten työn iloon vaikuttaa johtamisen eri tavat päiväkotityössä? Esimerkiksi osaamisen johtamista päiväkodissa on tutkittu pro gradussa suhteessa työntekijöihin (Heikkilä 2014). Johtajuus päiväkodissa suhteessa työn tavoitteisiin ja työn iloon voisi olla jatkotutkimuksen aiheena.

8 POHDINTA

Työn ilo ja sen kokeminen tekee työstä merkityksellistä. Päiväkodin työntekijänä halusin aidosti ymmärtää paremmin sitä, mistä työn ilo päiväkotityössä koostuu ja millä keinoilla sitä voidaan lisätä. Lapset viettävät suuren osan lapsuudestaan päivähoidossa. Ei ole lainkaan samantekevää, millaisessa ilmapiirissä lapset arkeaan päiväkodissa elävät. Toisinaan päivähoidossa työntekijöiden vaihtuvuus on suurta ja resurssien riittävyys on haaste. Työntekijät ovat perusluonteeltaan kilttejä ja tunnollisia ihmisiä, jotka kokevat kutsusta lasten parissa työskentelyyn. Päiväkotityöntekijät joustavat ja voivat myös uupua esimerkiksi lain määrittelemien ryhmäkokojen ylitysten (Asetus lasten päivähoidosta 16.3.1973/239 , 6 §), heikon yhteistyön ja työtehtävien muutosten vuoksi. Varhaiskasvatuksen laadukkuutta, lapsilähtöisyyttä ja pedagogista dokumentointia on käsitelty julkisesti lehdistöä myöten. Toisinaan työssä ruohonjuuritasolla työntekijät kokevat, etteivät voi tehdä työtään niin laadukkaasti, kuin haluaisivat.

Tämän opinnäytetyön kohdeorganisaationa olleen yksityisen päiväkotiyrityksen internet-sivujen mukaan suhdelukuihin on kyseisessä organisaatiossa kiinnitetty huomiota siten, että lain määritelmä pätee koko päivän. Toisaalta yrityksen kilpailukykyyn liittyen työn laadukkuuden mittaa voi olla haastava täyttää sen monipuolisuuden vuoksi. Työn ilo ei siis ole itsestäänselvyys päiväkotityössä.

Työhyvinvointi ja sen kehittäminen on mielestäni kaikkein tärkein henkilöstövoimavarojen johtamisen alue. Tämän tulee toki tapahtua yrityksen strategian mukaisesti, kokonaistavoitteet huomioon ottaen. Työhyvinvointi johtamisessa on sitä, että arvostetaan työntekijöitä pääomana, josta pidetään huolta. Hyvinvoiva, motivoitunut ja arvostettu työntekijä on valmis joustamaan tarvittaessa. Mitä merkityksettömämmäksi työ koetaan, sitä vähemmän on halukkuutta joustamiseen. Yhdessä tekeminen ja yhteistyö mahdollistavat joustamisen optimoinnin. Työhyvinvointi koostuu työtiloista, työturvallisuudesta, itsensä toteuttamisen mahdollisuuksista, kehittymisen ja kehittämisen mahdollisuuksista ja sopivasta itsemääräämisestä. Se sisältää arvostuksen, rakentavan palautteen, avoimen vuorovaikutuksen, työn tavoitteellisuuden, työn tavoitteiden kokonaisymmärryksen, palkitsemisen sekä teknologian hyödyntämisen. Erityisen suuri osa työhyvinvointia on sisäinen motivaatio ja sitoutuminen. Näistä koostuu työn laatu, tehokkuus, tuottavuus ja innova-

tiivisuus työssä. Henkilöstövoimavarojen johtamisella on siis suuri merkitys yritysten tuloksellisuuteen ja menestykseen. Vastaavia asioita on käsitellyt myös henkilöstöjohtamisen asiantuntija Riitta Viitala (Viitala 2007, 212-240).

Yhteiset pelisäännöt, tavoitteet, yhteistyö ja hyvä ilmapiiri vaativat taakseen yhteistä ymmärrystä organisaation arvoista. Tällaisia arvoja ovat Lundbergin mukaan esimerkiksi avoimuus, luottamus tai aloitteellisuus (Lundberg 2008, 58-59). Arvokeskustelu on tärkeää, jotta työntekijät voivat sitoutua yhteiseen tehtävään ja yhteisien päämäärien saavuttamiseen. Toisaalta, jos arvokeskustelu jätetään ajatusten tasolle ilman tekoja ja seuraamista, ei sitoutuminen voi olla kovin pysyvää. Johtamisella on tässä mielestäni suurta merkitystä. Arvokeskustelua täytyy johtaa, jokaisen työyhteisön jäsenen osallistuminen taata ja yhteisistä sopimuksista on pidettävä kiinni. Esimies voi olla suunnannäyttävä, esimerkki omalla toiminnallaan. Hyvällä henkilöstöjohtamisella voidaan luoda kuulluksi ja nähdyksi tulemisen tunnetta, jolla taas on yhteyttä motivaatioon ja sitoutumiseen. Empatiakyky ja rohkeus ottaa asioita esille arjessa, luovat yhteenkuuluvuutta työyhteisöön. Myös ammatillista vuorovaikutusta voitaisiin päiväkotityössä parantaa tai nostaa esille esimerkiksi työyhteisön kehittämis- ja koulutustilaisuuksissa.

Itsestä ilon löytämiseen keskittyvät hyvinvointioppaat antavat mielestäni ristiriitaista kuvaa työn ilosta. Vaikka asenteilla on suurta merkitystä työntekijän itsensä toimintaan, ei mielestäni asenteella voida kompensoida riittämättömiä resursseja. Esimerkiksi Lundberg kirjoittaa kiireestä itse luotuna asiana (Lundberg 2008, 55-57). Toki ajankäytön hallinta on osa itsensä johtamista työyhteisössä, mutta toisinaan kiire syntyy siitä, etteivät kädet riitä kaikkien työtehtävien suorittamiseen hyvin. Laadusta tingitään silloin, kun on priorisoitava tehtävät oleellisimpiin. Lasten päivähoidossa ruokailu, ulkoilu, lepo ja hygieniasta huolehtiminen on hoidettava aina. Silloin, kun työntekijöitä ei ole tarpeeksi, ei ole välttämättä resursseja jakaa pienryhmiin, mahdollisuutta porrastaa siirtymiä tai keskittyä erillisiin pedagogisiin toimintoihin.

Työn iloa tutkittaessa voi löytää useita oppaita, jotka keskittyvät onnellisuuden löytämiseen itsestä. Esimerkiksi Lundbergin (2008) oppaassa kehoitetaan vapauttamaan luovuus, löytämään ilo sisältään ja luomaan itse oman tulevaisuutensa. Mielestäni tällainen menestysteologia ei välttämättä vapauta ihmistä, vaan asettaa lisää paineita. Jos työn iloa ei löydy, voit syyttää itseäsi. Jos et ole luova ja onnellinen, et ole tehnyt tarpeeksi oman

onnesi eteen töitä. Silloin, kun työn ilon katoaminen on kiinni resurssien riittämättömyydestä, työn huonosta organisoinnista tai johtajuuden puutteesta, ei mielestäni asenteen muutoksilla voida parantaa tilannetta. Vaikka menestysoppailla on tarkoitus luoda onnea ja iloa, se tuntuu usein olevan sitäkin, että ikävät asiat sivuutetaan.

Todellinen kohtaaminen, ammatillinen vuorovaikutus ja positiivinen asenne ovat kokonaisuuteen liittyviä osatekijöitä, jotka vaikuttavat toisiinsa. Pelkkä asenteellinen suhtautuminen ja itseen keskittyminen ei ratkaise kysymystä työn ilon lisäämisestä ja kokemuksen säilyttämisestä. Tarvitaan myös olosuhteiden, yhteisön jäsenien, organisaation henkilöstöjohtamisen ja oman elämän tasapainon löytämistä. Työn ilo ei ole yksittäinen asenne, teko tai ominaisuus, vaan monen eri osa-alueen summa. Hetkittäin iloa voidaan kokea, mutta pysyvälaatuinen työn ilo on monimuotoisempi kokonaisuus.

Tämän opinnäytetyön alkuperäisenä ajatuksena oli tehdä työn ilon tutkimusta eri organisaatioissa, jossa tutkijan oman näkemyksen mukaan aiheelle olisi ollut tarvetta. Tutkimus kuitenkin siirrettiin kyseisen yksityisen päiväkodin ympäristöön. Yksityisellä ja kunnallisella puolella päivähoidossa on omat eronsa. Opinnäytetyön kohdeorganisaatio on kunnalliseen organisaatioon verraten nuori monin tavoin. Pitkään työtä tehneillä päiväkotityöntekijöillä on erilaista kokemusta eri johtamistyylien, projektien ja vallalla olevien trendien vaikutuksesta päiväkotityöhön, kuin lyhemmän työkokemuksen omaavilla työntekijöillä. Myös resurssien ja taloustilanteiden muutokset vuosikymmenien varrella ovat tuoneet pitkän työkokemuksen omaaville henkilöille erilaista näkemystä muutoksista ja asioiden priorisoinnista.

Tässä opinnäytetyössä mukana olleelle organisaatiolle ei ole kertynyt samassa suhteessa urautuneita tapoja tai käsityksiä, kuin esimerkiksi suurilla pitkän historian omaavilla organisaatioilla. Dynaaminen, kehittyvä ja asiakasorientoitunut päiväkotioorganisaatio tuottaa erilaista tietoa työn ilosta, kuin urautunut ja johdosta etäännytynyt organisaatio. Yksityinen päivähoito sai tutkitusti hyvää asiakaspalautetta Suomessa EPSI rating – analyysimenetelmällä tehdyssä tutkimuksessa vuonna 2013. Laajasti asiakastyytyväisyyttä kartoittanut tutkimus mittasi tyytyväisyyttä muun muassa odotuksiin ja palvelun laatuun liittyen (Yksityinen päivähoito päihittää... 2013). Tutkijana jäin miettimään, miksi opinnäytetyö työn ilosta ja sen kehittämisestä ei saanut kaikkialla myönteistä vastaanottoa. Onko kyse siitä, ettei olla valmiita kohtaamaan työntekijöiden huolia, tarpeita ja ehdotuksia parempien työolojen, työhyvinvoinnin ja asiakkaiden kohtaamisen suhteen? Mielestäni on

hyvää henkilöstöjohtamista, että uskaltaa olla vuorovaikutuksessa avoin ja antaa työntekijöille kokemuksen kohtaamisesta ja nähdyksi tulemisesta.

Yksi pohdintaa aiheuttanut oivallus on ollut, että huumorin lisäksi juoruilun on todettu olevan asia, joka usein juoruajille tuo iloa ja yhteenkuuluvuuden tunnetta työpaikalla. Se, mikä tuo ainakin näennäisesti toisille työn iloa, on toisille työn iloa heikentävä tekijä. Hetkellinen työn ilo juoruilun merkeissä ei tuo todellista työn iloa yhteisöön. Todellinen työn ilo on mielestäni sitä, että jokaisella on hyvä olla yhteisön jäsenenä, toimia yhdessä kohti yhteisiä tavoitteita.

Opinnäytetyön teoria ja aineisto herättivät paljon ajatuksia. Jäin pohtimaan tutkimuksen toteutuksen onnistuneisuutta. Esimerkiksi aineistonkeruussa ilmeni joitakin epäkohtia. Ohjeistuksesta huolimatta osa teki molemmat kertomukset, vaikka tarkoitus oli tehdä kertomus per työntekijä. Vastaisuudessa olisi parempi, jos tutkija olisi itse paikalla keräämässä aineiston kerralla, jotta variaatioiden mahdollisuus vähenisi. Toisaalta päiväkotiympäristönä on haasteellinen siten, ettei työntekijöitä ole mahdollista arjen keskellä kerätä yhteen erilleen arkityöstä. Tämän vuoksi ohjeistuksessa oli kirjattuna tutkijan yhteystiedot, jotta epäselvissä tilanteissa olisi mahdollisuus tarkistaa ohjeistusta.

Mietin myös, että vastaisuudessa olisi mahdollisesti hyvä kerätä joitakin taustatietoja tutkimukseen osallistuvilta. Tämä olisi hyvä siksi, että esimerkiksi työntekijän työkokemuksen määrä, ikä ja sukupuoli vaikuttavat vastausten suuntaan. Toisinaan koulutustaso tai kunkin henkilökohtainen kertomustapa vaikuttavat siihen, mistä näkökulmasta lähtee liikkeelle tai kuinka syvälle kertomukseen paneutuu. Koska tutkija ei ollut kertomuksen kirjoitustilanteissa läsnä, jää hieman arvelujen varaan, onko kertomuksiin käytetty ohjeistuksen mukainen 20 minuuttia, vai onko käytetty aika huomattavasti pienempi. Myös tämä vaikuttaa kertomusten tyyliin.

Kehyskertomuksissa rajasin ”Maijan” työskentelemään yksityisessä päiväkodissa. Kertomukset noudattavat tätä raamia, jolloin niiden sisältö on todennäköisesti erityisesti yksityisen päiväkotimaailman kuvailua. Jos tekisin tutkimusta uudelleen, ymmärtäisin, että kerättäessä yksityisessä päiväkotiyrityksessä aineistoa, sitä ei ole välttämätöntä rajata tiukasti kyseiseen toimintaympäristöön. Yleistäminen olisi tällöin ollut mielestäni luotettavampaa. Lisäksi kahden kertomuksen kirjoittajat saivat kattavasti kerrottua työn ilosta eri

näkökulmista, joten olisi voinut olla hyvä antaa jokaisen osallistujan kirjoittaa kertomus Maijasta (Liite 1), joka kokee työn iloa sekä Maijasta, joka ei koe työn iloa.

Luotettavuus ja etiikka

Tutkimuksen tekemisessä olen pyrkinyt noudattamaan tutkimuseettisiä ohjeita. Olen tallentanut tulokset yksityiskohtaisesti taulukoihin, joita olen avannut tulososiossa. Lähdeviitteisiin olen pyrkinyt selvästi merkitsemään kirjallisuuteen ja tieteellisiin tutkimuksiin liittyvät osiot. Tiedonhankinta on ollut systemaattista ja tarkkaa. Aikaisemmat tutkimukset olen tuonut esille mahdollisimman tarkasti tekijöitään kunnioittaen. Aineiston keruussa olen kunnioittanut opinnäytetyön kohdeorganisaation toivetta anonymiteetista. Organisaatiossa työskentelevät henkilöt eivät tule esille aineistosta tai tuloksista, eikä organisaatioon tunnistettavasti liittyviä tietoja anneta myöskään lähdeviitteissä. Eskolan ja Suorannan mukaan oleellisinta tutkimuksen tietojen käsittelyssä ovat luottamuksellisuus ja anonymiteetti. Tietojen säilyttämisessä ja käsittelyssä on pidettävä kiinni siitä, mitä tutkija on tietoja hankkiessa luvannut tunnistettavuuden suhteen. (Eskola&Suoranta 1998, 57.)

Tutkimuksen eettisyyden turvaamiseksi on myös tiedotettava tutkimukseen osallistuvia henkilöitä selkeästi tutkimuksen luonteesta, tavasta ja tarkoituksesta etukäteen. Lisäksi hyvään tutkimusetiikkaan liittyy, että tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta tuodaan selvästi esille. (Eskola&Suoranta 1998, 56-57.) Näitä tutkimuseettisiä periaatteita olen noudattanut tämän opinnäytetyön tekemisessä. Hyvien tieteellisten käytäntöjen mukaisesti olen myös noudattanut huolellisuutta aineiston säilyttämisessä ja kirjaamisessa. Olen myös pyrkinyt läpinäkyvyyteen tutkimuksen toteuttamisessa. Mielestäni tutkimus on toistettavissa. Opinnäytetyö on suunniteltu alusta loppuun saakka ja tutkimussuunnitelmaa on toteutettu tutkimusluvan mukaisesti. Lisäksi tutkimuslupa on ollut kunnossa ennen tutkimuksen aineiston keruun aloittamista. Tutkimuksessa on tärkeää pyytää lupa sekä tutkimusluvasta päättävältä taholta, että tutkimuksen käytäntöön osallistuvilta henkilöiltä (Eskola&Suoranta 1998, 53). Tässä tutkimuksessa varsinainen tutkimuslupa on pyydetty organisaation edustajalta ja eläytymiskertomusten kirjoittajilta on pyydetty allekirjoitus tietoinen suostumus lomakkeeseen (Liite 4).

Itse tutkimusmenetelmään liittyvää luotettavuuden pohdintaa on myös tarpeen tehdä. Eläytymismenetelmässä tutkija laatii kehyskertomukset, joiden avulla hän ohjaa vastaa-

jien ajatuksia määrättyyn suuntaan. On varottava ohjaamasta liikaa, sillä tutkimuksen luotettavuus kärsii tästä. Tarinaan vastaaminen vaikuttaa Eskolan ja Suorannan (1998, 116-117) mukaan vastaajan asenteisiin. Tutkimuksen on siksi oltava eettisesti kestävä ja hyvää tuottavaa. Työn ilon pohtiminen ei mielestäni ole koskaan epäedullista, mutta työn ilottomuuden kertomukset ovat kyseenalaisempia tämän suhteen. Toisin sanoen on hyvä asia, että tietoisessa suostumuksessa (Liite 4) on kerrottu selkeästi tutkimuksen liittyvän työn ilon etsimiseen. Näin myös negatiivisen kertomuksen kirjoittajat ovat voineet pohtia kertomustensa perusteella käänteisesti myös työn iloa.

Tutkijana opinnäytetyössä itselleni on ollut haasteellista häivyttää omat kokemukseni päiväkotityöstä taustalle. Omaan voimakkaita mielipiteitä ja näkemyksiä siitä, mitkä asiat eivät tuota työn iloa päiväkotityössä. Koen myös turhautumista siitä, ettei kehittämisehdotuksia oteta vastaan. Tällaisiin eettisiin ristiriitoihin törmäsin myös ensimmäisen tutkimuslupa-anomuksen suhteen. Vaikka olisin halunnut antaa äänen rivityöntekijöille kunnallisessa organisaatiossa, ymmärrän myös epäilyjä tutkijan objektiivisuudesta. Toisin sanoen oli mielestäni hyvä, että tutkimuksen tekeminen siirtyi yksityisen päiväkotiyrityksen piiriin. Tällä tavalla tutkimukseen tuli eettisesti vakaampaa luotettavuutta ja objektiivisuutta. Pääatarkoitus tämän opinnäytetyön tekemiseen oli mahdollisuus kokea työn iloa ja ymmärtää sen lisäämisen mahdollisuuksia. Itselleni tutkimuksen tekeminen laajensi ymmärrystä työhyvinvoinnista ja sen merkityksestä. On hyvä tietää, miten itse voi työn iloon vaikuttaa ja sitä edistää. On myös hyvä tietää, milloin kyse on asioista, joihin itsellä ei ole valtaa, jotta voi säästää omia voimavarojaan työssä.

TYÖNILONJULISTUS

- *Vahvistakaamme työn tekemisen voimia – johtamista, ryhmähenkeä ja työn mielekkyyttä – kiinnittämällä huomiota siihen, mikä on hyvin*
- *Johtakaamme työntekijöitä taitavasti*
- *Hyvä henki eli työpaikan sosiaalinen pääoma kasvaa vastavuoroisuudesta*
- *Ottakaamme ongelmat heti puheeksi*
- *Työstä nauttiminen on sallittua ja jopa toivottavaa*
- *Katsokaamme myös peiliin*
- *Elämässä on syytä olla muutakin kuin työtä*
- *Ottakaamme työnilon mittariksi onnistumiset*
- *Pitäkäämme työnantajina työniloa strategisena menestystekijänä*

LÄHTEET

Ammatillinen vuorovaikutus. Luettu 22.4.2015.
<http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojak-sot/0407012/1092981175338/1092984979809/1107943286020/1107943363905.html>

Asetus lasten päivähoidosta 16.3.1973/239. www.finlex.fi

Campbell, J. 1989. Joy in Work, German Work: The National Debate 1800-1945. New Jersey: Princeton University Press. Luettu 7.10.2015.
https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=eBAABAAQ-AJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=joy+of+work&ots=e_XHUQW7vg&sig=vKgu4eRoEa-P4B82USgC8SETc4&redir_esc=y#v=onepage&q=joy%20of%20work&f=false

Carr, M., May, H., Podmore, V., Cubey, P., Hatherly, A. & Macartney, B. Presented by Dr Val Podmore NZCER and Dr Margaret Carr University of Waikato. Learning and Teaching Stories: New Approaches to Assessment and Evaluation. Paper presented at the AARE - NZARE Conference on Research in Education, Melbourne, 1 December, 1999. Luettu 30.9.2015. <http://www.aare.edu.au/data/publications/1999/pod99298.pdf>.

Csikszentmihalyi, M. 1997. Finding flow. The psychology of engagement with everyday life. New York: Basic Books.

Csikszentmihalyi, M. 2007. Hyvä bisnes. Johtaminen, flow ja tarkoituksen luominen. Suom. Jännes, M. Helsinki: Rasalas kustannus. Alkuperäinen teos 2003.

Do Unto Others: 10 Tips on Improving Interaction with Your Coworkers. Kelly Services Inc. Luettu 26.10.2015. http://www.kellyservices.us/US/Careers/Career-Tips-and-Tools/Do-Unto-Others_-10-Tips-on-Improving-Interaction-with-Your-Coworkers/#.VjFMaSuFGab

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Eskola, J. 1998. Eläytymismenetelmä sosiaalitutkimuksen tiedonhankintamenetelmänä. Väitöskirja. Tampereen yliopisto.

Eskola, J. 2001. Eläytymismenetelmän autuus ja kurjuus. 69-84. Teoksessa: (Toim.) Aaltonen, J. & Valli, R. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Flottman, R., Stewart L. & Tayler, C. 2011. Victorian Early Learning and Development Framework Evidence Paper Practice Principle 7: Assessment for learning and development. The University of Melbourne. Department of Education and Early Childhood Development. Luettu 29.9.2015. <http://www.education.vic.gov.au/documents/childhood/providers/edcare/pracassess.pdf>

Furman, B. & Ahola, T. 2003. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: työterveyslaitos.

Heikka, J., Fonsen, E., Elo, J. & Leinonen, J. (toim.) 2014. Osallisuuden pedagogiikka varhaiskasvatuksessa. Tampere: Suomen Varhaiskasvatus ry.

Heikkilä, A. 2014. Osaamisen johtaminen päiväkodissa. Tampereen yliopiston pro- tutkielma. Luettu 30.11.2015. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/95357/GRADU-1401084432.pdf?sequence=1>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2001. Tutki ja kirjoita. 6.-7. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Holkeri-Rinkinen, L. 2009. Aikuinen ja lapsi vuorovaikutusta rakentamassa – diskurssi-analyttinen tutkimus päiväkodin arjesta. Tampereen yliopisto: pro gradu tutkielma.

Hujala, E., Fonsén, E. 2010. Työyhteisön pedagoginen kehittäminen työhyvinvoinnin perustana päivähoidossa –projektin loppuraportti. Tampereen yliopisto/Varhaiskasvatuksen yksikkö.

Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? –opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa: Yrityskirjat oy.

Jackson, N. 1997. Professional interaction skills: The skills everyone needs. Performance Improvement. Nro 36. 4/1997. 32-35. Luettu 7.10.2015. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/pfi.v36:4/issuetoc>

Karhu, R. 2010. Työnilo. Lastentarhanopettajien huippukokemukset työhyvinvointia rakentamassa. Varhaiskasvatustieteen pro gradu -työ. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden laitos, 2010. 102 sivua. Julkaisematon. Luettu 29.3.2015. (<https://jyx.jyu.fi/dspace/handle/123456789/24936#>)

Karvinen-Niinikoski, S., Rantalaiho, U-M. & Salonen, J. 2007. Työnohjaus sosiaalityössä. Helsinki: Edita.

Kiesiläinen, L. 1998. Vuorovaikutusvastuu- ammatilliset vuorovaikutustaidot kasvatusyhteisössä. Hämeenlinna: Karisto.

Kyrönlampi-Kylmänen, T. 2010. Lapsen hyvä arki. Helsinki: Kirjapaja.

Lammintakanen, J. 2011. Henkilöstö voimavarana – osaaminen johtamisen haasteena. Teoksessa Rissanen, S. & Lammintakanen, J. (toim.) Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus. Helsinki: WSOYpro. 237-258.

Leinonen, E. 2011. Voimavarat työssäjaksamisen edistäjänä –positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin varhaiskasvatustyössä. Jyväskylän yliopisto: pro gradu-tutkielma.

Loukkola, P. 2011. Varhaiskasvatussuunnitelmat - lapsen hoidon, kasvun ja oppimisen perusta. Teoksessa Vähärautio, A. (toim) Lapsen hyvää arkea rakentamassa. Pohjoisen alueen Kaste (PaKaste) hankekokonaisuuden Pohjois-Pohjanmaan osahanke. Lapsen hyvä arki hanke 2009-2011. Oulu: Uniprint Suomen Yliopistopaino Oy. 73-76. Luettu 8.10.2015. <http://www.sosiaalikallega.fi/kaste/pohjois-pohjanmaa-lapsen-hyvää-arkea-rakentamassa-nettiversio.pdf>

- Lundberg, T. 2008. Työn iloa, iloa elämään. Onnistujan tie sankariksi. 3. painos. Lahti: Positiivarit Ky.
- Manion, J. PhD, RN, CNA, FAAN. 2003. Joy at Work!: Creating a Positive Workplace. Journal of Nursing Administration: 33. nro12/2003. 652-659. Luettu 8.10.2015. http://www.nursingcenter.com/journalarticle?Article_ID=443069
- Manka, M-L. 2015. Stressikirja. Mistä virtaa? Helsinki: Talentum.
- Manka, M-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro.
- Mäkisalo-Ropponen, M. 2011. Vuorovaikutustaidot sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Nummenmaa, A. R. 2006. Kasvattajien yhteisö ja kasvatuskulttuuri. 19-33. Teoksessa Karila, K., Alasuutari, M. jne. 2006. Kasvatusvuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.
- Paananen, S. 2006. Lapsen hyvinvointia edistävä arki päivähoitossa. Jyväskylän yliopiston pro gradu-tutkielma.
- Perusopetuslaki. 21.8.1998/628. www.finlex.fi
- Pitkänen, T. 2013. Päiväkotihenkilöstön työssä jaksaminen koettuna ilmiönä. YAMK-opinnäytetyö. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ula-201311111310>
- Positiivinen psykologia käytännössä. Artikkelit. Luettu 28.3.2015. <http://www.terve.fi/terveyden-abc/positiivinen-psykologia-kaytannossa>
- Positiivinen työpsykologia. 2013. Työterveyslaitos. Luettu 3.4.2015. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/positiivinen_tyopsykologia/sivut/default.aspx
- Psyykkinen toiminta, oppiminen ja vuorovaikutus. 2014. Opetushallitus. Etälukio. Psykologia. Luettu 5.4.2015. http://www11.edu.fi/etalukionv/psykka_ruotsi/index.php?cmscid=56&eid=80&subid=80
- Puheviestintä. 2014. Tampereen yliopisto. Luettu 6.4.2015. <http://www.uta.fi/cmt/esitely/puheviestinta.html>
- Puroila, A-M. & Estola, E. 2012. Lapsen hyvä elämä? Päiväkotiarjen pienten kertomusten äärellä. Oulun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Luettu 30.9.2015. <http://jecer.org/wp-content/uploads/2012/12/Puroila-Estola-3.pdf>
- Pyhä Raamattu. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkolliskokouksen vuonna 1992 käyttöön ottama suomennos.
- Rasila, M.&Pitkonen, M. 2010. Motivaatio, työn ilo ja into. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Rasku-Puttonen, H. 2006. Oppijoiden yhteisö, osallisuus ja kasvattajien merkitys. 111-125. Teoksessa Karila, K., Alasuutari, M. jne. 2006. Kasvatusvuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.

Ratkaisukeskeisyys pätkinänkuoressa. Ratkes ry. Luettu 10.4.2015. <http://www.ratkes.fi/tietoa-ratkaisukeskeisyydesta/artikkeleita/ratkaisukeskeisyys-paehkinaenkuoressa/>

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

Roos, P. 2014. Päiväkodin arki lasten kertomana. Teoksessa Heikka, J., Fonsen, E., Elo, J. & Leinonen, J. (toim.) Osallisuuden pedagogiikka varhaiskasvatuksessa. Tampere: Suomen Varhaiskasvatus ry. 41-53.

Ruuska, A-M. 2014. Lastentarhanopettajien käsityksiä toimivasta tiimistä sekä sen ja työhyvinvoinnin välisestä suhteesta. Tampereen yliopisto: pro-gradu tutkielma. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201406051594>

Saarela-Kinnunen, M. & Eskola, J. 2001. Tapaus ja tutkimus=tapaustutkimus? 158-169. Teoksessa: (Toim.) Aaltola, J. & Valli, R. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Seligman, M. 2002. Positive Psychology Positive Prevention and Positive Therapy. Teoksessa Snyder, C.R. & Lopez, J. (toim.) Handbook of positive psychology. New York: Oxford University Press, 3-9.

Sheridan, S. 2001. Pedagogical quality in preschool. An issue of perspectives. Acta universitatis Gothoburgensis.

Siitonen, E. 2011. Olisi oikeasti aika ajatella lasta. Ihmeiden tekijät: Päivähoidon ryhmäkokoselvitys. Tehyn julkaisusarja B 1/2011. Vantaa: Multiprint Oy. http://www.tehy.fi/@Bin/23378183/Ihmeiden%2Btekij%C3%A4t_Netti.pdf

Silvennoinen, M. & Kauppinen, R. 2006. Onnistu alaisena – näin johdan esimiestäni ja itseäni. 1.-4. painos. Helsinki: Tammi.

Sjövall, J. 2013. Työntekijöiden työssä jaksaminen ja laadukkaan palvelun tuottaminen avoimessa varhaiskasvatustoiminnassa. Tampere: YAMK-opinnäytetyö.

Stressi. Lääkärikirja Duodecim. 2010. LT, yksityislääkäri Antti S. Mattila. Luettu 28.9.2015. www.terveyskirjasto.fi

Suomen Kuntaliitto. Varhaiskasvatuslain uudistaminen. Luettu 31.10.2015. <http://www.kunnat.net/fi/asiantuntijapalvelut/opeku/vasu/lph-hallinto/vakalain-uudistaminen/Sivut/default.aspx>

Synonyymisanakirja. Luettu 7.10.2015. www.synonyymit.fi

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 9. uudistettu laitos. Vantaa: Hansaprint.

Turner, N., Barling J. & Zacharatos, A. 2002. Positive Psychology at Work. Teoksessa Snyder, C.R. & Lopez, J. (toim.) Handbook of positive psychology. New York: Oxford University Press, 715-728.

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Päivitetty 15.4.2015. Luettu 31.10.2015. <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/sivut/default.aspx>

Valkealahti, T. 2012. Työhyvinvointi päiväkotityöntekijän jaksamisen perustana. Vaasan yliopisto. Pro gradu-tutkielma.

Vain kaksi kättä. 2015. Kansalaisaloite. Luettu 20.10.2015. <http://vainkaksikatta.fi/>

Varhaiskasvatuksen leikkaukset polkevat perusoikeuksia. Opetusalan ammattijärjestö OAJ. Tiedote 26.9.2015. http://www.oaj.fi/cs/oaj/Tiedotteet?&contentID=1408912433192&pageName=Varhaiskasvatuksen+leikkaukset+polkevat+perusoikeuksia_tiedote

Varhaiskasvatuslaki. 19.1.1973/36. www.finlex.fi

Varhaiskasvatussuunnitelma 2013. Hämeenlinna. Luettu 27.3.2015. http://www.hameenlinna.fi/pages/410707/Varhaiskasvatussuunnitelma_2013.pdf

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2009. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes. Oppaita 56. Vaajakoski: Gummerus.

Varila, J. & Viholainen, T. 2000. Työnilo tutkimuksen kohteeksi. Mitä uusia tuulia ja virikkeitä työnilon kokemukset tarjoavat henkilöstön tai organisaation kehittämiseen. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia. N:o 79. Joensuu: Joensuun yliopisto.

Venäläinen, E. 2010. Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi. Oulu: YAMK-opinnäytetyö.

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. 4. uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Virtanen, P. & Stenvall, J. 2010. Julkinen johtaminen. Helsinki: Tietosanoma oy.

Vuori, J. 2011. Dialoginen viestintä johtamisessa. Teoksessa Rissanen, S. & Lammintakanen, J. (toim.) Sosiaali- ja terveysjohtaminen. Helsinki: WSOYpro. 183-198.

Vuorio, R 2014. Vuorovaikutus yhteistyön rakentajana päivähoitotyössä. Varhaiskasvattajien näkemyksiä toimivasta työyhteisöstä. Tampere: YAMK-opinnäytetyö. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2014060812161>

Vähärautio, A. (toim) Lapsen hyvää arkea rakentamassa. Pohjoisen alueen Kaste (Pa-Kaste) hankekokonaisuuden Pohjois-Pohjanmaan osahanke. Lapsen hyvä arki hanke 2009-2011. Oulu: Uniprint Suomen Yliopistopaino Oy. Luettu 8.10.2015. <http://www.sosiaalikallega.fi/kaste/pohjois-pohjanmaa-lapsen-hyvaa-arkea-rakentamassa-nettiversio.pdf>

Yksityinen päivähoito päihittää kunnallisen. 21.11.2013. EPSI-Finland. Tutkimus. Luettu 8.12.2015. http://www.sosiaaliala.fi/wp-content/uploads/2014/08/Day_care_2013_Finland_Press_Release.pdf

LIITTEET

Liite 1. Kehyskertomukset

Positiivinen kehyskertomus

Maija on työskennellyt päiväkodissa lastenhoitajana sekä lastentarhanopettajana. Hän on ollut työssään yksityisellä puolella useita vuosia ja pitää työstään. Maija tunnetaan keskisuuren päiväkodin henkilöstön keskuudessa positiivisesta asenteestaan ja tarmokkuudestaan. Resurssien vähentyminen ei ole syönyt Maijan työn iloa. Maijan vuorovaikutussuhteet henkilöstön ja lasten kanssa ovat onnistuneita. Kirjoita pieni tarina siitä, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet siihen, että Maija kokee työn iloa?

Negatiivinen kehyskertomus

Maija on työskennellyt päiväkodissa lastenhoitajana sekä lastentarhanopettajana. Hän on ollut työssään yksityisellä puolella useita vuosia ja työ tuntuu raskaalta. Maija tunnetaan keskisuuren päiväkodin henkilöstön keskuudessa negatiivisesta asenteestaan. Maijalla ei ole työn iloa. Vuorovaikutussuhteet sekä henkilöstön että lasten kanssa ovat erityisen hankalia. Kirjoita pieni tarina siitä, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet siihen, ettei Maija koe työn iloa?

Liite 2. Alkuperäistaulukko työn iloon positiivisesti vaikuttavista tekijöistä

1(5)

TAULUKKO 2. Aineiston sisällön kategoriat (pos.)

Yläkategoria	Pelkistetyt ilmaukset	Aineisto ryhmiteltynä /samankaltaisuudet
Työyhteisön pelisäännöt ja yhteistyö	Tuki, tiimi, yhteistyö, yhteiset säännöt, jokainen hoitaa oman osuutensa, joustaminen	<i>asiat hoidetaan tasapuolisesti, jokainen joustaa, samassa veneessä, vertaistuki, työntekijät tukevat toisiaan, työkaverit tukevat toisiaan huonoina ja hyvinä päivinä, huonompi päivä ei hetkauta hyvää työilmapiiriä, ymmärtää että huonoja päiviä niin lapsilla kuin aikuisillakin, esimies ja tiimi tekevät töitä yhdessä, ymmärrystä ja joustamista tekevät kaikki, jokainen hoitaa oman osuutensa työstä, kaikilla tiimin aikuisilla oma rooli, loistava tiimi, työt sujuvat, vanhoja tuttuja työkavereita tukena, mukavat työkaverit</i>
		<i>yhteiset säännöt, yhteinen linja lapsia koskevissa asioissa, kannustus, yhdessä helpompi tehdä töitä, samat toimintaperiaatteet, sama arvomaailma, yhteen hiileen puhaltaminen, yhteistyö, toimitaan yhdessä sovittujen sääntöjen mukaan ja työkaverit samoin</i>
		<i>ei jää vellomaan negatiivisiin asioihin, ei tarvitse viedä töitä kotiin</i>
	Ristiriitojen ratkaisu asianosaisten kesken, ei vellota negatiivisissa asioissa	<i>ongelmatilanteet ratkotaan yhdessä keskustelemalla, erimielisyydet selvitetään heti niiden kesken ketä asia koskee, ei halua lähteä perinteisen marmatuksen/valituksen linjalle</i>
Vuorovaikutus	Käytöstavat, tervehtiminen, avoimuus, kunnioitus, luottamus, rehellisyys, keskustelu, toisen huomioon ottaminen, huumori	<i>hyvä ilmapiiri, avoin rehellinen ja luottamuksellinen ilmapiiri, avoin ilmapiiri, tiimissä avoin ja keskusteleva ilmapiiri, työporukka avoin ja toisiaan kunnioittava, työkavereiden ohimennen lausuttu olipa kiva tuokio teillä jne,</i>
		<i>avoin vuorovaikutus perheiden ja kollegojen kanssa, hyvä olla töissä, ymmärtää että vuorovaikutus tärkeää, helppo tulla toimeen vanhempien ja lasten kanssa, halua välittää sen viestin vanhemmillekin</i>

		<i>työkaverit ottavat hymyillen aamulla vastaan, työssä otettu hyvin vastaan, vitsaillee ja hassuttelee sekä lasten että aikuisten kanssa mutta osaa vakavoitua tarvittaessa, mukava tulla työhön</i>
	Asiakkaat, lapset, aito läsnäolo, kuuntelu, arvokkaat lapset, toimitaan sovittujen sääntöjen mukaan	<i>jokainen lapsi on yhtä arvokas ja haluaa välittää sen viestin vanhemmillekin</i> <i>lapset kuuntelevat ja vastaavat hyvän päivän tervehdyksiin, lapset kuuntelevat ja tottelevat koska on mukava ja aidosti läsnä, kuuntelee lapsia ja ottaa heidän toiveet huomioon, pitää huolen että lapset toimivat yhdessä sovittujen sääntöjen mukaan</i>
Arvostus ja palaute	Arvostaa itse työtään, työkavereiden, esimiehen, asiakkaiden osoittama arvostus	<i>työkaverit arvostavat häntä, työkaverit arvostavat työpanosta, arvostus työntekijää arvostetaan työkavereiden ja esimiesten taholta, kokee saavansa arvostusta työkavereilta, vanhemmilta</i> <i>arvostaa työtään, kokee tärkeäksi työssä onnistumisen, onnistumiset, kokee työn arvokkaaksi, työnantaja osaa arvostaa työpanosta, pitkä työura samassa päiväkodissa osoittaa johdon arvostavan tehtyä työtä</i>
	Positiivinen palaute ja kannustus työkavereilta, esimieheltä, asiakasperheiltä, onnistumiset	<i>positiivinen palaute työkavereilta, positiivinen palaute pomolta, positiivinen palaute vanhemmilta, positiivinen palaute lapsilta, lasten välitön palaute, auttaa jaksamisessa, työnantajan puolelta näkyy luottamus työntekijöihin ja avoimuus, palaute lapsilta, palaute vanhemmilta, palaute työkavereilta, palaute pomolta, asiat asioina palautetta molemmin puolin ja suoraan, kaikki saavat palautetta tehdystä työstä, lapsilta saatu välitön palaute kannustaa, tiimissä annetaan positiivista palautetta, lasten ja vanhempien antama palaute parasta työssä, antaa ja saa rakentavaa palautetta →voimia</i>
Lapset	Työn priorisointi, tavoitteena lapsen hyvä	<i>ei anna muutosten vaikuttaa itse työhön lasten kanssa</i> <i>lasten iloisuus, oppiminen, onnistumisen kokemukset, päivittäiset riemunkiljahduk-</i>

	Ilo lapsista, lasten onnistumisista, oppimisesta, kasvusta ja kehittymisestä tuleva ilo, kasvatuskumppanuus	<p><i>set, lasten onnistumiset ja oivallukset, uuden oppiminen ja lasten kasvu saavat nauttimaan työstä päivittäin, lasten riemu parhainta työn iloa, valinnut tämän uran koska haluaa työskennellä lasten parissa, opettaa lapsille uusia asioita, nähdä lasten kehityksen, huonon päivän jaksaa → pieni hetki lapsen kanssa, ilo onnistumisesta ja uuden oppimisesta, lapsen aito ilo</i></p> <p><i>löytää jokaisesta lapsesta positiivisia puolia, jokainen lapsi on yhtä arvokas ja haluaa välittää sen viestin vanhemmillekin</i></p>
Resurssit	Työympäristö, kiireettömyys, luonto	<p><i>viihtyisä työympäristö</i></p> <p><i>rauhallinen työpäivä, ilman kiireitä, luonto rauhoittaa työntekijää ja lapsia</i></p>
	Laki, ryhmäkoko, laatu	<p><i>työpaikalla pidetty kiinni maksimimäärästä lapsia ryhmässä, 7 hengen ryhmän kanssa metsäretkelle,</i></p> <p><i>kaksi kättä ei aina riitä, huomio tulisi kiinnittää muihinkin tärkeisiin asioihin kun puhutaan laadukkaasta varhaiskasvatuksesta, ymmärtää ettei laadukas varhaiskasvatus ole sidottu materiaan</i></p>
Asenne ja ammatillisuus	Peruspositiivinen, tekee parhaansa, nauttii työstään, ei valita turhaan, ei juoruile	<p><i>hyvä ja joustava työntekijä, ei purnaa turhasta, ei halua lähteä perinteisen marmatuksen/valituksen linjalle, pitää harmittavat/ärsyttävät epäkohdat työyhteisöstä, asiakkaista ym monesti omana tietonaan, ei puhu pahaa toisista → pidetään positiivisena ja luotettavana kasvatustajana sekä reiluna ja luotettavana työtoverina, ei jää vellomaan negatiivisiin asioihin, luotettava ja joustava, ei juoruile</i></p> <p><i>huonoja päiviä tulee ja jaksaa kun muistaa mistä työn ilo tulee, hyvä tyytyväinen, onnellinen, omistautunut, nauttii työstään, tykkää lapsista, nauttii arjen pienistä iloista, tekee työtä sydämellä, yrittää aina parhaansa, positiivista energiaa työstä, ”rakastunut” työhön mitä tekee, jokainen päivä uusi seikkailu,</i></p>

	Työkokemus, ammattitaito	<i>avoin, kuunteleva, lapsilähtöinen</i>
		<i>työkokemus, esimerkki, oma asenne työtä kohtaan. aktiivinen ja hyvántahtoinen, kehittää ammattitaitoaan koko ajan</i>
Yksityiselämä	Oma perhe ja elämä voimavarana	<i>omassa elämässä tapahtuvat asiat vaikuttavat tarmokkuuteen, siviilissä asiat kunnossa (perhe, terveys, talous, ystävät..),</i>
	Työn yksityiselämää tasapainottava vaikutus	<i>ei ole omia lapsia ja päiväkodissa työskenteleminen antanut mahdollisuuden antaa huomiota, hoivaa ja rakkautta hoitolapsille</i>
Itsensä toteuttaminen ja kehittäminen	Vahvuudet käytössä, innostuminen, itselle mielekkäät tehtävät, saa olla oma itsensä, työn iloa arjessa, uralinta	<i>saa tehdä työtä josta pitää, tekee työtä josta pitää, kokee työn iloa arjessaan, saa toteuttaa niitä asioita joita pitää tärkeänä, saanut tehdä työuran aikana itselle mielekkäitä asioita, saa käyttää omia vahvuuksia, saa käyttää hyödyksi omia vahvuuksiaan, toimintatavat vaihtelevat vahvuuksien mukaan, saa käyttää vahvuuksiaan</i>
		<i>jo nuoruudessaan tiennyt haluavansa työskennellä lasten parissa, jo opiskeluaikana erittäin motivoitunut ja innostunut, saanut työharjoittelussaan vahvistusta että hakeutumassa oikealle alalle, valinnut tämän uran</i>
	Monipuolisuus, haasteet, vapaus ja vastuu, työn sisällön hallinta	<i>työ mielekästä ja palkitsevaa, kokee työnsä monipuolisena ja haastavana, pomo ja tiimiesimies ovat antaneet vapaat kädet toteuttaa toimintaa omien vahvuuksien mukaan, kehittää ammattitaitoaan koko ajan uusia tuulia haistellen ja itse opiskellen → ei siitä mistä aita matalin</i>
		<i>vapaus ja vastuu, pystyy ja tuntee hallitsevansa työn sisältöä, saa olla oma itsensä, helpompi olla oma itsensä töissä, saa kehittyä, saa toteuttaa itseään ei leipäänny, voi olla aidosti oma itsensä, saa tuoda esiin omia ideoita ja toteuttaa niitä yhteistyössä muun tiimin ja lasten kanssa, tiimi myös innostunut porukkaa, uudet ideat, uusista ideoista innostuvat työkaverit, kokee saavansa vapaasti toteuttaa haluamiinsa asioita työssään innostaa, saa päättää</i>

		<i>resurssien/sääntöjen/arvojen/maalaisjärjen puitteissa toteutukseen, auttaa jaksamiseen, saa toteuttaa itseään, tekee työtä suurella sydämellä ja kunnianhimoisesti</i>
Johtaminen ja organisaatio	Arvostuksen osoittaminen, henkilökohtainen palaute, toiminnan kehittäminen	<p><i>esimiesten luottamus työntekijään on vahva ja se on sanottu henkilökohtaisesti, työnantaja haluaa kehittää toimintaa jatkuvasti ja tämä innostaa myös työntekijöitä</i></p> <p><i>kokee saavansa arvostusta esimiehen taholta, työnantaja osaa arvostaa työpanosta, pitkä työura samassa päiväkodissa osoittaa johdon arvostavan tehtyä työtä</i></p>

Liite 3. Alkuperäistaulukko työn iloa uhkaavista tekijöistä

TAULUKKO 3. Aineiston sisällön kategoriat (neg.)

1(4)

Yläkategoria	Pelkistetyt ilmaukset	Aineisto ryhmiteltynä /samankaltaisuudet
Työyhteisön ja yhteistyön haasteet	Työyhteisön/tiimin tuki puuttuu, kasautuneet rasitteet, uupumus, suorittaminen, vaikeat asiakastilanteet hoidetaan yksin	<i>väsynyt töissä, taistelu työrauhasta ja oikeudenmukaisuudesta töissä työyhteisössä uuvuttavaa, tilanteet muuttuvat jatkuvasti, työkavereita vaihtunut, päivät tuntuvat suorittamiselta ja selviytymiseltä, työilmapiiri ja -olosuhteet huonot, työkavereilla-kin pinna kireällä</i> <i>vaikeat tilanteet lasten kanssa joutuu hoitamaan yksin, tukea tiimiltä ei tule, on yksin oman ongelmansa kanssa</i>
	Ristiriitoja ei ratkaista avoimesti, muutosvastaisuus	<i>sukset menevät ristiin, ongelmatilanteita ei ratkoja avoimesti ja asiallisesti</i> <i>muutosvastaisuus tai vaikeus uudistaa, eri sukupolvien toteuttamat työskentelytavat tai arvomaailma koetaan vaikeaksi sisäistä</i>
Vuorovaikutuksen toimimattomuus	Päälle puhuminen, liian suorat sanat, tilannetaju, väsymys	<i>ei helpoimpia ihmisiä sosiaalisilta taidoiltaan, kertoo asiat faktoina ilman minkäänlaista hienotunteisuutta, suuttanut suorilla puheillaan monet perheet ja työkaverit, puuttuu tilannetaju, puhuu päälle jos toinen esim. keskustelemassa vanhempien kanssa, ohjeistaa myös lapsia toisen aikuisen yli tai päälle → vetää maton toisen aikuisen auktoriteetilta, moni vaihtaa huonetta kuin hän saapuu paikalle</i> <i>huonot vuorovaikutussuhteet sekä henkilöstön että lasten kanssa, pikkuhiljaa alkanut purkaa pahaa mieltään työkavereihin ja lapsiin purkaa olonsa päiväkodin toisille aikuisille, ei haluaisi olla lapsille hankala mutta väsymystä on vaikea voittaa, työ ei maistu niin vuorovaikutus muiden kanssa ei ole mielekästä ja siitä saa usein negatiivisen kuvan</i>
	Ei huomata työyhteisössä, ulkopuolisuus, juoruilu, naurunaihe, syyllistäminen, avoimuuden puute	<i>hyväksikäyttö aiheuttanut mielipahaa ja se kertaantunut, ei ole ottanut reilusti asiaa puheeksi eikä sitä olla työyhteisössä huomattu, työkaverit eivät ajoissa ole ottaneet työntekijän tilaa huomioon, suljettu tiimistä ulos, omat huonot kokemukset työporukassa</i> <i>työyhteisössä ei osattu puhua avoimesti tilanteesta vaan juoruilu jatkunut, ongel-</i>

		<i>matilanteita ei ratkota avoimesti ja asiallisesti, ei voi luottaa työkavereihin kun erosta aiheutui yleinen naurunaihe ja vitsi, työtoverit syyllistävät vaikka lain mukaan oikeus olla poissa töistä</i>
Asenne ja persoona	Itsensä pönkittäminen, minä- asenne	<i>itseään täynnä oleva narsisti, kertoo aina mitä HÄN tekee lasten hyväksi ei koskaan ME, negatiivinen asenne, oma negatiivinen asenne</i> <i>negatiivinen asenne näkyy myös työssä lasten kanssa,</i>
	Liian kiltti, tunnollinen	<i>ollut alun alkaen liian kiltti ja joustava ja tilannetta alettu käyttää hyväksi, hyväksikäyttö aiheuttanut mielipahaa ja se kertaantunut</i> <i>väsynyt ja stressaantunut, luonteeltaan arka luottamaan ulkopuolisiin, tunnollinen ja osaava työntekijä mutta opitut taidot jääneet muistoksi, päivät tuntuvat suorittamiselta ja selviytymiseltä, työn mukana tuomat rasitteet kasautuneet ja näkyvät skeptisyytenä työtä kohtaan, stressaava työ vaikuttaa nukkumiseen mikä tuo väsymystä, stressi vaikuttaa asenteisiin ja ihmissuhteisiin → noidankehä, jaksaa raahautua töihin päivästä toiseen, selvästi ollut työstään innoissaan, kouluttautunut lastenhoitajasta lastentarhanopettajaksi</i>
Yksityiselämän haasteet	Perheen tuki puuttuu, huolet, epäonnistumisen kokemus, lasten sairastelu	<i>tuokohan vapaa-ajan ongelmia töihin ja ne vaikuttavat työhön, väsynyt yksityiselämässä, kotiasiat huonosti, tulevaisuus huolestuttaa, kotona ratkaisemattomia ongelmia ja taakka painaa liikaa, kokenut epäonnistumista ja syrjäytyneeksi jäämistä henkilökohtaisessa elämässään, perhe oli tärkein tuki, mutta avioero hajotti kaiken</i> <i>omat lapset sairastelevat, huono omatunto kalvaa mieltä, tunnollisena työntekijänä ei viitsi olla poissa</i>
	väsymys, stressi, epäterveet elämäntavat	<i>työn ilon puute vaikuttaa vapaa-ajallekin, stressaava työ vaikuttaa nukkumiseen mikä tuo väsymystä, stressi vaikuttaa asenteisiin ja ihmissuhteisiin → noidankehä</i> <i>elämäntavat eivät ole olleet terveellisiä, useat elämäntapasairaudet alkaneet vai-vata iän myötä, ikä painaa</i>
	Resurssien vähäisyys	<i>henkilöstöllä ei ole työnohjausta, koko henkilöstö tarvitsisi työnohjausta ja työntekijä yksilötyönohjausta</i>

		<i>stressaava sekä liian vähäinen suunnitellaika työssä verottaa, uuden tekemiseen ei ole aikaa eikä energiaa</i>
	Jatkuvat muutokset, liian isot lapsiryhmät, ei (hyviä?) sijaisia, toistuva joustaminen	<i>väsynyt töissä, taistelu työrauhasta ja oikeudenmukaisuudesta töissä työyhteisössä uuvuttavaa, tilanteet muuttuvat jatkuvasti, työkavereita vaihtunut, toistuvat stressitilanteet ja joustaminen aiheuttaa henkistä väsymystä ja motivaation puutetta, liian isot lapsiryhmät</i>
		<i>sijaisia pyörii jatkuvasti, tai sijaisia ei ole, vaikea luoda kodinomaista tunnelmaa ja laadukasta varhaiskasvatusta kun resurssit ovat huonot,</i>
Johtaminen ja organisaatio	Vähäinen yksityiselämän ymmärrys ja inhimillisuus, organisaatiokeskeisyys	<i>lähin esimies ei ole ymmärtänyt ahdinkoa; tietää erosta muttei ole kiinnostunut → työasiat töissä ja kotiasiat kotona periaatteella,</i>
		<i>kenelle työtä tehdään? → yritykselle vai lapsille</i>
	Ei puututa, ei jaeta kiitosta	<i>johtaja ei ole puuttunut asiaan,</i>
		<i>jos työstä tulisikin kiitosta ottaisi esimies kiitokset itselle tekemättä mitään asian eteen</i>
Vähäinen arvostuksen ja palautteen anto	Työyhteisön kulttuuri, oma kokemus, ei koe työtään arvokkaaksi	<i>miksi olla paikassa, missä mikään ei ole hyvin?</i>
		<i>ei koe omaa työtään arvokkaaksi</i>
	Ei palautetta tai arvostusta esimieheltä, ei asianmukaista korvausta työstä	<i>arvostusta tai positiivista palautetta ei tule edes esimieheltä, kokee ettei hänen työtänsä arvosteta, ei saa asianmukaista palautetta/korvausta</i>
Heikot mahdollisuudet itsensä toteuttamiseen ja kehittämiseen	Ei mahdollisuutta tehdä työtään laadukkaasti, ei riittävää vaihtelua	<i>oman työn suorittaminen hyvin lähes mahdollonta, oma into työn tekemiseen laskenut, pikkuhiljaa innostus muuttunut väsymykseksi, työ tuntuu raskaalta sillä työskennellyt useita vuosia ilman riittävää vaihtelua työssä</i>
	Ei aikaa uuden tekemiseen, ei voi vaikuttaa riittävästi, muutoksen kaipuu, kaipaa mahdollisuutta toteuttaa ja kehittää itseä	<i>uuden tekemiseen ei ole aikaa eikä energiaa, samoilla kaavoilla edetään päivästä toiseen, jaksaa raahautua töihin päivästä toiseen, tekee työnsä hyvin mutta kone-maisesti toistaen samaa vanhaa kaavaa, kaipaa muutosta itseensä ja työhön,</i>

		<i>kokee, ettei voi vaikuttaa työhönsä tarpeeksi, ei pääse toteuttamaan itseään. kaipaa mahdollisuutta kehittää itseään sekä löytää työn merkitys ja hyvät puolet uudelleen</i>
Työn ilon kehittämiseksi	Työnkuvan monipuolistuminen, hyvä palaute, palkankorotus, työnohjaus, avoin ja luottamuksellinen vuorovaikutus	<i>työn ilon palauttaminen ja työn tekemisen mielekkyyden takaisin saaminen voi olla kiinni pienistäkin asioista: uusi työkaveri, työnkuvan monipuolistuminen, hyvä palaute, palkankorotus, ongelmien seuraukset heijastuvat usein samanlaisesti vaikka työyhteisöstä riippuen ongelmat ovat erilaisia, vuorovaikutussuhteita tulisi parantaa, avoimuus ja luottamus rakennettava uudestaan koko henkilöstö tarvitsisi työnohjausta ja työntekijä yksilötyönohjausta, helpottaisi jos olisi luotettava henkilö jolle purkaa huoliaan</i>
	Työpaikan tai alan vaihto	<i>voisi vaihtaa alaa tai työpaikkaa, jos työn ilo siitä lisääntyisi</i>

