



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Työhyvinvointi päiväkotityössä

Nenonen, Maija

2018 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Sosionomikoulutus
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2018

Laurea-ammattikorkeakoulu

Tiivistelmä

Sosionomi (AMK)

Työhyvinvointi päiväkotityössä

Vuosi

2018

Sivumäärä

50

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli saada tietoa kahden päiväkodin henkilöstön työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Kyselyyn osallistui kaksi päiväkotia Tampereelta. Opinnäytetyön pohjalta päiväkodeilla on mahdollisuus kehittää työntekijöiden hyvinvointia. Opinnäytetyöni on määrällinen ja tiedonhankinnassa käytettiin lomakekyselyä. Kyselyssä oli suljettuja ja avoimia kysymyksiä. Kysely tehtiin helmikuun ja maaliskuun vaihteessa 2018.

Lomakkeen avulla pyrittiin saamaan tietoa päiväkotien työolosuhteista, työn kuormituksesta sekä työn kuormituksesta palautumisesta. Tulosten perusteella päiväkotien työntekijöiden tärkeimpiä työhyvinvointitekijöitä ovat vanhemmilta saatu palaute ja työn merkityksellisyys. Henkilöstö tietää myös työtehtävät ja työn tavoitteet, mikä vaikuttaa työolosuhteisiin. Henkilöstö koki, että heillä ei ole tarpeeksi aikaa tehdä työtehtäviään. Lisäksi suurin osa työntekijöistä ei pysty antamaan täyttä panosta lapsille muiden asioiden tuoman kiireen takia. Tiedonkulkua työpaikalla voisi myös parantaa. Suurin osa työntekijöistä tunsu palautuvansa työn kuormituksesta hyvin. Vaikka työasioita ajatellaan työn ulkopuolella, ne eivät silti vaikuta unen saantiin. Lisäksi yli puolet koki töihin lähtemisen helpoksi.

Tulevaisuudessa kyselyssä nousseisiin epäkohtiin kannattaa kiinnittää huomiota ja ylläpitää hyväksi koettuja osa-alueita. Suorittamalla saman tai samankaltaisia kyselyitä vuosittain voidaan seurata työhyvinvoinnin kehittymistä.

Asiasanat: päiväkotiti, työhyvinvointi, työhyvinvointitekijät, varhaiskasvatus

Work well being in day care

Year	2018	Pages	50
------	------	-------	----

The purpose of my thesis was to study well-being at work and work-related issues among day-care employees. Two kindergartens from Tampere participated in the study. Based on this project, kindergartens have the opportunity to develop their work wellbeing. The thesis is quantitative and the data was collected with questionnaires. The questionnaire contained closed and open questions. Two kindergartens participated in this research, which was performed between February and March 2018.

The aim of my thesis was to find out about working conditions, workloads and recovery from workloads. Based on the results, the main factors of wellbeing in day care is that workers are getting feedback from parents and the relevance of work. Employees also know the job tasks and the goals of the work that affect the working conditions. The employees do not seem to have enough time to do their job, and most of them are unable to make a full contribution to the children because of that. Communication at the workplace could also improve. Most of the employees felt that they could recover from workload well. While employees think about work in their free time, it still does not affect sleep. In addition, more than half of them felt it was easy to go to work.

In the future, the disadvantages that have arisen should be focused on and looked at further. By conducting the same or similar queries every year, the development of well-being at work can be monitored.

Keywords: care center, early childhood education, factors of work welfare, work well being

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Opinnäytetyön tausta ja tarkoitus	6
3	Työhyvinvointi	7
4	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....	10
	4.1 Työolosuhteet.....	10
	4.2 Työn kuormitus ja työn kuormituksesta palautuminen	13
	4.3 Vuorovaikutus ja palautteen anto	14
5	Päiväkoti työympäristönä.....	17
6	Tutkielman toteuttaminen	19
	6.1 Aineisto ja aineiston keruu	20
	6.2 Lomakkeen rakentuminen	21
	6.3 Aineiston analysointi.....	22
	6.4 Luotettavuus ja eettisyys	24
7	Tulokset.....	25
	7.1 Työolosuhteet.....	26
	7.2 Työn kuormitus	27
	7.3 Työn kuormituksesta palautuminen.....	29
8	Johtopäätökset	30
9	Pohdinta	33
	Lähteet	36
	Taulukot	1
	Liitteet.....	4

1 Johdanto

Jo pitkään ollaan oltu kiinnostuneita tietämään, miten työelämässä menee, kuinka työtä tekevät voivat ja miten he kokevat työnsä ja elämänsä. Näillä kysymyksillä on katsottu olevan ratkaiseva merkitys kaikkien väestöryhmien hyvinvoinnille. Työelämää ja työoloja onkin näin ollen tutkittu hyvin paljon. (Kasvio & Tjäder 2007, 93-94.)

Käsitteenä työhyvinvointi on kuitenkin hieman ongelmallinen, sillä se erottaa palkkatyön muusta elämästä. Työ ei kuitenkaan ole muusta elämästä mitenkään irrallinen osa. Työntekijä tuo töihin oman elämänsä murheita ja kantaa kotiin työasioita. (Blom & Hautaniemi 2009, 23.) Työn, perhe-elämän ja vapaa-ajan tasapaino on olennaista yksilön hyvinvoinnille (Pyöriä 2012, 11).

Työyhteisöjen kehittäminen lähtee työyhteisön sisäisistä tarpeista ja niiden toimintaympäristössä tapahtuneista muutoksista. Työn tekeminen vaatii yhä useammin yhteistyötä, viestintää ja vuorovaikutusta monien eri tahojen kanssa. Niinpä eritasoisia ja -laatuisia vuorovaikutussuhteita on enemmän. Työyhteisön kehittämistarpeet liittyvät yleensä työn organisoimiseen, yhteistoiminnan tai johtamisen kehittämiseen. Muutokset näissä heijastuvat yksittäisen työntekijän työhyvinvointiin. Yksilön ja työyhteisön osaamisen kehittäminen on noussut entistä tärkeämmäksi. (Lindström & Leppänen 2002, 14.)

Opinnäytetyöni käsittelee kahden päiväkodin työntekijöiden työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Opinnäytetyöni pääaiheina ovat työolosuhteet, työn kuormitus sekä työn kuormituksesta palautuminen. Opinnäytetyöni on määrällinen ja tiedonhankinnassa käytettiin lomakekyselyä. Lomakekyselyn vastausaika oli helmikuusta maaliskuuhun 2018.

Opinnäytetyön tarkoituksena on syventää työhyvinvoinnin tietämystä päiväkodeissa. Tavoitteena on saada tietoa henkilöstön työhyvinvoinnin tilanteesta ja tunnistaa työhyvinvointia uhkaavat tekijät. Opinnäytetyöni pohjalta päiväkotien henkilöstöllä on mahdollisuus kehittää työhyvinvointiaan.

2 Opinnäytetyön tausta ja tarkoitus

Työelämää kehitetään jatkuvasti monin eri tavoin (Hyppänen 2010, 261). Viimeisien vuosien aikana työelämään on liittynyt hyvin voimakkaasti keskustelu työhyvinvoinnista. Työelämässä pohditaan, miten työhyvinvointia voitaisiin edistää ja ylläpitää, jotta työntekijät jaksaisivat

työssä paremmin ja pysyivät työelämässä pidempään. Se, miten työntekijöiden hyvinvointiin panostetaan, vaihtelee eri työpaikkojen välillä hyvinkin paljon. Työyhteisön hyvinvoinnin edistäminen on katsottu olevan työssä jaksamisen edellytys. Osa myös uskoo, että työhyvinvoinnin edistäminen edistää myös yritysten taloudellista tehokkuutta ja tuloksellisuutta. (Vesterinen 2006, 29.)

Työn luonne on vuosien kuluessa muuttunut entistä enemmän moniosaamista sekä joustavuutta edellyttäväksi. Yhä useammassa työssä erilaisiin pyyntöihin ja vaatimuksiin edellytetään mahdollisimman nopeaa reagoitua. Epävarmuus heikentää työn mielekkyyden kokemusta ja osaamisen kehittymistä. Lisäksi se edistää haitallista kuormittumista. (Rauramo 2013, 3.)

Kuntakymppi -tutkimus selvittää kunta-alan henkilöstön työtä ja työssä tapahtuvia muutoksia sekä niiden vaikutuksia henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin. Tutkimuksen tuloksia käytetään henkilöstön hyvinvoinnin ja työelämän laadun parantamiseen. Kysely toteutetaan mukana olevissa kunnissa aina joka toinen vuosi. Toistettujen kyselyjen jälkeen on mahdollista arvioida paremmin työelämän laadun muutoksia ja niiden vaikutuksia henkilöstön hyvinvointiin ja terveyteen. (Kunta 10-tutkimus 2018.)

Tampereella tehdyn kuntakymppin tulokset käsittelevät koko kaupungissa tehtyä tutkimusta. Näin ollen tutkimus ei anna yksikkökohtaisia tutkimustuloksia. Opinnäytetyöhön osallistuu kaksi päiväkotia Tampereelta, joilla on ollut tarvetta heidän yksikköjen tutkimukselle. Tämän seurauksena tämä opinnäytetyö sai alkunsa. Näiden päiväkotien kuntakymppin mukana tulleet kehittämiskohteet ovat työyhteisötaidoissa panostaminen avoimuuteen, työn palkitseminen sekä mahdollisuus koulutuksiin.

Työn kehittyessä kovaa vauhtia on tärkeää, että henkilöstö voi hyvin. Opinnäytetyössäni keskitytäänkin henkilöstön hyvinvointiin ja siihen vaikuttaviin tekijöihin. Henkilöstön hyvinvointia voidaan mitata erilaisin tavoin. Yksi tapa on lomakekysely, jota käytin omassa opinnäytetyössäni. Päiväkotien henkilöstömäärä on yhteensä 22, joka vaikutti lomakekyselyyn päätymiseen.

3 Työhyvinvointi

Hyvä työ on sekä tuottavaa että tuloksellista ja samalla ihmisen hyvinvointia tukevaa. Toimintaansa ja osaamistaan kehittämällä organisaatio voi saavuttaa tavoitteensa. Erilaiset muutokset työssä ja toimintaympäristössä vaativat joustavuutta niin organisaatiolta kuin yksilöltäkin. Kun muutos on toteutettu hyvin, organisaation perustehtävä kiteytyy, osaaminen kehittyy ja työntekijät saavat osallisuuden ja onnistumisen tuloksena voimaa ja itseluottamusta. Par-

haimmillaan työ tukee myös yksilön henkistä kasvua. (Rauramo 2013, 3.) Hyvä työ ei myöskään vaaranna työntekijän ruumiillista tai henkistä terveyttä. Hyvä työ kuormittaa sopivasti pitkälläkin aikavälillä, se on monipuolista, haastavaa ja itsenäistä ja siinä voi kokea aikaansaamisen ja onnistumisen tunteen. (Virtanen & Sinokki 2014, 175.)

Kun puhutaan työhyvinvoinnista, ei useinkaan mietitä käsitteen sisältöä. Niinpä työhyvinvoinnilla saatetaan tarkoittaa työturvallisuutta, palkkauksen tasoa, fyysistä terveyttä ja työkykyä, stressin ja työuupumuksen välttämistä, tyytyväisyyttä työhön ja työpaikkaan, työpaikan ihmisuhteita ja työilmapiiriä, innostusta omasta työstä, työstä saatavaa henkistä tyydytystä tai taspainoa työn ja muun elämän välillä. Jotta työhyvinvointia voidaan kunnolla tutkia ja jotta sitä voidaan edistää, tulee olla jonkinlainen yksimielisyys siitä, mitä hyvinvointi työpaikalla on. Lisäksi tulee tietää mitkä tekijät siihen vaikuttavat ja mikä on näiden tekijöiden suhde toisiinsa. (Blom & Hautaniemi 2009, 21.)

Työhyvinvointia ei voi saavuttaa liikkumalla tai yhteisillä matkoilla. Se ei ole koulutuspäivien tuote tai projekti. Se ei myöskään seuraa työpaikalle mukavan tyhy-kuntoutusviikon myötä. Virkamiespäätöksillä tai työnantajan ohjeistuksella sitä ei myöskään voida tavoittaa. (Kaivola & Launila 2007, 128.) Työhyvinvointi ei siis olekaan mikään esine tai tapahtuma. Se ei synny noin vain, vaan se on työssä mukana jatkuvasti. Hyvää työyhteisöä ei myöskään voida vain päättää, vaan sen eteen on nähtävä vaivaa. Vaivan näkeminen on myös usein sen arvoista.

Jaben (2012, 9-10) mielestä työhyvinvointiin kuuluu mm. toimintatavat, prosessit, työjärjestelyt, turvallisuus, yhteistyö, viestintä, työterveyshuolto, osaaminen ja johtaminen. Hyvinvointiin ei ole niin sanottua oikotietä. Terve ja hyvinvoiva työyhteisö ei myöskään synny sattumalta.

Manka & Manka (2016) kertovat, että työhyvinvointi on usein liitetty työterveyteen ja työkykyyn. Se sisältää myös työn sujumisen arjessa ja onkin näin ollen varsin laaja-alainen. Työhyvinvoinnin syntymiseen vaikuttaa organisaation toimintatapa ja johtaminen, ilmapiiri, työ ja työntekijä itsekin omine tulkintoineen.

Professori Juhani Ilmarinen on rakentanut Työkykytalon. Talon perustuksina toimii terveys ja toimintakyky. Alimmaisessa kerroksessa on ammatillinen osaaminen. Keskimmaisessä kerroksessa ovat arvot, asenteet ja motivaatio. Ylimmäisessä kerroksessa ovat seuraavat: työolot, työn sisältö ja vaatimukset, työyhteisö ja organisaatio sekä esimiestyö ja johtaminen. Taloa ympäröi perhe ja lähiyhteisö. Kaikkea tätä ympäröi yhteiskunta. (Työhyvinvointi 2018, a.)

Työhyvinvointi syntyykin siis työstä ja sen seurauksista. Hyvin tehty työ ja toimiva työyhteisö ovat ainoita tahoja, jotka voivat tuottaa työhyvinvointia. Yleistä työhyvinvointia ei ole

olemassa, vaan se on jokapäiväistä toimintaa, johon jokainen työyhteisön jäsen osallistuvat. Työhyvinvointi muuttuu jatkuvasti. (Kaivola & Launila 2007, 128.) Työhyvinvointi onkin molempien, työnantajan ja työntekijän vastuulla. Työhyvinvointia ylläpidetään ja kehitetään yhdessä. Sen edistäminen työpaikalla tapahtuu aina johtajien, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä. Tutkimusten mukaan työhyvinvoinnilla on merkittävä myönteinen yhteys yritysten tulostuloksiin, esimerkiksi tuottavuuteen, voittoon, asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin. (Työhyvinvointi 2018 b.) Hyvässä työyhteisössä voidaan hyvin. Hyvässä työyhteisössä työyhteisö ei lisää kuormitusta työntekijöille. Parhaimmassa tapauksessa työntekijöiltä vähenee työnkuormitusta, kun työyhteisö on avointa, luotettavaa ja ammatillista. Hyvällä työyhteisöllä onkin merkitys ihan kaikkien työympäristössä.

Työhyvinvointiin ja työn mielekkyyden kokemuksiin liittyy vahvasti työn imun käsite (Kaivola & Launila 2007, 130). Kun puhutaan työn imusta, sillä tarkoitetaan myönteistä motivationaalista ja emotionaalista hyvinvoinnin tilaa työssä (Salmela-Aro & Nurmi 2017, 117). Työnimua luonnehtii kolme asiaa; tarmokkuus, omistautuminen työlle ja siihen uppoutuminen. Tarmokkuus tarkoittaa energisyyttä, halua panostaa työhön, sinnikkyyttä ja ponnistelun halua myös vastoinkäymisissä. Omistautuminen työlle tarkoittaa seuraavaa; työn kokemista merkitykselliseksi sekä työssä koettua innostusta, inspiraatiota, ylpeyttä ja haasteellisuutta. Uppoutuneisuutta taas luonnehtii syvä keskittyneisyyden tila, paneutuminen työhön ja niistä koettu nautinto. (Kaivola & Launila 2007, 130-131.) Onnistumisen ilo syntyykin hyvin tehdystä työstä (Pyöriä 2012, 11). Kun työstään nauttii, se näkyy myös ulospäin. Työstään nauttiminen heijastuu myös muihin työntekijöihin. Hyvä lisää hyvää.

Työhyvinvoinnin kaikista tärkein edellytys onkin tasapaino työn vaatimusten ja hallinnan välillä. Pelkkä työn psykologinen kuormittavuus ei välttämättä johda loppuun palamiseen, vaan synnä voi olla riittämättömyyden tunne. Työ kuormittuu etenkin silloin, kun työ on henkisesti vaativaa ja työn hallinta vähäistä. Kun työn korkea vaatimustaso yhdistyy vahvaan työn hallinnan tunteeseen, työntekijä kokee toimivansa motivoivassa ympäristössä. (Pyöriä 2012,11.)

Voidaankin huomata, että työhyvinvointi on monialainen kokonaisuus, johon vaikuttaa työntekijän itsensä kokema hyvinvointi ja työympäristön monet osa-alueet (Paasivaara & Nikkilä 2010, 8). Työhyvinvointi koostuu siinä työntekijän, työn, työyhteisön ja johtamisen muodostamasta kokonaisuudesta. Yhden määritelmän mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan positiivista työelämän laatua. (Kaivola & Launila 2007, 128.) Työntekijän työhyvinvoinnille tärkeitä osatekijöitä ovat myös palautteen saaminen, johtamisen oikeudenmukaisuus sekä organisaation yhtenäisyys (Blom & Hautaniemi 2009, 31).

4 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

1990 -luvulla työhyvinvointia tarkasteltiin erityisesti työnkuormitukseen liittyvien asioiden kannalta. Myös työkyky ja työssä jaksaminen on kulkenut samoja jälkiä, enemmän etsien keinoja työnkuormitukseen liittyvien asioiden ehkäisyyn. (Blom & Hautaniemi 2009, 26.)

Työhyvinvointi on yleensä väärin ymmärretty menestystekijä. Yritysten ja muiden työorganisaatioiden menestystä tarkastellaan yleensä vain pelkän talouden näkökulmasta. Tosiasiassa työpaikan sosiaalisen vuorovaikutuksen tulisi olla toiminnan kehittämisen lähtökohta. (Pyöriä 2012, 7.) Virtanen & Sinokki (2014, 162) lisäävätkin, että vuorovaikutustaitojen merkitys on huomattavasti kasvanut työelämän muuttuessa. Tämän takia työilmapiiriä tarkastellaan vuorovaikutuksen kautta, sillä se on suuri osa työhyvinvoinnin tekijöistä.

Työn piirteitä voidaan jakaa kahteen erilaiseen osioon. Nämä osiot ovat työn vaatimukset sekä työn voimavaratekijät. Työn vaatimukset ovat tekijöitä, jotka aiheuttavat kuormitusta työssä. Nämä voivat olla fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisatorisia. Esimerkiksi työpaikan melu kuormittavana tekijänä lukeutuu työn fyysisiin vaatimuksiin, aikapaineen psyykkisiin, työilmapiiriongelmat sosiaalisiin ja työn epävarmuus organisatorisiin vaatimuksiin. (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 57.)

Työn voimavaratekijät taas ovat työn fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja organisatorisia piirteitä. Nämä auttavat saavuttamaan työlle asetettuja päämääriä. Voimavaratekijöitä ovat esimerkiksi hyvät fyysiset työolot, vaikutusmahdollisuudet työssä, työstä saatu palaute, sosiaalinen tuki työssä ja työsuhteen varmuus. Lisäksi oikeudenmukaisuus ja työyhteisön välinen luottamus, huomaavaisuus ja ystävällisyys ovat olennaisia ja tärkeitä voimavaratekijöitä työyhteisössä. (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 57.)

4.1 Työolosuhteet

Työhyvinvointiin kuuluu olennaisesti työolot. Työelämän tilaa voi tarkastella myös työolosuhteiden käsitteen näkökulmasta. Työolot ovat osa työelämän laatua ja näin ollen muodostavat perustan työhyvinvoinnille. (Blom & Hautaniemi 2009, 23.) Tässä opinnäytetyössä työoloja tarkastellaan työkyvyn, työympäristön, työnkuormituksen ja työilmapiirin kautta.

Työolojen parantamiseksi on kytkettävä työsuojelu ja työterveyshuolto entistä tiiviimmin työhön mukaan. Esimerkiksi entistä toimivampia kalusteita ja työvälineitä tulee ottaa käyttöön.

Työprosessia kehittämällä voidaan myös samalla helpottaa työtä ja näin ollen edistää henkilöstön jaksamista työssä. Samalla sekä fyysiset että psyykkiset epäkohdat saattavat vähentyä. (Suurnäkki & Kajanne 2001, 16.)

Työolosuhteisiin vaikuttavia tarpeita ovat työn mielekkyyden ja vaihtelun tarve, tarve oppimiseen ja kehittämiseen, tarve päättää työasioista, identiteetin ja arvostuksen tarve, tarve nähdä henkilökohtaisen elämän ja työelämän yhteys sekä tarve kytkeä työ tulevaisuuden toiveisiin. Jos edellä mainitut tarpeet tulevat toteutetuiksi, työntekijä kokee työnsä motivoivaksi. (Työmotivaatio. Ihmisen tarpeiden ja työolosuhteiden välinen yhteispeli 1977, 7.)

Työntekijän aikaisemmillä kokemuksilla on suuri vaikutus siihen, mitä tarpeita työntekijällä nykyhetkellä on. Jotta voitaisiin vaikuttaa työntekijän tarpeiden toteutumiseen, on tiedettävä, mitkä tekijät työympäristössä säätelevät sitä, miten yksilö kokee eri tilanteet. Lisäksi on tiedostettava, mikä näiden tilanteiden anti on työntekijälle. Työympäristön eri tekijät voidaan yhdistää viiteen tarvetasoon. Fysiologisia tekijöitä ovat esimerkiksi palkka ja fyysinen ympäristö töissä kuin kotona. Turvallisuustekijöitä ovat varmuus työpaikasta ja esimiehen käyttäytyminen. Sosiaalisia tekijöitä ovat työn ilo, vuorovaikutukset työntekijöiden välillä ja työntekijöiden työkyky. Ansaittu tunnustus ja palaute, kuten myös kiinnostava työ kuuluvat arvostuksen tarpeisiin. Toteuttamisen tarpeisiin kuuluvat luovuutta suosivat olosuhteet, henkilökohtainen kehittyminen ja itseluottamus. Nykyään organisaatioissa alempien tarvetasojen tarpeiden tyydyttäminen on taattua. Työntekijöillä ei kumminkaan ole erityisen suuria mahdollisuuksia tarpeiden tyydyttämiseen ylempillä tarvetasoilla. Kun työolosuhteet eivät tätä mahdollista, se johtaa heikkoon työmotivaatioon. Tärkeää onkin siis tietää, miten erilaiset työolosuhdetekijät vaikuttavat työntekijään ja työmotivaatioon ja miten niihin voi vaikuttaa. (Työmotivaatio. Ihmisen tarpeiden ja työolosuhteiden välinen yhteispeli 1977, 5-6.)

Työhyvinvointitoiminnan määrittelyn perusajatuksena on ymmärtää kokonaisvaltaisen työkyvyn käsite. Käsitteen perusajatus on, että yksilön, työyhteisön ja työympäristön muodostaman systeemin lopputuloksena syntyy työkyky. Yksilöön vaikuttaa toimintakyky, voimavarat, sosiaaliset taidot, elämäntilanne, vastuu, osaaminen ja terveys. Työyhteisöön vaikuttaa johtajuus, organisointi, työnjako, ilmapiiri, vuorovaikutus ja sosiaalinen tuki. Työympäristöön taas vaikuttaa työn vaatimukset, työmenetelmät, vaikutusmahdollisuudet, työn sisältö ja mielekkyys, työn henkinen kuormittavuus, uralla eteneminen, työvälineet, fyysinen kuormittavuus ja fyysiset työolot. Työ, jonka perusasiat ovat kunnossa, tukee työntekijän työkykyä ja sen säilymistä. Vastaavasti taas ongelmat työssä murentavat työkykyä. On hyvä ottaa huomioon, että myös työn ulkopuoliset tekijät, kuten yhteiskunnan rakenteet, perhe ja lähiympäristö vaikuttavat työntekijän työkykyyn. Työntekijän omaa vastuuta työhyvinvoinnista on painotettava. (Vesterinen 2006, 31.)

Työkyky muodostuu ihmisen fyysisten ja psyykkisten voimavarojen ja työn välisestä yhteensovinnuksesta ja tasapainosta keskenään. Työkyvyn perustana onkin ihmisen fyysinen ja psyykinen toimintakyky. Työkykyyn vaikuttaa myös työhön kohdistuvat asenteet ja ammattitaito. Se on siis monien asioiden summa. (Työkyvyn muodostaminen 2017.) Hyvä työkyky lisää työhyvinvointia (Kauppinen, Hanhela, Heikkilä, Kasvio, Lehtinen, Lindström, Toikkanen & Tossavainen 2007, 181).

Työkykyä voi ylläpitää hyvin järjestetty ergonominen työ, mahdollisuus säädellä itse työtahtia ja kehittyä työssä sekä esimiehen ja työyhteisön antama tuki. Työkykyä ja näin ollen myös työhyvinvointia saattaa heikentää raskas työ, ergonomisia epäkohtia sisältävä työ, vaarallinen työympäristö, kohtuuttomat työajat, huonot työjärjestelyt ja huono työilmapiiri. Työssä voi myös olla terveydelle haitallisia piirteitä, jotka automaattisesti vaikuttavat työkykyyn. Näitä voi esimerkiksi olla yläraajojen staattinen lihastyö, yksipuoliset ja hankalat työasennot, äkki-ponnistukset, ulkotyön vaihtelevat sääolosuhteet, työpaikan likaisuus ja märkyys, melu, pöly, rauhattomuus, tapaturmavaara tai väkivallan uhka. (Virtanen & Sinokki 2014, 171-172.) Näitä kaikkia mainittuja, terveydelle haitallisia piirteitä voi ilmetä päiväkotityössä.

Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan kaikkea sellaista toimintaa, jossa työnantaja ja työntekijät yhdessä pyrkivät edistämään ja tukemaan työntekijöiden työkykyä työuralla. Työkyvyn ylläpitäminen on jatkuva prosessi. Lisäksi se koskee koko työyhteisöä ja jokaista siellä työskentelevää. Työkyvyn ylläpitäminen on prosessi, mihin sisältyvät työolosuhteet, työyhteisö, ammattitaito ja jokainen työntekijä yksilönä. Työterveyslaitoksen tutkielmat ovat osoittaneet, että työkyky yhdessä työolosuhteiden ja yksilön hyvinvoinnin kanssa muodostavat tietynlaisen kokonaisuuden. Tähän kokonaisuuteen kuuluu työ ja työolot, työyhteisö, työntekijä ja ammattitaito. Näiden seurauksena muodostuu hyvä työkyky ja terveys. Hyvä työkyky ja terveys kantaa työn korkeaan laatuun ja tuottavuuteen sekä hyvään elämänlaatuun ja hyvinvointiin. (Suurnäkki & Kajanne 2001, 15.)

Työn ja työelämän vaatimukset ovatkin kasvaneet viime aikoina. Työaikojen hallinta, kuormituksen jakaantuminen ja mahdollisuus joustaa vaikuttavat merkittävästi työhyvinvointiin. Vaikka fyysinen työympäristö olisikin turvallinen, niin kalusteiden turvallisuuteen ja ergonomisuuteen sekä tilojen toimivuuteen, sisäilman laatuun ja ympäristön meluttomuuteen tulee jatkuvasti kiinnittää huomiota nimenomaan työhyvinvoinnin näkökulmasta. Työympäristön turvallisuuden tunne onkin myös tärkeä osa työhyvinvointia. Hyvä työympäristö ja hyvät työvälineet ovatkin yksi suuri osa hyvinvoinnin edistämistä työpaikalla. (Virtanen & Sinokki 2014, 173-175.)

4.2 Työn kuormitus ja työn kuormituksesta palautuminen

Työkuormitus tarkoittaa sekä fyysistä, että henkistä kuormittumista työelämässä. Kohtuullinen työkuormitus edistää hyvinvointia ja työn sujumisen edellytyksiä. (Työkuormitus 2017.) Parhaimmillaan työ onkin kiinnostavaa ja sopivan haastavaa. Pahimmillaan työ uuvuttaa. (Pietikäinen 2011, 69.) Pitkittänyt ja liiallinen uupumus ja työkuormitus voi taas muodostaa uhan työntekijän terveydelle ja työkyvylle (Työkuormitus 2017).

Työ vie aina energiaa, jolloin työssä väsyminen voi olla tervettä. Tavallisesta väsymyksestä työpäivän jälkeen palautuu entiselleen normaalilla levolla. (Heiske 2005, 191.) Teemme työtä suurimman osan päivästä. On siis ihan luonnollista, että työpäivän jälkeen saattaa väsyttää, eikä välttämättä jaksaa tehdä oikein mitään. Levolla onkin suuri merkitys, jotta työtä jaksaa pidempään. Kumminkin, jos työ on jokapäiväistä suorittamista, väsymys voi kasvaa. Työ saattaa tällöin kuormittaa niin paljon, että levosta ei tunnu olevan hyötyä. Voi myös olla, että lepoa ei saa tarpeeksi, verrattuna työstä aiheutuneeseen väsymykseen. Työstä saattaa tällöin tulla kuormittavaa.

Työ aiheuttaa ihmisille monenlaisia paineita. Syynä paineisiin voi olla kiire, töiden vaikeus tai epäonnistumisen pelko. Ihmisistä moni sanoo nauttivansa ja olevansa parhaimmillaan, kun työssä on kiirettä. Silloin on paljon tekemistä ja haasteellisia tehtäviä. Kaikkea työkuormitusta ei siis koetakaan kielteisessä valossa. Alla oleva taulukko kertookin siitä, että stressiä voidaan jakaa hyvään eustressiin ja huonoon distressiin. (Järvinen 2008, 27.)

Taulukko 1: Hyvä ja huono stressi (Järvinen 2008, 27).

HYVÄ (eustressi)	HUONO (distressi)
<ul style="list-style-type: none"> - elintoiminnot kiihtyvät - vireystila kohoaa - kutkuttavaa tai kihelmöivää jännitystä - aktiivista omien kykyjen koettelua - omien rajojen testaamista - hallinnan tunne säilyy - elinvoima lisääntyy 	<ul style="list-style-type: none"> - elintoiminnot kiihtyvät - vireystila kohoaa - huolestuttavaa tai ahdistavaa jännitystä - pakotettua ja vastoin omia kykyjä - omien rajojen ylittämistä - hallinnan tunne menetetään - elinvoima kuluu

Stressi vaikuttaa paljon työn kuormitukseen. Työntekijän on hyvä tietää, minkälainen on hyvä stressi. Lisäksi on hyvä tietää, mistä voi aiheutua huonoa stressiä ja näin ollen kuormitusta työhönsä. Yllä olevasta taulukosta 1 voidaankin huomata, miten lähellä hyvä ja huono stressi ovat toisiaan. Tästä syystä onkin tärkeää tunnistaa hyvän ja huonon stressin eroja. Stressin

erojen tunnistaminen auttaa työntekijää pohtimaan, minkälaista tunnetta hän kokee työpaikallaan erilaisten asioiden parissa. Työntekijällä on näin ollen mahdollisuus muuttaa omaa työtapaansa tai suhtautumistaan asioita kohtaan ja näin ollen työn kuormitus vähenee.

On hyvä tunnistaa kuormituksen riski, sillä silloin sitä voi muuttaa. Työntekijä voi rajata itselle asetettuja vaatimuksia, jakamaan töitä tai sietämään omaa rajallisuutta. Kun työntekijä tietää mikä kuormittaa, hän osaa kerätä voimiaan niihin hetkiin, milloin niitä eniten tarvitsee. (Heiske 2005,198.) Työntekijä voi oppia jakamaan omaa jaksamistaan tarpeiden mukaan. Priorisoimalla ja aikatauluttamalla töitään työntekijä tietää milloin täytyy jaksaa ja minkä verran. Työntekijän on todella tärkeää tunnistaa ja tietää oman jaksamisen rajat, ja osata sanoa ei ylimääräisille töille. Se, että ei ota ylimääräisiä töitä vastaan ei kerro työntekijän laiskuudesta. Kun työntekijä jaksaa taas hiukan normaalia enemmän, voi hän olla avuksi muille. Jotta työntekijä ei ahmisi liikaa työtehtäviä, vaan hän kykenisi rajaamaan niitä, hän tarvitsee siihen organisaation selkeän tuen (Järvinen 2008, 31). Jos työntekijä ei ponnisteluistaan huolimatta pysty suoriutumaan tehtävistään puutteellisten resurssien tai heikon johtamisen vuoksi, hän saattaa altistua stressille ja uupumukselle (Pyöriä 2012, 11). Työkavereiden ja esimiehen tuki onkin tärkeämpää, kuin välillä muistammekaan.

Työstä palautuminen on prosessi, jonka aikana työntekijän yksilöllinen tila palautuu esimerkiksi työpäivän aikana koettua kuormitusta ja stressiä edeltävälle tasolle. Tämä on nähty myös monitahoisena tekijänä, jonka aikana työntekijän voimavarat täydentyvät. Näkökulman mukaan, palautumisprosessin käynnistymisen edellytyksenä on, että työntekijällä on työpäivien välissä tarpeeksi aikaa levolle. Palautuminen on onnistunut silloin, kun työntekijän elimistö on palannut riittävän pitkäksi ajaksi takaisin perustasolle (fysiologinen palautuminen), ja kun työntekijä itse kokee olevansa jälleen kyvykäs ja valmis jatkamaan työhön liittyvien tehtävien parissa (psykologinen palautuminen). (Kinnunen & Mauno 2009, 8.)

4.3 Vuorovaikutus ja palautteen anto

Työilmapiirin perusilme syntyy työpaikalla olevien ihmisten käyttäytymisen myötä (Pessi 1999, 25). Ilmapiiri on tietynlainen verrattuna siihen, missä eri kehitysvaiheessa työryhmä on (Juuti 1988, 23). Työyhteisön sisäinen toimivuus ja hyvä ilmapiiri tukevat työntekijöiden hyvinvointia. Mahdolliset sisäiset kitkatekijät kuluttavat voimavaroja ja vähentävät työhyvinvointia. Työyhteisön ilmapiiriin vaikuttaakin yhteisön toimintatavat. Työilmapiiri niin sanotusti periytyy ajan kuluessa myös tuleville työntekijöille. Työilmapiiriä voidaankin parantaa kehittämällä työyhteisön vuorovaikutusta. Kaikista parhaiten työilmapiiriä kehitetään palautteenannon kautta. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 138-139.) Vuorovaikutuksella onkin suuri merkitys siinä, minkälainen työilmapiiri työpaikalla on. Jos vuorovaikutus on heikkoa, tai sitä ei juurikaan

ole, ilmapiiri saattaa olla kireän tuntuista. Kun vuorovaikutus on sujuvaa ja avointa, ilmapiiri on huomattavasti parempi.

Vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojen merkitys onkin kasvanut huomattavasti työelämässä. Vaatimukset työntekijöiden moninaisista taidoista ovat kasvaneet ja korostuneet. Työyhteisön jäseniltä ja koko työyhteisöltä edellytetään muun muassa jatkuvaa uuden oppimista, vuorovaikutustaitoja, vastuun ottamista sekä kykyä sietää ristiriitoja ja epävarmuutta. Vaikka monet näistä ovatkin yksilön taitoja, on niillä suuri merkitys työyhteisön ilmapiiriin ja vuorovaikutukseen. (Virtanen & Sinokki 2014, 162.)

Työssä kohtaamamme ihmiset ovat suuri ilo. Useat ovat jopa hakeutuneet ammattiinsa sen takia, että voi päivittäin tavata erilaisia ihmisiä. Ihmissuhteet työssä lisäävät usein onnistumisen tunteita ja iloa. Yhteistyössä erilaisten ihmisten kanssa voi ratkaista ongelmakohtia ja keksiä jotain uutta luovaa. Ihmiset joita tapaamme, toimivat myös oman elämämme peileinä. (Palin & Raivio 2005, 63.) Yhteisön jäsenyys luo yhteenkuuluvuutta yhteisön jäsenten kesken ja samalla auttaa tunnistamaan uuden ja vieraan (Lahikainen & Pirttilä-Backman, 17). Kun ihmiset kommunikoivat sosiaalisissa tilanteissa, sillä on aina jokin vuorovaikutuksellinen merkitys. Hyvän vuorovaikutustaidon edellytys on hyvä viestintätaito. Ollessaan vuorovaikutuksessa toisen kanssa, ihminen kantaa eräänlaista tunnekuormaa, joka on havaittavissa äänensävyssä ja lauserakenteissa tai ilmeissä ja eleissä. Ihmisten väliseen vuorovaikutukseen kuuluu aina erilaisia tavoitteita, jotka sensitiivinen osapuoli voi havaita. (Kauppila 2011, 25.)

Jotta työyhteisössä syntyisi avoin vuorovaikutuskulttuuri, sen eteen on tehtävä paljon töitä. Hyvä johtaja luo puutteita, jotka mahdollistavat yhteisen keskustelun perustehtävästä, työstä ja keskinäisistä suhteista. Uudenlaisen vuorovaikutus- ja työkuulttuurin synnyttäminen vaatii vanhoista toimintamalleista luopumista sekä uudenlaisia asenteita ja ajattelumalleja. (Yhteisöllisyys ja työyhteisön kehittäminen.)

Hyvässä vuorovaikutustilanteessa osapuolet voivat puhua avoimesti omasta näkökulmastaan ja omasta tarpeestaan. Mahdollisuus oivaltaa, että toisella osapuolella on oma näkökulmansa, perustuu siihen, että oivaltaa oman näkökulmansa oikeutuksen. (Heiske 2005, 93.) Kun vuorovaikutus on avointa ja toista osapuolta kunnioittavaa, on myös palautteen anto paljon helpompaa. Hyvässä vuorovaikutustilanteessa palautteen anto saattaa tulla myös huomaamattaan, kun asioista jutellaan avoimesti. Kun vuorovaikutus on avointa, myös työntekijä itse saattaa rohkeammin kysyä toisten työkavereiden mielipidettä.

Hyvä palaute on sellaista kanssakäymistä, jota kuka tahansa tarvitsee työpaikallaan. Palautteen puute voi johtaa siihen, ettei työntekijä tiedä, onko hän lainkaan tarpeellinen työpaikal-

laan. Hyvä palaute perustuu positiiviseen käsitykseen tasavertaisuudesta. Tasavertaisuus hyvässä merkityksessään voi tarkoittaa pyrkimystä antaa mahdollisimman monen ihmisen toteuttaa inhimillistä potentiaaliaan omalla ominaislaadullaan. (Heiske 2005, 131,139.) Palautteen tulee olla selkeää ja täsmällistä. Sen tulee kohdistua siihen asiaan, mistä on kyse. Palaute ei koskaan saa kohdistua ihmisen persoonaan, kykyihin tai arvoihin. Myös syyttelyä on varottava. (Jabe 2012, 54.) Työntekijän on hyvä miettiä, miten hän palautetta toiselle antaa. Asian voi sanoa monella eri tapaa, ja onkin hyvä miettiä, miten asian ilmaisee. On myös hyvä pysähtyä ja miettiä minkälaista palautetta itse useimmin antaa. Onko palaute negatiivista tai jotakin, missä työntekijä voisi kehittyä, vai onko palaute positiivista ja innostavaa. Negatiivisenkin asian voi ilmaista positiivisesti, syyttämistä ei tarvita. Yhdessä voidaan myös pohtia, kuinka asia jatkossa hoidettaisiin. Työhyvinvointiin vaikuttaakin paljon vuorovaikutus. Vuorovaikutuksen laatuun vaikuttaa se, miten asioita ilmaisee ja kuinka toisen kanssa käy vuorovaikutustilanteita.

Palautteen täysi puuttuminen voi murentaa vähitellen työntekijän elinvoimaa ja työhalua. Kun työyhteisö haluaa vähentää työntekijöiden työnkuormitusta, sen tulisi tarjota työntekijöille aitoa palautetta, joka on hengeltään erittelevää, ymmärtävää ja rohkaisevaa. (Heiske 2005, 142.) Palautteen antaminen onkin erittäin tärkeää. Palautteen antamiseen ei tarvitse olla erityistä tilaa tai aikaa. Työkaverille voi ihan normaalissa vuorovaikutustilanteessa sanoa, kuinka hyvin jokin tilanne oli hoidettu, tai kuinka hyvin esimerkiksi jokin tuokio oli keksitty. Näin ollen palaute tulee heti tilanteen jälkeen, ja positiivisen palautteen kautta työntekijän motivaatio on korkeampi.

Toisaalta se, että on jatkuvasti tekemisissä ihmisten kanssa, voi olla kuluttavaa ja voimia vievä asia. Jos työntekijä on väsynyt, tai hänellä on jokin ongelmatilanne, kohtaamiset voivat tuntua vaikeilta. (Palin & Raivio 2005, 63.) Ammatillisuutta onkin huomata oma jaksaminen ja ne voimavarat jotka auttavat jaksamiseen. Hyvässä työympäristössä asiasta voi jutella, aina ei tarvitse olla hyvä päivä. Lasten kanssa tehdessä työtä, huonompi päivä ei saa koskaan kohdistua lapseen tai lapsiryhmään. Palin & Raivio (2005,63) jatkaa, että työntekijät tapaavat usein erilaisissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä. Heistä emme oikeastaan tiedä paljoakaan. Päiväkodin arjessa nämä kohtaamiset ovat yleensä lyhyitä vuorovaikutustilanteita, joissa suurin haaste on se, miten jaksaa keskittyä aina olemaan läsnä, rakentamaan yhteyttä kohtaaman ihmisen kanssa.

Avoin vuorovaikutus kohentaa yksinkertaisella ja parhaalla tavalla monia työyhteisöjä (Heiske 2005, 93). Myös positiivinen palaute antaa työntekijälle energiaa ja lisää heidän jaksamistaan ja työmotivaatiotaan (Palin & Raivio 2005, 63). Näiden takia vuorovaikutuksella ja palautteen avulla onkin suuri merkitys työhyvinvointitekijöissä. Vuorovaikutus kuuluu jokapäiväiseen arkeen, jolloin se on väistämättä yksi suurista hyvinvointitekijöistä, mitä työpaikalla voi olla.

5 Päiväkoti työympäristönä

Ensimmäinen pikkulastenkoulu avattiin 1800 -luvun alkupuolella köyhille lapsille ”heidän sie-lunvoimiensa kehittämiseksi ja suojelemiseksi huonoilta vaikutteilta”. Näiden pikkulasten-koulujen toiminnan heikkoutena oli se, että lasten kehitystä ei riittävästi tunnettu ja ymmär-retty. Näin ollen heidän opetuksensa ja toimintansa mekanisoitiin. Näistä puutteista huoli-matta pikkulastenkoulut tukivat pienten lasten huoltoa ja alkuopetusta. Tämä oli juurikin se syy, miksi niihin suhtauduttiin hyvin myönteisesti. (Hänninen & Valli 1986, 24-25.)

Nykyään puhutaan varhaiskasvatuksesta, joka on yhteiskunnallinen palvelu. Se edistää lasten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja ehkäisee syrjäytymistä. Varhaiskasvatuksen tärkein teh-tävä on edistää lasten kasvua, kehitystä ja oppimista. Varhaiskasvatus on tärkeä vaihe lapsen kasvulle ja oppimiselle. Huoltajilla on aina ensisijainen vastuu lasten kasvatuksesta, varhais-kasvatus näin ollen tukee ja täydentää huoltajien kasvatustehtävää. (Varhaiskasvatussuunni-telman perusteet 2016, 8,14.)

Nykyään lasten osuus ja hoidossa oloaika varhaiskasvatuksessa on kasvanut huomattavasti. Lapsi oppii elämänsä ensimmäisten viiden vuoden aikana enemmän kuin minään muuna ajal-taan vastaavana jaksena. Näin ollen on todella tärkeää huomioida, miten nämä ensimmäiset elinvuodet rakentuvat. (Hujala, Puroila, Parrila & Nivala 2007, 11-12.)

Päiväkodin palvelun tuottamisessa tärkein voimavara on päiväkodin henkilöstö. Hyvän tulok-sen kannalta tärkeitä asioita ovat johtaminen, taloudelliset resurssit, työympäristö ja työtä-vat. Jotta työyhteisö tuottaisi hyviä tuloksia ja jotta henkilöstön olisi hyvä työskennellä, on työyhteisössä kiinnitettävä huomiota tiettyihin asioihin. Nämä asiat ovat vaikuttavuus, laatu ja taloudellisuus, hyvinvointi, osaaminen ja työkyky sekä johtaminen, organisaatio ja työolo-suhteet. (Suurnäkki & Kajanne 2001, 11.)

Varhaiskasvatusta ohjaa erilaiset lait. Opetushallituksen (varhaiskasvatuksen lainsäädäntö) mukaan varhaiskasvatuksen lainsäädäntöön kuuluu varhaiskasvatuslaki (36/1973), asetus las-ten päivähoidosta (239/1973), asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (986/1998), laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (272/2005), valtioneuvoston asetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (608/2005), laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002), sosi-aalihuoltolaki (1301/2014) ja laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000). Päivähoidon maksuja ja tukia koskevia lainsäädäntöjä ovat; laki lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta (1128/1996), laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista

(734/1992), laki toimeentulotuesta (1412/1997) ja asetus sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista (192/1992). Lisäksi muu varhaiskasvatukselle tärkeä lainsäädäntö on lastensuojelulaki (417/2007).

”Varhaiskasvatuksen tavoitteena on:

1. edistää jokaisen lapsen iän ja kehityksen mukaista kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä, terveyttä ja hyvinvointia;
2. tukea lapsen oppimisen edellytyksiä ja edistää elinikäistä oppimista ja koulutuksellisen tasa-arvon toteuttamista;
3. toteuttaa lapsen leikkiin, liikkumiseen, taiteisiin ja kulttuuriperintöön perustuvaa monipuolista pedagogista toimintaa ja mahdollistaa myönteiset oppimiskokemukset;
4. varmistaa kehittävä, oppimista edistävä, terveellinen ja turvallinen varhaiskasvatusympäristö;
5. turvata lasta kunnioittava toimintatapa ja mahdollisimman pysyvät vuorovaikutussuhteet lasten ja varhaiskasvatushenkilöstön välillä;
6. antaa kaikille lapsille yhdenvertaiset mahdollisuudet varhaiskasvatukseen, edistää sukupuolten tasa-arvoa sekä antaa valmiuksia ymmärtää ja kunnioittaa yleistä kulttuuriperinnettä sekä kunkin kielellistä, kulttuurista, uskonnollista ja katsomuksellista taustaa;
7. tunnistaa lapsen yksilöllisen tuen tarve ja järjestää tarkoituksenmukaista tukea varhaiskasvatuksessa tarpeen ilmettyä tarvittaessa monialaisessa yhteistyössä;
8. kehittää lapsen yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, edistää lapsen toimimista vertaisryhmässä sekä ohjata eettisesti vastuulliseen ja kestävään toimintaan, toisten ihmisten kunnioittamiseen ja yhteiskunnan jäsenyyteen;
9. varmistaa lapsen mahdollisuus osallistua ja saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin;
10. toimia yhdessä lapsen sekä lapsen vanhemman tai muun huoltajan kanssa lapsen tasapainoisen kehityksen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parhaaksi sekä tukea lapsen vanhempaa tai muuta huoltajaa kasvatustyössä” (Varhaiskasvatuslaki 36/1973, 2 a §).

Kiireen iskiessä yleensä tingitään yhteisestä suunnittelusta. Tämä kuitenkin johtaa pidemmän päälle sirpaleiseen toimintaan. Vaarana tässä on se, että lapsi yksilönä ja hänen kasvuprosessinsa ohjaaminen unohtuvat. (Hujala ym. 2007, 67.) Tärkeää kun on aina muistaa, että lapsi on pääosassa (Korhonen & Neitola, 77). Kasvattajilla on valta joko tukahduttaa tai tukea lasten oppimista. Jos työyhteisön sisällä on ongelmakohtia, se heijastuu tehtävään työhön. Koska päiväkodissa työskennellään lasten parissa, ongelmakohtat heijastuvat siis lasten kanssa työskentelyyn. Lapset aistivat asioita, joita aikuiset eivät edes sano ääneen. Työpaikan kireys, kiire ja mahdollinen stressi näyttäytyvät arjessa, vaikka ei tahtoisikaan. Kun ilmapiiri aikuisten välillä on kireä, työntekijöillä on kiire eikä aikaa tunnu jäävän lapsen kanssa opetteluun

ja oppimiseen, lapsen kasvu kärsii. Kun ilmapiiri on avoin, luotettava sekä oppimisen halu ja kokeilu yhdessä lapsen kanssa on kiireetöntä, lapsen oppiminen vahvistuu.

6 Tutkielman toteuttaminen

Opinnäytetyölläni on kolme tutkimuskysymystä, jotka ovat:

1. Minkälaiset ovat työpaikan työolosuhteet?
2. Mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointitekijöihin positiivisesti?
3. Kuinka kuormittavana henkilöstö kokee työnsä?

Opinnäytetyön pääaiheet tulivat päiväkotien omasta tarpeesta. Päiväkotien työntekijöillä oli tarvetta saada tietoa työn kuormittavuudesta ja palautteen annosta, joka lähtee vuorovaikutuksesta. Pääaiheiksi muodostuivat työolosuhteet, työn kuormitus ja työn kuormituksesta palautuminen. Toteutin opinnäytetyön kahdessa päiväkodissa Tampereella. Näillä päiväkodeilla on yhteinen päiväkodin johtaja, mikä yhdistää kyseisiä päiväkoteja. Opinnäytetyöni kohderyhmänä toimi näiden päiväkotien henkilöstö. Heidän työyhteisön ulkopuolelle tämä ei ulotu.

Pääaiheiden selvittämiseksi opinnäytetyöni on kvantitatiivinen eli määrällinen. Heikkilä (2008, 13) kertoo, että määrällisessä tutkielmassa selvitetään lukumääriin liittyviä kysymyksiä. Sen avulla pystytään selvittämään jo olemassa oleva tilanne, mutta sen avulla ei pystytä selvittämään asioiden syitä. Tyypillinen aineistonkeruumenetelmä on lomakekysely. Määrällisen tutkielman tuloksia yleensä havainnollistetaan taulukoin. Tavoitteena on saada vastaus tutkimuskysymyksiin.

Itse kerättävässä aineistossa, tutkimuskysymyksiä avulla on päätettävä mikä on tiedonkeruumenetelmä (Heikkilä 2008, 18). Työn aineiston keruun toteutin anonyymina lomakekyselynä. Kyseinen menetelmä varmistaa vastaajien nimettömyyden ja ajattelin, että näin ollen kysymyksiin voisi olla helpompi vastata.

Tilastollisen tutkielman aineisto kerätään hyvin usein kyselylomakkeella. (Valli 2015, 41). Opinnäytetyöni aineiston keruu toteutetaan paperisena lomakekyselynä, johon vastataan nimettömästi. Lomakekyselyllä pystytään paremmin takaamaan anonyymisyys ja näin ollen toivotaan jokaisen vastaavan rehellisesti. Lisäksi näin tutkija ei vaikuta läsnäolollaan tai olemuksellaan vastuksiin (Valli 2015, 41). Lomakekyselyt ovat myös yleistyneet paljon, jolloin ihmiset ovat luultavasti tottuneempia niiden käyttöön (Hirsjärvi & Hurme 1991, 15).

Lomakekyselyllä pystytään tutkimaan erilaisia ilmiöitä ja hakemaan vastauksia erilaisiin ongelmiin. Lomakekysely on käytännössä useimmiten kvantitatiivisen tutkielman aineistonkeruumenetelmä. Lomakekyselyllä kerätty aineisto voidaan helposti kvantifioida. Lomakehaastattelun tavoitteena on saada vastaus jokaiseen kysymykseen annettujen vaihtoehtojen sisällä. Lomakekyselyssä ei voida kysyä vain mitä tahansa sellaista, mikä olisi vain mukavaa tietää, vaan siinä kysytään tarkoituksen ja ongelmanasettelun kannalta merkityksellisiä kysymyksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 74-75.)

Kysymyksiä suunniteltaessa on tärkeää miettiä, kuinka tarkkoja vastauksia halutaan. On myös tiedettävä, mihin kysymyksiin haluaa vastauksia. Kysymyksiä ei voi enää parantaa tiedonkeruun jälkeen, jolloin kysymysten suunnitteluun kannattaa varata aikaa. (Heikkilä 2008, 47.) Lomakekyselyn teemat lähtivät tutkimuskysymyksistä. Teemoiksi valikoitui työolosuhteet, työn kuormitus ja työn kuormituksesta palautuminen. Kysymykset liittyvätkin siis teemojen kautta tutkimuskysymyksiin. Varsinaiset kysymykset muokkautuivat kirjallisuuden avulla. On myös varmistettava, että tutkittava asia saadaan selvitettyä lomakkeen kysymysten avulla (Heikkilä 2008, 47).

Lomakkeen kysymykset on koottu käyttäen Likert -asteikkoa sekä avoimia kysymyksiä. Likert -asteikon avulla on mahdollista selvittää vastaajien mielipiteitä erilaisista väittämistä. Avoinmet kysymykset ovat toimineet tarkentavina kysymyksinä. Avoinmet kysymykset ovat myös mahdollisuus vastaajalle kirjoittaa omaa mielipidettään ja näkemystään aiheesta. Lomakkeen kysymysten teossa olen miettinyt tutkimuskysymyksiäni. Tarkoituksena on ollut tehdä lomakkeesta selkeästi luettava ja tarpeeksi lyhyt. Näin ollen olen toivonut, että lomake on ollut helppo täyttää.

Kyselylomake tulee aina testata etukäteen, ennen varsinaista aineiston keruuta (Heikkilä 2008, 61). Kyselylomakkeen esitestauksen suoritti joukko päivähoitoalan ammattilaisia. Esitestajat eivät olleet vain yhdestä päiväkodista, vaan sekalainen joukko jotka eivät ole tunnistettavissa. Opinnäytetyöhön osallistuvat päiväkodit eivät osallistu esitestaukseen. Lomaketta muutettiin testauksesta saatujen palautteiden ja kehittämisehdotusten mukaan.

6.1 Aineisto ja aineiston keruu

Huomioitavista seikoista ensimmäinen on tutkimuskohde. On tärkeää huomioida kuka tai ketkä lomakkeeseen vastaavat, heidän aikataulunsa ja muut valmiudet vastaamiseen. (Valli 2015, 41-42.) Kohderyhmäksi valikoitui kaksi päiväkotia Tampereelta. Näiden päiväkotien henkilöstömäärä on yhteensä 22. Lomakekyselyyn vastattiin helmi-maaliskuussa 2018. Täytetyt lomakkeet palautettiin kummankin päiväkodin omaan palautuslaatikkoon, josta hain ne,

kun vastausaika oli päättynyt. Vastausaika lomakkeen täyttämiseen tuli olemaan kaksi viikkoa. Päiväkodin johtajalle lähetin muistutusviestin noin viikkoa ennen aineiston viemistä, sekä silloin, kun oli yksi viikko aikaa vastata.

Lomakkeet vietiin päiväkoteihin henkilökohtaisesti. Vastausaika kyselyn tekemiseen annettiin kaksi viikkoa. Tällä ajalla moni työntekijä oli ollut sairaana, jolloin vastausaika annettiin yksi lisäviikko. Kyselyyn oli lupa vastata työajalla, jolloin toivomuksena oli, että vastauksia saataisiin enemmän.

Lomakkeet kerättiin henkilökohtaisesti noutamalla ne päiväkodilta suljetussa palautuskuorissa. Lomakkeita oli täytettynä yhteensä kahdeksan. Henkilöstön kokonaismäärä oli 22, jolloin voidaan huomata vastauksien vähäisyys. Osa lomakkeista oli taitettu ja nitojalla nidottu niin, ettei kukaan muu päässyt vastauksia näkemään. Työntekijät olivat näin myös itse varmistaneet luotettavuutta. Avoimiin kysymyksiin oli vastattu neljässä lomakkeessa. Likert -asteikon kysymykseen oli vastattu kaikissa muissa lomakkeissa, paitsi yhdessä.

6.2 Lomakkeen rakentuminen

Lomakkeen ensimmäisellä sivulla oli saatekirje. Heikkilä (2008, 61) kirjoittaakin, että saatekirjeen tarkoituksena on motivoida vastaajia täyttämään lomake. Saatekirjeessä vastaajat saavat myös selville Opinnäytetyöni tarkoituksen ja tavoitteet. Saatekirje tulee olla selkeästi kirjoitettu, kohtelias eikä se saa olla liian pitkä. Saatekirjeestä tulee myös ilmi vastausaika, yhteystiedot mahdolliseen yhteydenottoon, sekä palautusohje. Lomakkeen kysymykset tulivat saatekirjeen jälkeen.

Kysymyksiä lähdetään rakentamaan opinnäytetyön tavoitteiden tai tutkimusongelmien mukaisesti. Kun tutkimusongelmat ovat täsmentyneet, on syytä lähteä keräämään aineistoa. Näin ollen tiedetään, mitä tietoa aineistonkeruulla pyritään löytämään. Samalla vältytään turhilta kysymyksiltä ja kaikista tärkeintä, muistetaan kysyä kaikki oleellinen. (Valli 2015, 42). Jos vastaaja huomaa samankaltaisia kysymyksiä, tai hän ei löydä kahdesta kysymyksestä eroa, hän voi turhautua. Kovin pitkää lomaketta ei välttämättä jaksakaan edes täyttää. Tämän takia onkin tärkeää pohtia kysymysten tarkoitusta sekä etukäteen mietittävä mitä ja miksi kysytään.

Lomakkeen kysymysten tekemisessä tulee olla huolellinen, sillä kysymykset ovat perusta opinnäytetyön onnistumiselle. Kysymysten muoto aiheuttaakin tuloksiin kaikista eniten virheitä. Kun vastaaja ei ajattele niin kuin opinnäytetyön tekijä tarkoittaa, tulokset vääristyvät. Tämä on erityisesti otettava huomioon tutkielmissa, joissa vastaaja ei voi tarkentaa kysymysten

merkityksiä. Kysymysten tulee olla yksiselitteisiä ja niissä ei saa olla väärinymmärryksen mahdollisuutta. (Valli 2015, 412.) Kysymykset on muotoiltava niin, että niissä ei voi olla montaa eri tapaa ymmärtää kysymys. Kysymyksen tulee olla niin helposti luettavissa, että lukija ymmärtää mitä kysymyksellä haetaan.

Kysymysten järjestystä miettiessä helpot kysymykset on hyvä laittaa lomakkeen alkuun. Helpot kysymykset ovat niin sanottuja lämmittelykysymyksiä jolloin arkaluontoiset kysymykset jäävät lomakkeet loppupuolelle. Johdattelevia kysymyksiä tulee välttää, jotta saadaan mahdollisimman totuudenmukainen vastaus. (Valli 2015, 43.) Kysymysten tulla olla niin selkeä, että siihen voi vastata myöntävästi, kieltävästi tai siltä väliltä. Kysymyksiä miettiessä on tärkeää huomioida oma näkemys asiasta. Kysymys ei saa johdattaa vastaajaa miettimään jompaankumpaan suuntaan, vaan kysymys täytyy olla niin sanotusti neutraali sen suhteen. Heikkilä (2008, 58) lisää, että kysymysten tulee olla myös tarpeeksi lyhyitä. Lisäksi vierasperäisiä sanoja ja sivistyssanoja on vältettävä, jotta varmistetaan väärinymmärrykset.

Kyselylomake rakentui pääosin suljetuista kysymyksistä, jossa käytettiin Likert -asteikkoa. Suljetuissa kysymyksissä on valmiit vastausvaihtoehdot. Valmiista vastausvaihtoehdosta ympyröidään tai rastitetaan sopiva väittämä. Vaihtoehdoista voi valita seuraavan: täysin eri mieltä, hiukan eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, samaa mieltä tai täysin samaa mieltä. Kyselylomakkeessa oli mukana myös muutama avoin kysymys. Avoimissa kysymyksissä rajattiin vastaajien ajatusten suuntaa. Rajausta tapahtui kysymyksen muotoilulla. Kysymykset olivat muotoiltu niin, että ne antoivat ajatukselle tiettyä suuntaa. Avoimet kysymykset ovat tarkoituksenmukaisia silloin, kun valmiita vastausvaihtoehtoja ei tarkkaan tunneta tai tiedetä etukäteen. (Heikkilä 2008, 49-50, 53.) Näin ollen vastaajilla oli mahdollisuus vastata avoimesti tiettyyn aiheeseen. Kysymyksiä on yhteensä kolmekymmentä. Kyselyyn vastattiin anonyymisti sekä täytetyt lomakkeet käsiteltiin luottamuksellisesti.

6.3 Aineiston analysointi

Aineiston käsittely alkaa, kun aineisto on kerätty. Tiedot tulee käsitellä niin, että tutkimuskysymyksiin saataisiin vastaukset. (Heikkilä 2008, 143.) Opinnäytetyön tulokset analysoitiin käyttämällä apuna Office Excel -ohjelmaa. Käsitelin työolosuhteet, työn kuormituksen ja työn kuormituksesta palautumisen erikseen. Käytin samaa menetelmää jokaisen työhyvinvointitekijän kohdalla.

Suljetut kysymykset analysoin seuraavanlaisesti. Jokaisella kysymyksellä oli lomakekyselyssä oma numeronsa, jota hyödynsin analysoinnissa. Ensimmäisenä laitoin jokaisen kysymyksen

vierekkäin omalle sarakkeelle, ensimmäinen kysymys vastaa numeroa 1, toinen kysymys vastaa numeroa 2 ja niin edelleen. Kysymykset on merkitty punaisella, jotta niiden tunnistaminen olisi helpompaa. Tämän jälkeen annoin jokaiselle Likert -asteikon väittämälle oman numeron. Täysin eri mieltä oli numero 1, Hiukan eri mieltä oli numero 2, Ei samaa, eikä eri mieltä oli numero 3, Samaa mieltä oli numero 4 ja Täysin samaa mieltä oli numero 5. Taulukoon tuli luku 0, jos lomakkeessa ei oltu vastattu kyseiseen kysymykseen. Seuraavaksi käsitteelin jokaisen lomakekyselypaperin yksitellen käyttäen tätä menetelmää. Kun kaikki kyselylomakkeet oli kirjoitettu numeroin auki, niitä oli helpompi tarkastella. Lomakkeen tiedot on näin ollen syötetty havaintomatriisin muotoon. (Heikkilä 2008, 123, 127-128). Alla oleva taulukko antaa esimerkin siitä, miltä työolosuhteet -kohta näytti analysoinnin jälkeen.

Taulukko 2: Työolosuhteiden analysointitaulukko.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3
2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2
5	4	2	5	1	4	3	4	4	4	1
4	4	2	5	4	4	4	5	4	5	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	0	0	5	0	4	4	4	4	4	3
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2
2	3	3	5	4	4	2	3	4	5	3

Taulukko on hyvä tapa silloin, kun halutaan esittää monia lukuja pienessä tilassa. Taulukon avulla lukija voi vertailla lukuja ja niiden suhteita helposti. Taulukon avulla luvut ovat helpommin järjestetty ja ne ovat selkeästi esillä. Taulukon tulee olla tarpeeksi selkeä ja yksinkertainen, kumminkin sisältäen kaiken olennaisen. (Heikkilä 2008, 149-150.)

Taulukosta 2 voidaan nyt kerralla huomata, mitä kukakin vastaaja on vastannut. Tämä auttoi vastauksien tulkinnessa ja auttoi hahmottamaan kokonaiskuvaa vastauksista. Jokainen pystyviiva edustaa yhden kysymyksen vastauksia. Jokainen vaakaviiva edustaa yhden vastaajan kaikkia työolosuhteiden kysymysten vastauksia. Taulukon alimmat prosenttiluvut kertovat vastaajien keskiarvon kyseisestä kysymyksestä. Esimerkiksi kysymyksen yksi kohdalla voidaan huomata, että kysymyksen keskiarvo on ollut 3,88%/5%.

Avoimien kysymysten analysointi tapahtui käyttäen pelkistämistä ja ryhmittelyä. Aineistosta etsittiin samoja kuvaavia ilmaisuja, jonka jälkeen aineistosta etsittiin samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Alkuperäisilmauksista tehtiin pelkistettyjä ilmaisuja. Pelkistetyt ilmaisut ovat lyhyempiä ja siitä on karsittu kaikki ylimääräiset sanat pois. Aineistosta saadut ilmaisut käytiin tarkasti läpi, ja niistä etsittiin samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Samaa tarkoittavat käsitteet ryhmiteltiin ja yhdistettiin eri luokiksi,

joista näin ollen muodostui alaluokat. Alaluokat nimettiin sisältöä parhaiten kuvaavalla käsitteellä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123-124.)

Koska vain puolet vastaajista oli kirjoittanut avoimiin kysymyksiin, oli niiden analysointi hie- man helpompaa. Puolet vastaajista tarkoittaa sitä, että vain neljään kyselylomakkeeseen oli vastattu avoimissa kysymyksissä. Avoimet kysymykset analysoin kysymys kerrallaan. Jokainen kysymys oli otsikkona, jonka alle kokosin kaikkien lomakkeiden avoimien kysymysten vastaukset. Lomakkeet, joiden avoimiin kysymyksiin oli vastattu, sai tietyn tunnisteiden analysoinnin helpottamiseksi. Ensimmäinen lomake sai tunnisteekseen V1 eli vastaaja 1, toinen lomake sai tunnisteekseen V2 eli vastaaja 2, ja niin edelleen. Alla oleva taulukko antaa esimerkin siitä, miltä taulukot näyttivät, kun olin aloittanut lomakkeen avointen kysymysten analysoinnin.

Taulukko 3: Vastaukset lomakkeen avoimeen kysymykseen 11. Mikä muu lisää työn kuormitusta?

11. Mikä muu asia lisää työn kuormitusta?	
V1:	"Matala motivaatio ympärillä. Vajaa ymmärrys tehtävästä työstä. Jäykkä organisaatorakenne vaikuttaa mm. edelliseen.
V2:	"Jos joku sairastuu, sijaista ei aina oteta tai saada. Toisista ryhmistä pyydetään apuja joka taas kuormittaa toista ryhmää. Liian kova meteli, työssä, tilat? Ergonomia -vaivat. Joskus tuntuu, että sairastuessa sairaslomasta saa tuntoa huonoa omatuntoa, vaikka ei pitäisi."
V3:	"Kun sairaslomiin ei saada sijaista ja muut joutuvat tekemään vajaalla miehityksellä töitä."
V4:	"Kurahousu kelit. Erityislapsset."

Lomakkeen avointen kysymysten analysoinnin jälkeen pystyin selkeämmin näkemään mitä kaikki vastaajat olivat tiettyyn avoimeen kysymykseen vastanneet. Kun jokaisen kysymysten vastaukset olivat nähtävillä kerralla, niiden tulkitseminen oli helpompaa. Näin ollen tuloksia ja johtopäätöksiä oli myös helpompi kirjoittaa auki. Alaluokkien avulla oli helpompi katsoa mikä niissä oli yhteistä ja mikä erinäistä. Keskeinen teema oli näin ollen myös parhaiten nähtävissä. Näistä lisää tutkimustuloksissa.

6.4 Luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyön tekijällä on eettinen vastuu työstään. Opinnäytetyötä tehdessä tuloksia tai omaa asemaa ei saa käyttää oman etunsa ajamiseen. Tutkimustuloksia ei myöskään saa vääräntä tai muokata millään tavalla. Yksittäisten vastaajien tiedot ei myöskään saa olla tunnistettavissa. (Heikkilä 2008, 178.)

Eettisyys vaikuttaa tutkijan jokaiseen valintaan. Opinnäytetyö, joka on eettisesti kestävä tarkoittaa sitä, että tutkija arvioi tietoisesti työnsä eri vaiheita. Hän arvioi myös vaiheiden tekemiä ratkaisujen kestävyyttä. Eettisesti kriittinen valinta tapahtuu silloin, kun päätetään, miten opinnäytetyö toteutetaan, jotta saataisiin aineistoa. Eettinen tapa toimia on kertoa asioista avoimesti ja rehellisesti kaikille tutkielmaan osallistuville henkilöille. (Pohjola 2007, 12,19).

Opinnäytetyössä olen ottanut vahvasti huomioon eettisyyden ja luotettavuuden. Ennen aineiston keruuta hain tarvittavan tutkimusluvan Tampereen kaupungilta. Tutkimusluvassa sitouduin siihen, etten opinnäytetyötä tehdessäni käytä saamiani tietoja väärin millään tavalla. Sitouduin siihen, että vastaukset käsitellään luottamuksellisesti, eivätkä henkilötiedot tule näkyviin missään tilanteessa. Tutkimuslupaa hakiessa sitouduin salassapitovelvollisuuteen.

Päiväkotien nimet jätettiin opinnäytetyöstä pois, mikä lisää paljonkin luotettavuutta. Päiväkotien työntekijät voivat näin ollen luottaa siihen, että työntekijät tai päiväkodit eivät ole tunnistettavissa. Kyselylomakkeen mukaan liitettiin saatekirje, jossa kerrottiin opinnäytetyön sisällöstä sekä sen tarkoituksesta. Saatekirjeessä oli myös yhteystietoni, jos vastaaja olisi halunnut lisätietoa jostakin aihealueesta. Lisäksi kyselylomake täytettiin nimettömänä jolloin kukaan vastaajista ei ollut tunnistettavissa. Kyselylomakkeessa ei myöskään ollut työntekijöiden ikää, koulutustaustaa tai työnkuvaa. Nämä eivät olleet opinnäytetyöni kannalta tärkeitä, jolloin ne jätettiin pois. Täytetty lomake palautettiin molempien päiväkotien omaan palautuslaatikkoon, josta kävin ne hakemassa. Täytettyä lomaketta ei siis nähnyt kukaan muu. Lisäksi lomakkeet tuhottiin opinnäytetyön teon jälkeen.

Opinnäytetyötäni tehdessäni en missään vaiheessa muokannut kenenkään vastausta tai jättänyt jotain vastausta pois tahallisesti. En myöskään lisännyt tuloksiin mitään. Julkaisin aineistoa avoimesti ja rehellisesti. Tähän pyrin niin, että kuvasin huolellisesti eri vaiheita ja tuloksia.

7 Tulokset

Kyselylomake on jaettu kolmeen osaan pääaiheiden mukaan. Ensimmäinen osa käsittelee työolosuhteita, toinen osa työnkuormitusta ja viimeinen osio käsittelee työn kuormituksesta pa-

lautumista. Nämä osiot käsitellään myös tuloksissa erikseen omissa kappaleissaan. Avoimia kysymyksiä on käsitelty jokaisten pääaiheiden kohdalla. Avoimissa kysymyksissä oli yhtenäisiä ja erinäisiä asioita. Vastausten perusteella myös keskeinen teema nousi esiin.

Avoimissa kysymyksissä yhtenäistä oli erilaiset keskusteluhetket. Keskeiseksi teemaksi avoimissa kysymyksissä selkeästi nousikin vuorovaikutus. Positiivista vuorovaikutuksessa on yhtenevä ajatusmaailma, kahvi-, ruoka-, retki- ja pihakeskustelut, avoimuus sekä huumorintaju. Erimielisyydet sekä asioiden sopiminen niin, ettei kaikilta osapuolilta kysytä nousi myös esiin. Kaikki edellä mainitut asiat liittyvät vuorovaikutukseen.

Erinäistä avoimissa kysymyksissä oli, kun kysyttiin työn kuormituksesta. Vastaajien mielestä työn kuormitusta lisää matala motivaatio ympärillä, ergonomia työssä, sijaisten saamattomuus sairauslomiin, kurahousukelit ja erityislapset. Voidaankin siis huomata, että työn kuormitusta lisää monikin asia.

7.1 Työolosuhteet

Taulukko 2: Päiväkotien vastaajien tulokset liittyen työolosuhteisiin (yleisin vastaus lihavoituna).

	Täysin eri mieltä	Hiukan eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Vastaajia yhteensä
Työpaikallani on hyvä ilmapiiri	0	2	0	3	3	8
Työpaikallani ollaan oikeudenmukaisia	0	1	1	4	1	7
Työpaikallani ollaan tasavertaisia	0	3	1	2	1	7
Pidän vanhemmilta saatua palautetta tärkeänä	0	0	0	4	4	8
Minulla on motivoiva työ	1	1	0	4	1	7
Tiedän työtehtäväni ja työn tavoitteet	0	0	0	6	2	8
Minulla on vapautta päättää, miten teen työni	0	2	1	4	1	8
Voin luottaa työ-kavereihini	0	1	1	4	2	8
Työkaverit arvostavat minun työpanostani	0	1	1	5	1	8

Koen työni merkitykselliseksi	0	0	0	5	3	8
Johtotiimi antaa tarpeeksi positiivista palautetta	2	2	3	1	0	8

Taulukosta 2 huomataan, että suurin osa on joko samaa mieltä tai täysin samaa mieltä, kun kysytään hyvistä työolosuhteista. Yhdessä lomakkeessa ei oltu vastattu seuraaviin kysymyksiin; työpaikallani ollaan oikeudenmukaisia, työpaikallani ollaan tasavertaisia ja minulla on motivoiva työ. Kaikista eniten samaa mieltä vastaajat olivat väitteistä: pidän vanhemmilta saatua palautetta tärkeänä, tiedän työtehtäväni ja työn tavoitteet sekä koen työni merkitykselliseksi.

Suurin osa vastaajista kokee, että heidän työpaikalla on hyvä ilmapiiri ja he voivat luottaa työkavereihinsa. Vastaajista myös tuntuu, että työkaverit arvostavat heidän työpanostaan. Suurin osa on myös samaa mieltä siitä, että heillä on motivoiva työ. Lisäksi vastaajien mielestään heillä on vapautta päättää, miten he työnsä tekevät. Vastaajista suurin osa oli eri mieltä väitteestä johtotiimi antaa tarpeeksi positiivista palautetta. Suurin osa myös kokee, että työpaikalla ei olla tasavertaisia. Oikeudenmukaisuus on toisaalta taas katsottu positiiviseksi.

Työolosuhteiden avoimissa kysymyksissä kysyttiin vastaajilta, mitkä muut asiat vaikuttavat hyvään työympäristöön ja mitkä asiat vaikuttavat siihen negatiivisesti. Hyvään työympäristöön vaikuttavat yhtenevä ajatusmaailma ja huumori, erilaiset keskustelut, tyky -illat, avoimuus sekä toisten auttaminen. Negatiivisesti työympäristöön vaikuttaa liian usein vaihtuvat työkaaverit, hyvän palautteen ja kiitoksen puute, erimielisyydet sekä asioiden suorittaminen etukäteen ilman toisilta kysymistä.

Työolosuhteiden viimeisenä avoimena kysymyksenä kysyttiin millaisia konkreettisia kehittämisideoita työntekijä itse haluaisi, jotta työympäristö paranisi. Vastauksia tuli mm. ympäristö viihtyisäksi, päiväkotien yhteisiä juhlia, vanhempien vastuuttaminen -kaikille samat säännöt, hyvästä työstä palkitseminen sekä jokin lisämotivaattori. Lisäksi koko alaa koskeva ”arvostamattomuus” ja korvaus tehdystä työstä on huono.

7.2 Työn kuormitus

Taulukko 4: Päiväkotien vastaajien tulokset liittyen työn kuormitukseen (yleisin vastaus lihavoituna).

	Täysin eri mieltä	Hiukan eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Vastaajia yhteensä
--	-------------------	-------------------	--------------------------	--------------	---------------------	--------------------

Minulla on sopivasti työtehtäviä	0	4	0	4	0	8
Minulla on riittävästi aikaa tehdä työtehtäviäni	1	5	0	2	0	8
Työssäni on kiire joka päivä	0	1	2	1	4	8
En pysty antamaan täyttä panosta lapsille kiireen takia	2	0	1	3	2	8
Minulta edellytetään enemmän kuin mihin pystyisin	2	3	1	2	0	8
Työpaikalla toimii tiedonkulku	0	5	2	1	0	8
Työpaikalla puhutaan toisen selän takana	3	2	2	1	0	8
Jokainen työntekijä antaa täyden panostuksen työssään	2	2	1	2	1	8
Työkaverit antavat negatiivista palautetta minulle usein	6	1	1	0	0	8
Koen, että teen asioita, jotka eivät kuulu työtehtäviini	2	3	3	0	0	8

Kysyttäessä työn kuormituksesta voidaan taulukosta 4 huomata, kuinka hajallaan vastaukset ovat toisistaan. Jokaisen kysymyksen kohdalla väitteestä ollaan sekä samaa mieltä, että hiukan eri mieltä. Näin ollen vastaukset jakautuvat eripuolille taulukon vastausvaihtoehdoista.

Melkein kaikki vastaajista kokevat, että työkaverit eivät anna toisilleen negatiivista palautetta usein. Vastaajista myös suurin osa kokee, että he eivät tee asioita, mitkä eivät kuulu heidän työtehtäviinsä. Näistä lomakekyselyn väitteistä vastaajat olivat kaikista eniten samaa mieltä.

Melkein kaikki vastaajista olivat sitä mieltä, että heillä ei ole riittävästi aikaa tehdä työtehtäviä. Lisäksi he kokevat, että heillä on kiire työssään joka päivä, minkä takia he eivät pysty antamaan täyttä panosta lapsille. Vastaajat kumminkin kokevat, että heiltä ei edellytetä enempää, kuin mihin pystyisi. Vastaajien mielestä työpaikalla ei toimi tiedonkulku. Vastaajien mielestä työpaikalla ei puhuta toisen selän takana. Tuloksista kävi myös ilmi, että vastaajien mielestä jokainen työntekijä ei anna täyttä panostusta työssään.

Kun kysyttiin työntekijöiltä, onko heillä sopivasti työtehtäviä, vastaukset jakautuivat tasan. Vastaajista puolet olivat sitä mieltä, että heillä ei ole sopivasti työtehtäviä, kun taas puolet vastaajista oli sitä mieltä, että heillä on sopivasti työtehtäviä. Tämä oli ainoa kysymys, missä vastaukset jakautuivat puoliksi taulukon eri puolille.

Työn kuormituksen avoimessa kysymyksessä kysyttiin, mikä muu asia lisää työn kuormitusta. Vastauksia tuli mm. matala motivaatio ympärillä, jäykkä organisaatorakenne, sijaisten puute, meteli, huono ergonomia, kurahousukelit sekä erityislapsat.

7.3 Työn kuormituksesta palautuminen

Taulukko 5: Päiväkotien vastaajien tulokset liittyen työn kuormituksesta palautumiseen (yleisin vastaus lihavoituna).

	Täysin eri mieltä	Hiukan eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Vastaajia yhteensä
Ajattelen työasioita työn ulkopuolella	1	2	0	4	1	8
Työasiat häiritsevät yöunien saantiani	5	1	0	2	0	8
Minulla on riittävästi vapaa-aikaa	1	3	0	4	0	8
Koen töihin lähtemisen vaikeaksi	4	2	1	1	0	8

Kahdeksasta vastaajasta kuusi oli sitä mieltä, että työasiat eivät häiritse yöunien saantia. Suurin osa kumminkin ajattelee työasioita työn ulkopuolella. Vastaukset jakautuivat tasan eri puolille taulukkoa, kun kyseessä oli väite, minulla on riittävästi vapaa-aikaa. Suurin osa kokee töihin lähtemisen helpoksi.

Työn kuormituksesta palautumisen avoimena kysymyksenä oli mitkä asiat helpottavat tai vaikeuttavat työstä palautumista. Vastaajat kokivat helpottaviksi tekijöiksi oman mielialan, liikunnan sekä muut rentouttavat harrastukset ja mukavan kodin. Lisäksi palaute lapsilta helpottaa työstä palautumista.

Avoimien kysymysten mukaan työstä palautumista vaikeuttavat negatiivinen palaute, oma mieliala, vapaa-ajan kiire, vanhemmilta saatu palaute sekä henkisesti ja fyysisesti raskaat

päivät, jolloin vapaa-ajalla ei tunnu jaksavan mitään. Tämä taas vaikuttaa työssä jaksamiseen. Lisäksi töistä palautumista hidastaa se, jos vapaa-ajalla on kiire ja paljon asioita hoidettavana.

8 Johtopäätökset

Opinnäytetyön päämääränä on löytää tutkimuskysymyksille vastauksia. Seuraavaksi tarkastellaan tuloksia tutkimuskysymysten avulla. Opinnäytetyöni kolme tutkimuskysymystä ovat:

1. Minkälaiset ovat työpaikan työolosuhteet?
2. Mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointitekijöihin positiivisesti?
3. Kuinka kuormittavana henkilöstö kokee työnsä?

Tutkimuskysymykseen, minkälaiset ovat työpaikan työolosuhteet voidaan vastata, kun katsotaan tuloksia yhdessä. Tulosten perusteella kyselyyn vastanneet päiväkodit voivat työssään melko hyvin. Vastaajat olivat melkein yksimielisiä siitä, että he tietävät työtehtävänsä ja työnsä tavoitteensa. Tämä asia vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointitekijöihin.

Lisäksi usea vastaajista kokee, että heillä on motivoiva työ. Liukkonen, Jaakkola & Suvanto (2002, 14-15) kertovat, että motivaatio ilmiönä on koko ajan ympärillämme vaikuttaen suoraan tai tiedostamattamme käyttäytymiseemme niissä tehtävissä ja toimissa, joihin osallistumme. Toisaalta motivaatio on myös sisällämme. Jokaisella on oma käsityksensä motivaatiosta, mitä se on ja miten siihen voidaan vaikuttaa. Viime aikoina myös arvot on nostettu motivaatiotutkimuksen kohteeksi. On tärkeää pohtia, syntyykö motivaatio meille tärkeiden arvostusten kautta. Toisaalta on kiinnostavaa miettiä, aiheuttaako kielteinen arvo meille motivaation laskua.

Muutama asia työhyvinvointitekijöistä ei kuitenkaan ollut näin positiivisia kuin edellä mainitut. Tuloksista kävi ilmi palautteen vähäisyys. Kopakkala (2008, 89) kirjoittaa, että palautteen antaminen ohjaa pois vääriltä poluilta ja mahdollistaa työnjaon. Ilman palautetta työntekijä ei voi olla täysin varma siitä, toimiiko hän työnjaon mukaisesti. Lomakkeen vastaajat myös kokivat, että työpaikalla ei toimi tiedonkulku niin hyvin kuin voisi. Johtaja tukeekin ryhmän jäsenten keskinäistä yhteistoimintaa ja oppimista (Kopakkala 2008, 89).

Tutkimuskysymykseen, mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointitekijöihin positiivisesti, voidaan vastata, kun tarkastellaan seuraavia alla olevia kappaleita. Tutkielmassa kävi ilmi, että työhy-

vinovointitekijöihin positiivisesti voi vaikuttaa monikin asia. Työntekijöillä on hyvä vuorovaikutus keskenään, joka on tärkeä osa työhyvinvointia. Työhyvinvointitekijöihin positiivisesti näissä päiväkodeissa vaikuttaa hyvä ilmapiiri, vanhemmilta saatu palaute, luottamus työkavereihin sekä työn merkityksellisyys. Lisäksi avoimuus, yhtenevä ajatusmaailma ja huumori vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointitekijöihin.

Kaikki vastaajista pitävät vanhemmilta saatua palautetta tärkeänä. Vanhemmilla saattaakin olla hyviä kehittämissideoita tai esimerkiksi uusia toimintatapoja, joista voisi olla hyötyä työssä. Kun positiivista palautetta saa myös vanhemmilta, se auttaa jaksamaan ja motivoi omaa työtään. Vanhempien tulee luottaa sekä yksittäiseen työntekijään, että päiväkodissa yleisesti tavoiteltavaan hyvään (Mattila 2008, 23). Myös luottaminen työkavereihin tuli ilmi tuloksista, ja luottamusta onkin tärkeää ylläpitää. Mattila (2008, 23) kertoo, että luottamus ja luotettavuus ovat kaiken inhimillisen vuorovaikutuksen tärkeä osa. On tärkeää, että työntekijä on luotettava ja luottamuksen arvoinen niin työkavereiden kuin lasten vanhempien kanssa. Kyselyn vastaajat ovatkin sitä mieltä, että työpaikalla ei puhuta toisten selän takana, mikä kertoo paljon luottamuksesta. Nämä asiat myös vahvistavat tietoa siitä, että työpaikan työolosuhteet ovat kohtalaisen hyvät. Edellä mainitut asiat vaikuttavatkin työhyvinvointitekijöihin positiivisesti.

Työkavereiden työpanoksen arvostaminen ja työnsä kokeminen merkitykselliseksi ovat myös tärkeitä työhyvinvointitekijöitä. Kun työllä on tavoitteet ja työntekijällä on tunne, että häntä arvostetaan, voi hän paremmin työssään. Työkavereista voikin saada tukea ja myötätuntoa asioihin, mitä muualta ei välttämättä saa. Hyvään ilmapiiriin vaikuttaa varmasti myös vahvasti se, että vastaajien mukaan, työkaverit eivät anna negatiivista palautetta toisille usein. Nämä asiat vaikuttavatkin paljon vuorovaikutukseen ja sitä kautta käytävään keskusteluun.

Opinnäytetyön viimeisenä tutkimuskysymyksenä oli, kuinka kuormittavana henkilöstö kokee työnsä. Tuloksista kävi ilmi, että työn kuormitusta voi myös lisätä moni eri asia. Muutamassa vastauksessa puolet vastaajista ovat toista mieltä kuin toinen puolikas. On tärkeää muistaa, että hyvinvointi lähtee itsestä, jolloin jokainen reagoi eri tavalla asioihin. Mielestäni persoonallisuus voi vahvasti vaikuttaa tunneperäiseen kuormitukseen. Kinnunen, Felt & Mauno (2005, 75) kertovatkin, että työhyvinvoinnin kokeminen on kaikin puolin yksilöllistä. Työpaikoilla saattaakin tehdä havaintoja samoissa työtehtävissä toimivien työntekijöiden hyvin erilaisesta työhyvinvoinnista. Kun yksi työntekijä kamppailee työn kuormituksen kanssa, toinen voi samanaikaisesti nauttia ja innostua työstään päivä toisensa jälkeen. Osittainen selitys tähän voi johtua työntekijöiden omasta persoonallisuudestaan. Mäkikangas, Mauno & Felt (2017, 182) jatkavat, että työntekijän persoonallisuus voi vaikuttaa esimerkiksi siihen, miten työntekijä kokee työnsä, tai siihen, miten hän yksilönä reagoi erilaisiin työtilanteisiin. Tosiasia on,

että tunneperäistä kuormitusta esiintyy jokaisessa organisaatiossa jossain vaiheessa (Frost 2002, 14).

Vastauksista kävi ilmi, että kiireen takia työntekijät eivät pysty antamaan täyttä panosta lapsille. Näiden ja aikaisemmin mainittujen työtehtävien perusteella, ei ole ihme, että osa vastaajista kokee, että työntekijät eivät anna täyttä panosta työssään. Siukonen (2009, 29) pohdii, mitä kiireestä saattaa seurata. Eri syistä aiheutuvan kiireen seurauksena syntyy reaktioita, jotka ilmenevät erikertoisina niin työntekijän, työyhteisön kuin yksityiselämänkin tasolla. Yksilötasolla kiireen vaikutuksia on luontevaa lähestyä stressi -käsitteen kautta. Reaktiot riippuvat yksilöstä, ja voivat olla niin fysiologisia, tunneperäisiä tai käyttäytymisessä ilmeneviä.

Myös kiire voi heijastua vapaa-ajan ja palautumiseen liittyviin asioihin. Rauramo (2008, 38) kirjoittaakin, että työn ja vapaa-ajan tulisi olla tasapainossa. Hän jatkaa, että työstä pitäisi voida toipua ja palautua työpäivän päätyttyä mahdollistaen virikkeellisen vapaa-ajan. Voll (2005, 80-81) jatkaa, että täyteen ahdattu viikonloppu sekä pyrkimys tehdä viikonloppuna kaikki se, mitä arkiviikolla on laiminlyönyt, lisää vapaa-ajan stressiä.

Tuloksista kävi ilmi, että työasioita ajatellaan työn ulkopuolella. Tämä sinänsä on ihan ymmärrettävää. Mattila (2008, 104) kirjoittaakin, että työelämän kuormitukset ovat sellaisia, että niiden yksinäinen pohtiminen vie valtavasti voimavaroja. Asioita on helpottavaa jakaa jonkun kanssa. Onkin hyvä, jos työntekijällä on sellainen ihmissuhde, jossa hän voi kertoa myös raskaista ja vaikeista asioista. Monesti taakka kevenee, kun sen voi jakaa toisen kanssa, ja saa kokemuksen, että joku on samalla puolella. Työasiat eivät kuitenkaan häiritse vastaajien yöunien saantia ja yli puolet vastaajista kokevat töihin lähtemisen helpoksi.

Ihmisten työmotivaatio perustuu paljon arvostuksen kokemukseen. Arvostus välittyy ja näkyy tavalla, miten osaamistamme, ammattitaitoamme ja asiantuntemustamme arvostetaan ja arvioidaan. Arvostusta välitetäänkin palautteen kautta, ja jos palautetta ei saada, työntekijöillä on taipumus tulkita se niin, että organisaatio ei arvosta heidän työpanostaan. Palautteen antamisen vastuu on jokaisella työyhteisön jäsenellä. (Yhteisöllisyys ja työyhteisön kehittäminen). Avoimissa vastauksissa tulikin ilmi, että koko alaa koskeva ”arvostamattomuus” aiheuttaa työn kuormitusta.

Kohtuullinen henkinen vahvuus ja kestävyys arjessa kuuluvatkin hyvinvointiin. Hyvin järjestetty työ ei koettele liikaa työntekijän kestävyyttä ja palautuminen onnistuu sekä työpäivän kuluessa, että vapaa-ajalla. Tästä puhutaankin psyykkisestä kuormituskestävyydestä ja palautumiskyvystä. Työntekijä oppii säätelemään sitä, miten paljon ja missä tahdissa jaksaa tehdä

työtään ja työtehtäviään. Palautumisen miellyttävä olotila on henkiselle hyvinvoinnille tärkeää. (Kallio & Kivistö 2013, 59.)

Kyselyssä tuli kuitenkin esille asioita, joihin kannattaa kiinnittää huomiota jatkossa. Jotkin vastaukset antavat kumminkin osittain merkkejä siitä, että työ on hieman kuormittavaa. Vapaa-ajan puute sekä työasioiden ajatteleminen työn ulkopuolella vaikuttavat vapaa-ajan laatuun. Näiden asioiden lisäksi henkilöstön kuormittamista lisää myös motivaation puute ympärillä, usein vaihtuvat työkaverit, kiitoksen puute sekä erimielisyydet.

Työyhteisöissä yleensä kysytään, mitkä tavat, menetelmät tai tekniikat pitävät yhteisön ajan tasalla? Mitä niistä voisi hyötyä ja saada? Ulkoa tuodut virikkeet eivät välttämättä kovin helposti sisäisty talon tavoiksi. Kun taas työyhteisön omien, kestävien ja kehittyvien tapojen luominen saattaa olla todella hidasta. (Niemistö 2000, 149.) Kysely antoi hyviä kehittämisideoita suoraan työntekijöiltä. Tämä tuli ilmi avoimessa kysymyksessä 14. Minkälaisia konkreettisia kehittämisideoita itse haluaisit, jotta työympäristö paranisi. Näitä olivat esimerkiksi työstä palkitseminen ja korvaus tehdystä työstä, ympäristön saaminen viihtyisemmäksi sekä päiväkotien yhteisiä juhlia. Opinnäytetyön täysin onnistuessa, myös kehittämisideoihin otetaan kantaa ja niitä jatkotyöstetään. Päiväkotien työntekijöiden on hyvä yhdessä puhua ideoista ja keskustella siitä, mihin asioihin he haluaisivat kiinnittää enemmän huomiota. Työntekijöiden onkin hyvä muistaa, että kehittyminen ja eteenpäin meneminen vie aikaa. Kaikki ei synny hetkessä, niin kuin äsken mainittiinkin, tapojen luominen saattaa olla todella hidasta. Kumminkin, kun alkuun on päästy, on suunta vain ylöspäin.

Jotta työhyvinvointia voidaan parhaiten kehittää, olisi syytä järjestää toinen kysely sopivan ajan kuluttua. Näin ollen jokainen työntekijä saa vastata, miten heidän mielestään asiat ovat työpaikallaan. Myös näin voidaan nähdä, onko työn kehittäminen mennyt oikeaan suuntaan, sekä mitkä asiat vielä tarvitsevat lisää kehittämistä.

9 Pohdinta

Työhyvinvointi aiheena on aina ajankohtainen. Työhyvinvointia tulisi aina tarkastella ja kehittää eteenpäin mahdollisuuksien mukaan. Työntekijä, joka voi hyvin työssään, on paljon tehokkaampi kuin työntekijä, joka ei viihdy työpaikallaan. Hyvinvoiva työyhteisö on myös paljon tuotteliaampi, kuin työyhteisö joka ei pelaa hyvin yhteen. Myös suuret määrät opinnäytetöitä, tutkimuksia ja kirjallisuutta kertovat aiheen tärkeydestä ja ajankohtaisuudesta.

Työhyvinvoinnin kehittäminen on loputon ja aikaa vievä, mutta myös palkitseva ja antava aihe. Työhyvinvoinnin kehittämisessä haasteen saattaakin tehdä työntekijöiden puhumattomuus. Työyhteisön tulisi olla sellainen, jossa asioista voidaan helposti keskustella. Tuloksissa huomaisikin, että vain yhden kysymyksen kohdalla suurin osa vastaajista oli vastannut ”ei samaa, eikä eri mieltä”. Tämä kertookin työntekijöiden uskalluksesta puhua työpaikalla koskevista asioista.

Opinnäytetyö mittaa sitä, mitä oli tarkoituskin. Opinnäytetyö vastaa tutkimuskysymyksiin: minkälaiset ovat työpaikan työolosuhteet, mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointitekijöihin positiivisesti sekä kuinka kuormittavana henkilöstö kokee työnsä. Tulosten perusteella voidaan päätellä mitkä asiat ovat työpaikalla hyvin ja mitkä asiat kaipaavat kehittämistä.

Opinnäytetyön luotettavuutta voidaan pitää melko hyvänä. Vaikka vastausprosentti ei ollut kovin korkea, opinnäytetyö oli onnistunut. Vastajat edustivat hyvin tutkittavaa joukkoa, sillä vastaajien yhteneväisyys kertoo siitä, että työpaikoilla ollaan samaa mieltä asioista ja kehitettävät asiat ovat työntekijöillä yksimieliset. Tulokset käsiteltiin myös tarkasti. Osa lomakekyselyistä oli myös taitettu ja nidottu nitojalla kiinni. Uskon, että tällä tavalla vastaajat halusivat vielä varmistaa, ettei kukaan ulkopuolinen näe lomakkeita. Näin ollen vastaajat vahvistivat opinnäytetyön luotettavuutta. Opinnäytetyön jälkeen täytettyjä vastauslomakkeita ei tarvita, jolloin ne hävitetään asianmukaisesti. Näin luotettavuus säilyy opinnäytetyöprosessin jälkeenkin.

Lomakekyselyyn olisi voinut olla enemmän vastaajia. Menetelmänä esimerkiksi lomakehaastattelu olisi ehkä voinut toimia paremmin, jotta vastausprosentti olisi ollut suurempi. Mitä enemmän tutkielma saa vastaajia, tietysti aina sen parempi.

Päiväkodit, jotka osallistuivat opinnäytetyöhön, ovat aikaisemminkin osallistuneet erilaisiin tutkimuksiin. Esimerkiksi kunta10 -tutkimus tarjoaa koko kaupungille tietoa työn hyvinvoinnista. Tämä tutkimus ei kumminkaan anna talokohtaisia tutkimuksia, vaan se kertoo koko kaupungin työhyvinvoinnin tilanteen.

Opinnäytetyöstäni olen saanut kirjallista palautetta työelämäedustajalta. Työelämäedustajan mukaan opinnäytetyössäni oli otettu esille tärkeitä asioita. Ammatillisuutta ja jaksamista tarvitaan paljon varhaiskasvatuksessa, kun Varhaiskasvatussuunnitelma siihen lain voimallakin jo haastaa. Varhaiskasvatus ei olekaan nykyään mitä tahansa työtä, vaan arvokasta pääomaa tulevalle oppimiselle ja elämälle. Tämän takia onkin tärkeää, että ammattilaiset luottavat itseensä ja työkavereihinsa. Myös työn imulla ja motivaatiolla on suuri merkitys varhaiskasvatusta tehdessä.

Opinnäytetyöhön osallistuvat päiväkodit hyödyntävät jatkossakin tätä opinnäytetyötä. Päiväkodin johtaja tulee osallistamaan kaikkia yhteiseen keskusteluun. Johtotiimi tulee pohtimaan positiivisen palautteen vaikutusta ja toimintatapoja. Tulevaisuutta varten he tulevat tekemään yhteisiä päätöksiä työhyvinvoinnin edistämiseksi. He miettivät myös työn aikataulusta, jakamista ja työtehtävien priorisointia, jotta kiireen tuntua voitaisiin helpottaa. Myös motivaation puutteesta keskustellaan työntekijöiden kanssa. Yhteistyö on kaikkien tahojen mielestä sujunut hyvin.

Työn tekeminen antoi minulle tietoa työhyvinvoinnista sekä sen merkityksestä. Työtä tehdessäni olen oppinut kuinka laaja ja monimutkainen työhyvinvointi on käsitteenä, sekä kuinka paljon eri osa-alueita siihen kuuluu. Olen oppinut työn kehittämisen tärkeydestä, niin työntekijän tasolla kuin myös työyhteisön näkökulman huomioon ottaen.

Lähteet

Painetut

Blom, R. & Hautaniemi, A. 2009. Työelämä muuttuu, jousaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus.

Frost, P. 2002. Toxic emotions at work and what you can do about them. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Heiske, P. 2005. Vaativat ratkaisut työyhteisössä. Visioiden uusi sisältö. Helsinki: Suomen yritysikirjat.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1991. Teemahaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.

Hujala, E., Puroila, A-M., Parrila, S. & Nivala, V. 2007. Päivähoidosta varhaiskasvatukseen. Hyvinkää: Edufin.

Hyppänen, R. 2010. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin. Parhaat käytännöt kymmenen vuoden ajalta. Helsinki: Talentum.

Hänninen, S-L. & Valli, S. 1986. Suomen lastentarhatyön ja varhaiskasvatuksen historia. Helsinki: Otava

Jabe, M. 2012. Työhyvinvoinnin työkirja. Voitko hyvin työssäsi? Yrityskirjat Oy.

Juuti, P. 1988. Työilmapiiri ja työolot. JTO tutkimuksia Sarja 2. Kokemäki: Johtamistaidon opisto.

Järvinen, P 2009. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: WSOYpro.

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki: Gummerus.

Kallio, E. & Kivistö, S. 2013. Mieli työssä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kasvio, A. & Tjäder, J. 2007. Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kauppila, R A. 2011. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. Vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kauppinen, T., Hanhela, R., Heikkilä, P., Kasvio, A., Lehtinen, S., Lindström, K., Toikkanen, J. & Tossavainen, A. 2007. Työ ja terveys Suomessa 2006. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. 2005. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS -kustannus

Kinnunen, U. & Mauno, S. 2009 Irtiottoja työstä: työnkuormituksen palautumisen psykologia. Tampere: Juvenes-Print.

Kopakkala, A. 2008. Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita.

Korhonen, R. & Neitola, M. 2002. Päivähoito murroksessa. Oulun yliopistopaino: Varhaiskasvatus 90 Oy.

Lahikainen, A. & Pirttilä-Backman A-M. 2008. Sosiaalipsykologian perusteet. Helsinki: Otava.

Lindström, K. & Leppänen, A. 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos.

Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Suvanto, A. 2002. Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Jyväskylä: Likes -työelämäpalvelut oy.

Mattila, K-P. 2008 Arvostava kohtaaminen arjessa, auttamistyössä ja työyhteisössä. Jyväskylä: PS -kustannus.

Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. 2017. Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS -kustannus.

Niemistö, R. 2000. Ryhmän luovuus ja kehitysehdotukset. Helsingin yliopisto: Tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia.

Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointiin. Helsinki: Kirjapaja.

Palin, E. & Raivio, M. 2005. Elinvoimaa etsimässä. Kirja työssä jaksamisesta. Helsinki: Gummerus.

Pessi, Y. 1999. Työilmapiiri. Helsinki: Hakapaino Oy.

Pietikäinen, P. 2011. Työstä, jouta ja jaksaa. Työn ja hyvinvoinnin tuulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus.

Pohjola, A. 2007. Eettisyydenhaaste tutkimuksessa. Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Helsinki: Gummerus.

Pyöriä, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus.

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

Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. 2017. Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS -kustannus.

Siukonen, S. 2009. Kun kiireestä tuli kupla. Tarinoita työelämän paradokseista -päiväkirja-. Helsinki: Books on Demand.

Suurnäkki, T. & Kajanne, R. 2001. Päivähoidon työsuojelu- ja kehittämisopas. Työturvallisuuskeskus.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työmotivaatio. Ihmisen tarpeiden ja työolosuhteiden välinen yhteispeli 1977. Suomen metalliteollisuuden työnantajaliitto. Helsinki: Gummerus.

Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Juva: WS Bookwell Oy.

Varhaiskasvatustilaki 36/1973.

Virtanen & Sinokki 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.

Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva: WS Bookwell Oy.

Voll, B. 2005. Hyvässä kunnossa työssä ja uralla. Helsinki: Rastor Oy.

Sähköiset

Kunta 10-tutkimus. Työterveyslaitos. Viitattu 8.2.2018. <https://www.ttl.fi/tutkimus-hanke/kunta10-tutkimus/>

Manka, M-L & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Viitattu 7.2.2018. [http://verkkokirjahylly.al-matalent.fi/nelli.laurea.fi/teos/BAXBBXAUGGBJXAB#kohta:TY\(\(d6\)HYVINVOINTI\(\(20](http://verkkokirjahylly.al-matalent.fi/nelli.laurea.fi/teos/BAXBBXAUGGBJXAB#kohta:TY((d6)HYVINVOINTI((20)

Rauramo, P. 2013. Työhyvinvointi muutostilanteissa. Nykypaino Oy. Viitattu 29.11.2017. https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi_muutostilanteissa.pdf

Työhyvinvointi, a. Jytyliitto. Viitattu 9.2.2018. <http://www.jytyliitto.fi/fi/tyosuhde/tyoelamankehittaminen/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>

Työhyvinvointi, b. Työterveyslaitos. Viitattu 30.11.2017. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työhyvinvointi, c. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 30.11.2017. <http://stm.fi/tyohyvinvointi>

Työkuormitus. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Super. Viitattu 5.12.2017. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/kuormitus/>

Työkyvyn muodostuminen. Työeläkevakuuttajat Tela Ry. Viitattu 5.12.2017. <https://www.tela.fi/tyokyky>

Yhteisöllisyys ja työyhteisön kehittäminen. Oulun kaupunki. Viitattu 30.11.2017. http://www.ouka.fi/c/document_library/get_file?uuid=cb87f644-5db2-4b84-a03a-cefd43e97340&groupId=488297

Varhaiskasvatuksen lainsäädäntö. Opetushallitus. Viitattu 16.4.2018. http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/lainsaadanto/varhaiskasvatus

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016. Opetushallitus. Viitattu 5.5.2018. http://www.oph.fi/download/179349_varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2016.pdf

Taulukot

Taulukko 1: Hyvä ja huono stressi.

HYVÄ (eustressi)	HUONO (distressi)
<ul style="list-style-type: none"> - elintoiminnot kiihtyvät - vireystila kohoaa - kutkuttavaa tai kihelmöivää jännitystä - aktiivista omien kykyjen koettelua - omien rajojen testaamista - hallinnan tunne säilyy - elinvoima lisääntyy 	<ul style="list-style-type: none"> - elintoiminnot kiihtyvät - vireystila kohoaa - huolestuttavaa tai ahdistavaa jännitystä - pakotettua ja vastoin omia kykyjä - omien rajojen ylittämistä - hallinnan tunne menetetään - elinvoima kuluu

Taulukko 2: Työolosuhteiden analysointitaulukko.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3
2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2
5	4	2	5	1	4	3	4	4	4	1
4	4	2	5	4	4	4	5	4	5	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	0	0	5	0	4	4	4	4	4	3
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2
2	3	3	5	4	4	2	3	4	5	3

Taulukko 3: Vastaukset lomakkeen avoimeen kysymykseen 11. Mikä muu lisää työn kuormitusta?

11. Mikä muu asia lisää työn kuormitusta?	
V1:	"Matala motivaatio ympärillä. Vajaa ymmärrys tehtävästä työstä. Jäykkä organisaatorakenne vaikuttaa mm. edelliseen.
V2:	"Jos joku sairastuu, sijaista ei aina oteta tai saada. Toisista ryhmistä pyydetään apuja joka taas kuormittaa toista ryhmää. Liian kova meteli, työssä, tilat? Ergonomia -vaivat. Joskus tuntuu, että sairastuessa sairaalomasta saa tuntea huonoa omatuntoa, vaikka ei pitäisi."
V3:	"Kun sairaslomiin ei saada sijaista ja muut joutuvat tekemään vajaalla miehityksellä töitä."
V4:	"Kurahousu kelit. Erityislapsset."

Taulukko 4: Päiväkotien vastaajien tulokset liittyen työolosuhteisiin (leisin vastaus lihavoituna).

	Täysin eri mieltä	Hiukan eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Vastaajia yhteensä
Työpaikallani on hyvä ilmapiiri	0	2	0	3	3	8
Työpaikallani ollaan oikeudenmukaisia	0	1	1	4	1	7
Työpaikallani ollaan tasavertaisia	0	3	1	2	1	7
Pidän vanhemmilta saatua palautetta tärkeänä	0	0	0	4	4	8
Minulla on motivoiva työ	1	1	0	4	1	7
Tiedän työtehtäväni ja työn tavoitteet	0	0	0	6	2	8
Minulla on vapautta päättää, miten teen työni	0	2	1	4	1	8
Voin luottaa työ-kavereihini	0	1	1	4	2	8
Työkaverit arvostavat minun työpanostani	0	1	1	5	1	8
Koen työni merkitykselliseksi	0	0	0	5	3	8
Johtotiimi antaa tarpeeksi positiivista palautetta	2	2	3	1	0	8

Taulukko 5: Päiväkotien vastaajien tulokset liittyen työn kuormitukseen (yleisin vastaus lihavoituna).

	Täysin eri mieltä	Hiukan eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Vastaajia yhteensä
Minulla on sopivasti työtehtäviä	0	4	0	4	0	8
Minulla on riittävästi aikaa tehdä työtehtäviäni	1	5	0	2	0	8
Työssäni on kiire joka päivä	0	1	2	1	4	8
En pysty antamaan täyttä panosta lapsille kiireen takia	2	0	1	3	2	8
Minulta edellytetään enemmän kuin mihin pystyisin	2	3	1	2	0	8
Työpaikalla toimii tiedonkulku	0	5	2	1	0	8

Työpaikalla puhutaan toisen selän takana	3	2	2	1	0	8
Jokainen työntekijä antaa täyden panostuksen työssään	2	2	1	2	1	8
Työkaverit antavat negatiivista palautetta minulle usein	6	1	1	0	0	8
Koen, että teen asioita, jotka eivät kuulu työtehtäviini	2	3	3	0	0	8

Taulukko 6: Päiväkotien vastaajien tulokset liittyen työn kuormituksesta palautumiseen (yleisin vastaus lihavoituna)

	Täysin eri mieltä	Hiukan eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Vastaajia yhteensä
Ajattelen työasioita työn ulkopuolella	1	2	0	4	1	8
Työasiat häiritsevät yöunien saantiani	5	1	0	2	0	8
Minulla on riittävästi vapaa-aikaa	1	3	0	4	0	8
Koen töihin lähtemisen vaikeaksi	4	2	1	1	0	8

Liitteet

Liite 1: Lomakekysely	5
Liite 2: Työolosuhteet.....	9
Liite 3: Työn kuormitus	10
Liite 4: Työn kuormituksesta palautuminen.....	11

Liite 1: Lomakekysely



KYSELYLOMAKE

Hei päiväkotien työntekijät! Olen sosionomiopiskelija Laurea ammattikorkeakoulusta Hyvinkäältä. Teen opinnäytetyötäni aiheesta työhyvinvointi. Tarkoitukseni on saada tietoa teidän työhyvinvoinnista kyselylomakkeen avulla. Opinnäytetyön pohjalta teillä on mahdollisuus kehittää työnne hyvinvointia. Lomakkeen pääaiheina ovat työolosuhteet, työn kuormitus sekä työn kuormituksesta palautuminen.

Kyselylomakkeessa on avoimia ja suljettuja kysymyksiä. Suljetuissa kysymyksissä valitaan parhaiten sopiva vaihtoehto tai väittämä. Avoimiin kysymyksiin voit itse kirjoittaa vastauksen omin sanoin. Toivottavaa olisi, että jokaiseen kysymykseen vastataan.

Kyselyyn vastataan anonymisti. Tietoja käsitellään luottamuksellisesti, eikä täytettyjä lomakkeita näe kukaan muu. Täytetty lomake palautetaan oman päiväkodin palautuslaatikkoon viimeistään 9.3.2018. Lomakkeet tuhoetaan opinnäytetyön tekemisen jälkeen.

Ystävällisin terveisin,

Maija Nenonen

045-6711094

maija.hannele@student.laurea.fi

Laurea ammattikorkeakoulu

Uudenmaankatu 22

05800 Hyvinkää

Ohjaava opettaja,

Maire Antikainen

046-8457918

maire.antikainen@laurea.fi

1. Alla on esitetty työpaikkaa ja työtä koskevia väittämiä. Valitse parhaiten sopiva vaihtoehto kultakin riviltä.

1.1 Työolosuhteet	Täysin eri mieltä	Hiukan eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Työpaikallani on hyvä ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Työpaikallani ollaan oikeudenmukaisia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Työpaikallani ollaan tasavertaisia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Pidän vanhemmilta saatua palautetta tärkeänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Minulla on motivoiva työ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Tiedän työtehtäväni ja työn tavoitteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Minulla on vapautta päättää, miten teen työni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Voin luottaa työkavereihini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Työkaverit arvostavat minun työpanostani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Koen työni merkitykselliseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Johtotiimi antaa tarpeeksi positiivista palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Mitkä muut asiat yllä mainittujen lisäksi vaikuttavat hyvään työympäristöön?

13. Mitkä asiat ovat vaikuttaneet negatiivisesti työympäristöön?

14. Millaisia konkreettisia kehittämissideoita itse haluaisit, jotta työympäristö paranisi?

1.2 Työn kuormitus	Täysin eri mieltä	Hiukan eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Minulla on sopivasti työtehtäviä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Minulla on riittävästi aikaa tehdä työtehtäväni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Työssäni on kiire joka päivä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. En pysty antamaan täyttä panosta lapsille kiireen takia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Minulta edellytetään enemmän kuin mihin pystyisin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Työpaikalla toimii tiedonkulku	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Työpaikalla puhutaan toisen selän takana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Jokainen työntekijä antaa täyden panostuksen työssään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Työkaverit antavat negatiivista palautetta minulle usein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Koen, että teen asioita, jotka eivät kuulu työtehtäviini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Mikä muu asia lisää työn kuormitusta?

1.3 Työn kuormituksesta palautuminen	Täysin eri mieltä	Hiukan eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Ajattelen työasioita työn ulkopuolella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Työasiat häiritsevät yönien saantiani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Minulla on riittävästi vapaa-aikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Koen töihin lähtemisen vaikeaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Mitkä asiat helpottavat tai vaikeuttavat työstä palautumista?	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>				

KIITOS VASTAUKSISTASI!

Liite 2: Työolosuhteet

Päiväkotien työntekijöiden vastaukset lomakkeen avoimeen kysymykseen 12.

”Yhtenevä ajatusmaailma” (V1)

”Avoimuus, yhteiset tyky-illat, toinen toistemme auttaminen pyyteettömästi, huumori ->kaiken ei tarvitse aina olla niin vakavaa. (-toimii meillä).” (V2)

”Kahvi/ruoka keskustelut. Retki/piha -//-.” (V4)

Päiväkotien työntekijöiden vastaukset lomakkeen avoimeen kysymykseen 13.

” Motivaation puute ympärillä” (V1)

”Liian usein vaihtuvat työkaverit. Yrität ja joustat parhaasi -missä kiitos näkyy?” (V2)

”Joskus jos on ollut jotakin erimielisyyttä asioista” (V3)

”Sovitaan etukäteen asioita kysymättä kaikilta. Hyvää palautettakin haluaisi saada. Arvostaa pitäisi toisen osaamista.” (V4)

Päiväkotien työntekijöiden vastaukset lomakkeen avoimeen kysymykseen 14.

”Vapausasteiden lisääminen, koulutustason nosto, hyvästä työstä palkitseminen” (V1)

”Vanhempien vastuuttaminen -kaikille samat säännöt. Jokin lisämotivaattori. Koko alaa koskeva ”arvostamattomuus” ja korvaus tehdystä työstä huono.” (V2)

”Ympäristö viihtyisemmäksi. pk.yhteisiä juttuja juhlia ym.” (V4)

Liite 3: Työn kuormitus

Päiväkotien työntekijöiden vastaukset lomakkeen avoimeen kysymykseen 11.

”Matala motivaatio ympärillä. Vajaa ymmärrys tehtävästä työstä. Jäykkä organisaatorakenne vaikuttaa mm. edelliseen.” (V1)

”Jos joku sairastuu, sijaista ei aina oteta tai saada. Toisista ryhmistä pyydetään apuja joka taas kuormittaa toista ryhmää. Liian kova meteli, työssä, tilat? Ergonomia -vaivat. Joskus tuntuu, että sairastuessa sairaslomasta saa tuntea huonoa omatuntoa, vaikka ei pitäisi.” (V2)

”Kun sairaslomiin ei saada sijaista ja muut joutuvat tekemään vajaalla miehityksellä töitä.” (V3)

”Kurahousu kelit. Erityislapset.” (V4)

Liite 4: Työn kuormituksesta palautuminen

Päiväkotien työntekijöiden vastaukset lomakkeen avoimeen kysymykseen 5.

”Helpottavat: viinan juonti, mielialalääkkeet, mukava koti” (V1)

”Helpottavat oman mielialan ja liikunnalla kunnon ylläpitäminen. Töiden jälkeen on pakko saada olla hiljaisuudessa hetki. Toisinaan päivät ovat niin raskaita, joko henkisesti tai fyysisesti, ettei vapaa-ajalla jaksakaan tehdä mitään. -> Joka vaikuttaa taas myös työssäjaksamiseen” (V2)

”Liikuntaharrastukset auttavat ja muut mukavat ja rentouttavat harrastukset. Jos vapaa-ajalla on kiire ja paljon asioita hoidettavana se hidastaa töistä palautumista.” (V3)

”Negatiivinen palaute -, palaute lapsilta + vanhemmilta +/-, oma mieliala, lähestyvä 60v pvä - .” (V4)