



TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

Hyvinvoiva henkilökunta – hyvinvoivat lapset

Työtyytyväisyyskysely pirkanmaalaisessa päiväko-
dissa

Satu Koskinen

Heidi Sivén

Opinnäytetyö
Lokakuu 2018
Sosionomikoulutus



TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosionomikoulutus

KOSKINEN, SATU & SIVÉN, HEIDI:
Hyvinvoiva henkilökunta – hyvinvoivat lapset
Työtyytyväisyyskysely pirkanmaalaisessa päiväkodissa

Opinnäytetyö 53 sivua, joista liitteitä 13 sivua
Lokakuu 2018

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Pirkanmaalla sijaitsevan päiväkodin henkilökunnan työssä jaksamista, työn kuormittavuutta ja työyhteisön toimivuutta sekä tuoda näkyväksi työntekijöiden hyvinvoinnin vaikutusta lasten hyvinvointiin. Varhaiskasvatuksessa jokaisella lapsella on oikeus työntekijään, joka on kiinnostunut lapsen hyvinvoinnista. Työntekijän ja koko työyhteisön täytyy voida hyvin turvatakseen lapselle laadukasta kasvatusta. Opinnäytetyössä käytettiin sekä kvantitatiivista eli määrällistä että kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Tutkimus toteutettiin kirjallisena työtyytyväisyyskyselynä, jonka pohjana käytettiin päiväkodin aiemmin käyttämää työtyytyväisyyslomaketta. Henkilökunnalle järjestettiin myös työhyvinvointiin liittyvä toiminnallinen ilta, josta saatiin arvokasta tietoa tutkimukseen. Henkilökunnalle esiteltiin uusi ratkaisukeskeinen työskentelymenetelmä.

Tutkimuksessa tehdyn työtyytyväisyyskyselyn mukaan työhyvinvointi on pysynyt hyvin samalla tasolla edelliseen kyselyyn verrattuna. Kyselyssä nousi esiin työn voimavaroja tuottavia sekä kuormittavia ja hyvinvointia vähentäviä tekijöitä. Vastausten perusteella voimavaroiksi koettiin erityisesti omien tiimien toimivuus, mahdollisuudet hyödyntää omia vahvuuksia sekä työn kiinnostavuus ja haasteellisuus. Voimavarana nähtiin myös työtovereilta saatu tuki. Työn kuormittavina tekijöinä nähtiin työtilojen toimimattomuus ja huono ergonomia, johtamiseen, tiedonkulkuun ja tiedottamiseen liittyvät asiat sekä risiiritojen ratkomisen työyhteisössä.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että yleinen työtyytyväisyys koetaan melko neutraalina, ei selkeästi hyvänä tai huonona. Henkilökunnalla itsellään on ratkaisuja moniin työhön liittyviin haasteisiin, joilla työhyvinvointia voitaisiin lisätä. Tarvitaan vain uskallusta tuoda ratkaisuehdotuksia esiin ja siirtää niitä käytäntöön. Kehittämisehdotuksena on työtyytyväisyyskyselyjen tekeminen säännöllisesti sekä panostaminen kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin nykyistä enemmän. Jatkotutkimusehdotuksena on tutkia tarkemmin työhyvinvointiin vaikuttavia eri osa-alueita syventävillä kysymyksillä ja yksilöhaastattelulla.

Asiasanat: työhyvinvointi, varhaiskasvatus, lasten hyvinvointi

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

KOSKINEN, SATU & SIVÉN, HEIDI:
Healthy Personnel – Healthy Children
A Survey of Occupational Wellbeing for One Kindergarten in Pirkanmaa

Bachelor's thesis 53 pages, appendices 13 pages
October 2018

The purpose is to examine how personnel experiences their occupational wellbeing, what are the burdens of the job and functionality of the work community. And how this all affects the well-being of children. The data were collected through a questionnaire. The functional part of this thesis was the organized well-being evening for daycare employees.

Based on the results of the questionnaire the occupational wellbeing has stayed on the same level compared to the previous results. The greatest issues were solving conflicts, leadership, poor work postures, unfunctional work areas and interaction between colleagues. Based on the results for the resources employees experienced supporting work community, opportunities to influence one's work, interest in the job and its challenges also the support of coworkers was found important.

The occupational well-being is experienced neither good nor bad. The personnel itself has the solutions to many work related challenges. They just need more courage to express themselves and bring the solutions in place. A development proposal is that in future the questionnaires should be answered regularly and the personnel's wellbeing should be invested in. In addition, different areas of well-being at work could be studied through individual interviews.

Key words: well-being at work, early childhood education and care, well-being of children

SISÄLLYS

JOHDANTO	5
1.1. Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	7
1.2. Tutkimusmenetelmät ja aineiston analyysi	7
1.3. Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	9
2 TYÖNTEKIJÖIDEN HYVINVOINTI VARHAISKASVATUKSESSA	11
2.1. Työhyvinvointi	11
2.2. Työkyky ja työssä jaksaminen	13
2.3. Työhyvinvoinnin mittaaminen ja edistäminen	15
2.4. Työhyvinvoinnin haasteet varhaiskasvatuksessa	17
3 LASTEN HYVINVOINTI VARHAISKASVATUKSESSA	19
3.1. Hyvinvoiva työntekijä tukee lapsen hyvinvointia varhaiskasvatuksessa	19
3.2. Lasten ja työntekijöiden hyvinvoinnin uhkana suuret ryhmäkoot	22
4 TYÖHYVINVOINTI-ILTA HENKILÖKUNNALLE	25
5 TULOKSET	28
5.1. Vuoden 2018 työtyytyväisyyskyselyn yhteenveto	28
5.2. Tiedonkulku ja tiedottaminen	30
5.3. Johtajuus	31
5.4. Työtilat ja ergonomia	32
5.5. Ristiriitojen ratkominen työyhteisössä	33
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	34
POHDINTA	36
LÄHTEET	38
LIITTEET	41
Liite 1. Työtyytyväisyyskyselyn saatekirje	41
Liite 2. Työtyytyväisyyskysely	42
Liite 3. Työtyytyväisyyskyselyjen vastaukset kaavioina	44
Liite 4. Kutsu työhyvinvointi-iltaan	52
Liite 5. Palaute työhyvinvointi-illasta	53

JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheeksi etsimme ajankohtaista aihealuetta varhaiskasvatuksen saralta. Yhteistyötahoksemme pyysimme erään pirkanmaalaisen päiväkodin. Päiväkotia parhaiten palvelevaksi aiheeksi valikoitui henkilökunnan työhyvinvoinnin selvittäminen. Kolemme tärkeäksi kiinnittää huomiota työntekijöiden hyvinvointiin, osana laadukasta varhaiskasvatusta. Myös kiintymyssuhdeteoriassa korostetaan lapsen tarvetta turvallisiin ja pysyviin ihmissuhteisiin ja tämä tulisi olla ensimmäisiä asioita mihin kiinnitetään huomiota mietittäessä laadukasta varhaiskasvatusta. Varhaiskasvatuksessa jokaisella lapsella on oikeus jaksavaan, motivoituneeseen ja ammattitaitoiseen työntekijään, joka on kiinnostunut lapsen hyvinvoinnista. Siksi työntekijän ja koko työyhteisön täytyy voida hyvin. Kuka kannattelee lapsen kasvua ja kehitystä, jos työntekijät uupuvat?

Varhaiskasvatustyö on yksi niistä sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työpaikoista, joissa keskeisenä työvälteenä on ihminen itse. Työvälineiden kunnossapito on tärkeää missä tahansa työpaikassa, näin ollen varhaiskasvatustyössä itsestään huolehtiminen on erityisen tärkeää ja arvokasta työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin kannalta. Työntekijöiden viihtyminen työssä, työn sopiva kuormittavuus ja työn ilo ovat asioita, jotka vaikuttavat lasten kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Olemme huolestuneina seuranneet varhaiskasvatukseen liittyvää varsin negatiivissävytteistä keskustelua ja uutisointia eri medioissa (vauva.fi 1.2.2017, Yle uutiset 31.8.2018). Muun muassa päiväkotityön kuormittavuudesta on käyty runsaasti keskustelua julkisuudessa. Huolta herättää henkilökunnan jaksamisen lisäksi lasten hyvinvointi ja varhaiskasvatuksen laatu. Jaksavatko työntekijät panostaa hyvään pedagogiikkaan? Riittävätkö resurssit ja jaksaminen vaativaan kasvatustyöhön ja turvaamaan lapsille tasapainoinen kasvuympäristö ja miten taata lapsille laadukas ja turvallinen hoito?

Päivähoidon laadulla on suuri vaikutus lasten kehitykseen ja hyvinvointiin. Päivähoidon laadulla lapsen näkökulmasta tarkoitetaan henkilöä, johon lapsi voi kiintyä ja joka tarjoaa hänelle tarpeiden tyydytystä ja tunteiden säätelyä. (Kalland 2011, 150.) Mitä pienemmästä lapsesta on kyse, sitä tärkeämpää on, että hän saa riittävän hyvää perushoivaa päivähoitossa. Kuitenkin, alle kolmivuotiaiden ryhmäkoot ovat usein liian suuret, aikuisia on liian vähän tai vaihtuvuutta liikaa. Lapsi tarvitsee kokemusta siitä, että hän tuottaa aikuiselle iloa. Lapsi on onneton, jos aikuinen ei osaa ottaa vastaan, ei huomaa, ei

ehdi tai pidä tärkeänä pientä, mutta valtavaa lahjaa, jonka lapsi kulloinkin aikuiselle antaa, esimerkiksi piirustusta. (Tamminen 2011, 288–289.)

Tämän opinnäytetyön keskeinen tavoite on selvittää päiväkodin henkilökunnan työhyvinvoinnin tila ja tehdä näkyväksi työhyvinvoinnin merkitys sekä yksilön jaksamisen, että laadukkaan varhaiskasvatuksen kannalta. Järjestimme työhyvinvointi-illan tutkimuksen tueksi ja tuodaksemme henkilökunnan käyttöön ratkaisukeskeisen toimintamallin työhyvinvointiin liittyvien haasteiden ratkaisemiseen.

Päivähoidon on uudistuttava ja kehityttävä sisältäpäin niin, että työntekijät kokevat työnsä aidosti mielekkääksi. Mielekäs työ pitää motivaation vahvana ja tämä taas sitouttaa yhteisiin päämääriin ja edesauttaa kehittämään omaa ammattitaitoa ja työtapoja. Kehittämisvastuu koskee koko työyhteisöä. Omaa työtään ja koko kasvatusyhteisön toimintaa on pystyttävä tarkastelemaan kriittisesti, työtapojen muuttamiseen tarvitaan rohkeutta. (Mikkola & Nivalainen 2011, 84, 91.)

1 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

1.1. Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Pirkanmaalla sijaitsevan päiväkodin henkilökunnan työssä jaksamista, työn kuormittavuutta ja työyhteisön toimivuutta, sekä tuoda näkyväksi työntekijöiden hyvinvoinnin vaikutusta lasten hyvinvointiin. Tavoitteena on tuoda työyhteisölle tietoa henkilöstön työhyvinvoinnin tilanteesta, tunnistaa työhyvinvointia uhkaavia keskeisiä tekijöitä ja selvittää keinoja työhyvinvoinnin lisäämiseen ja parantamiseen, joihin työntekijät itse voivat vaikuttaa. Ratkaisukeskeinen työskentelytavan esittely henkilökunnalle. Tutkimuksessa pyritään ottamaan huomioon työn negatiivisten ja kuormittavien tekijöiden lisäksi työn positiiviset puolet, voimavarat, jotka auttavat jaksamaan työssä ja tuottavat työn iloa. Sekä oppia tunnistamaan työhyvinvointia uhkaavia asioita ja löytämään ratkaisukeinoja työhyvinvoinnin tukemiseen.

Tutkimuskysymyksiä ovat:

Millaiseksi työntekijät arvioivat tämän hetkisen työtyytyväisyytensä?

Mitkä asiat nousevat työn voimavaroiksi ja mitkä vastaavasti kuormittaviksi tekijöiksi?

Minkälaisia kehittämistarpeita työntekijät kokevat työhyvinvoinnin kannalta?

1.2. Tutkimusmenetelmät ja aineiston analyysi

Tutkimus sijoittuu varhaiskasvatuksen puolelle, pirkanmaalaiseen päiväkotiin. Työyhteisössä oli tutkimuksen aikana 4 lastentarhanopettajaa, 11 lastenhoitajaa ja päiväkodin johtaja. Ryhmiä päiväkodissa on neljä, 1-3 -vuotiaille, 1-4-vuotiaiden sisarusryhmä, 2-4-vuotiaiden ryhmä ja 5-vuotiaiden ryhmä. Esikouluryhmiä päiväkodissa ei ole.

Tämä opinnäytetyö on toteutettu työtyytyväisyyskyselyn sekä toiminnallisen illan ja siitä syntyneiden kokemusten, näkemysten ja havainnoinnin pohjalta. Opinnäytetyön prosessointi alkoi syksyllä 2017, kun keskustelimme kyseessä olevan päiväkodin henkilökunnan kanssa heidän toiveistaan opinnäytetyön aihevalinnasta. Työhyvinvointiselvitys oli henkilökunnan puolesta yksimielinen valinta ja sitä lähdimme työstämään. Haimme tutkimuslupaa päiväkodin sijaintikunnalta ja saimme sen loppuvuodesta 2017. Tutkimuksen

pohjana käytimme päiväkodissa aikaisemmin käytettyä (vuodelta 2011) työtyytyväisyyskyselyä, jonka tulokset olivat myös käytössämme. Loimme kyselystä sähköisen työtyytyväisyyskyselyn (Liite 2.) ja lähetimme sen työntekijöille saatekirjeen (Liite 1.) kanssa. Suunnittelimme työhyvinvointi-illan keväälle 2018 ja päiväkodin johtajan kanssa sovimme sen ajankohdasta. Lähetimme henkilökunnalle kutsun (Liite 3.).

Tutkimus oli osaksi kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus sekä osaksi kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Laadullinen analysointi tapahtuu tarkastelemalla aineistoa kokonaisuutena (Alasuutari 2011, 32–38.) Määrällinen tutkimus mahdollistaa yleistämisen ja laadullinen tutkimus pyrkii selittämään ilmiötä (Kananen 2010, 38–39). Tässä tutkimuksessa menetelmät täydensivät toisiaan. Kvantitatiivisessa tutkimusmenetelmässä tutkittavia asioita käsitellään numeroiden avulla. Joko tieto saadaan numeroina tai aineisto käsitellään numeeriseen muotoon. Saatavat numerotiedot tulkitaan ja selitetään sanallisesti. Laadullisissa tutkimuksissa yleisimmin käytetty tiedonkeruumenetelmä on haastattelu. Haastattelun tyylejä on monia, mutta käytetyin niistä on teemahaastattelu. (Kananen 2014, 70.)

Tässä opinnäytetyössä aineiston hankintamenetelmänä on käytetty kyselyä. Kysely on survey-tutkimuksen keskeinen menetelmä. Survey tarkoittaa sellaisia kyselyn, haastattelun ja havainnoinnin muotoja, joissa aineistoa kerätään jokaiselta vastaajalta täsmälleen samalla tavalla joko kyselylomakkeen tai strukturoidun haastattelun avulla. Aineisto, joka kerätään surveyn avulla, käsitellään yleensä kvantitatiivisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 188).

Opinnäytetyössä käytettiin myös laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Taavoitteena on tutkittavan ilmiön kuvaaminen, ymmärtäminen sekä tulkinnan antaminen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa keskiössä ovat merkitykset, jotka ilmenevät mitä moninaisimmin tavoin. Laadullinen tutkimus on usein deskriptiivistä eli kuvailevaa. (Kananen 2014, 18–19) Työhyvinvointi-illan aikana käydyistä keskusteluista saimme arvokasta tietoa tutkimuksemme tueksi. Illassa käsitellyt aiheet olimme valinneet kyselyn tulosten perusteella, mutta henkilökunta sai omin sanoin kertoa ajatuksiaan aiheiden sisällä. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelu, jolle on ominaista ennalta asetettu haastattelun aihepiiri. Teemahaastattelu etenee yksityiskohtaisten kysymysten sijaan ennalta asetetun teeman mukaan. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47–48.) Tutkimukseen sisältyy myös

teoreettista tietoa työhyvinvoinnista ja sen merkityksestä varhaiskasvatustyössä. Työhyvinvointi on varhaiskasvatuksen puolella erityisen tärkeässä roolissa ja sen ymmärtäminen ja huomioiminen on merkittävää. Näkökulmana tässä opinnäytetyössä on työhyvinvoinnin vaikutus ja merkitys varhaiskasvatuksessa.

1.3. Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksissa, kuten tässäkin opinnäytetyössä, tarkoituksena on saada niin luotettavaa ja totuudenmukaista tietoa kuin mahdollista. Työn luotettavuus tulisi huomioida jo suunnitteluvaiheessa. Jälkeenpäin ei ole mahdollista parantaa työn luotettavuutta, tällöin voi vain todeta, että työn luotettavuus on heikohkoa. (Kananen 2011, 118–119.) Tutkimusetiikka, moraaliset valinnat ja päätökset, kulkevat läpi koko tutkimusprosessin, aina aiheen valinnasta tutkimustulosten vaikutuksiin asti. Eettisiä kysymyksiä liittyy tutkimuskohteen ja menetelmien valintaan, aineiston hankintaan, tieteellisen tiedon luotettavuuteen, tutkittavien kohteluun ja tutkimustulosten vaikutuksiin. (Kuula 2011, 11.) Tutkimusprosessin eettisyyttä voidaan lisätä tiedostamalla, että virhemahdollisuus on olemassa prosessin jokaisessa vaiheessa. Esimerkiksi tiedonkeruvaiheessa tehtyjen virheiden korjaaminen ei onnistu enää prosessin myöhemmässä vaiheessa. Tiedon luotettavuutta ja monipuolisuutta on hyvä varmistaa käyttämällä riittävästi lähteitä. (Kananen 2008, 122.)

Eettisesti voidaan miettiä, onko valitsemamme tutkimusaihe tärkeä. Työhyvinvointi ja sen edistäminen on yhteiskunnallisesti tärkeä ja ajankohtainen aihe, koska työelämässä tulisi tulevaisuudessa jaksaa entistä pidempään ja sairauspoissaolot, joita työpahoinvointi aiheuttaa, ovat merkittävä kuluerä. Päiväkotityössä työhyvinvoinnin merkitys korostuu työssä jaksamisen ja viihtymisen lisäksi lasten hyvinvointiin heijastuvana tekijänä.

Suunnitteluvaiheessa haimme ajoissa tutkimusluvan kyseiseltä kunnalta ja keskustelimme päiväkodin johdon kanssa tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteista. Henkilökuntaa informoitiin tutkimuksesta jo saatekirjeessä ja tarkemmin eettisyydestä puhuimme työhyvinvointi-illan alkupuheenvuorossa. Kerroimme työntekijöille, mihin tulemme käyttämään saamaamme aineistoa ja kuinka tulemme poistamaan tulosten esittelyssä sellaiset kohdat, joista vastaaja tai osallistuja olisi mahdollisesti tunnistettavissa. Tekstiä käsitellään siis yksilöimättä tutkimukseen osallistuvia työntekijöitä. Näin huomioimme sekä anonymiteetin, että tietosuojan. Tutkimukseen osallistuminen oli täysin vapaaehtoista ja tutkittavalle kohdejoukolle on selvitetty tutkimuksen perustiedot ja kerättävien tietojen käyttötarkoitus. Tutkimusmateriaali hävitetään opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

Työn luotettavuutta vahvistaa erilaiset aineistonkeruumenetelmät. Työtyytyväisyyskyselyn tuloksia vahvisti työhyvinvointi-ilta, jonka aikana käydyt keskustelut syvensivät vastauksia ja saimme paljon arvokasta tietoa työyhteisön tilanteesta. Työhyvinvointi-illassa teimme paljon muistiinpanoja, jolloin havainnoiminen ja asioiden auki kirjoittaminen ei ole ollut pelkästään muistin varassa. Tutkimusmateriaali on ollut ainoastaan tutkimuksen tekijän käytössä ja se hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Tähän tutkimukseen osallistuneille kerrottiin tutkimuksen tarkoitus ja kaikki vastaukset käsiteltiin täysin nimettöminä. Anonymiteetin säilyttäminen rohkaisee ihmisiä puhumaan suoraan ja rehellisesti ja helpottaa näin tutkimuksen kannalta tärkeiden tietojen keräämistä.

2 TYÖNTEKIJÖIDEN HYVINVOINTI VARHAISKASVATUKSESSA

2.1. Työhyvinvointi

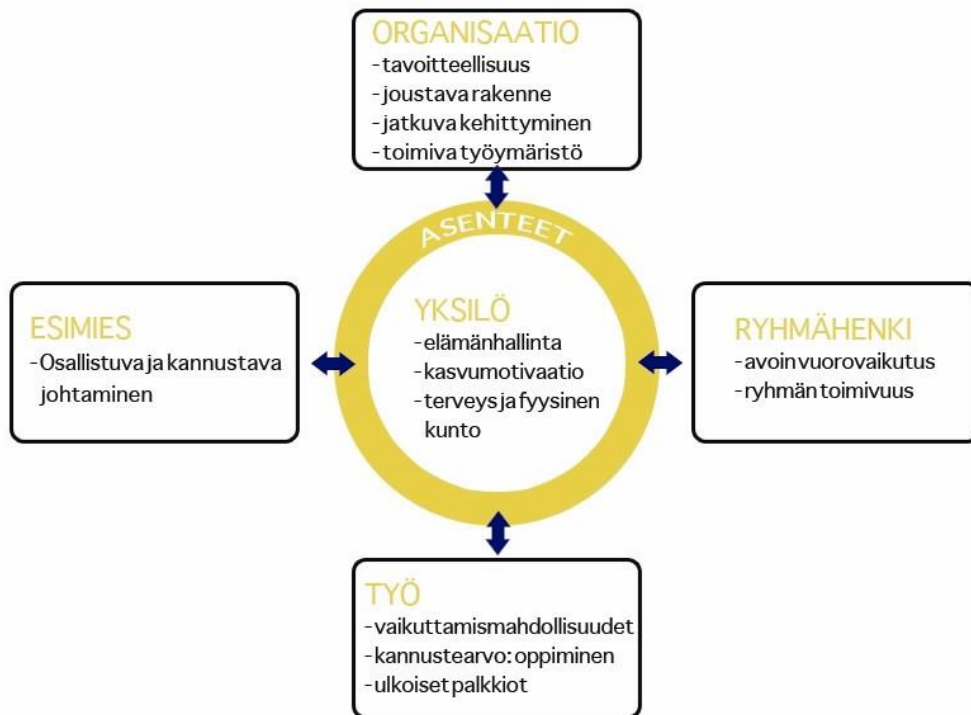
Hyvinvoivalla henkilökunnalla on suuri vaikutus koko työyhteisön toimivuudelle. Hyvinvoiva henkilökunta pystyy työskentelemään tehokkaammin, oppimaan, kehittymään ja innovoimaan uutta. Lasten kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että varhaiskasvatuksen henkilökunta viihtyy työssään ja kokee työniloa, joten tämän vuoksi on tärkeää ymmärtää työhyvinvoinnin merkitys ja mistä työhyvinvoinnissa on kysymys. Työhyvinvointi on hyvin laaja käsite ja tämän vuoksi sitä määritellään monin eri tavoin. Tässä luvussa avaamme työhyvinvointia käsitteenä.

Työterveyslaitoksen (2018) määritelmän mukaan ”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.”. Sosiaali- ja terveysministeriön (2018) mukaan työhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu työstä, työn mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista ja sitä voidaan lisätä hyvällä ja motivoivalla johtamisella, työyhteisön ilmapiirillä ja työntekijöiden ammattitaidolla. Työhyvinvoinnin edistäminen on sekä työnantajan, että työntekijän tehtävä.

Työhyvinvointi on sekä yksilön, että organisaation voimavara, joka koostuu monista eri tekijöistä liittyen esimerkiksi yksilön omaan henkilökohtaiseen elämään, työpaikkaan ja työtovereihin. Työhyvinvointi auttaa työntekijää jaksamaan työssään ja kohtaamaan vastoinkäymisiä, lisäksi se mahdollistaa kokemuksen työnilosta. (Manka, Heikkilä-Tamminen & Vauhkonen 2012, 13.) Terveessä työyhteisössä työskentely on mielekästä ja innostavaa, vuorovaikutus on toimivaa, johtaja toimii esimerkkinä, rakenteet ja prosessit ovat kunnossa ja työympäristö on turvallinen. Toimivassa työyhteisössä on selkeät pelisäännöt ja jokainen yhteisön jäsen kokee arvostusta ja saa äänensä kuuluville. (Jabe 2010, 248.)

Järjestämässämme työhyvinvointi-illassa paljon keskustelua herättäneiksi teemoiksi nousivat reiluus, oikeudenmukaisuus ja esimiestehtävät. Oikeudenmukaisuus ja reilusti kohdelluksi tulemisen tunne ovat työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä asioita huomioida. Näiden toteutuessa työntekijät ovat tehokkaampia ja tuotteliaampia, myös työyhteisön sisäinen luottamus lujittuu reiluuden kautta. (Aaltonen & Lindroos, 2012, 34–35.) Järvisen (2011, 27) mukaan työyhteisön toimivuutta turvaamaan tarvitaan esimies, joka vastaa siitä, että työnteon edellytykset ovat kunnossa. Esimiehen vastuulla on järjestyksen ja selkeyden ylläpitäminen, työmotivaation luominen ja työtyytyväisyyden mahdollistaminen. Marja-Liisa Manka (2011, 121) puolestaan nostaa esimiehen vastuun lisäksi esille myös työntekijöiden oman aktiivisen panoksen merkityksen vuorovaikutteisen ja luottamuksellisen työyhteisön luomisessa.

Työhyvinvointi on monen tekijän summa. Siihen vaikuttavat, kuviossa 1 esitetyn mukaisesti, organisaatioon liittyvät tekijät, esimiestyö, ilmapiiri ja työn hallinnan tunne, sekä viime kädessä myös työntekijän näkemys työyhteisöstään. Jokainen hyvinvoiva työntekijä lisää myös ryhmän eli työyhteisön hyvinvointia. Eri työntekijöiden kokemukset työhyvinvoinnista voivat kuitenkin vaihdella suuresti työyhteisön sisällä. (Manka, 2015, 106–107.)



Kuvio 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat toimijat (Lähde: Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 7)

Työhyvinvointiin vaikuttaa työelämässä tapahtuvat muutokset, työelämä on elänyt ja elää jatkuvan muutoksen alla. Muutoksen kuvataan usein aiheuttavan uupumusta, työpahoinvointia ja vaikuttavan monin eri tavoin työssäjaksamiseen. Samaan aikaan muutoksen voidaan nähdä tuottavan onnistumisia ja innovaatioita (Schaupp, Koli, Kurki & Ala-Laurinaho, 2013, 36.) Kysymys on yksilön tavasta pystyä mukautumaan muutoksiin, toiset hyötyvät, siinä missä toiselle muutos on todella raskas. Näin ollen työhyvinvoinnin kokemus on hyvin yksilöllistä. Mikkola & Nivalaisen (2011, 84, 91.) mukaan päivähoidon on uudistuttava ja kehityttävä sisältäpäin niin, että työntekijät kokevat työnsä aidosti mielekkääksi. Mielekäs työ pitää motivaation vahvana ja tämä taas sitouttaa yhteisiin päämääriin ja edesauttaa kehittämään omaa ammattitaitoa ja työtapoja. Kehittämismäärä koskee koko työyhteisöä. Omaa työtään ja koko kasvatusyhteisön toimintaa on pystyttävä tarkastelemaan kriittisesti, työtapojen muuttamiseen tarvitaan rohkeutta.

Varhaiskasvatuksessa jokaisella lapsella on oikeus jaksavaan, motivoituneeseen ja ammattitaitoiseen työntekijään, joka on kiinnostunut lapsen hyvinvoinnista. Siksi työntekijän, työyhteisön, esimiehen ja koko organisaation täytyy voida hyvin. Jos nämä tahot uupuvat, kuka silloin kannattelee lapsen kasvua ja kehitystä?

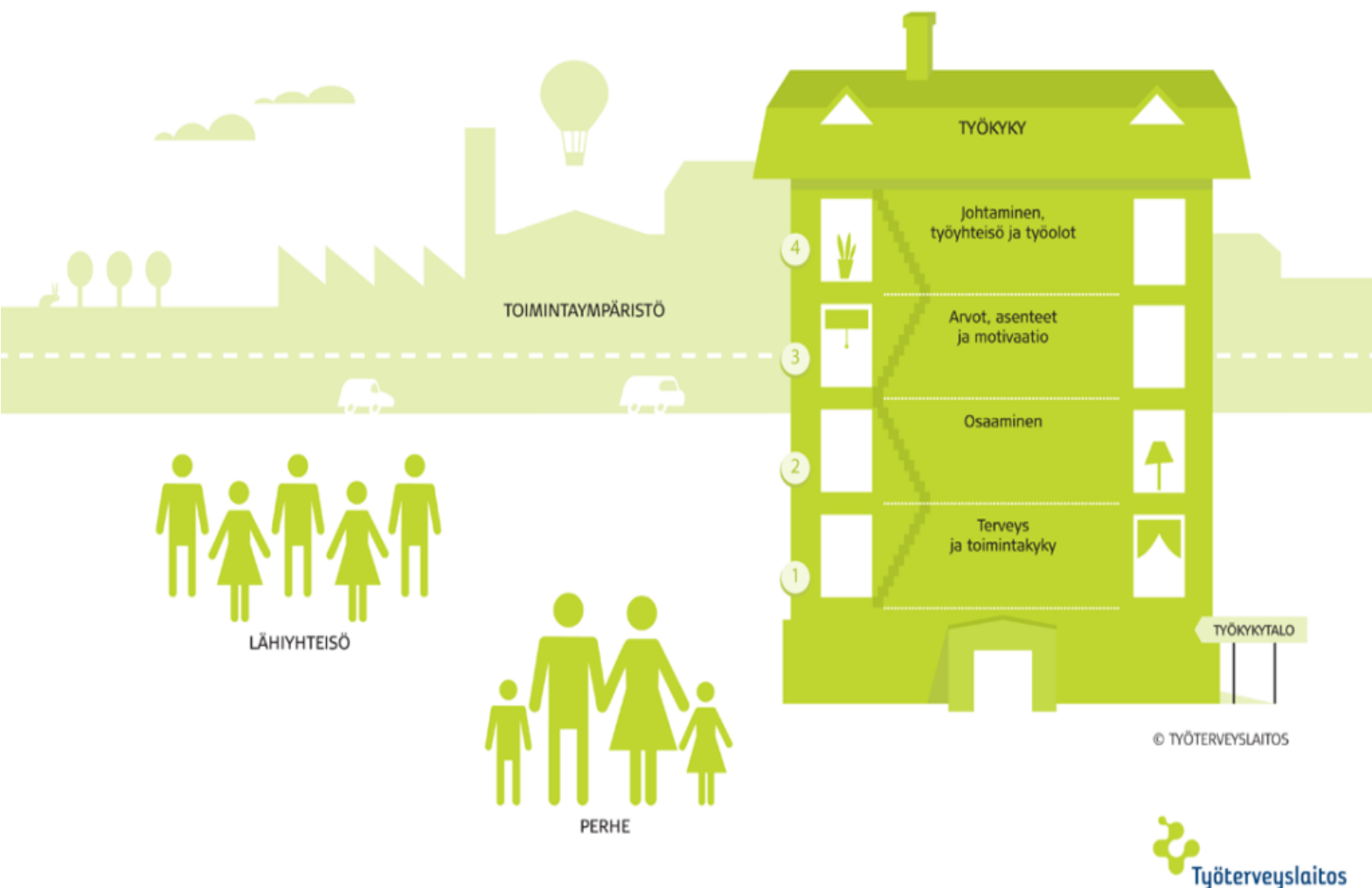
2.2. Työkyky ja työssä jaksaminen

Hyvä työkyky on työssä jaksamisen edellytys. Suoriutuminen työelämässä vaatii työntekijältä riittävän hyvää fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä. Hyvään työkykyyn kuuluu se, että työntekijä on motivoitunut, pitää työtä mielekkäänä sekä kokee ammatillisen osaamisensa olevan riittävän hyvä. Lasten kannalta ei ole yhdentekevää millainen työntekijän työkyky on ja miten hän työssään jaksaa.

Satunnaisessa jaksamattomuudessa varhaiskasvatustyössä ei ole dramaattisia seurauksia, mutta jatkuessaan, se johtaa siihen, että lapset eivät enää yritä hakeutua vuorovaikutukseen tällaisen aikuisen kanssa. Sen seurauksena lapset jäävät yksin, jolloin sekä emotionaalinen hyvinvointi että tyydytystä tuottava leikki ja muu toiminta kärsivät. Työntekijän sisäinen motivaatio ja sensitiivisyys ovat laadukkaan varhaiskasvatuksen välttämättömyyksiä. Parasta olisi, jos jokainen päiväkodin työntekijä olisi osaava, motivoitunut ja korkean ammattietiikan omaava. (Kalliala 2009, 225–226, 265.)

Työkykyä ja sen eri ulottuvuuksia voidaan kuvata työkykytalon avulla. Professori Juhana Ilmarinen on kehittänyt Työkyky -talomallin, jossa ihmisen työkykyä kuvataan nelikerroksisena talona, kuvio 2. Ensimmäisen kerroksen eli talon perustan muodostavat terveys ja toimintakyky. Toinen kerros muodostuu koulutuksesta sekä ammatillisista tiedoista ja taidoista. Elinikäinen oppiminen eli tiedon päivittäminen on tärkeää. Kolmas kerros koostuu arvoista, asenteista ja motivaatiosta. Omien asenteiden vaikutus työkykyyn on merkittävä. Mielekäs ja sopivan haasteellinen työ vahvistaa työkykyä ja odotuksia. Vastamaton tai pakolta tuntuva työ taas heikentää työkykyä. Neljännessä kerroksessa on johtaminen, työyhteisö ja työolot. Tähän kerrokseen kuuluva johtaminen ja esimiestyö ovat tärkeässä roolissa ja vastuussa työpaikan työkykytoiminnan kehittämisestä. Neljäs kerros kuvaa työpaikkaa, työtä, työoloja, työyhteisöä ja organisaatiota, konkreettisesti.

Työkykytalo



Kuvio 2. Työkykytalo (Lähde: Työterveyslaitos 2018)

Työkyky muodostuu ihmisen voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasa-painosta. Ilman vahvoja perustuksia ylempiä kerroksia ei voida rakentaa kestäviksi, vaan talo voi sortua. Toisaalta ylempien kerrosten käydessä liian painaviksi, esimerkiksi työn vaatimukset kasvaessa liian suuriksi, voi koko talo sortua painon alla. Kaikkien kerrosten tulee tukea toisiaan ja niitä tulee kehittää tasapuolisesti. Kerrosten kuntoon vaikuttavat monet asiat: elämäntilanteet, ikä, muutokset työelämässä ja työn vaatimuksissa (Työterveyslaitos, 2018.) Työnantajan on tärkeää seurata työntekijöidensä työkykyä ja tuettava sitä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työkyvyn edistäminen ja työkykyä tukevat käytänteet ovat ennakoivaa toimintaa, niiden tulisi kuulua jokaiselle työpaikalle. Työkykyä edistäviä ja tukevia toimia voivat olla esimerkiksi liikuntasetelit, ohjauskeskustelut ja virkistystoiminta.

2.3. Työhyvinvoinnin mittaaminen ja edistäminen

Työhyvinvointia mitataan ja edistetään monin erilaisin tavoin. Työhyvinvointia edistämällä ja siihen panostamalla pystytään lisäämään tuottavuutta. Työhyvinvointiin panostaminen on nähty hyvänä asiana kansantaloudellisesti; tuloksellisuus paranee, kun työntekijöillä on motivaatiota ja hyvä työilmapiiri, missä työskennellä myös työpoissaolot vähenevät. Mikkolan (2016) artikkelissa Työterveyslaitoksen emeritusprofessori Guy Ahosen mukaan Suomella on erittäin kallis ongelma, työpahoinvointi, joka näkyy työpaikoilla muun muassa sairauspoissaoloina, työkyvyttömyytenä ja sitoutumattomuutena. Ja se maksaa Ahosen laskelmien mukaan vähintään 25 miljardia euroa vuodessa.

Henkilöstön hyvinvointia mittaavat tutkimukset ovat tärkeitä ja niiden avulla yritys parhaiten saa tietoa työoloista ja työilmapiiristä. Tuloksien perustella organisaatio kykenee puuttumaan ilmeneviin epäkohtiin ja tekemään ennaltaehkäisevää työtä työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tutkimuksia ajoittain toistamalla yritys kykenee havaitsemaan muutoksia, joita voi syntyä esimerkiksi työpaikan ilmapiirissä. Tutkimukset ovat tärkeitä siksi, että pelkän johtotason mielipiteet ja näkemykset yrityksestä sekä sen tilasta eivät riitä antamaan siitä realistista kokonaiskuvaa. (Suonsivu 2011, 97.) Työyhteisön toimivuudesta huolehtiminen luo perustaa työn ilon mahdollistavalle toiminnalle. Jotta tämä voisi toteutua, on tarpeellista kerätä tietoa ja tehdä säännöllisesti selvityksiä työyhteisön tilasta esimerkiksi työhyvinvointikyselyillä ja keskusteluilla. Selvitysten lisäksi tulisi aina miettiä kehittämissuunnitelmia hyvinvoinnin parantamiseksi. (Manka 2011, 82.)

Työhyvinvointia kehittämällä ja edistämällä parannetaan henkilöstön työssä jaksamista ja viihtymistä. Työhyvinvoinnin edistämisen tulisikin olla tärkeä osa jokaisen työyhteisön kehittämistoimintaa ja sisältyä jokapäiväiseen työskentelyyn. Työhyvinvointiin panostamisen kautta yksilön työnilo ja työnimu tulevat näkyväksi ja luovat voimavaran. Työhyvinvointiin panostamista varhaiskasvatuksen näkökulmasta voidaan perustella henkilökunnan hyvinvoinnin lisäksi myös laadukkaan varhaiskasvatuksen ja lasten hyvinvoinnin turvaamiseksi. Varhaiskasvatuksessa oppimisympäristön on oltava turvallinen mutta kehittävää ja lapsen iän huomioon ottava, lisäksi henkilökunnan tulee olla koulutettua ja täyttää laissa annetut säädökset (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 16). Hyvinvoivat työntekijät ja hyvä ilmapiiri mahdollistavat luovuuden ja toimivat houkuttimena osaaville työntekijöille. Hyvä työyhteisö, hyvinvoivine työntekijöineen kestää myös tilapäisiä vastoinkäymisiä. (Manka, 2011, 73.)

Työyhteisön hyvinvoinnin kannalta on tärkeää osata kohdata vastoinkäymiset. Kriittistä palautetta antaessa on hyvä tuoda esiin ratkaisuja ongelmien sijaan. Ratkaisukeskeisten työyhteisötaitojen ytimessä on vuorovaikutus. (Aaltonen & Lindroos, 2012, 72-73.) Sen sijaan, että jumiutuisi pelkästään työstämään sitä, mitkä asiat työpaikalla ovat huonosti, kannattaa voimavarat suunnata positiivisiin tavoitteisiin, pohtia millä keinoin työhyvinvointia voisi lisätä ja ongelmatilanteet ratkaista. Ratkaisukeskeisellä otteella käydyt yhteiset, avoimet keskustelut auttavat synnyttämään kehittämissuunnitelmia, joihin koko työyhteisö voi sitoutua. On hyvä tunnistaa ja tunnustaa ongelmat ja esteet, joita haluttuun tavoitteeseen pääsemisen edellä on ja tehdä tarvittavia toimenpiteitä niiden poistamiseksi tai kiertämiseksi. (Manka, 2007, 161.)

Esimerkkinä ratkaisukeskeisestä menetelmästä nostamme esiin kalanruotokaaviomenetelmän, johon palaamme luvussa 3. Kalanruotokaavio on helppo ja selkeä tapa selvittää ongelmien juurisyitä, saada ryhmäkeskustelua aikaan ja löytää hyviä ratkaisuja tilanteen parantamiseen. Kalanruotokaavioksi (*The Fishbone Diagram, Ishikawa Diagram, Herringbone diagrams, Cause-and-effect diagrams, or Fishikawa*) kutsuttu syy-seurauskaavio on työkalu, jonka on kehittänyt Kaoru Ishikawa (1968), sen avulla voidaan todeta, että kaikki ongelmaan vaikuttavat syyt on otettu tai ainakin yritetty ottaa huomioon. Se on visuaalinen esitys tekijöistä, jotka auttavat ongelmaratkaisuun tai asioiden luokitteluun. Ydinongelman tai asian luokitteluun liittyvien yksityiskohtien luokittelu omiin kategorioihin, auttaa avaamaan ongelmaa pienempiin osiin ja sen avulla pystyy näkemään

syy-seuraussuhteita paremmin. Kalanruotokaavio tulisi laatia sellaiseksi, että siitä näkee selkeästi syy-seurausketjut. Tällöin ruodon päähän asetetaan ongelma, ja ruodon haarat nimetään mahdollisesti ongelmaan johtavien asiaryhmien mukaan, haaroja voidaan lisätä tarpeen mukaan. Tästä eteenpäin ongelmaa selvitetään aivoriitimäisesti ryhmissä. Johtopäätösten tekoa tulisi välttää niin kauan, kunnes kaikki mahdolliset tekijät on huomioitu. (Loredana 2017, 97-103.)

Tärkeää työhyvinvoinnin lisäämisessä on jokaisen oma henkilökohtainen asenne ja vastuu. Jokainen voi itse vaikuttaa moniin asioihin, jotka lisäävät työhyvinvointia ja samalla omaa henkilökohtaista hyvinvointia. Elämönhallinnan tunne (koherenssi) on ihmisen sisäinen voimavara, jonka avulla voi selviytyä haastavistakin tilanteista. Elämönhallinnan tunne syntyy ja vahvistuu kun elämän eri osa-alueet ovat kunnossa. Jokainen voi itse vaikuttaa, ainakin tietyiltä osin, terveyteen, fyysiseen kuntoon, osaamiseen, kehittymiseen ja esimerkiksi elämän tasapainon saavuttamiseen. Elämönhallinnan tunne auttaa jaksamaan ja myös välttämään työn kuormitusta paremmin. (Manka, 2007, 96-99.) Työhyvinvoinnin kehittämisen selkeänä tavoitteena on usein sairaspöissaolojen vähentäminen ja taloudellisestikin ajateltuna työhyvinvointiin tehtyjen investointien katsotaan olevan järkevä panostus (Manka, 2011, 37).

2.4. Työhyvinvoinnin haasteet varhaiskasvatuksessa

Suomalainen varhaiskasvatus on ollut yleisesti ottaen erittäin laadukasta ja työntekijät suhteellisen tyytyväisiä työhönsä. Onko varhaiskasvatuksen taso enää niin laadukasta kuin yleisesti uskotaan? Koulutus on edelleen korkeatasoista, mutta itse työympäristö on viimeisen parinkymmenen vuoden aikana muuttunut yhä vaativammaksi. Liian moni ammattilainen on tyytymätön siihen, ettei voi tehdä työtään enää niin hyvin kuin haluaisi. Resurssien pienetessä jatkuvasti, mm. liian moni lapsi jää vaille huomiota, joka hänelle kuuluu; tästä kärsivät niin lapsi kuin aikuinenkin. (Oulasmaa & Riihonen 2013, 7, Juhola 2018, Mokka 2018.)

Varhaiskasvatuksen työkentän haasteet johtuvat usein heikosta johtajuudesta, kunnallisista säästötoimenpiteistä ja kasvattajien uupumuksesta (Oulasmaa & Riihonen 2013, 7). Päivähoitotyössä on paljon väsyttäviä tekijöitä mm. melu, kuormittavat työasennot, poisolot, kiire, mutta eniten kuormittavuutta aiheuttavat psyykkiset tekijät (Koivunen 2009,

131). Pekkarisen (2013) tutkimuksessa työntekijät nimesivät eniten kuormittavaksi tekijäksi suuret lapsiryhmät, toiseksi suurin kuormittava tekijä oli melu ja kolmanneksi nousi resurssien, erityisesti sijaisten niukkuus. Kiire ja ajan puute olivat saaneet tutkimuksessa useita mainintoja. Saman tutkimuksen tärkeimmiksi voimavaroiksi vastaavasti nousivat lapset, työyhteisö ja työilmapiiriin liittyvät tekijät. Oulasmaan (2013, 93) mukaan työntekijät ovat ymmärrettävästi tilanteeseen turhautuneita. He kokevat itsensä aliarvostetuiksi ja väsyvät, koska arki on yhtä kaaosta ja selviytymistä. Joskus työilmapiirissä on parantamisen varaa, hankaluudet työntekijöiden välillä tai vähäinen tuki haastavien lasten kanssa johtavat helposti työuupumusongelmiin.

Norjalaisen Lovgrenin (2016) tutkimuksessa selvisi, että työpaikkauupumus vaikuttaa työtahokkuuden alenemiseen ja poissaoloihin lisäävästi sekä työpaikan vaihtaminen lisääntyi (Lovgren 2016, 157). Päivähoitoa ei pitäisi nähdä vain kustannuksena yhteiskunnalle, mikä nyt lyhyellä aikavälillä säästetään, menetetään tulevaisuudessa. Säästötoimina ryhmäkokoja on suurennettu, mutta palkkoja ei ole nostettu suhteessa työn kuormittavuuteen nähden. Nämä tekijät vaikuttavat työntekijöiden lisääntyneeseen uupumukseen ja stressiin. Kaikki voittavat tilanteessa, jossa henkilökunta on koulutettua ja sitä on riittävästi, lapsiryhmät ovat sopivan kokoisia ja niissä on otettu huomioon erityisen tuen tarpeessa olevat lapset. Henkilökunnan ammattitaitoa arvostetaan ja se näytetään korottamalla palkkoja, näin saadaan motivoituneempia työntekijöitä. Nämä edellä mainitut asiat ovat keinoja saada laadukas varhaiskasvatus takaisin. Oikeudenmukainen palkkaus on tärkeä motivaation lähde työhön ja palkkaus kertoo alan arvostuksesta yhteiskunnassa. (Oulasmaa ym. 2013, 91-94, Paalasmaa 2018.)

Päiväkotien hyvin mietityt arvot, kuten yksilöllisyyden huomioonottaminen, kodinomaisuus ja turvallisuus jäävät usein pelkäksi puheeksi. Tavoitteiden toteuttamiseen tarvittaisiin enemmän jaksavia aikuisia ja heidän aikaansa, mikä yhteiskunnan näkökulmasta tarkoittaisi lisää rahanmenoa. Koska rahaa ei ole, joutuu moni lapsi kokemaan päivittäin hylkäämisen ja yksinjäämisen kokemuksia, joiden vaikutukset voivat ulottua pitkälle nuoruuteen. Vanhemmat eivät saa lapselleen laadukasta kasvatusta ja kasvattaja taas ei voi tehdä työtään niin hyvin kuin haluaisi. (Oulasmaa & Riihonen 2013, 94, Eskonen 2018.)

3 LASTEN HYVINVOINTI VARHAISKASVATUKSESSA

Opinnäytetyössämme tutkimme päiväkodin henkilökunnan työhyvinvointia ja tässä luvussa tarkastelemme sen vaikutusta päivähoidossa olevien lasten hyvinvointiin ja kehitykseen. Varhaiskasvatus on yhteiskunnallinen palvelu, jota kunnilla on velvollisuus järjestää niin laajasti ja sellaisin toimintamuodoin kuin on tarpeellista. Varhaiskasvatus edistää lasten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja toimii syrjäytymistä ehkäisevänä palveluna, sillä on tärkeä osa lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen tiellä. Lapsen tärkein kasvattaja on silti edelleen koti, mutta varhaiskasvatus tukee ja täydentää kodin kasvatustyötä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 8, 14). ”Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka” (Varhaiskasvatuslaki 2015).

Varhaiskasvatusta annetaan päiväkodissa, perhepäivähoidossa tai muuna toimintana esim. kerho- tai leikkitoimintana. Päiväkoti on yleisin varhaiskasvatuksen toimintamuodoista, siellä toimitaan ryhmämuotoisesti. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 17.) Uusi varhaiskasvatuslaki astui voimaan 1.9.2018, sen tarkoituksena on vahvistaa pedagogiikkaa ja varhaiskasvatuksen laatua nostamalla päiväkotien henkilöstön koulutustasoa ja selkiyttämällä tehtävänimikkeitä. Vuodesta 2030 lähtien päiväkodin henkilökunnasta vähintään kahdella kolmasosalla tulee olla korkeakoulututkinto. (Opetusalan ammattijärjestö, 2018.)

3.1. Hyvinvoiva työntekijä tukee lapsen hyvinvointia varhaiskasvatuksessa

Hyvinvoinnista on muodostunut laaja monitahoinen käsite, joka voi tarkoittaa taloudellista hyvinvointia, mutta se voi liittyä ihmissuhteisiin tai elämän ja ympäristön laatuun. Hyvinvoinnin kautta voidaan täsmentää, mitä ihminen tarvitsee voidakseen hyvin. Suomessa lasten hyvinvointi on liitetty osaksi varhaiskasvatusta. (Ojala 2015, 121-122.) Lasten hyvinvointiin liittyy muun muassa psyykinen hyvinvointi, perustarpeiden tyydyttäminen, elinympäristön laatu, sosiaaliset suhteet, terveys ja yhteiskunnan tarjoama tuki (Puroila & Estola 2012, 24-29). Kun työntekijä voi työssään hyvin, hänen on mahdollista hoitaa ja tukea lapsen kehitystä ja hyvinvointia parhaalla mahdollisella tavalla.

Puroilan ym. (2012) tutkimuksessa lasten hyvinvointi jaoteltiin kolmeen teemaan omistaminen ja aineelliset resurssit, sosiaaliset suhteet sekä osallistuminen, vaikuttaminen ja itsensä toteuttaminen. Päiväkotiarjessa aineellista hyvinvointia ilmentävät esimerkiksi säännöllisesti tarjottavat ateriat, siistit ja lämpimät tilat sekä lasten oppimista, kasvua ja kehitystä tukeva fyysinen ympäristö ja välineistö. Ryhmäkokoa ja sosiaalisten suhteiden määrää on pidetty varhaiskasvatuksen laadun kriteerinä ja yhtenä lapsen hyvinvoinnin rakentajana. Sosiaalisten suhteiden laadulla on määrän ohella keskeinen merkitys lapsen kokemalle hyvinvoinnille. Kaverisuhteet antavat paljon iloa lapselle mutta myös ulkopuolelle sulkeminen, torjutuksi tuleminen ja ilman kaveria toimeen tuleminen aiheuttaa lapsessa suurta kipua. Päiväkotiarkeen sisältyy monia hetkiä, joissa lapsilla on mahdollisuuksia osallistumiseen, vaikuttamiseen sekä itsensä toteuttamiseen ja ilmaisemiseen. Päiväkotiarjessa lapsia kannustetaan itsensä toteuttamiseen ja luovaan toimintaan, esimerkiksi piirtämiseen, maalaamiseen, askarteluun ja laulamiseen. Osallistumista tuetaan antamalla lasten olla päätöksien teossa mukana esimerkiksi mitä liikuntahetkessä leikitään. Itsensä toteuttaminen toteutuu esimerkiksi lasten omaehtoisessa leikissä tai luovassa toiminnassa päättämällä itse aiheen, mitä rupeaa työstämään. (Puroila 2012, 30–36).

Aikuisten ja lasten suhteella on suuri merkitys lasten hyvinvoinnissa. Pienissä arjen hetkissä lasten ja aikuisten välistä suhdetta rakennetaan vuorovaikutuksessa. Vuorovaikutuksen intensiivisyys, yksilöllisyys, emotionaalisuus sekä fyysinen läheisyys ovat lapsen ja aikuisen välisen suhteen kannalta merkityksellisinä tekijöinä. Lapsen kannalta huonossa vuorovaikutuksessa aikuinen on fyysisesti paikalla, mutta hänen huomionsa on muualla. Hyvässä vuorovaikutuksessa aikuinen on fyysisesti ja aktiivisesti läsnä näin lapsi kokee emotionaalista turvallisuutta tullessaan huomioiduksi. (Puroila ym. 2012, 24–29.) Jos työntekijä ei voi työssään hyvin, hän ei jaksakaan keskittyä lapseen ja tämän tarpeisiin. Huonosti voiva työntekijä ei myöskään kykene rakentamaan toimivaa vuorovaikutussuhdetta lapseen jolloin myös lapsen hyvinvointi on uhattuna.

Päivähoitoon siirtyminen voi olla lapselle turvattomuutta ja stressiä aiheuttava kokemus. Päivähoidossa aloittaessaan lapsi joutuu jakamaan vieraan aikuisen huomion monen muun lapsen kanssa. Lapsesta huolehtii ammattilainen, joka ei välttämättä ole tunnetulla sitoutunut lapseen. On mahdollista, että lasta hoitaa joukko ammattilaisia, joista kenelläkään ei ole erityistä vastuuta kyseisestä lapsesta. Ilman aikuisen todellista läsnäoloa ja ohjausta lapsi saattaa joutua taistelemaan paikastaan ryhmässä. (Kalland 2011, 154–156.) Lisäksi vastuun jakautuminen usean aikuisen kesken saattaa lapsen näkökulmasta

vähentää muun muassa sosiaalisen vuorovaikutuksen määrää, jolloin lapsen kiintyminen saattaa viivästyä tai vinoutua (Rusanen 2011, 232).

Brittiläisen psykiatrin John Bowlbyn (1957) kiintymyssuhdeteorian mukaan lapsen ja häntä hoivaavan ihmisen tiivis, vastavuoroinen suhde rakentuu lapsen kiinnittymisestä hoivaajaan ja hoivaajan kiintymisestä lapseen. (Nurmi, Ahonen, Lyytinen, Lyytinen, Pulkkinen & Ruoppila 2014, 34-35.) Kiintymyssuhteen kannalta hoivaajan sensitiivisyys ja ennakoitavuus ovat oleellisia turvallisen kiintymyssuhteen muodostamisen kannalta, mutta päivähoitossa mahdollisuudet huolehtia lapsen tarpeista yksilöllisesti ja tavoittaa lapsen tunnetilaa ovat rajalliset. Toisaalta lapsi nauttii turvallisista rutiineista ja arjen ennakoitavuudesta ja näitä asioita päiväkodit usein pystyvätkin tarjoamaan lapsille. (Kalland 2011, 154-156.) Hoitajan syli on lapselle elintärkeä paikka, jossa voi levätä ja kerätä voimia, kun ympäröivä maailma tuntuu ylivoimaiselta. Koska kiintymyssuhdeteoriassa korostetaan lapsen tarvetta turvallisiin ja pysyviin ihmissuhteisiin, tämä tulisi olla ensimmäinen asia mihin kiinnitetään huomiota mietittäessä laadukasta varhaiskasvatusta. Pahimmassa tapauksessa lasta hoidetaan liukuhihnaperiaatteella, tarpeellisista asioista huolehditaan ystävällisesti mutta teknisesti. Vaikka ryhmä olisi pieni ja hoito sinänsä ystävällistä, tällainen hoitomalli ei ole optimaalinen lapsen kehityksen kannalta. (Kalland 2011, 158-161.)

Lapsen kehityksen kannalta omahoitajamalli mahdollistaa kiintymyssuhteen luomisen hoitajan ja lapsen välille, mihin mielestämme on tärkeä panostaa varhaiskasvatuksen laadun säilyttämiseksi. Tuttujen aikuisten on helpompi havaita lasten aloitteita, pyrkimyksiä ja tunnetiloja ja toimia niiden mukaisesti. Etenkin nuorimpien lasten sekä enemmän tukea tarvitsevien lasten kanssa viestien ymmärtäminen ja niihin vastaaminen edellyttää aikuiselta herkkää läsnäoloa ja hyvää lapsituntemusta. (Koivula, Siippainen & Eerola-Pennanen 2017, 155). Omahoitajamallin ytimessä on ajatus, että lapsen ja aikuisen välille syntyvä kiintymys suojaa lapsen kehitystä. Lapsi saa hoitajalta sääteleviä kokemuksia, jotka auttavat häntä stressitilanteissa esim. erotilanteessa vanhemmista, lapsi rauhoittuu nopeasti hoitajan sylissä. Ilman näitä kokemuksia hän jää yksin pelokkaiden ja kaoottisten tunteiden valtaan, jolloin hänestä voi tulla aggressiivinen tai vetäytyvä. Monessa kokeilussa on huomattu, että omahoitajamalli rauhoittaa päiväkodin ilmapiiriä ja tekee lapset rauhallisemmiksi ja iloisemmiksi. (Kalland 2011, 158-161.) Lapselle onkin tärkeä tietää, että hän on erityinen ainakin jollekin aikuiselle tai aikuisille. Perusluottamuksen kannalta on tärkeää, että lapsi saa kiintyä ensin yhteen aikuiseen ja vasta sen jälkeen useampaan

aikuiseen. Perusturvallisuus kehittyy ja vahvistuu jokapäiväisissä arjen kohtaamisissa aina kun lapsi saa osakseen hyväksyntää ja läheisyyttä. Perusturvallisuuden luominen varhaiskasvatuksessa on tärkeää, jotta lapselle jäisi sekä voimavaroja ympäristön tutkimiseen, oppimisprosesseihin että uusien taitojen harjoittamiseen. Tätä tukee aikuisen emotionaalinen läsnäolo ja kannustus, jotka vahvistavat lapsen turvallisuuden tunnetta ja rohkaisevat häntä tutkimaan ympäristöään myös stressitilanteissa. Pienen lapsen psyyke tarvitsee jatkuvaa aikuisen läsnäoloa, jotta hän selviää päivähoitopäivästä. (Mikkola ym. 2011, 20-21.) Työuupumus ja pahoinvointi työssä aiheuttavat poissaoloja, joka tarkoittaa lapsen kannalta vaihtuvia aikuisia ja levottomuutta ryhmässä. Näin ollen lapsen turvallinen kiinnittyminen on uhattuna. Kaikille lasten kanssa työskenteleville tulisi antaa mahdollisuuksia, aikaa ja jatkuvuutta tunnesuhteiden rakentamiseen. Lapsen perusoikeutena tulisi olla kiintymyssuhteiden turvaaminen.

3.2. Lasten ja työntekijöiden hyvinvoinnin uhkana suuret ryhmäkoot

Kuten jo luvussa 1.4 kerroimme, kuormittavimmaksi tekijäksi varhaiskasvatuksen työntekijät nostivat liian suuret ryhmäkoot. Liian suurissa lapsiryhmissä melutaso ja levottomuus nousevat, lapsi ei saa tarvitsemaansa yksilöllistä huomiota. Pienryhmätoimintaa on vaikea järjestää ja jatkuva kiire vaikuttaa työn laatuun. Lisäksi suuret ryhmäkoot ovat lapsille kuormittava tekijä.

Kallandin (2011) tekstissä Helsingin yliopiston professori Liisa Keltikangas-Järvisen mukaan alle kolmivuotiaan kognitiivinen kehitys on koetuksella suuressa päiväkotiryhmässä. Kognitiivisen kehityksellä tarkoitetaan tiedon vastaanottamiseen, käsittelyyn ja varastointiin liittyvää kehitystä. Tiedon vastaanotolla tarkoitetaan havaintoja ja tarkkaavaisuutta, tiedon käsittelyllä ajattelua ja kielenkäyttöä sekä tiedon varastoinnilla muistin toimintaa ja oppimista. Lapsen stressiherkkyys kasvaa liian suureksi meluisassa, levottomassa ja liikaa sosiaalisia kontakteja olevassa ryhmässä, mikä saattaa näkyä lapsessa vielä aikuisenakin mahdollisina mielenterveysongelmina. Lapsen aivojen kehitystason vuoksi hän ei kykene hallitsemaan kaikkia eteen tulevia asioita. Tämä kielteinen vaikutus ulottuu muun muassa lapsen kognitiiviseen kehitykseen muistiin, minäkuvaan ja sosiaalisiin taitoihin. (Kalland 2011, 150.) Lapsen on saatava aikuisten emotionaalista läsnäoloa eli hoitoa. Suurissa päiväkotiryhmissä ja hoitajien vaihtuessa yksilöllinen säätely ei onnistu. (Kalliala 2009, 272.) Lasten suuri määrä ryhmässä johtaa vääjäämättä aikuisen ja

lapsen kahdenkeskisen vuorovaikutuksen vähyyteen. Lisäksi henkilökunnan on olosuhteiden pakosta- ei siksi, että lapsen kehitykselle olisi hyväksi- kannustettava lapsia itsenäistymään liian varhain. Tällöin lapsi ei saa olla niin pieni ja aikuisen varassa kuin hänen kehitystasonsa vaatisi. Toisaalta myöskään lapsi ei saa mahdollisuutta harjoitella itsenäisyyttä ja riippumattomuutta parhaalla mahdollisella tavalla. (Rusanen 2011, 232.)

Liian isot ryhmät, vaihtuvat aikuiset, taukoamaton meteli ja lasten keskinäiset ristiriidat voivat johtaa lapsen pitkäaikaiseen stressiin. Tämä puolestaan on yhteydessä niin mielen-terveyshäiriöihin kuin immuunisysteemin kehityksen häiriöihin ja tavallista suurempaan sairausalttiuteen. Kallandin tekstissä (2011) lastenpsykiatrian erikoislääkäri Jari Sinkkonen mukaan lapsen kyky käsitellä ympäristön ärsykeitä on huomattavasti heikompi kuin aikuisen, lapsi tarvitsee aikuisen apua säätelemään stressitasoaan. (Kalland 2011, 150-151.) Pitkäaikainen stressi heikentää lapsen kykyä jäsentää ja sisäistää uusia kokemuksia sekä vie lapsen tietoisuutta oppimisen sijaan lähinnä eri tilanteista selviytymiseen. Stressin on todettu myös heikentävän muistia ja kykyä seuloa ympäriltä tulevia ärsykeitä, mikä näyttäytyy levottomuutena, tuskaisuutena ja keskittymiskyvyn puutteena. (Mikkola & Nivalainen 2011, 22.)

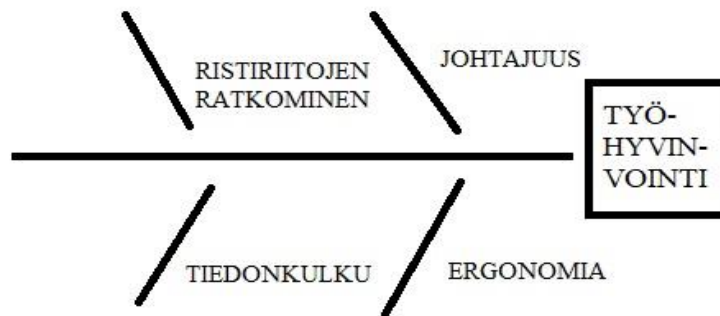
Jos ryhmässä siirrellään aikuisia tai lapsia tilapäisesti ryhmästä toiseen, tämä muuttaa ryhmän toimintaa aina arvaamattomalla tavalla. Ryhmän koostumuksen muuttamista voidaan aina perustella esimerkiksi taloudellisilla syillä. Olisi hyvä huomioda, että tämänkaltaiset ryhmän dynamiikkaan vaikuttavat päätökset heikentävät aikuisten kykyä hoivata lapsia hyvin. Lisäksi lapset voivat reagoida tilanteeseen levottomuudella ja aggressiivisuuden lisääntymisellä. On aina helpompaa toimia ryhmässä, joka on vakiintunut sekä määrältään että jäseniltään ja se on riittävän kiinteä ja pieni. Tällaisessa ryhmässä lapsi tietää, ketä on paikalla tai poissa, hän voi esimerkiksi suunnitella kenen kanssa leikkii päivän aikana. (Rusanen 2011, 233-234.)

Suuret ryhmäkoot aiheuttavat kiirettä ja levottomuutta, jotka tarttuvat helposti lapseen. Aikuisen omat huolet voivat tarttua ja vaikuttaa lapsen käytökseen. Lapsi helposti syylistää itseään aikuisen huolista tai kiireestä. Kiire vaikeuttaa yhteisen vuorovaikutuksen ja kommunikoinnin syntymistä lapsen ja aikuisen välillä. Lapselle tulisi antaa kiireetöntä aikaa, jolloin voi syntyä positiivinen ja turvallinen vuorovaikutushetki. Jossa molempien, sekä aikuisen että lapsen on hyvä olla. Vuorovaikutuksen syntymisen kannalta on tärkeää

vain oleilla lapsen kanssa. (Keskinen & Virjonen 2004, 216.) Kasvatusalan työntekijöiden tulisi pysähtyä ja kuunnella lasta ja hänen tarpeitaan. Silloin päiväkodissa vietetty aika ei olisi vain kouluun valmistavaa aikaa, vaan se olisi sellaisenaan jo arvokasta kasvun ja kehityksen aikaa. (Keskinen ym. 2004, 221.)

4 TYÖHYVINVOINTI-ILTA HENKILÖKUNNALLE

Työtyytyväisyyskyselyn toteuttamisen jälkeen tarkoituksenamme oli järjestää henkilökunnalle toiminnallinen työhyvinvointiin liittyvä ilta. Kyselyn jälkeen olimme yhteydessä henkilökuntaan ja otimme vastaan ehdotuksia ja toiveita illan sisältöön liittyen. Henkilökunnan toivomuksesta päädyimme painotukseltaan enemmän keskustelevaan kuin toiminnalliseen tilaisuuteen. Keskustelun tueksi päätimme käyttää ratkaisukeskeistä työmenetelmää, josta toivoimme olevan henkilökunnalle hyötyä jatkossa mahdollisissa tulevissa ongelmatilanteissa. Tutustuimme erilaisiin ratkaisukeskeisiin työskentelymenetelmiin ongelmatilanteissa ja päädyimme mukailemaan kalanruotokaavio -menetelmää (Kuvio 3), joka työskentelymuotona tukee keskustelevaa ja positiivista ajatustenvaihtoa. Kalanruotokaavion taustaa avasimme luvussa 2.3.



KUVIO 3. Työhyvinvointi-illan sisältö kalanruotokaaviossa.

Ilta oli suunniteltu kahden tunnin mittaiseksi ja pidettäväksi työpäivän päätteeksi, jotta mahdollisimman moni pääsisi osallistumaan iltaan. Osastojen henkilökuntaa oli paikalla 14, joka oli erittäin hyvä osallistujamäärä. Illan kulun olimme suunnitelleet ja aikataulutaneet huolellisesti, jotta ehtisimme varmasti käymään asiat läpi ilman kiirettä. Aloitimme illan esittelemällä työtyytyväisyyskyselyn tulokset suullisesti, koska tilassa ei ollut sopivaa laitteistoa Powerpoint-esitykselle. Henkilökunta kertoi olevansa tyytyväinen työhyvinvointiselvityksen tekemiseen, koska edellisestä oli kulunut heidän mielestään liian pitkä aika. Lämmittelynä työskentelyyn ja keskustelun virittämiseksi jokainen työntekijä

sai valita pienen leluhahmon, ajatuksena "millainen olen työntekijänä". Jokainen sai vuorollaan kertoa millainen työntekijä ja työkaveri kokee olevansa. Tämä selvästi kevensi tunnelmaa ja edesauttoi avoimen keskustelun jatkumista.

Seuraavaksi ohjelmassa oli työyhteisön haasteiden pohtimista kalanruotokaaviota käyttäen. Haasteet, joita lähdimme ratkaisemaan henkilökunnan kanssa, olimme valinneet työtyytyväisyyskyselyn tulosten sekä henkilökunnan kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta. Jaoimme aluksi jokaiselle henkilölle kynän ja pinon muistilappuja. Olimme järjestelleet etukäteen neljä pöytäryhmää, joista jokaisessa oli kaksi tyhjää A5-paperia. Toiseen papereista olimme valmiiksi kirjoittaneet haasteen otsikon. Ohjeistimme tehtävän ja annoimme henkilöille 15 minuuttia aikaa kiertää pöydät ja kirjoittaa otsikkoon liittyviä haasteita. Emme rajanneet mitenkään muuten teeman käsittelyä tässä vaiheessa.

Pyysimme tämän jälkeen henkilöitä jakautumaan pöytiin sen mukaan mikä otsikoiden aiheista tuntui itsestä kiinnostavimmalta. Kuitenkin niin, että jokaisessa pöydässä oli enintään neljä henkilöä. Ensimmäisessä vaiheessa ohjeistimme jakamaan paperin neljään osaan otsikoilla: haaste, ratkaisu, kuka ja seuranta. Tämän jälkeen ryhmä lajitteli muistilappujen vastaukset, yhdistäen samanlaiset vastaukset. Näistä he ryhmänä valitsivat kolme mielestään tärkeintä haastetta, joihin he alkoivat pohtimaan ratkaisuja. He pohtivat myös kuka tai ketkä alkaisivat viemään asian ratkaisua eteenpäin ja kuinka tilannetta seurattaisiin, jotta haaste tulisi hoidettua. Tähän vaiheeseen annoimme aikaa 15 minuuttia.

Seuraavassa vaiheessa ohjeistimme ryhmiä siirtymään seuraavan pöydän luo ja lisäämään ajatuksia, ehdotuksia jo valittuihin kolmeen haasteeseen. Tähän annoimme viisi minuuttia aikaa. Ajatuksena oli, että kaikki pääsevät varmasti ilmaisemaan oman näkemyksensä asiaan. Lopuksi ryhmät palasivat alkuperäisiin pöytiinsä ja pyysimme heitä vuorollaan esittelemään papereissa olevat haasteet ratkaisuihin. Tähän olimme varanneet 20 minuuttia aikaa. Keskustelua syntyi runsaasti ja sitä piti jonkin verran ohjailta, jotta aika ei olisi loppunut kesken. Illan päätteeksi jaoimme paperiset palautekyselyt. Vastaamiseen olimme varanneet viimeiset 10 minuuttia aikaa.

Illan aikana huomioimme, että kaikki osallistuivat tehtäviin ja keskusteluihin, eikä kukaan jäänyt tai jättäytynyt sivuun. Keskustelu oli sujuvaa, monipuolista ja ajatuksia herättävää. Koimme, että keskustelua käytiin rakentavassa hengessä eikä kenenkään ajatuk-

sia väheksyty. Ilmapiiri oli positiivinen, vaikka keskustelujen aiheet olivat hetkittäin vaikeita ja tunteita nostattavia. Henkilökunnan keskinäinen luottamus näyttäytyi mielestämme siinä, että kaikista asioista keskusteltiin avoimesti ja rehellisesti, huumoria unohtamatta. Keskusteluissa nousi esiin hyviä ja helposti toteutettavissa olevia ratkaisuja esitettyihin haasteisiin, mistä olimme erityisen tyytyväisiä. Halusimme alun perin käyttää ratkaisukeskeistä kalanruotokaaviota, ettei keskustelu jäisi vain ongelmien pyörittämisen tasolle, vaan ratkaisua etsittäisiin aktiivisesti.

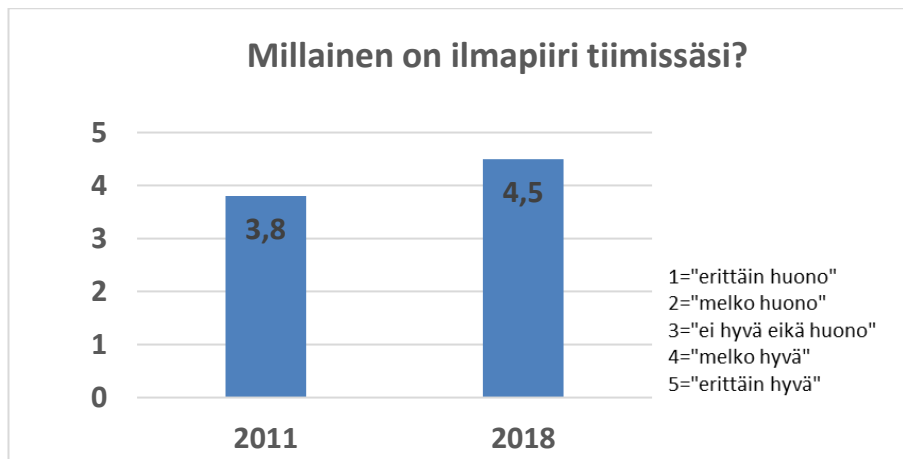
5 TULOKSET

5.1. Vuoden 2018 työtyytyväisyyskyselyn yhteenveto

Kyseisessä päiväkodissa on teetetty edellinen työtyytyväisyyskysely vuonna 2011. Vuoden 2018 tehdyn kyselyn tuloksia verrattiin tämän edellisen kyselyn tuloksiin. Esitämme tulokset keskiarvoina, vaikka yleensä näin pienellä aineistolla keskiarvoja ei voi verrata. Vuoden 2011 työtyytyväisyyskyselyn vastaukset saimme kuitenkin ainoastaan keskiarvoina, joten meillä ei ollut mahdollisuutta esittää tuloksia lukuina. Liitteestä 3 löytyy kyselyjen tulokset kaavioina, näistä muutamia esitämme tässä luvussa esimerkkeinä. Koska kyselyiden välillä on näin pitkä aika, tulokset eivät ole senkään puolesta täysin vertailukelpoisia. Kyselyiden välissä on tapahtunut muutoksia, esimerkiksi henkilökunta on osittain vaihtunut ja ryhmien kokoonpanoja muuteltu.

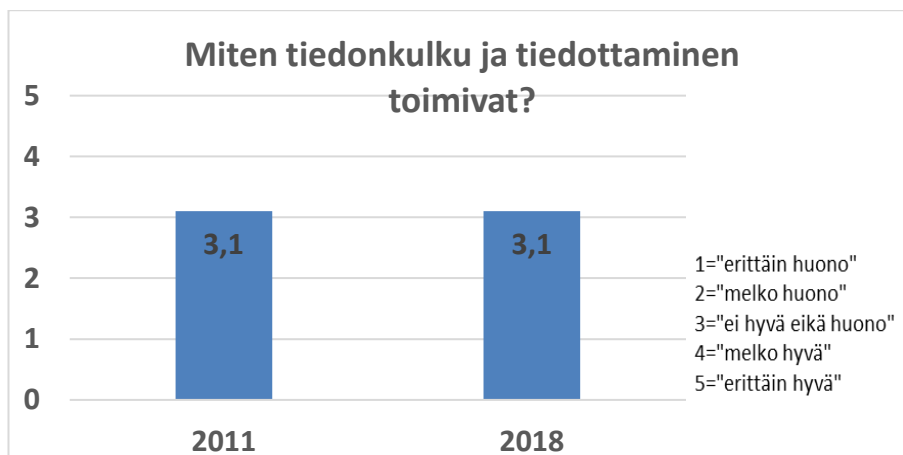
Käytimme vuoden 2018 kyselyssä samaa kyselykaavaketta kuin vuoden 2011 kyselyssä oli käytetty. Kyselyissä vastausvaihtoehdot oli annettu yhden ja viiden välillä, 1="erittäin huono", 2="melko huono", 3="ei hyvä eikä huono", 4="melko hyvä", 5="erittäin hyvä". Lomakkeita palautettiin yhteensä 11/15.

Vastauksissa on havaittavissa pientä muutosta parempaan työyhteisön ilmapiirissä ja tiimien sisäisissä ilmapiireissä (Kaavio 1). Henkilökunta kokee, että tiimien jäsenten välinen yhteistyö ja eri tiimien välinen yhteistyö on parantunut. Päätöksenteon ja palaverikäytäntöjen toimivuuden koetaan muuttuneen paremmaksi, samoin omat mahdollisuudet vaikuttaa yhteisössä. Täydennyskoulutuksen ja omien vahvuuksien hyödyntämisen osalta on tapahtunut muutos positiiviseen suuntaan, samoin työtehtävät koetaan aiempaa kiinnostavampina ja haasteellisempina. Työturvallisuuden koetaan hieman kohentuneen. Työturvallisuuden osalta kuitenkin huolestuttavaa on, että se ei edelleenkään yllä edes arvoon 4 eli melko hyvä. Esimieheltä saatu tuki koetaan kohentuneen, samoin työkaveireilta saatu tuki. Oma asema työyhteisössä koetaan aikaisempaa positiivisempänä. Yleinen työtyytyväisyys on kohentunut, mutta ei edelleenkään yllä edes melko hyvään tulokseen.



KAAVIO 1. Ilmapiirin omassa tiimissä koetaan kohentuneen edelliseen kyselyyn verrattuna.

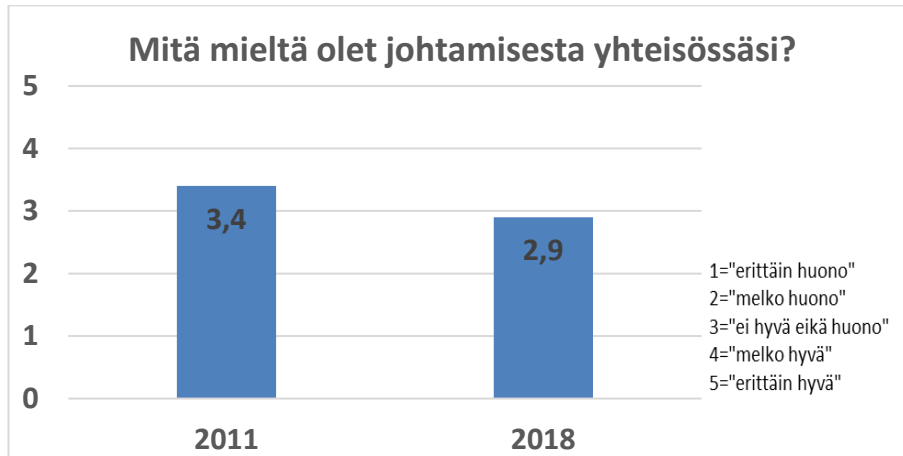
Tiedonkulussa ja tiedottamisessa (Kaavio 2), yhteisön kehittämistoiminnassa, työtiloissa ja työtilojen ergonomiassa ei ole vastausten mukaan tapahtunut muutosta parempaan tai huonompaan. Tiedonkulussa ja tiedottamisessa koetaan puutteita mm. tiedon saatavuudessa, tieto ei myöskään tavoita koko henkilökuntaa ja sen saaminen kaikille samanlaisena koetaan haastavana. Työtiloissa haastavana koetaan sokkeloiset, ahtaat tilat, joissa lasten valvominen on vaikeaa ja huono sisäilma. Työtilojen ergonomiassa huono keskiarvo selittynee mm. matalilla ja epäkäytännöllisillä kalusteilla.



KAAVIO 2. Tiedonkulku ja tiedottaminen ovat saaneet saman keskiarvon molemmissa kyselyissä.

Aiempaa huonomman keskiarvon oli saanut kysymykset johtajuudesta (Kaavio 3) ja työyhteisön taidot ratkaista ristiriitoja. Henkilökunta kokee, että johtajuuden ongelmana on mm. työntekijöiden epätasa-arvoinen kohtelu ja etäisyys päiväkodin arjesta ja käytännön

työstä. Ristiriitojen ratkaisemisessa ongelmana nähdään asioiden selvittämättä jättäminen, koska ajan puutteen vuoksi asioiden käsittelyä joutuu odottamaan tai ne jäävät kokonaan ratkaisematta. Virkistystoiminnan koettiin huonontuneen, mikä selittynee sillä, että henkilökunnan mukaan työyhteisön virkistystoimintaa ei ole järjestetty.



KAAVIO 3. Johtaminen yhteisössä on saanut hieman aiempaa huonomman tuloksen.

Työtyytyväisyyskyselyn vastauksissa on käytetty paljon arvoa 3, joka ei ole hyvä, eikä huono, vaan saattaa olla vastauksena ns. ei mielihpidettä tai en tiedä. Vuoden 2018 työtyytyväisyyskyselyn kaikkien vastausten keskiarvoksi muodostui 3,6, kun taas vuonna 2011 se oli 3,3, joten voidaan todeta tilanteen pysyneen melkein samana.

Seuraavissa alaluvuissa käsittelemme tarkemmin neljää eri teemaa, jotka halusimme nostaa tarkemman tarkastelun aiheiksi työtyytyväisyyskyselyn vastausten ja henkilökunnan kanssa käytyjen keskustelujen perusteella.

5.2. Tiedonkulku ja tiedottaminen

Tiedonkulun ja tiedottamisen osalta henkilökunta nosti kolmeksi tärkeimmäksi haasteeksi: 1. Tieto ei tavoita kaikkia. 2. Tieto muuttuu matkalla 3. Tietokoneelle ei ehdi lukemaan ja ottamaan asioista selvää. Keskusteluissa kävi ilmi, että tiedon koetaan kulkevan omien tiimien sisällä kohtalaisen hyvin, mutta varsinkin koko henkilökuntaa koskeva tieto ei välttämättä saavuta kaikkia. Tiedon koetaan myös olevan ripoteltuna useampaan paikkaan ja kiireessä ei aina ehdi ja muista ottaa asioista selvää.

”Jos et itse ole paikalla, et kuule kaikkea.”

”Aina ei muista kysyä tai sanoa mitä palavereissa on puhuttu.”

”Tiedon muuttuminen matkalla”

Pienryhmissä ratkaisuksi tiedonkulkuun ja tiedottamiseen liittyviin haasteisiin ehdotettiin tietokoneen "siivoamista". Eli turhien tiedostojen poistamista ja asioiden järjestämistä kansioihin niin, että tarvitsemansa tiedon löytää helposti ja nopeasti. Tiedotusvas-
taavien nimeämistä tiimeihin. Sekä tärkeissä tiedotettavissa asioissa otetaan jokaiselta
kuittaus, kun on saanut asian tiedokseen, jolloin voidaan varmistua jokaisen saaneen tar-
vittavan tiedon. Henkilökunta keskusteli paljon siitä, miten tiedon muuttumista matkalla
voitaisiin välttää. Todettiin, että kirjallinen tieto on aina luotettavampaa kuin suullinen,
koska tällöin ei tule niin herkästi väärintulkintoja. Eikä asioita tarvitse yrittää muistella,
kun ne on kirjattu. Ajatusta viritettiin siitä, että käytäntöön palautettaisiin aiemmin käy-
tössä ollut tiimivihko. Eli tiimeillä on käytössä omat vihot, jotka kiertävät mukana pala-
vereissa ja joihin kirjataan kaikki tärkeät asiat, josta ne ovat helposti kaikkien luettavissa.
Tiedonkulun osalta selvästi hyvänä parannuksena koettiin jokin aika sitten käyttöön otettu
WhatsApp, joilla tiimien välistä tiedottamista ja kommunikointia on selkeytetty ja nopeu-
tettu.

5.3. Johtajuus

Johtajuuteen liittyvistä haasteista henkilökunta nosti: 1. Johtajan kiinnostus päiväkodin
arkea ja työntekijöitä kohtaan. 2. Sovituista asioista kiinnipitäminen. 3. Tasapuolisuus
kaikkia työntekijöitä kohtaan. Keskustelua käytiin siitä, että johtajan koetaan olevan
melko etäällä päiväkodin arjesta ja käytännöistä. Tasapuolisesta kohtelusta keskusteltiin
paljon. Henkilökunta kokee olevansa hyvin eriarvoisessa asemassa keskenään ja tähän
toivottiin muutosta tasa-arvoisempaan ja yhdenmukaisempaan suuntaan. Erityisesti risti-
riitatilanteissa eriarvoisuuden koetaan korostuvan.

”Johtaja etäällä päiväkodin normaalista arjesta”

”Sama kohtelu kaikille työntekijöille?”

”Sovituista asioista kiinni pitäminen”

”Eri henkilöt, eri vastaukset”

”Yhdenmukaisuus ryhmien kesken”

Päiväkodin johtaja on vaihtumassa ja henkilökunnan ratkaisuehdotukset johtajuuden haasteisiin keskittyivät oikeastaan täysin siihen, että nykyistä tilannetta on turhaa lähteä ratkomaan ja korjaamaan, koska muutokset ovat jo lähellä. Henkilökunta pohti, onko tilanteeseen tulossa muutosta uuden johtajan myötä ja millaisia odotuksia heillä on uuden johtajan suhteen. Keskustelua käytiin siitä, että johtajalla on liikaa töitä, eikä aikaa henkilökunnan tarpeisiin aina ole riittävästi.

5.4. Työtilat ja ergonomia

Työtilojen ja ergonomian osalta kolmeksi tärkeimmäksi haasteeksi nostettiin: 1. Matalat ja epäergonomiset kalusteet. 2. Sisäilma, ilmaston puuttuminen. 3. Epäsopivat, ahtaat tilat, pienryhmätilojen puuttuminen. Lisäksi keskustelua herätti se, että lapsiluku tiloihin nähden on liian suuri. Tilojen akustiikka koettiin huonoksi ja henkilökunta pohdiskeli mahdollisuuksia ja vaihtoehtoja sen parantamiseksi.

”Työtilat ahtaat, huonot työasennot, ergonomisuus kaukana”

”Liian vähän tiloja, esim. terapeuteille, palavereille ei sopivia tiloja”

”Liikaa lapsia tiloissa, liian isot ryhmäkoot”

”Eteistilat ja ryhmätilat etäällä ja nurkkien takana -> valvonta hankalaa”

Ratkaisuiksi kalusteiden osalta pienryhmissä esitettiin, että laitetaan uudet kalusteet seuraavaan budjettiin ja kalusteet tilaukseen (kuten yksi tiimi oli jo tehnyt). Lisäksi ehdotettiin tiedusteltavan mahdollisuutta saada uusia, korkeampia ruokakärryjä keskuskeittiön kautta. Sisäilman osalta pyritään selvittämään asiaa esimiehen, teknisen toimen ja työterveyden kanssa. Tilojen suhteen odotettiin ratkaisun ainakin osittain syntyvän lähitulevaisuudessa tehtävän laajennuksen myötä, jonka suunnitteluun henkilökunnan ehdotuksia ja ajatuksia toivottiin otettavan huomioon.

5.5. Ristiriitojen ratkominen työyhteisössä

Kolme tärkeintä haastetta liittyen ristiriitojen ratkomiseen työyhteisössä olivat henkilökunnan mielestä: 1. Vähän yhteistä aikaa, jossa kaikki tulee kuulluksi. 2. Johtajan rooli; tasapuolisuus, selvitetäänkö kaikkien kanta. 3. Avoin keskustelu puuttuu. Keskustelua käytiin siitä, että oman tiimin sisällä ristiriitojen ratkominen onnistuu nopeastikin, mutta koko työyhteisöä koskevien ristiriitojen selvittely on paljon vaikeampaa ja vaatisi usein esimiehen läsnäoloa tilanteessa.

”Kaikkien osapuolien kuuleminen + tasapuolinen kohtelu”

”Aika ja paikka asioiden purkamiselle, ennen kuin asiat paisuu”

”Oman tiimin kanssa ratkominen onnistuu nopeastikin, koko työyhteisön ristiriitojen selvittely vaikeampaa, tarvitaan johtajaa”

Ratkaisuiksi ristiriitoja koskeviin haasteisiin esitettiin säännöllisiä, riittävän usein koontuvia, koko henkilöstön palavereita, kerran kuussa kokoontuvia hoitajapalavereita, sekä "riitalomaketta", jonka avulla ristiriitatilanteita voidaan käydä läpi tietyn kaavan kautta. Henkilökunnan keskusteluista kävi ilmi, että avointa keskustelua ja sille sopivaa aikaa ja paikkaa kaivattaisiin lisää. Henkilökohtaisia kehityskeskusteluja ja työnohjausta toivottiin myös toteutettavan.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Pirkanmaalla sijaitsevan päiväkodin henkilökunnan työssä jaksamista, työn kuormittavuutta ja työyhteisön toimivuutta, sekä tuoda näkyväksi työntekijöiden hyvinvoinnin vaikutusta lasten hyvinvointiin. Tutkimuksen teoriaosuudessa käsitelimme työhyvinvointia yleisellä tasolla sekä sen erityispiirteitä haasteineen varhaiskasvatuksessa. Teoriaosuudessa halusimme tuoda näkyväksi lasten hyvinvoinnin näkökulman, vaikka emme varsinaisesti lasten hyvinvointia tutkineetkaan. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointi on kuitenkin suoraan yhteydessä laadukkaaseen varhaiskasvatukseen ja tätä kautta lasten hyvinvointiin. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointi ei ole siis pelkästään työntekijöiden, vaan myös lasten oikeus.

Ensimmäinen tutkimuskysymys oli; Millaiseksi työntekijät arvioivat tämän hetkisen työtyytyväisyytensä? Luvussa 2.1 kerromme siitä, kuinka työhyvinvointi on monen tekijän summa, johon vaikuttavat monet eri tekijät, sekä viime kädessä työntekijän näkemys työyhteisöstään. Mankan (2015, 106-107) mukaan eri työntekijöiden kokemukset työhyvinvoinnista voivat kuitenkin vaihdella suuresti työyhteisön sisällä ja jokainen hyvinvoiva työntekijä lisää myös ryhmän eli työyhteisön hyvinvointia. Kyselyn vastauksissa oma työtyytyväisyys nähtiin melko neutraalina, ei siis selkeästi hyvänä eikä huonona.

Toinen tutkimuskysymys oli; Mitkä asiat nousevat työn voimavaroiksi ja mitkä vastavasti kuormittaviksi tekijöiksi? Voimavaroiksi koettiin erityisesti omien tiimien toimivuus, mahdollisuudet hyödyntää omia vahvuuksia, sekä työn kiinnostavuus ja haasteellisuus. Voimavarana nähtiin myös työtovereilta saatu tuki. Työn kuormittavina tekijöinä nähtiin työtilojen toimimattomuus ja huono ergonomia, johtamiseen, tiedonkulkuun ja tiedottamiseen liittyvät asiat sekä ristiriitojen ratkominen työyhteisössä. Oulasmaan & Riihosen (2013, 7) mukaan varhaiskasvatuksen työkentän haasteet johtuvat usein heikosta johtajuudesta, kunnallisista säästötoimenpiteistä ja kasvattajien uupumuksesta.

Kolmas tutkimuskysymys oli; Minkälaisia kehittämistarpeita työntekijät kokevat työhyvinvoinnin kannalta? Henkilökunta osasi nimetä selkeitä konkreettisia kehittämistarpeita ja löysivät itse paljon ratkaisuehdotuksia niihin. Vastausten perusteella voidaan

päätellä, että tiedottamiseen ja tiedonkulkuun tarvitaan sujuvampia ja yhdenmukaisempia käytäntöjä. Ergonomian parantamiseksi tarvitaan toimenpiteitä. Ristiriitatilanteisiin toivottiin nopeaa ja tasapuolista puuttumista esimieheltä, johtajalta toivottiin enemmän aikaa ja kiinnostusta henkilökunnan tarpeisiin. Mikkola & Nivalaisen (2011, 84–91) mukaan omaa työtään on pystyttävä tarkastelemaan kriittisesti ja muuttamaan toimimattomia työtapoja rohkeasti. Jotta työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi on päivähoiton pystyttävä uudistumaan ja kehittymään sisältäpäin.

Työtyytyväisyyskyselyssä käytimme samaa kaavaketta, jota työyhteisössä oli käytetty edellisessä työhyvinvointiselvityksessä. Näin pystyimme vertaamaan tuloksia aiempaan selvitykseen. On kuitenkin otettava huomioon, että seitsemässä vuodessa ryhmien ja tiimien kokoonpanot ovat muuttuneet ja osa työntekijöistä vaihtunut. Iso osa kyselyn vastauksista oli neutraaleja eli ei hyvä eikä huono, joka kertoo ehkä siitä, ettei asiaan ole selkeää mielipidettä tai mielipidettä ei haluta tai uskalleta kertoa. Kyselyn vastausten tulkinnassa on hyvä huomioida, että vastaukset eivät kerro onko jokin asia parantunut tai huonontunut, vaan miten asiat koetaan. Esimerkiksi tiedonkulkuun liittyvät asiat ovat voineet muuttua täysin edellisestä selvityksestä tietotekniikan kehittyessä, mutta tiedonkulkua ei silti koeta toimivana. Yksittäisinä vastauksina jäi askarruttamaan erityisesti työturvallisuuteen ja yleiseen työtyytyväisyyteen liittyvät kysymykset, sillä kumpikaan näistä ei vastauksena yltänyt edes hyvälle tasolle. Tämä on huolestuttavaa, koska molemmat ovat erityisen tärkeitä henkilökunnan työssä jaksamisen ja hyvinvoinnin kannalta.

POHDINTA

Työhyvinvointiin kiinnitetään nykyään paljon huomiota ja ymmärretään hyvinvoivan henkilöstön merkitys työnantajalle. Työnantajat ja yritykset panostavat työhyvinvointiin ja sen kehittämiseen, koska sen on todettu vaikuttavan positiivisesti työntekijän työpanokseen ja työkykyyn. Valtakunnallisella tasolla aihe on synnyttänyt mm. Vain kaksi kättä –kansalaisaloitteen, jonka tarkoituksena on ollut herättää keskustelua siitä, ettei varhaiskasvatuksen ryhmäkokojen kasvattaminen ja henkilöstön vähentäminen ole oikea tapa luoda säästöjä. Perheiden ja lasten ongelmien vain lisääntyessä ja monimutkaistuksessa, varhaiskasvatussyksiköissä koetut vaikeat tilanteet yleistyvät ja moniammatillista tii-mityötä tarvitaan useammin.

Koimme opinnäytetyömme aihevalinnan erittäin onnistuneeksi, erityisesti, koska henkilökunta koki aiheen oikeaksi ja itselleen tärkeäksi. Päiväkodissa ei ole toteutettu työhyvinvointiin liittyvää selvitystä seitsemään vuoteen, joten henkilökunta koki selvityksen olevan ajankohtainen. Päiväkodissa on syksyllä aloittamassa uusi johtaja ja työhyvinvointiin liittyvät asiat koettiin tärkeäksi tuoda myös uuden johtajan tietoisuuteen.

Työhyvinvointi-ilta onnistui yli odotustemme. Suunnitteluvaiheessa pohdimme kuinka aktiivisesti henkilökunta osallistuisi keskusteluun, joka kuitenkin on kalanruotomallin keskeinen työskentelytapa. Pelkäsimme, ettei keskustelua syntyisi tai vain osa henkilökunnasta olisi keskustelussa mukana tai keskustelua käytäisiin hyvin yleisellä ja neutraalilla tasolla. Positiivisena yllätyksenä koimme kaikkien paikalla olleiden aktiivisesti osallistuneen illan ohjelmaan. Keskustelut aiheiden ympärillä olivat monipuolisia, syvällisiä sekä rakentavia, ja vaikeitakin asioita käsiteltiin avoimesti ja kiertelemättä. Keskustelua käytiinkin siinä määrin, että aika oli loppua kesken. Työhyvinvointi-illan perusteella näkisimme, että henkilökunnalla itsellään on ratkaisun avaimet olemassa moniin työhön liittyviin pulmiin ja haasteisiin, joilla työhyvinvointia voitaisiin lisätä. Henkilökunnalta nousi esiin hyviä ideoita ja ajatuksia, kunhan he rohkeasti uskaltaisivat tuoda niitä esiin ja siirtää käytäntöön.

Varhaiskasvatustyö on henkisesti kuormittavaa ja uskomme, ettei kaikilla ammattialoilla välttämättä ymmärretä täysin työn valtavia vaatimuksia. Työntekijöiltä odotetaan hyvin laaja-alaista ammattitaitoa ja valmiuksia lapsen varhaisen tuen sekä elinikäisen oppimisen pohjan luoja. Varhaiskasvatuksen laatuun vaikuttaa hyvin keskeisenä

tekijänä omaa työtään arvostavat ja omasta hyvinvoinnistaan huolehtivat työntekijät. Työhyvinvoinnin kehittämisen tulisi olla jatkuvaa ja sen suunnitelmaa tulisi päivittää säännöllisin väliajoin. Yleensä työhyvinvointisuunnitelma tehdään noin vuodeksi kerrallaan. Seuraavan työtyytyväisyyskyselyn tulosten pohjalta tulisi päättää uudet kehittämiskohteet ja arvioida edellisen suunnitelman tuloksia. Kehittämisehdotuksenamme on, että työtyytyväisyyskysely tehtäisiin jatkossa säännöllisesti, vähintään joka toinen vuosi, sekä muutenkin panostettaisiin työhyvinvointiin liittyviin asioihin nykyistä enemmän esimerkiksi järjestämällä henkilökunnalle yhteistä virkistystoimintaa. Suosittelemme työyhteisöä käyttämään ratkaisukeskeistä työmenetelmää haasteiden ja ongelmien työstämiseen. Näkisimme, että keskustelua työyhteisössä olisi hyvä lisätä järjestämällä tilaisuuksia, joihin koko henkilökunnalla on mahdollisuus osallistua. Tätä toivoivat myös työntekijät työhyvinvointi-illan jälkeen.

Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista tutkia tarkemmin työhyvinvoinnin eri osa-alueita syventävillä kysymyksillä ja yksilöhaastatteluilla. Sekä jatkaa seurantaan, kuinka työhyvinvointiin on päiväkodissa panostettu.

LÄHTEET

Aaltonen, K. & Lindroos, M. 2012. Työelämän tarkoitus. Oivalla 7 voimaa. Helsinki: Talentum, 34–35, 72–73.

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino, 32–38.

Eskonen, H. 2018. Kun lapsi karkasi helsinkiläispäiväkodista, työntekijöitä oli tarpeeksi vain paperilla – Uutta lakia nuijitaan läpi, vaikka asiantuntijat epäilevät lasten turvallisuuden vaarantuvan. Luettu 16.6.2018. <https://yle.fi/uutiset/3-10197063>

Hirsjärvi S. & Hurme H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino, 47–48.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 188.

Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Helsinki: Yrityskirjat Oy, 248.

Juhola, P. 2018. "Olen aivan loppu" – Nuori lastentarhanopettaja kertoo, kuinka kahden aikuisen vastuulla saattaa olla yli 20 lasta. "Vanhemmille pitää jaksaa hymyillä ja esittää, että kaikki on hienosti." Luettu 3.9.2018. <https://www.aamulehti.fi/uutiset/olen-aivan-loppu-nuori-lastentarhanopettaja-kertoo-kuinka-kahden-aikuisen-vastuulla-saattaa-olla-yli-20-lasta-200863384>

Järvinen, P. 2011. Onnistu esimiehenä. Helsinki: WSOYpro Oy, 27.

Kalland, M. 2011. Päivähoito kiintymyssuhdeteorian valossa. Teoksessa: Sinkkonen, J. & Kalland, M. (toim.) Varhaislapsuuden tunnesiteet ja niiden suojeleminen. Helsinki: WSOYpro Oy, 150–161.

Kalliala, M. 2009. Kato mua! Kohtaako aikuinen lapsen päiväkodissa? Helsinki: Yliopistopaino, 225–226, 265–272.

Kananen, J. 2008. Kvali: Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 122.

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu: Tampereen Yliopistopaino Oy, 38–39.

Kananen, J. 2011. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 118–119.

Kananen J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja: Suomen yliopistopaino Oy - Juvenes Print, 18–19, 70.

Keskinen, S. & Virjonen H. 2004. Vanhemmuuden ja lapsen kasvun tukeminen päivähoitossa. Helsinki: Sanoma Pro Oy, 216, 221.

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. 2. uud. painos. Tampere: Vastapaino, 11.

Loredana, M. 2017. The Analysis of causes and effects of a phenomenon by means of the "Fishbone" diagram. Julkaisussa: Annals of the „Constantin Brâncuși” University of Târgu Jiu, Economy Series, Issue 5/2017. Luettu 29.7.2018. http://www.utgjiu.ro/revista/ec/pdf/2017-05/11_Ecobici%20Loredana.pdf

Lovgren, M. 2016. Emotional Exhaustion in Day-Care Workers. Julkaisussa: European Early Childhood Education Research Journal 2016, Vol.24(1), p.157-167. Luettu 7.10.2017. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1350293X.2015.1120525?scroll=top&needAccess=true&journalCode=recr20>

Manka, M-L. 2007. Työrauhanjulistus. Miten olla ihmisiksi alaisena ja esimiehenä. Helsinki: Kotimaa-Yhtiöt Oy / Kirjapaja, 96–99.

Manka, M-L., Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön – eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto ja Euroopan Sosiaalirahasto, 161.

Manka, M-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro Oy, 37, 73, 82, 121.

Manka, M-L. Heikkilä-Tammi, K. & Vauhkonen, A. 2012. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa. Tampere: Tampereen yliopisto, Johtamiskorkeakoulu, Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Työhyvinvointi, 13.

Manka, M-L. 2015. Stressikirja. Mistä virtaa? Helsinki: Talentum, 106–107.

Mikkola, M. 2016. Työterveyslaitoksen professori: Vähintään 25 miljardin vuosittaiset kustannukset työpahoinvoinnista. Yle uutiset. Luettu 30.8.2018. <https://yle.fi/uutiset/3-8846551>

Mikkola, P. & Nivalainen, K. 2011. Lapselle hyvä päivä tänään -näkökulmia 2010-luvun varhaiskasvatukseen-. Saarijärvi: Offset Oy, 20–22, 84, 91.

Mokkila, M. 2018. Miten käy läsnäolon ja hoivan päiväkodeissa? STTK tyrmää täysin hallituksen aikeen vähentää lastenhoitajien määrää. Sosionomitaustaisten varhaiskasvatuksen ammattilaisten huoli asemansa täydellisestä menettämisestä sen sijaan on osoittautumassa turhaksi. Luettu 3.9.2018. <https://yle.fi/uutiset/3-10154604>

Nurmi, J., Ahonen, T., Lyytinen, H., Lyytinen, P., Pulkkinen, L. & Ruoppila, I. 2014. Ihmisen psykologinen kehitys. Juva: Bookwell Oy, 34–35.

Ojala, M. 2015. Varhaiskasvatus, esiopetus ja koulun alku lapsen oppimisen ja kehittymisen näkökulmasta. Helsinki: Unigrafia Oy, 121–124.

Opetusalan ammattijärjestö. 2018. Uusi varhaiskasvatuslaki voimaan 1.9.2018. Luettu 4.9.2018. <https://www.oaj.fi/cs/oaj/varhaiskasvatuslaki>

Oulasmaa, M. & Riihonen, R. (toim.)2013. Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: VL-Markkinointi Oy, 7, 91–94.

Paalasmaa, P. 2018. Suomen päiväkodeissa kytee todellinen ongelma – miksi huonosti palkatut lastentarhanopettajat uuvutetaan valtavan työtaakan alla? Luettu 3.9.2018. <https://www.aamulehti.fi/uutiset/suomen-paivakodeissa-kytee-todellinen-ongelma-miksi-huonosti-palkatut-lastentarhanopettajat-uuvutetaan-valtavan-tyotaakan-alla-200385909>

Pekkarinen, L. 2013. Päiväkodin kasvatushenkilöstön työhyvinvointi: työn voimavarat ja kuormittavuustekijät. Kasvatustieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto. Luettu 10.6.2018. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/42883/URN:NBN:fi:jyu:201401281149.pdf?sequence=1> Varhaiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma.

Puroila, A-M. & Estola, E. 2012. Lapsen hyvä elämä? Päiväkotiarjen pienten kertomusten äärellä. Varhaiskasvatuksen Tiedelehti Journal of Early Childhood Education Research Vol. 1, No. 1, 2012, 22–43. Luettu 4.8.2018. <https://jecer.org/fi/wp-content/uploads/2013/03/Puroila-Estola-3.pdf>

Rusanen, E. 2011. Hoiva, kiintymys ja lapsen kehitys. Porvoo: Bookwell Oy, 232–234.

Schaupp M., Koli A., Kurki A-L. & Ala-Laurinaho A. 2013. Helsinki: Työterveyslaitos, 36.

Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Kuopio: Unipress, 97.

Tamminen, T. 2011. Lapsen ja lapsuuden puolestapuhuja. Teoksessa: Sinkkonen, J. & Kalland, M. (toim.) Varhaislapsuuden tunnesiteet ja niiden suojeleminen. Helsinki: WSOYpro Oy, 288–289.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2017. Luettu 1.12.2017. <http://tem.fi/tyoolobarometri>

Työterveyslaitos 2017 Luettu 5.10.2017. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Varhaiskasvatuslaki 8.5.2015/580. Finlex. Luettu 29.9.2017. www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2016. Opetushallitus. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy, 8, 14–17.

Vauva.fi. 2017. Päivähoidon hätähuuto: 735 päiväkotien työntekijää kertoo, millaista arki päiväkodissa on. Luettu 24.6.2018. <https://www.vauva.fi/artikkeli/perhe/arki/paivahoidon-hatahuuto-735-paivakotien-tyontekijaa-kertoo-millaista-arki>

Yle uutiset. 2018. ”Ilman sijaisia päiväkoteja voitaisiin joutua sulkemaan” – Hoitoa tarvitsevia lapsia on pääkaupunkiseudulla koko ajan enemmän, mutta samaan aikaan työvoimasta on huutava pula. Luettu 31.8.2018. <https://yle.fi/uutiset/3-10381340>

LIITTEET

Liite 1. Työtyytyväisyyskyselyn saatekirje

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosionomikoulutus

Hei,

Opiskelemme sosionomeiksi Tampereen ammattikorkeakoulussa. Teemme opintoihin liittyvää opinnäytetyötä työhyvinvoinnista. Tarkoituksena on kartoittaa työhyvinvointia työyhteisössänne. Vastaamalla laatimaamme kyselyyn annatte arvokasta tietoa ja apua opinnäytetyön onnistumiseksi.

Tutkimus toteutetaan sähköisenä kyselylomakkeena, johon pääsee alta löytyvän linkin kautta. Antamanne vastaukset käsitellään nimettöminä ja luottamuksellisesti. Tulokset julkaistaan siten, ettei kenenkään yksittäisen vastaajan tiedot paljastu.

Kiitos avustanne!

Ystävällisin terveisin

Satu Koskinen ja Heidi Sivén

<https://lomake.tamk.fi/v3/lomakkeet/25727/lomake.html>

Kysely on ajastettu ajalle 8.1.2018 klo 06:00 - 22.1.2018 klo 06:00. Eli vain tuolla aikavälillä pystytte siihen vastaamaan.

Liite 2. Työtyytyväisyyskysely

TYÖTYTYTYVÄISYYSKYSELY

Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 8.1.2018 6.00 ja päättyy 22.1.2018 6.00

Taustakysymyksiä

Ikäsi (valitse sopivin vaihtoehto)

- alle 25 vuotta
- 25-34 vuotta
- 35-44 vuotta
- 45-54 vuotta
- yli 55 vuotta

Mikä on viimeisin loppuun suoritettu peruskoulutus/tutkintosi? (valitse sopivin vaihtoehto)

- Kansakoulu
- Peruskoulu tai keskikoulu
- Lukio tai ylioppilas
- Ammattikoulu- tai kurssi
- Opistotason ammatillinen koulutus
- Ammattikorkeakoulu
- Korkeakoulu/yliopisto

Kuinka kauan olet työskennellyt varhaiskasvatuksen alalla?

Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työpaikassasi?

Työhyvinvointi kysymyksiä

Mitä mieltä olet alla luetelluista asioista? (valitse sopivin vaihtoehto)

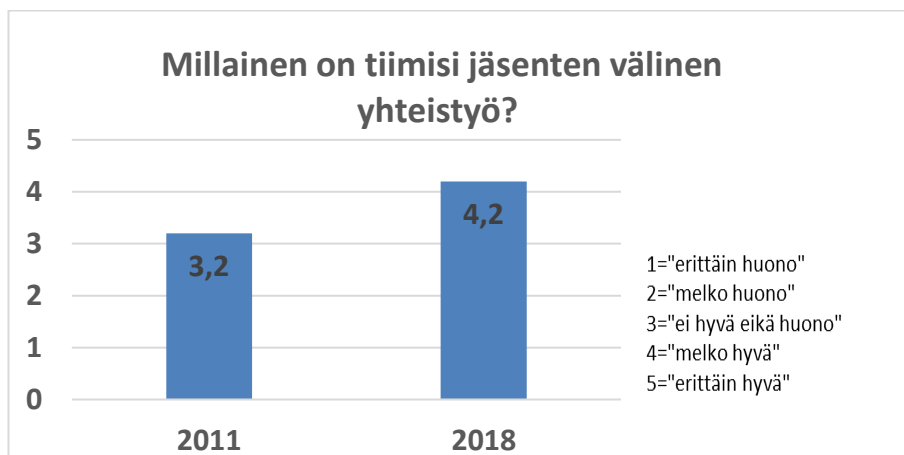
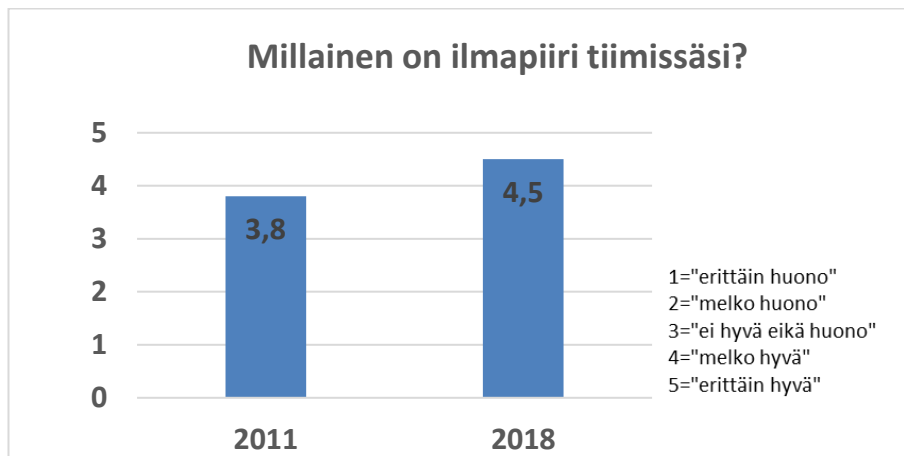
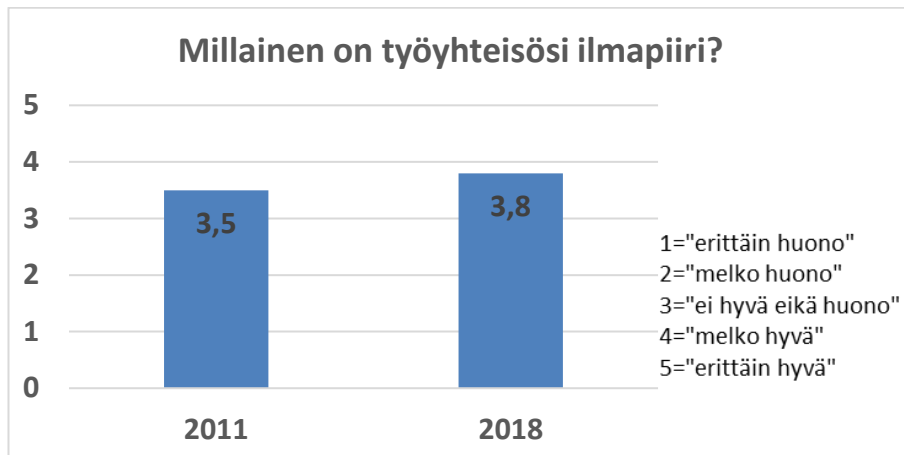
	erittäin hyvä	melko hyvä	ei hyvä eikä huono	melko huono	erittäin huono
1. Millainen on työyhteisösi ilmapiiri?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Millainen on ilmapiiri tiimissäsi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Millainen on tiimisi jäsenten välinen yhteistyö?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Miten toimii tiimien välinen yhteistyö?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Miten palaverikäytännöt toimivat?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Miten tiedonkulku ja tiedottaminen toimivat?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

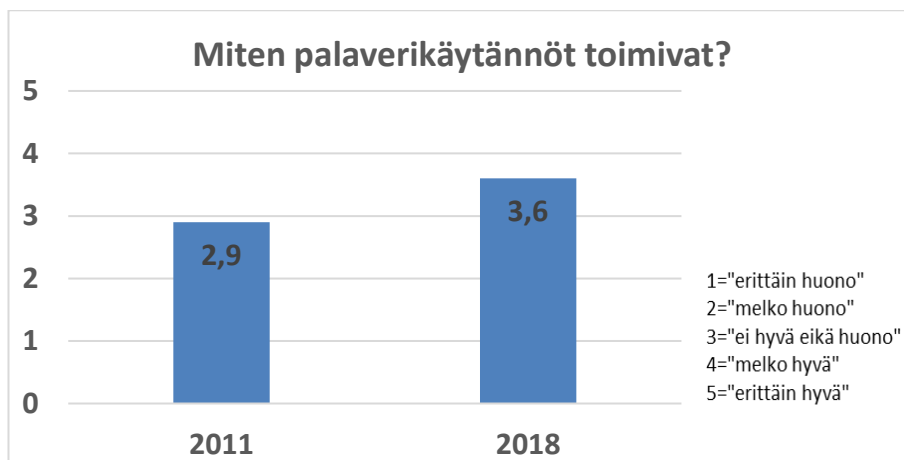
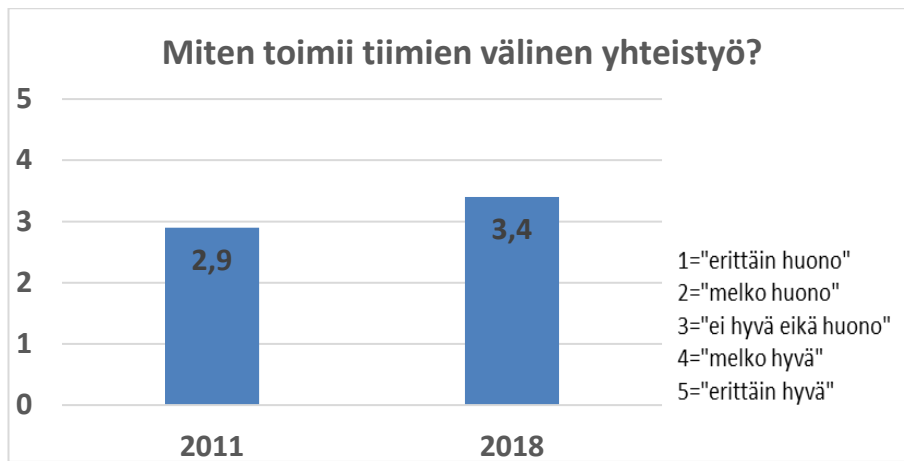
7. Mitä mieltä olet johtamisesta yhteisössäsi?
8. Miten päätöksenteko mielestäsi yhteisössä hoidetaan?
9. Millaisiksi arvioit omat mahdollisuutesi vaikuttaa yhteisössäsi?
10. Millaisiksi arvioit yhteisösi taidot ratkaista ristiriitoja?
11. Miten täydennyskoulutus yhteisössäsi toteutuu?
12. Mahdollisuutesi hyödyntää omia vahvuuksiasi?
13. Mitä mieltä olet yhteisösi kehittämistoiminnasta?
14. Millainen on työtehtäviesi kiinnostavuus ja haasteellisuus?
15. Millaisiksi arvioit työtilat?
16. Millaiseksi arvioit työtilojen ergonomian?
17. Millaiseksi arvioit työturvallisuutesi?
18. Miten arvioit esimieheltä saamaasi tukea ja kannustusta?
19. Miten arvioit työtovereiltasi saamaasi tukea ja kannustusta?
20. Millaiseksi arvioit oman asemasi työyhteisössäsi?
21. Millaiseksi arvioit yhteisen virkistystoiminnan?
22. Millaiseksi määrittelet yleisen työtyytyväisyytesi?

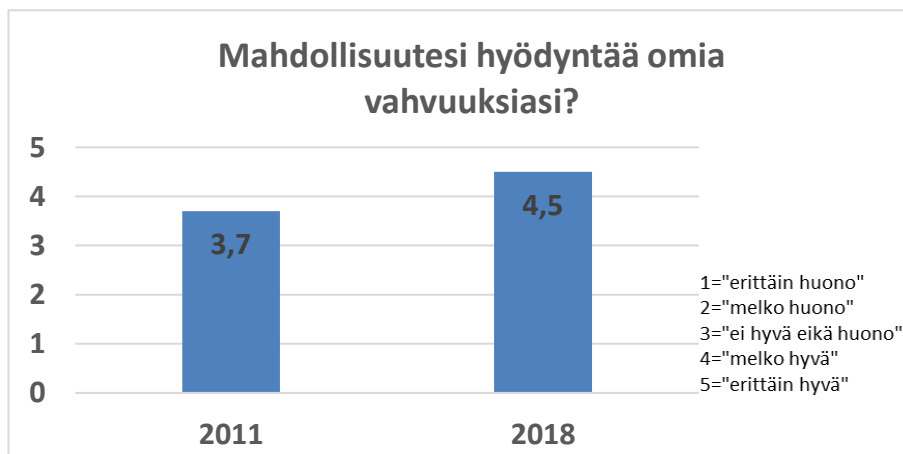
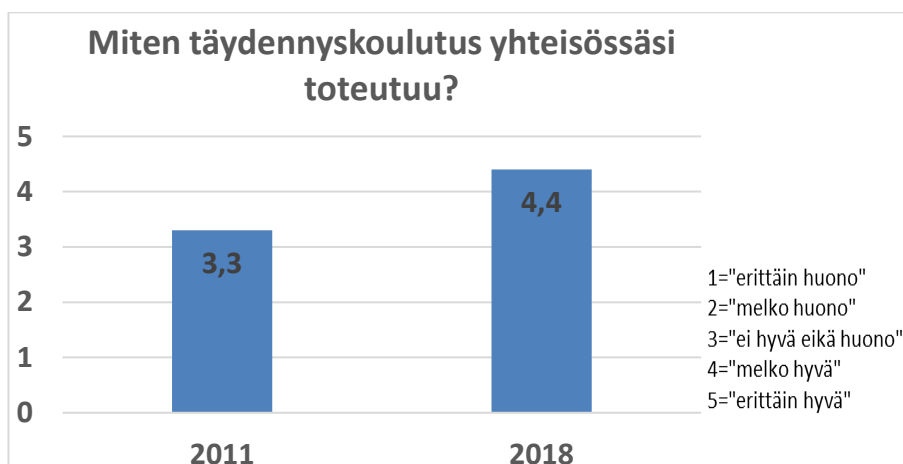
Mitä muuta haluaisit kertoa työhyvinvointiisi liittyen? (vapaaehtoinen)

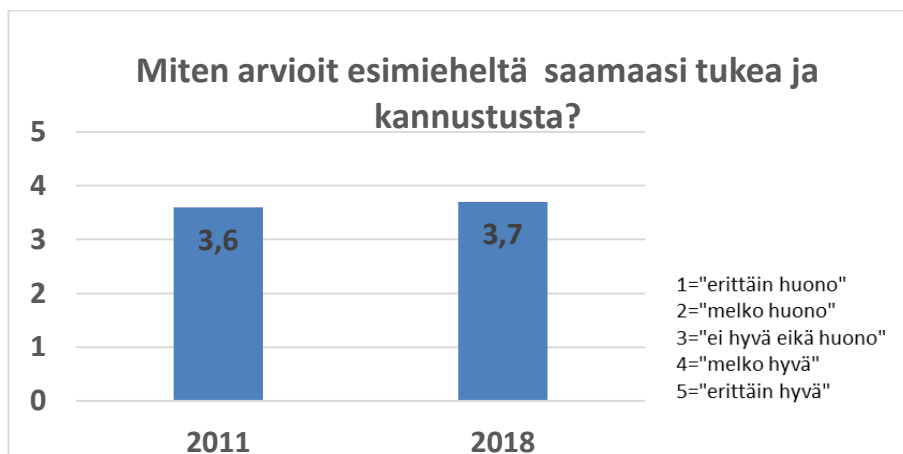
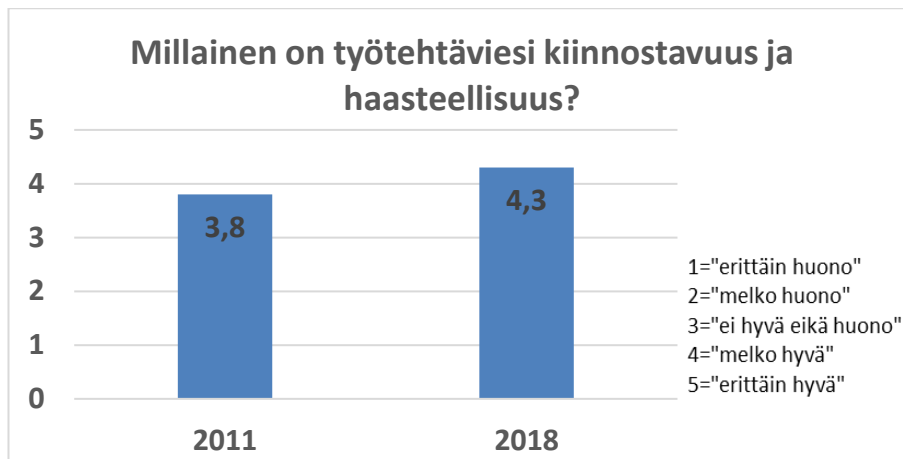
Tietojen lähetys

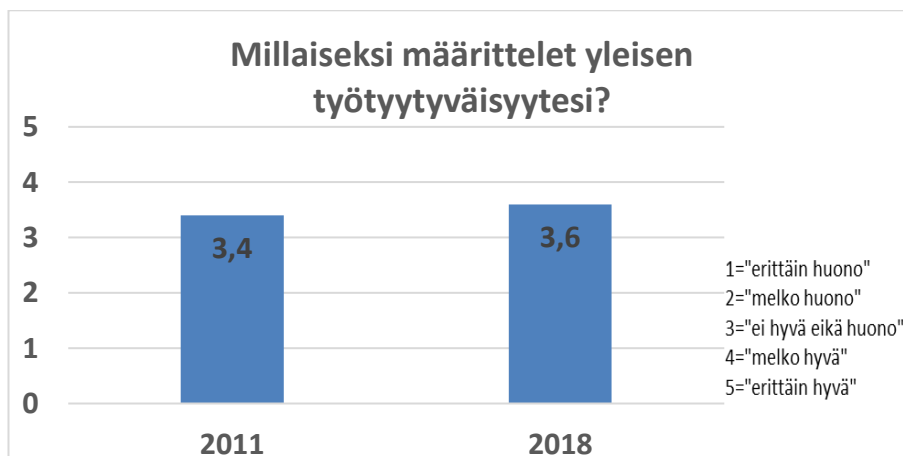
Liite 3. Työtyytyväisyyskyselyjen vastaukset kaavioina

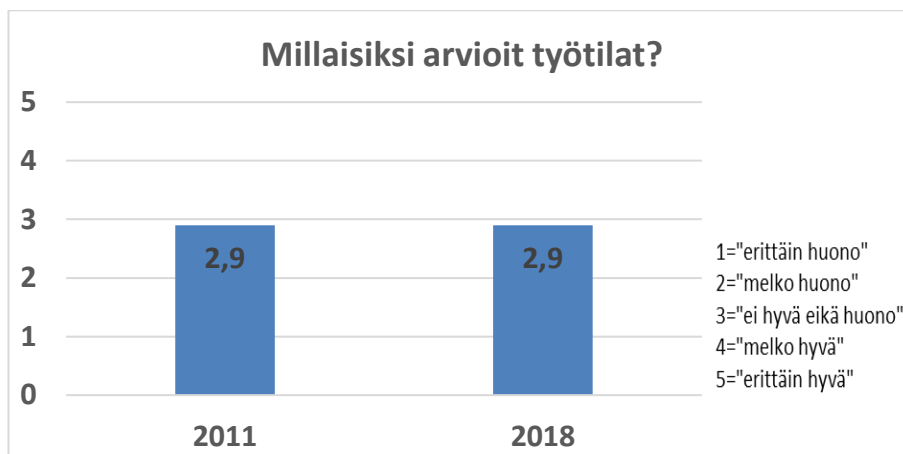
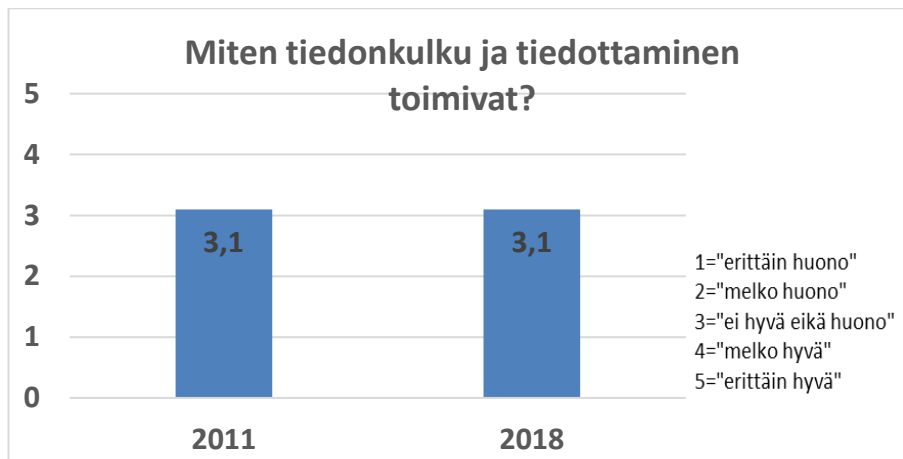


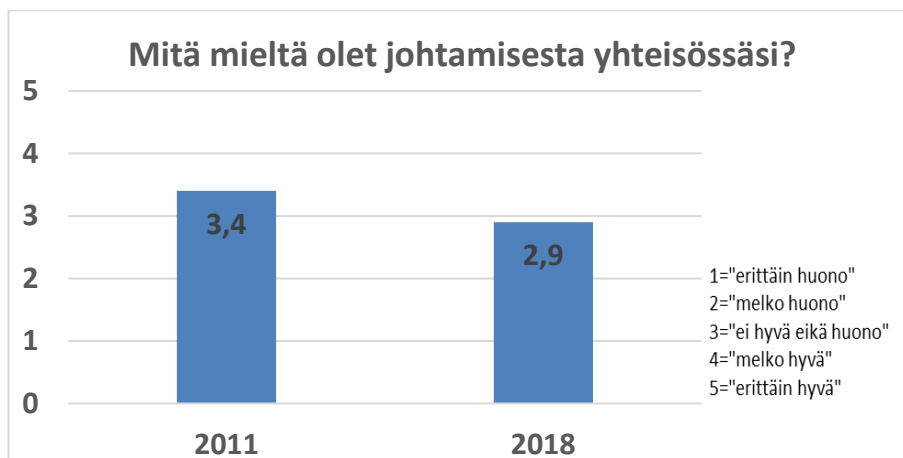
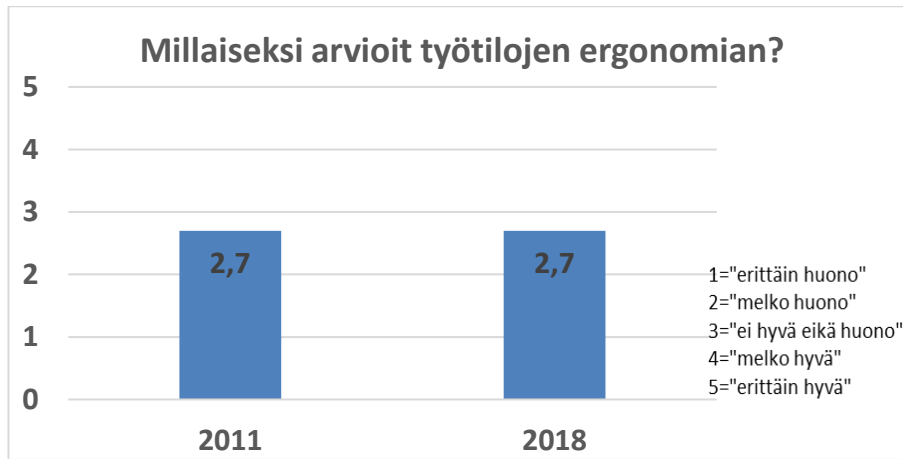














Liite 4. Kutsu työhyvinvointi-iltaan

Hei!

Tervetuloa viettämään työhyvinvointi-iltaa päiväkodille, ***** -tiloihin,
torstaina 3.5. klo 17.30-19.30.

Käymme läpi työhyvinvointikyselyn tulokset
ja käsittelemme kyselystä nousseita aiheita.

Tarjolla on pientä iltapalaa.

Ota mukaasi rento asenne ja avoin mieli!

Tapaamisiin,

Heidi ja Satu



Liite 5. Palaute työhyvinvointi-illasta

PALAUTE



1. Millaiseksi koit työhyvinvointi-illan?

- Täysin hyödytön
- Melko hyödytön
- Ei hyödyllinen eikä hyödytön
- Melko hyödyllinen
- Todella hyödyllinen

2. Käsiteltiinkö illan aikana mielestäsi sinulle tärkeitä aiheita?

- Kyllä
 - Ei
 - Jos vastasit ei, mitä olisit toivonut enemmän?
-

3. Koetko saaneesi omat mielipiteesi ja ajatuksesi esille keskusteluissa?

- Kyllä
 - En
 - Jos vastasit ei, miksi?
-

4. Toivoisitko lisää koko työyhteisön työhyvinvointia edistäviä toimia?

- Vuosittainen työhyvinvoinnin mittaaminen ja seuranta
 - Liikuntaa tukevia toimia
 - Kulttuuri- ja virkistystoiminta
 - Koko työyhteisön yhteiset palaverit
 - Muuta, mitä?
-

5. Mitä muuta haluat sanoa/toivoa työhyvinvointiin liittyen?