

LASTENTARHANOPETTAJIEN NÄKEMYKSIÄ
TYÖTYTYVÄISYYDESTÄ JA SEN KEHITTÄMISESTÄ

Ann-Mari Lindholm

LASTENTARHANOPETTAJIEN NÄKEMYKSIÄ
TYÖTYTYVÄISYYDESTÄ JA SEN KEHITTÄMISESTÄ

Ann-Mari Lindholm
Opinnäytetyö, kevät 2013
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja kasvatusalan
koulutusohjelma
Sosionomi (AMK) +
lastentarhanopettajan kelpoisuus

TIIVISTELMÄ

Lindholm, Ann-Mari. Lastentarhanopettajien näkemyksiä työtyytyväisyydestä ja sen kehittämistä. Helsinki, kevät 2013, 69 s., 1 liite.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Helsingin yksikkö, Sosiaali- ja kasvatustieteiden tutkimuskeskus, Sosionomi (AMK) + lastentarhanopettajan kelpoisuus.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää lastentarhanopettajien näkemyksiä työtyytyväisyydestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Lisäksi tavoitteena oli selvittää miten työtyytyväisyyttä voidaan kehittää teorian ja tässä työssä saatujen tutkimustulosten pohjalta. Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijän asenteisiin työtä kohtaan. Työtyytyväisyyttä edistävät esimerkiksi työn sisältö, työyhteisön avoin ilmapiiri ja esimiehen johtamistapa.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin määrällistä tutkimusta. Aineisto kerättiin kyselylomakkeen avulla kolmesta satunnaisesti valitusta pääkaupunkiseudulla sijaitsevasta päiväkodista lokakuussa 2012. Kysely sisälsi sekä avoimia että monivalintatyyppisiä kysymyksiä. Aineiston analyysissä käytettiin määrällistä analyysimenetelmää. Kyselyyn vastasi 14 lastentarhanopettajaa. Tutkimuksen vastausprosentti on 100.

Tutkimustuloksista selvisi, että lähes kaikki kyselyyn vastanneet lastentarhanopettajat pitävät työtyytyväisyyttä tärkeänä asiana ja kokevat, että omalla tyytyväisyydellä on vaikutus työn laatuun ja sitä kautta lasten hyvinvointiin. Tuloksista ilmeni, että työajan ulkopuolinen toiminta, esimerkiksi liikunnalliset kerhot, ja ergonomian huomioiminen työympäristössä edistävät työtyytyväisyyttä. Vastaa- jien mielestä esimies huomioi tyytyväisyyden työyhteisössä avoimella keskustelulla ja työyhteisöä koskevien asioiden jakamisella. Kyselyyn vastanneista suurin osa on tyytyväisiä työhönsä ja pitää työtään tärkeänä, mutta myös vaativana.

Avoimien kysymysten vastausten perusteella työtyytyväisyyttä voidaan kehittää työntekijän myönteisellä suhtautumisella lapsiin, työkavereihin ja lasten vanhempiin. Tuloksista ilmeni, että työajan ulkopuolista virkistystoimintaa ja toisen työn arvostamista pitäisi lisätä. Päiväkodin ryhmäkokoja pitäisi vastaajien mielestä pienentää. Ilmapiiristä ja etenemismahdollisuuksista voisi tehdä tarkentavat jatkotutkimukset, jotta päiväkodit saisivat yksityiskohtaisempaa tietoa siitä, miten ilmapiiriä ja vastaajien etenemistä voisi kehittää käytännössä. Lastentarhanopettajat toivovat, että päiväkodissa olisi enemmän koulutettua henkilökuntaa ja suunnittelu-aika olisi organisoitua. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää päiväkodin toiminnan, työympäristön ja henkilökunnan tyytyväisyyden kehittämisessä, koska työyhteisöt saavat lisää tietoa tyytyväisyyteen vaikuttavista tekijöistä. Työyhteisöt saavat lisäksi konkreettisia esimerkkejä ja välineitä työtyytyväisyyden kehittämiseen varhaiskasvatuksessa.

Asiasanat: työtyytyväisyys, kehittäminen, lastentarhanopettaja, määrällinen tutkimus

ABSTRACT

Lindholm, Ann-Mari. Kindergarten teachers' views on job satisfaction and its development. Helsinki, Spring 2013, 69 p., 1 appendices.
Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Option in Social Services and Education. Degree: Bachelor of Social Services.

Job satisfaction refers to employees' attitudes towards work and it consists of various factors. The content of the work, the workplace atmosphere and supervisor's management skills contribute to job satisfaction. The aim of this study was to study the views of kindergarten teachers on job satisfaction and the factors affecting it. In addition, the aim was to find out how job satisfaction can be developed on basis of theory and this research.

This is a quantitative research. The data were collected by distributing a questionnaire to three randomly selected day-care centers in capital area in October 2012. The questionnaire included both open and multiple-choice questions. The data was analyzed by using quantitative method. The questionnaire was answered by 14 kindergarten teachers. The response rate was 100 %.

The results showed that almost all kindergarten teachers consider job satisfaction an important issue. They stated that job satisfaction can improve the quality of work and children's well-being. The results also showed that the activities outside working hours, such as sport clubs, and attention paid to ergonomics in the work environment contribute to job satisfaction. In addition, the results indicated the importance of open discussion in the workplace initiated by the supervisor. Most of the respondents were satisfied with their work. They consider their work important, but also demanding.

In conclusion, it is possible to improve job satisfaction with a positive and a cheerful attitude towards children, co-workers and the parents. The results showed that firstly, activities and secondly, appreciation should be increased. Kindergarten group sizes should be reduced. For further studies it is recommended that the workplace atmosphere and kindergarten teachers' career development possibilities are researched in greater detail. Kindergarten teachers hope that the daycare centers had more trained employees and the planning time was more organized. The results of this study can be used in improving daycare activities, the workplace atmosphere and job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, development, kindergarten teacher, a quantitative study

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	6
2 VARHAISKASVATUS.....	8
2.1 Varhaiskasvatuksen tehtävät.....	8
2.2 Lastentarhanopettajat varhaiskasvatuksen toteuttajina	9
2.3 Ammattieettisyys lastentarhanopettajien toiminnan perustana	11
3 TYÖTYTYVÄISYYS JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT	13
3.1 Työtytyväisyyden tavoite ja teoriat	13
3.2 Työolot ja työturvallisuus	15
3.3 Tiedotus ja koulutus	16
3.4 Kannustaminen ja johtaminen	19
3.5 Työilmapiirin merkitys työtytyväisyydelle.....	21
3.6 Motivaation tarkoitus ja tavoite työyhteisössä	23
4 TYÖTYTYVÄISYYDEN KEHITTÄMINEN VARHAISKASVATUKSESSA	26
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	29
5.1 Tutkimuksen tavoitteet	29
5.2 Tutkimusongelmat	29
5.3 Aineiston keruu	30
5.4 Aineiston analysointi.....	31
6 TUTKIMUSTULOKSET.....	34
6.1 Taustatiedot	34
6.2 Työn sisältö ja työolot.....	36
6.3 Tiedotus ja koulutus	40
6.4 Kannustus ja johtaminen	44
6.5 Ilmapiiri ja motivaatio.....	46
6.6 Työtytyväisyys	49
6.7 Unelmien päiväkotiki.....	51
7 POHDINTA.....	52
7.1 Johtopäätökset ja kehittämissuhteet	52

7.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	54
7.3 Ammatillinen kasvu	55
7.4 Opinnäytetyöprosessin pohdintaa	57
LÄHTEET	60
Liite 1 Kyselylomake	65

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni tarkoituksena on tutkia lastentarhanopettajien näkemyksiä työtyytyväisyydestä ja sen kehittamisestä. Tulen työskentelemään valmistuttuani päiväkodissa lastentarhanopettajana, ja haluan tietää jo työssä olevien lastentarhanopettajien työtyytyväisyyteen vaikuttavista tekijöistä. Aihe on ajankohtainen ja tärkeä, koska julkisuudessa on keskusteltu paljon työtyytyväisyyden vaikutuksista työntekijöiden jaksamiseen ja työyhteisön ilmapiiriin. Työministeriön tutkimuksen (Silvennoinen & Kauppinen 2007, 114) mukaan neljä viidestä suomalaisesta pitää työn miellekkyttä merkittävimpänä asiana työhön ja työssä jaksamiseen liittyvistä asioista. Seuraavana tulevat työpaikan sosiaaliset suhteet, työpaikan varmuus ja hyvä palkka. Alaisen on tärkeää tietää myös omat työtehtävänsä ja kehittymismahdollisuutensa. Edellä mainitut asiat ovat keskeisiä tekijöitä työtyytyväisyydessä.

Yleisesti työtyytyväisyyttä ja lastentarhanopettajien työtyytyväisyyttä on tutkittu laajasti. Leinosen, Pyöriän ja Talkamon pro gradut käsittelevät työntekijöiden työssä jaksamista ja työyhteisön työoloja. Heidän tutkimuksensa tarkastelevat työtyytyväisyyttä edistäviä ja heikentäviä tekijöitä varhaiskasvatustyössä (Leinonen 2011, 54; Pyöriä 2011, 2; Talkamo 1999,1.) Tutkimustuloksinaan Leinonen mainitsee päiväkodin henkilökunnan työtyytyväisyyttä lisäävinä tekijöinä työkavereiden tuen ja työilmapiirin sekä avoimuuden merkityksen (Leinonen 2011, 54). Marjala tutkii väitöskirjassaan työssäjaksamisen käsitettä. Hänen mukaan työtyytyväisyyteen vaikuttavat esimerkiksi työhön sitoutuminen ja työntekijän kokonaisvaltainen hyvinvointi. (Marjala 2009, 27, 159.) Venäläisen tutkimus varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnista tarkastelee muun muassa työtyytyväisyyttä uhkaavia tekijöitä päiväkodissa (Venäläinen 2010, 3).

Varhaiskasvatuksen keskiössä ovat lapset, ja on tärkeää, että lastentarhanopettajat voivat hyvin työssään. Kun lastentarhanopettajat jaksavat hyvin työssään, voi työn laatu parantua. Työntekijöiden jaksamista parantavat esimerkiksi työtyytyväisyyden huomioiminen ja sen edistäminen työyhteisössä. Työtyytyväisyydestä keskusteleminen on ajankohtaista, sillä työuupumus on yleistä. (Ves-

terinen 2006, 93.) Työhönsä ja työpaikkaansa tyytyväiset työntekijät ovat vähemmän poissa töistä ja vaihtavat harvoin työpaikkaansa. Työtyytyväisyys vaikuttaa työsuoritusten lisäksi motivaatioon. (Eskola, Hakala, Liljeström & Raatikainen 2006, 124.)

Opinnäytetyöni teoriaosassa käsittelen varhaiskasvatuksen tehtäviä. Olen valinnut näkökulmakseni päiväkodissa toteutettavan varhaiskasvatuksen. Tarkastelen lastentarhanopettajien tehtäviä ja kelpoisuusvaatimuksia sekä ammattieettisyyttä. Teoriaosiossa käsittelen myös työtyytyväisyyden merkitystä ja teorioita. Tarkastelen työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä, esimerkiksi työturvallisuutta, työoloja ja ilmapiirin merkitystä työyhteisössä. Käsittelen lisäksi työtyytyväisyyden kehittämistä päiväkodissa tekemiäni haastattelujen ja teoriakirjallisuuden pohjalta. Olen haastatellut lastentarhanopettajia opinnäytetyöni aiheesta ennen tutkimusprosessini aloittamista. Haastattelut ovat olleet alustavaa tiedonhankintaa opinnäytetyölleni.

Teoriaosion jälkeen tarkastelen määrällisen kyselytutkimukseni tutkimusongelmia ja tavoitteita sekä kohderyhmää. Tutkimukseni kohderyhmänä ovat kolmen satunnaisesti valitun päiväkodin lastentarhanopettajat. Päiväkodit sijaitsevat eripuolilla pääkaupunkiseutua. Tutkimukseen osallistuvissa päiväkodeissa on lapsiryhmiä kolmesta kuuteen. Lisäksi käsittelen aineiston keruuta ja analysointi sekä tutkimustuloksia. Lopuksi pohdin tutkimukseni luotettavuutta ja eettisyyttä sekä ammatillista kasvuani ja opinnäytetyöprosessiani.

Opinnäytetyöstäni hyötyvät päiväkodit, Varhaiskasvatusvirasto, opinnäytetyöntekijä ja kaikki tämän työn lukijat. Tästä opinnäytetyöstä saa lisää tietoa esimerkiksi työtyytyväisyyteen vaikuttavista keskeisistä tekijöistä ja lastentarhanopettajien näkemyksiä heidän omasta tämänhetkisestä tyytyväisyydestä, johtamisesta ja motivaatiosta. Lisäksi sekä päiväkodit että Varhaiskasvatusvirasto saavat välineitä työtyytyväisyyden kehittämiseen sekä teoretiedon että tässä opinnäytetyössä esitettyjen tutkimustulosten pohjalta. Tutkimustulosten pohjalta päiväkodit voivat laatia suunnitelmia esimerkiksi ilmapiirin ja kannustamisen parantamiseen sekä työntekijöidensä jaksamisen edistämiseen.

2 VARHAISKASVATUS

2.1 Varhaiskasvatuksen tehtävät

Varhaiskasvatus on lapsen eri elämänpiireissä tapahtuvaa kasvatuksellista vuorovaikusta ja ammatillista toimintaa, joiden tavoitteena on edistää lapsen oppimista, kasvua ja kehitystä. Vanhempien valitsemat varhaiskasvatuspalvelut tulevat kotikasvatusta, mutta vanhemmilla on ensisijainen kasvatusoikeus. (Peltonen 2004, 29.) Varhaiskasvatuksen tavoitteet ovat jakautuneet fyysisiin, sosiaalisiin, emotionaalisiin, esteettisiin, älyllisiin, eettisiin ja uskonnollisen kasvatuksen tavoitteisiin (Häkkä, Kuokkanen & Virolainen 2006, 35). Lapsilla on varhaiskasvatuksessa oikeus muun muassa yhdenvertaisuuteen, ihmisarvon loukkaamattomuuteen, uskonnon vapauteen ja suvaitsevaisuuteen. (Peltonen 2004, 33).

Varhaiskasvatuksen tehtävänä on turvata lasten hoito sinä aikana, kun vanhemmat ovat työssä tai muutoin estyneet hoitamaan omaa lastaan. Myös lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukeminen ovat varhaiskasvatuksen tehtäviä. (Helenius & Korhonen 2008, 69.) Suomalaisessa varhaiskasvatuksessa hoito, kasvatus ja opetus yhdistyvät toisiinsa EduCare-malliksi. Pedagogiikka varhaiskasvatuksessa (EDUcation) ja perheiden sosiaalipalvelu yhteiskunnassa (CAREgiving) muodostavat kasvatuksen, hoidon ja opetuksen kokonaisuuden (EDUCARE). Varhaiskasvatuksen on siis tuettava kaikkia kolmea osa-aluetta. (Häkkä ym. 2006, 110.)

Varhaiskasvatusta säätelevät lait ja määräykset, esimerkiksi YK:n lasten oikeuksien sopimus ja kansallinen lainsäädäntö. Myös sosiaalipoliittiset ja poliittiset ratkaisut ohjaavat varhaiskasvatusta, esimerkiksi säätelemällä päiväkodin lapsiryhmän kokoja. Varhaiskasvatuksen tehtävänä on tukea päiväkodin ja kodin kodin yhteistyötä. Päiväkodin tulee tukea vanhempien kasvatustyötä sekä rikastuttaa ja monipuolistaa aikuisten ja lasten välisiä suhteita. Varhaiskasvatus on myös yksi sosiaalipalvelun muodoista. (Peltonen 2004, 30–31.)

Varhaiskasvatuksen tulee kasvattaa lasta sosiaalisuuteen, antaa lapselle virikkeitä ja mahdollisuus toteuttaa itseään yksilönä. Päiväkotia voidaan käyttää myös lapsen kehityksen erityisenä tukena, jos lapsella on vaikeuksia kehityksessään. Lapsen sosiaalisuuden kehittäminen tarkoittaa ryhmätaitojen kehittämistä, eli yhteistoimintaa muiden lasten kanssa. Ohjattu toiminta tukee lapsen yksilöllisyyden huomioimista. (Alasuutari 2003, 83.)

Päiväkodissa varhaiskasvatusta annetaan ryhmissä, jotka ovat jakautuneet yleensä alle 3-vuotiaiden ja 3–5-vuotiaiden ryhmiin sekä esikouluryhmiin. Päiväkodissa voi olla kokopäiväryhmiä tai puolipäiväryhmiä. Käytännön toiminnan perusta muodostuu päiväkodissa lasten terveyden ja fyysisen kasvun tukemisesta. Pienimmät lapset tarvitsevat hoivaa ja huolenpitoa runsaasti. Hyvinvoinnin tärkeitä luojia ovat lepo, uni, riittävä ravinto sekä säännöllinen päivärytmi. (Peltonen 2004, 30–31.)

2.2 Lastentarhanopettajat varhaiskasvatuksen toteuttajina

Lastentarhanopettaja vastaa yhdessä lastenhoitajien kanssa päiväkodin varhaiskasvatuksesta. Lastentarhanopettajalla on pedagoginen vastuu lapsiryhmästä. Varhaiskasvatuksen ammattietiiikka-asiakirjan mukaan lastentarhanopettaja on lapsen kasvuprosessin ja varhaispedagogiikan asiantuntija ja hänen roolinsa on auttaa lapsia saamaan myönteisiä oppimiskokemuksia. Lastentarhanopettaja vastaa kasvatuksen, hoidon ja opetuksen kokonaisuuden suunnittelusta ja toteuttamisesta omassa lapsiryhmässä. Lastentarhanopettajan tehtävänä on tukea lapsen hyvinvointia ja kehitystä. Lastenhoitajat tukevat lastentarhanopettajan työtä. (Rouvinen 2007, 38–39.)

Lastentarhanopettajan tehtäviin ja varhaiskasvatuksen asiantuntijuuteen sekä ammatillisuuteen sisältyy osaaminen esimerkiksi kasvatuksesta, lapsista ja didaktiikasta. Didaktinen tietämys koostuu muun muassa opetuksen suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista. Myös yhteiskunnallinen ja kulttuurillinen ympäristö vaikuttavat lastentarhanopettajan työhön, esimerkiksi arvojen, normien ja resurssien avulla. Lastentarhanopettajan asiantuntijuus koskee alle kouluikäi-

sen elämää, kasvua ja kasvatusta. (Karila 1997, 138.) Lastentarhanopettajan asiantuntijuuteen ja ammatillisuuteen vaikuttavat myös koulutus ja työkokemus (Häkkä ym. 2006, 214).

Lastentarhanopettajan tavoitteena on tukea lapsen omaa toimimista ja hänen taitojaan. Psykkisesti hyvinvoivat lapset ovat motivoituneita oppimaan ja pystyvät luomaan sosiaalisia suhteita sekä sopeutumaan ympäristöönsä. Lastentarhanopettajan tehtävänä on tukea tätä kehitystä. Päiväkodissa aloittaminen on merkittävä siirtymävaihe lapsen elämässä. Lapsi siirtyy pois kotipiiristä ja vanhemmista uusien aikuis- ja lapsisuhteiden maailmaan. Pieni lapsi on haavoittuvainen, joten hyvän ja turvallisen vuorovaikutussuhteen luominen lapsen ja lastentarhanopettajien välille on tärkeää. (Thuneberg 2008, 97, 105.)

Lastentarhanopettajat voivat vaikuttaa turvallisen ja hyvän kiintymyssuhteen syntymiseen kohtaamalla lapset aidosti. Työntekijän läsnäolon lisäksi lapset tarvitsevat myös tekemistä ilman aikuisen ohjausta, jotta heidän vuorovaikutustaitonsa kehittyisivät. (Rouvinen 2007, 38–39.) Lapselle syntyy vuorovaikutuskokemusten kautta mielikuvia ja malleja siitä, miten hänen käyttäytymisensä vaikuttaa toisen ihmisen käyttäytymiseen. Päiväkotiin sopeutumiseen vaikuttaa se, miten lapsi kiinnittyy lastentarhanopettajiin ja hoitajiin. Turvallisesti hoitajiinsa kiinnittyneet lapset näyttävät tunteitaan ja ovat itsenäisempiä sekä tavoitteelliseen toimintaan suuntautuneempia kuin turvottomasti kiinnittyneet lapset. Vuorovaikutuksessa vertaisryhmän kanssa ja leikkiessä lapsi oppii ratkaisemaan sosiaalisia pulmia ja lapsen ymmärrys sosiaalisista suhteista kasvaa. (Thuneberg 2008, 105.)

Lastentarhanopettajan koulutus alkoi yliopistossa vuonna 1995 alemman kandidatin tutkintona (Karila 1997, 50). Valtioneuvoston asetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (608/2005) antaa kasvatustieteen kandidaatille kelpoisuuden toimia lastentarhanopettajana. Lastentarhanopettajana voi toimia myös sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinnon suorittanut sosionomi (AMK). Lastentarhanopettajana toimivan sosionomin tutkintoon tulee sisältyä vähintään 60 opintopistettä varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneita opintoja. Lisäksi opistoasteisella sosiaali-

kasvattajan tutkinnolla voi työskennellä lastentarhanopettajana. (Valtioneuvoston asetus 608/2005.)

Sosionomilta vaadittavat varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogiikan opinnot voivat sisältyä tutkintoon sekä erillisinä opintoina että muihin opintoihin sisältyvinä osuuksina, niin että ne vastaavat 60 opintopisteen laajuisia opintoja. Muut ammattikorkeakoulututkinnot kuin sosionomi eivät tuota lastentarhaopettajan kelpoisuutta. (Hänninen & Valli 1986, 239.) Päiväkodissa työskentelevien sosiaalikasvattajien opistoasteinen tutkinto loppui 1990-luvun lopulla. Sosionomin koulutus pohjautuu sosiaalikasvattajan koulutukseen. Sosiaalikasvattajat ovat olleet kelpoisia toimimaan lastentarhanopettajan tehtävissä 1973 lähtien. (Hänninen & Valli 1986, 239.)

Kasvatustieteiden kandidaatti on kelvollinen toimimaan lastentarhanopettajana esiopetuksessa. Päivähoitolain (Laki päivähoidosta 1290/1999) mukaan esiopetus voidaan järjestää sosiaali- ja opetustoimen yhteistyönä päiväkodeissa ja kouluissa. Lapsella on oikeus maksuttomaan esiopetukseen 700 tuntia vuodessa ennen oppivelvollisuuden alkua. Esiopetukselle on valtakunnalliset opetussuunnitelman perusteet, joiden pohjalta kunnat laativat omat suunnitelmansa. Esiopetusta annetaan noin 6-vuotiaille lapsille. (Peltonen 2004, 33.)

2.3 Ammattieettisyys lastentarhanopettajien toiminnan perustana

Ammattietiikan keskeinen lähtökohta on pohtia millainen toiminta on eettisesti hyväksyttävää ja suositeltavaa ammattia harjoittaessa. Eettiset säännöt muodostuvat ammatin tarkoituksesta, päämäärästä ja toiminnan tavoista. Ammattietiikka käsittelee myös moraalisten valintojen pohdintaa. (Rouvinen 2007, 37.) Ammattietiikalla on tärkeä merkitys lastentarhanopettajan työssä. Siihen kuuluvat muun muassa lapsen edun huomioiminen, luottamuksellinen suhde lapsiin ja perheisiin sekä työntekijän oma itsekunnioitus. (Lindqvist 1990, 60.)

Lastentarhanopettaja kohtaa työssään ammatillisia ja eettisiä haasteita. Moraalinen ja ammatillinen ajattelu muodostavat yhdessä käytännön tiedon. Varhais-

kasvatussuunnitelma korostaa, että kasvattajan tulee tiedostaa oman toimintansa taustalla olevat periaatteet ja arvot. Lastentarhanopettajien periaatteita kuvataan esimerkiksi ammattietiikka-asiakirjassa. (Rouvinen 2007, 37–39.)

Mervi Keskiöjan (henkilökohtainen tiedonanto 29.9.2009) mukaan lastentarhanopettajan työssä esiintyy haastavia tilanteita. Haasteita lastentarhanopettajille aiheuttavat esimerkiksi moniammatillinen tiimityöskentely ja lasten eriarvoinen kohtelu. Lastentarhanopettajien ja päiväkodin työyhteisön haasteena on pohtia, kenen periaatteet ja arvot toimivat ohjenuorena ongelmatilanteissa. Varhaiskasvatussuunnitelma eli VASU helpottaa päiväkodin toimintaa ja arkea.

3 TYÖTYTYVÄISYYS JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

3.1 Työtyytyväisyyden tavoite ja teoriat

Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan yleistä työntekijän tyytyväisyyttä työympäristöön, mahdollisuuksia tulla kuulluksi ja vaikuttaa omassa työympäristössä (Juholin 2006, 146). Työtyytyväisyydellä käsitetään myös ammattilaisen emotionaalista eli tunnepitoista reaktiota (Juuti 2006, 28). Tyytyväiset työntekijät ovat tehokkaita ja tekevät työtään mielellään. Tärkein edellytys työtyytyväisyydessä on työntekijän kokemus tasapainosta työ kuormittavuuden, vaativuuden ja hallinnan välillä. (Pyöriä 2012, 11; Salomäki 2002, 67.)

Työtyytyväisyyden edellytyksenä on, että henkilökunta voi tyydyttää työssään itselleen tärkeitä tarpeita. Työhönsä tyytyväinen työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi ja saa riittävästi tukea työhönsä esimieheltä ja työkavereita sekä kokee työnsä sopivan haasteelliseksi. Tyytyväisyys näkyy myös siinä, että työn sisältö vastaa omia odotuksia, henkilö voi vaikuttaa työhönsä, työyhteisön toimintaan ja ilmapiiriin. Työn sisältöä koskevia tekijöitä ovat muun muassa tehtävien haasteellisuus, tehtävien kiinnostavuus, työn vaihtelevuus ja työn itsenäisyys. Työtyytyväisyyteen vaikuttavat lisäksi esimiehen johtamistapa, työntekijän taloudellinen tilanne ja työyhteisöön liittyvät edut, esimerkiksi palkka ja työaika. (Juuti 2006, 28; Rasila & Pitkonen 2010, 8–9; Juholin 2006, 147–148; Pyöriä 2012, 10; Sosiaali- ja terveysministeriö 2005.)

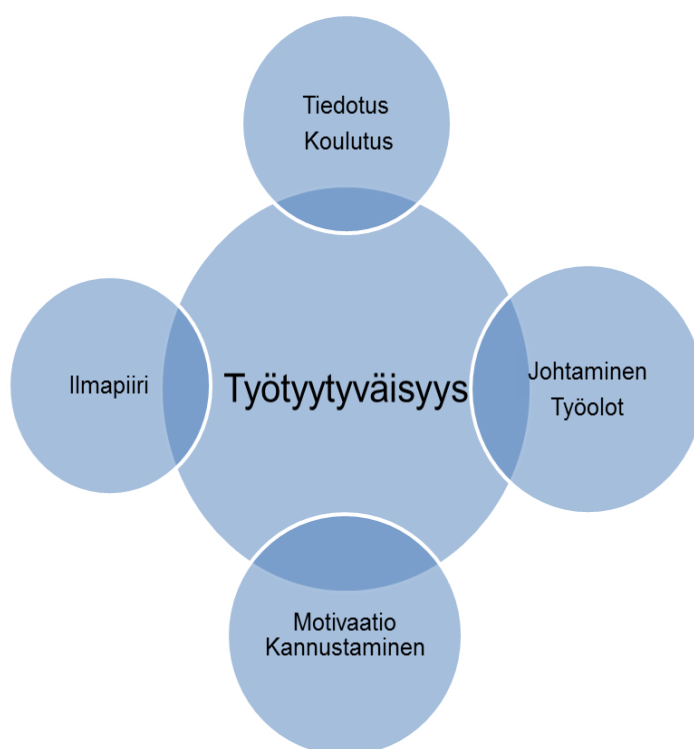
Työtyytyväisyysteorioita on erilaisia, esimerkiksi Herzbergin ja Wexleyn teoriat. Herzbergin mukaan kannustintekijät voivat vaikuttaa edistävästi työtyytyväisyyteen. Wexley taas esittää, että paras tapa selittää työtyytyväisyyttä on tarkastella työhön asennoitumista vuorovaikutteisen mallin avulla. Hänen mukaan työtyytyväisyys määräytyy sekä nykyisten olosuhteiden, sosiaalisten vertailuiden ja henkilön ominaisuuksien yhteisvaikutuksista. (Juuti 2006, 31; Pyöriä 2012, 10–11.)

Työyhteisön toiminnan tavoitteena tulisi olla, että koko henkilöstö tietää, osaa ja viihtyy. Näiden tavoitteiden saavuttamiseen toteutuskeinoja ovat muun muassa tiedotus, koulutus, perehdytys, kannustaminen ja palkitseminen sekä yhteishenki. Edellä mainitut tekijät ovat tiiviisti yhteydessä työtyytyväisyyteen. Hyvin toteutettuna ne lisäävät tyytyväisyyttä työhön ja työyhteisöön. (Bergström & Leppänen 2007, 87; Ojala & Jokivuori 2012, 30; Järvensivu & Piirainen 2012, 80–81.)

Työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä voidaan tarkastella työntekijän ominaisuuksien ja työhön liittyvien tekijöiden sekä työntekijän oman kokemuksen näkökulmasta. Työntekijän ominaisuuksiin sisältyy esimerkiksi työntekijän oma suhtautuminen työtehtäviin ja työyhteisöön. Työhön liittyviin tekijöihin sisältyvät työn sisältö ja organisointi, palkka, työolosuhteet ja työntekijän osaaminen. (Eskola ym. 2006, 124.)

Kun työntekijä viihtyy työyhteisössä ja kokee työnsä mielekkääksi, hän on tyytyväinen työpaikkaansa. Työntekijän kokema työtyytyväisyys riippuu työtehtävistä, työympäristöstä ja työntekijän ominaisuuksista. Jokainen työntekijä kokee työn ja työolosuhteet eri tavoin. Työntekijän oma asenne ja persoonallisuus vaikuttavat siihen, miten hän haluaa tehdä työtään. Henkilön osaaminen vaikuttaa hänen kykyynsä toimia tehtävissä ja hänen tuntemaansa työtyytyväisyyteen. (Eskola ym. 2006, 124.)

Työyhteisöiden ja töiden nopea muuttuminen on aiheuttanut monille työntekijöille jaksamisongelmia. Tyytyväisyyden keskeinen piirre on se, että työntekijä tuntee tekevänsä itselleen sopivaa työtä. Työ on parhaimmillaan ihmisen tärkeä voimavarojen luoja ja perusta, mutta työ ja työolot voivat olla myös riski mielen-terveydelle ja terveydelle. (Vesterinen 2006,12, 29.) Työyhteisön on tärkeää kiinnittää huomio työtyytyväisyyteen, koska tyytyväiset työntekijät ovat vähemmän pois työpaikalta esimerkiksi sairauspoissaolojen vuoksi. Työtyytyväisyys vaikuttaa myös työuran pituuteen eli siihen, kuinka kauan työntekijä voi työskennellä elämänsä aikana. Kun työyhteisö huolehtii työntekijöidensä hyvinvoinnista, voi työntekijän työuraa pidentää vuodella. (Lindberg 2012, 2; Rasila & Pitkonen 2010, 8–9.)



KUVIO 1 Työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät

Kuviossa 1 ovat tiivistettynä keskeiset työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät: ilmapiiri, motivaatio, kannustaminen ja johtaminen sekä tiedotus, koulutus ja työolot. Nämä keskeiset tekijät olen valinnut ja nostanut kirjallisuuden pohjalta ja käsittelem niitä tarkemmin teoriaosassa. Kuvioista ilmenee, että työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät ovat yhteydessä toisiinsa. Esimerkiksi työntekijän motivaatio vaikuttaa työtyytyväisyyteen ja motivaatio taas lisää työtyytyväisyyttä.

3.2 Työolot ja työturvallisuus

Työtyytyväisyyttä voidaan tarkastella myös työolojen ja työturvallisuuden näkökulmasta. Työntekijöiden terveys ja turvallisuus vaikuttavat työtyytyväisyyteen ja työntekijän hyvinvointiin. Myös työympäristön laadulla on vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin. Työturvallisuus on työntekijän oikeus. Monet lait, esimerkiksi työturvallisuuslaki 783/2002, käsittelevät työaika, tapaturmia ja henkistä kuormitavuutta. Työturvallisuuslaki ottaa huomioon myös väkivallan uhan ja häirinnän. Työturvallisuuden sääntelyn tarkoituksena on vähentää työperäisiä vammoja ja

ylläpitää työkykyä sekä parantaa työoloja. Työpaikalla työturvallisuus voidaan kytkeä myös osaksi laajempaa kokonaisuutta. Turvallisuusjohtamisessa ja turvallisuus hallinnassa on huomioitu turvallisuus osana työyhteisön toimintaa. Työympäristössä tulee arvioida säännöllisesti esimerkiksi vaaroja. Arviointi on ensimmäinen vaihe tapaturmien ennaltaehkäisyssä. (Saloheimo 2006, 14–15, 37, 83.)

Vuonna 1993 työturvallisuuslakiin lisättiin säännös työpaikkakohtaisesta työsuojelusta ja siihen liittyvästä toimintaohjelmasta. Esimerkiksi työolojen suunnittelu on osa ennakoivaa työsuojelua. Tällä tarkoitetaan työturvallisuuden varmistamista ennen työtilojen ja työmenetelmien käyttöönottoa. Työturvallisuuslain (783/2002) 13. pykälä koskee työntekijöiden fyysisten ja henkisten kuormitusten huomioinnista. Työtä suunnitellessa on huomioitava esimerkiksi kiire, lihas- ja tietokuormitus sekä niihin liittyvät haitat. Työpisteen ergonomia on myös huomioitava asianmukaisesti. Työpaikalla on oltava lisäksi riittävät tilat pukeutumiseen ja peseytymiseen. (Saloheimo 2006, 14–15, 37.) Päiväkodissa ergonomia on huomioitava, jotta työntekijät eivät kuormittuisi liikaa. Ergonomia huomioidaan esimerkiksi käsienpesualtaiden oikealla korkeudella, riittävän isoilla pukeutumistiloilla ja säädettävillä tuoleilla.

Hyvät työskentelyvälineet, työtilat ja työolosuhteet vaikuttavat työoloihin, työntekijän asenteisiin työtä kohtaan ja työntekijän työtyytyväisyyteen. Myös mahdollisuus vaikuttaa työolosuhteisiin ja työskentelytapoihin lisäävät tyytyväisyyttä. Työtehtävien mukaiset työolot turvaavat työntekijöiden hyvinvointia ja tukevat perustehtävän toteuttamista. Työoloja kehitetään yhteistyönä työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa. Työoloja suunnitellessa on huomioitava myös työkykyä ylläpitävien kalusteiden, laitteiden ja välineiden hankinta. (Rasila & Pitkonen 2010,10–11.)

3.3 Tiedotus ja koulutus

Tiedottamisen tavoitteena työpaikalla on se, että työntekijät tietävät työtehtäviensä tavoitteet ja työpaikan toimintaan ja omaan työhön liittyvät asiat. Hyvällä

tiedottamisella lisätään myös työpaikan avoimuutta ja tasa-arvoista ilmapiiriä. (Bergström & Leppänen 2007, 87.) Harjoitteluissani olen huomannut, että päiväkodissa tiedotetaan muun muassa sähköpostin, intranetin eli sähköisen verkkoympäristön, puhelimen ja kahvihuoneen ilmoitustaulun avulla.

Nopea ja tehokas tiedonkulku on tärkeää, jotta koko henkilöstö saa tietää tärkeistä työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista. Hyvä tiedottaminen on myös yksi työtyytyväisyyteen vaikuttava tekijä. Tiedonvälityskeinoja ovat henkilöstö- ja tiedotuslehdet, sisäiset tiedotteet ja henkilökohtainen tiedottaminen. Henkilökohtainen tiedottaminen on monesti tehokkain, mutta myös kallein keino. (Bergström & Leppänen 2007, 87, 154.)

Tiedottamisen keinoja ovat myös ilmoitustaulu, suullinen viestintä, sisäinen radio ja televisio, sähköposti sekä intranet. Suulliseen viestintään kuuluvat muun muassa tiedotustilaisuudet, tulos- ja tilannekatsaukset, kokoukset ja palaverit. (Bergström & Leppänen 2007, 87, 154.) Ilmoitustaulun merkitys on vähentynyt, koska tiedottaminen on siirtynyt sähköiseen muotoon (Juholin 2006 180). Päiväkodissa ilmoitustaulu on kuitenkin merkittävä tiedonvälityskeino. Ilmoitustaulun avulla voidaan tiedottaa helposti ja nopeasti työntekijöille ja lasten vanhemmille esimerkiksi sairauspoissaoloista ja sijaisista.

Työyhteisöt voivat tiedottaa myös henkilöstölehden avulla. Lehden ulkoasuun ja luettavuuteen on tärkeää kiinnittää huomiota. Henkilöstölehti toimii tiedotuskanavan lisäksi keskustelupalstana ja asioiden taustoittajana. Se myös syventää ja täydentää päivittäisiä tietoja. Sähköinen viestintä on nopea ja ajantasainen tiedottamiskanava ja sen merkitys on kasvanut sisäisessä tiedottamisessa. Intranet on työntekijöiden käytössä oleva verkkoympäristö, joka voi sisältää tietoja, joita työntekijät voivat hyödyntää työssään. Se on myös uudenaikainen apuväline työyhteisön tiedottamisessa. (Juholin 2006,182, 266.) Työyhteisöt voivat tiedottaa myös matkapuhelinten ja tekstiviestien avulla. Viestintätekniikan nopea kehitys on muuttanut tiedottamiskeinoja. Johdon on huolehdittava, että työntekijät osaavat käyttää viestintävälineitä. (Rosenström & Kortetjärvi-Nurmi 2006, 228.)

Koulutuksen tavoitteena on saada aikaan tuloksia työyhteisössä ja muutoksia työntekijän asenteissa sekä toimintatavoissa. Koulutukset kannustavat työntekijöitä laadukkaisiin työsuorituksiin. Koulutusten avulla voidaan parantaa työyhteisön hyvinvointia pitkällä aikavälillä. Koulutus on tärkeä osa johtamista ja työpaikan toimintaa. Suuret rakennemuutokset eivät onnistu ilman henkilökunnan kehittämistä. Työntekijän kannattaa vaatia koulutusta, koska osaamisen kautta työntekijän myönteinen asenne työtä kohtaan paranee. Koulutuksella on motivaation kautta vaikutusta myös työtyytyväisyyteen. (Rasila & Pitkonen 2004; Bergström & Leppänen 2007, 154.)

Työnantajan ja esimiehen tehtävänä on luoda edellytykset työntekijän kehitymiselle ja kouluttautumiselle. Koulutusta on pystyttävä tarjoamaan joustavasti työntekijän tarpeiden mukaan. (Lanning, Roiha & Salminen, 1999, 277–280.) Koulutuksella luodaan valmiuksia tiimityöhön, laadun parantamiseen ja asiakaspalveluun. Koulutuksella parannetaan lisäksi henkilöstön tietoja ja taitoja. Lisäkoulutuksella halutaan varmistaa myös se, että työntekijä kokee, että häntä arvostetaan. (Bergström & Leppänen 2007, 87.)

Sisäisellä koulutuksella tarkoitetaan työyhteisön omiin tarpeisiin rakennettua koulutusta, joko työpaikan tiloissa tai ulkopuolella. Koulutus voi olla pitkäkestoisia ammattiin tähtäävää koulutusta, työyhteisökohtaista koulutusta tai kurssikoulutusta. Koulutus tulee räätälöidä eli muokata työntekijöiden osaamisen ja tarpeiden mukaan. Kouluttajina voivat olla työyhteisön ulkopuoliset kouluttajat. Työyhteisö voi valita kouluttajiaan myös ammatillisista oppilaitoksista tai järjestöistä. (Hätönen 2000, 71–72.)

Työyhteisöjen sisäiset koulutukset ovat lisääntyneet viime vuosina, sillä koulutusorganisaatiot tarjoavat koulutusohjelmia työyhteisön omiin tarpeisiin. Kouluttajan asiantuntevuus, koulutuksen käytännönläheisyys ja arviointi ovat hyvän koulutuksen tunnusmerkkejä. Useissa työpaikoissa järjestetään koulutusta kaikille työntekijöille. Koko henkilökunnan yhteinen koulutus on hyvä silloin, kun koulutuksessa käsitellään koko työyhteisöä ja työntekijöiden yhteistyötä. (Hätönen 2000, 73.)

Työelämän koulutuksessa yhtenä tavoitteena on työn hallinnan kehittäminen. Työtehtävät muuttuvat nopeasti. Muutoksen valmistelu ja toteuttaminen eivät ole mahdollista, elleivät työntekijät osallistu kehittämiseen ja koulutukseen. Työyhteisö voi tukea työntekijöiden kouluttautumista antamalla taloudellista tukea, maksamalla palkkaa opiskeluajalta tai myöntämällä opiskeluvapaata. Työyhteisön on kannattavaa kouluttaa ja pitää hyvistä työntekijöistään kiinni, jottei työpaikkaansa tyytyväinen työntekijä veisi osaamistaan toiseen työpaikkaan. (Bergström & Leppänen 2007, 154–155.)

3.4 Kannustaminen ja johtaminen

Kannustamisen tavoitteena on varmistaa työntekijän halu toteuttaa työyhteisön tavoitteita. Kannustamisen avulla työntekijät voivat päästä laadukkaisiin työsuorituksiin. Työyhteisön tulisi kannustaa koko henkilöstöä, ja johdon tulisi miettiä eri henkilöille omat kannusteensa. Kannustavia tekijöitä voivat olla julkinen kiittäminen, vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet, tunnustus, erilaiset statustekijät ja työ itse. Erilaiset kannustustekijät voivat vaikuttaa työtyytyväisyyteen. Kannustustekijöitä voivat olla myös kehittämisseskustelut, tunnustus, menestyminen työssä, vastuu ja työn sisältö sekä ylennys. Lisäksi työn sopiminen omiin arvoihin, elämään ja henkilökohtaiseen kehityssuunnitelmaan ovat kannustavia tekijöitä ja motivoivat eli kannustavat tekemään työtä. (Rasila & Pitkonen 2010, 9, 28; Järvensivu & Piirainen 2012, 80–81; Bergström & Leppänen 2007, 88.)

Työnantaja voi vaikuttaa työntekijöiden kannustamiseen ja työsuorituksiin myös palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmällään. Saadakseen mahdollisimman hyvän henkilöstön työpaikan on kyettävä maksamaan kilpailukykyistä palkkaa. Kilpailukykyyn vaikuttaa henkilöstön käsitykset ja asenne työtä kohtaan. (Niermeyer & Seyffwert 2004, 91–93.) Päiväkodin johdon voi olla vaikea kilpailla palkasta. Esimerkiksi Helsingin kaupunki maksaa lastentarhanopettajille saman peruspalkan. Tehtäväkohtaiset lisät ja palkkiot määräytyvät henkilökohtaisesti.

Työntekijöitä voidaan kannustaa myös palautteen avulla. Palaute voi herättää erilaisia tunteita ja ajatuksia. Oikein annettu palaute vahvistaa käyttäytymistä, kiinnittää huomiota vahvuuksiin ja onnistumisiin sekä tuo esille taitojen kehittämistarpeita. Palaute vaikuttaa työntekijöiden sisäiseen tasapainoon ja työtyytyväisyyteen. Palautetta voidaan antaa erilaisin keinoin. Esimerkiksi kiittämisellä esimies kertoo, että alaisen suoritukset ovat huomioitu. (Silvennoinen & Kauppinen 2007, 60–61,111; Rasila & Pitkonen 2010, 28.)

Työntekijöiden tyytyväisyyden perustana on hyvä, kannustava ja palautettava antava johtaminen. Työntekijöiden tyytyväisyyteen ja hyvinvointiin panostaminen ei ole pelkästään kulu työpaikalla, vaan monin kerroin itsensä takaisin maksava investointi eli sijoitus. Jokaisessa työpaikassa johtajan on huomioitava työntekijöiden tyytyväisyys laajempänä kokonaisuutena kuin taloudellisina tunnuslukuina. Menestyvään työyhteisöön ja hyvään johtajuuteen kuuluu, että esimies kantaa yhdessä alaisten kanssa vastuun henkilökunnasta. Tärkeää on myös, että työyhteisö kehittää toimintaansa. (Pyöriä 2012, 7; Alasoini 2012, 100.)

Vesterisen (2006, 11) mukaan johtajien yksi tärkeimmistä tehtävistä on työntekijöiden osaamisen lisäksi edistää työntekijöiden tyytyväisyyttä ja jaksamista. Johtamisen tehtävänä on myös parantaa henkilökunnan menestymistä ja tehokkuutta (Vanhala & Bonsdorff 2012, 119). Johtajuuden avulla työntekijät saavat työtehtävät suoritettua (Feldt, Huhtala & Lämsä 2012, 137). Pelkästään hienolla henkilöstöjärjestelmällä ei paranneta työntekijöiden tyytyväisyyttä, vaan henkilöstön omat kokemukset järjestelmästä vaikuttavat järjestelmän toimivuuteen. (Vanhala & Bonsdorff 2012, 119, 129.)

Erilaiset käyttäytymisodotukset ja eettiset ristiriidat tuovat haasteita johtamiseen. Johtajan eettinen ristiriita eli dilemma voi päätöksentekotilanteessa olla vaikeus kertoa, kenen työntekijän ratkaisu on oikea ja hyvä sekä kuinka toimia tasa-arvoisesti kaikkia työntekijöitä kohtaan. Myös irtisanomistilanteet voivat tuoda eettisiä ristiriitoja johtajalle. Ristiriitoja voivat tuoda myös eettiset säännöt eli normistot ja niiden noudattaminen tai rikkominen. Johtava voi ehkäistä ristiriit-

toja koulutuksen, tiedotuksen ja oman esimerkin avulla. (Feldt ym. 2012, 137–139, 153–154.)

3.5 Työilmapiirin merkitys työtyytyväisyydelle

Työilmapiirillä käsitetään yleensä yksilön työasenteiden, ilmapiirin, esimiehen ja johtamistyylin yhteistulosta. Ilmapiiri on ryhmän toiminnan ja vuorovaikutuksen seurausta. Myönteinen ilmapiiri luo turvallisuutta työyhteisöön ja työntekijä kokee olevansa hyväksytty. Turvallisuudella tarkoitetaan sekä ympäristön turvallisuutta että ilmapiirin turvallisuutta. Turvallisessa ilmapiirissä myös työntekijän epäonnistuminen voidaan kääntää voimavaraksi. Työntekijät ja esimies voivat myös kehittää työtoimintaa ja osaamistaan epäonnistumisien seurauksena. Esimiehen tehtävänä on kohdella kaikkia tasa-puolisesti ja huomioida yksilölliset erot sekä luoda säännöt ja rajat. Ympäristön turvallisuudessa on tärkeää, että esimies luo tilanteille selkeät rajat. (Kalliola, Kurki, Salmi & Tamminen-Vesterbacka 2010, 62.)

Hyvän yhteishengen luomisen tarkoituksena on työntekijöiden viihtyminen työyhteisössä sekä se, että kaikki koetaan tasavertaisiksi yhteistyökumppaneiksi. Tärkeä tavoite on henkilökunnan yhteenkuuluvuuden tunne ja usko työyhteisön menestymiseen. Työyhteisöt voivat parantaa yhteenkuuluvuutta esimerkiksi yhteisillä tilaisuuksilla, tapahtumilla, matkoilla ja harrastuksilla. Yhteenkuuluvuutta voidaan vahvistaa myös työntekijöiden samanarvoisella kohtelulla, samanlaisilla työasuilla tai esineillä, joissa on työpaikan logo eli liikemerkki. (Kalliola ym. 2010, 62.) Erja Jaakolan (henkilökohtainen tiedonanto 18.11.2010) mukaan päiväkodissa työntekijöiden yhteishenkeä luodaan muun muassa yhteisten tapahtumien ja retkien avulla. Päiväkodin henkilökunnan kerho järjestää muun muassa teatteriretkiä ja urheilutapahtumia. Lisäksi henkilökunnan yhteiset pikkujoulut ja kehittämispäivät voivat luoda yhteishenkeä.

Vehmasen (2012, 49) mukaan työpaikalla vallitseva ilmapiiri vaikuttaa työyhteisön toimintaan ja työpaikalla työskenteleviin henkilöihin. Kun työpaikalla vallitsee hyvä ilmapiiri, työntekijät viihtyvät ja voivat tehdä töitä paremmin. Mikäli

työyhteisössä on huono ilmapiiri, se heijastuu työpaikan toimintaan ja henkilökuntaan kielteisesti. Työntekijöiden tulee luottaa toisiinsa ja kunnioittaa toisiaan, jotta myönteinen ilmapiiri säilyy. Työnteon on oltava hyvin organisoitua: yhteistoiminta on vapaaehtoista ja jokainen vastaa omista töistään sekä auttaa toisen työskentelyä.

Kun tiimin ilmapiiri on hyvä ja me-henki kunnossa, saa yhteenkuuluvuuden tunne aikaan myönteisiä asioita. Työntekijät haluavat auttaa ja vaikuttaa toisiinsa, esimerkiksi neuvomalla toisia. Hyvä yhteishenki johtaa siihen, että työntekijät osallistuvat yhteisiin kokouksiin ja keskustelevat esimerkiksi työyhteisön pelisäännöistä. Avoin ja positiivinen ilmapiiri kannustaa puhumaan ja kertomaan omista mielipiteistä. Toisten tekemiin virheisiin uskalletaan puuttua, ja palaute annetaan suoraan ja rakentavasti. (Spiik 2001, 107.)

Ihmissuhteet vaikuttavat työpaikan ilmapiiriin. Vuorovaikutus on kaikissa muodoissa välttämätöntä. Läheiset työtoverit vaikuttavat siihen, miten ihminen koee työnsä. Mitä enemmän työntekijät työskentelevät yhdessä, sitä suurempi on yhteistyön vaikutus. (Vesterinen 2006, 160.) Henkilökunnan väliset keskustelut luovat ilmapiiriä. Keskustelussa on tärkeää, että molemmat osapuolet hyötyvät. (Seinä & Helander 2007, 19.) Työntekijät voivat saada yhteisöllisyyden kokemuksia, kun he välittävät aidosti toisistaan. Jotta työntekijä voi välittää toisesta työntekijästä, hänen on tärkeää oppia välittämään ensin itsestään. (Hellsten 2001, 142–143.) On muistettava, että jokainen työntekijä on myös itsessään arvokas (Dunderfelt 1997, 65).

Isohookanan (2007, 61, 221) mukaan johto ja esimiehet vaikuttavat ilmapiiriin. Useimmiten johto huolehtii koko työyhteisön toiminnasta. Hyvän ilmapiirin luominen on yksi merkittävä tekijä, kun erottaudutaan kilpailijoista eli toisista samankaltaisista työpaikoista. Koska henkilökunnan osaaminen ja työn laatu näkyvät ulospäin, johdon on tärkeä huolehtia henkilöstön ilmapiiristä, pysyäkseen kilpailukykyisenä. Johto voi järjestää esimerkiksi erilaisia virkistystilaisuuksia, jotka voivat vaikuttaa myönteisesti ilmapiirin kehittymiseen.

3.6 Motivaation tarkoitus ja tavoite työyhteisössä

Motivaatio tulee latinankielisestä sanasta *moveo*, joka tarkoittaa liikuttamista. Motivaatio laittaa ihmiset pyrkimään päämäärää kohti. Työntekijä on motivoitunut, kun hän nauttii suurimman osan ajastaan työssä, pitää työtään mielenkiintoisena ja tärkeänä, työskentelee tehokkaasti ja tuntee itsensä hyvin. Motivoitunut työntekijä oppii työssään myös uutta, kehittyy ja voi käyttää työssään vahvuuksiaan. (Rasila & Pitkonen 2010, 5–7.)

Työtyytyväisyys vaikuttaa motivaatioon ja motivaatio vaikuttaa vastavuoroisesti työtyytyväisyyteen. Nykytutkimusten mukaan työntekijä tuntee tyytyväisyyttä ja iloa, kun työskentelee motivoituneena. (Rasila & Pitkonen 2010, 8.) Työntekijän motivaatioon ja työkykyyn vaikuttaa muun muassa esimiehen puuttuminen ongelmatilanteissa ja työntekijän omat mahdollisuudet vaikuttaa työtehtäviensä suorittamiseen ja työympäristön kehittämiseen (Lindberg 2012, 2).

Motivaatio voidaan jakaa kahteen eri motivaatioon – sisäiseen ja ulkoiseen. Sisäistä työmotivaatiota pidetään tilana, jossa palkkio eli voimakas tunne tyytyväisyydestä tulee työn tekemisestä ja aikaansaamisesta. Sisäinen motivaatio syntyy yksilön vahvasta tarpeesta kehittyä, saada arvostusta, luoda ihmissuhteita ja koetella rajojaan. Sisäiset motivaatiotekijät luovat eniten jatkuvaa ja pysyvää työtyytyväisyyttä. Ulkoinen motivaatio on puolestaan odotuksia ulkoisista palkkioista, esimerkiksi rahapalkasta, viihtyisästä työympäristöstä tai tietystä toiminta-alueesta työyhteisössä. (Eskola ym. 2006, 124; Rasila & Pitkonen 2010, 27.)

Motivaatio syntyy monen eri tekijän yhteistuloksena. Motivaatio syntyy esimerkiksi työntekijän asettamista tavoitteista ja menestymismahdollisuuksista. Työntekijä taas voi asettaa tavoitteensa motivaation perusteella. Motivaatio voi vaihdella ja tämänhetkiset olosuhteet voivat vaikuttaa tulevaan motivaatioon. (Niermeyer & Seyffwert 2004, 12.) Motivoituneet työntekijät suoriutuvat työstä paremmin. Motivaatio lisää myös työiloa ja menestystä. (Rasila & Pitkonen 2010, 5.) Lisäksi työntekijän menneisyys ja tunteet vaikuttavat motivaatioon ja työn tekemiseen. Työntekijän henkilökohtaisen elämän merkitykselliset ja yllättävät

tapahtumat vaikuttavat myös käyttäytymiseen ja motivaatioon. (Stanovich 2001, 182–183; Niermeyer & Seyffwert 2004, 21.)

Useat tutkimukset osoittavat, että menestyminen työssä perustuu tunneälyyn eli emotionaaliseen älykkyyteen. Tunneälyn osatekijöitä ovat esimerkiksi tietoisuus itsestä, empatia, sitoutuminen ja itsensä johtaminen. Tietoisuus itsestä tarkoittaa työntekijän omiin tunteisiin vaikuttamista ja niiden muovaamista. Empatialla tarkoitetaan ihmisen kykyä samaistua muihin ihmisiin. Sitoutunut työntekijä luo suhteita ja hallitsee konflikteja. Itseään johtava työntekijä havaitsee ja tunnistaa tunteensa tietoisesti. Myös itsensä motivoiminen eli työntekijän omien tunteiden käyttäminen tavoitteiden toteuttamiseen on tunneälyn osatekijä. (Niermeyer & Seyffwert 2004, 21.)

Rasilan ja Pitkosen (2010, 12) mukaan motivaatiota tarkastellessa on muistettava, että erilaisia motivaatiotekijöitä on paljon. Tärkeää on myös havaita, että motivaatiotekijöillä on erilainen merkitys eri ihmisille. Esimerkiksi jos ihmistä motivoivat saavutukset, hän kaipaa ammatillisia haasteita ja ponnistelee tavoitteitaan kohti. Työhönsä tyytyväinen ja menestyvä työntekijä tarvitsee motivaation lisäksi pätevyyttä ja ammattitaitoa. Tavoitteisiin pääseminen edellyttää tiettyjä tietoja ja taitoja. Esimerkiksi pelkällä tahdonvoimalla ei voi johtaa työyhteisöä ja hallita ongelmia. Jokainen ihminen on vastuussa omien kykyjen ja pätevyytensä kehittämisestä. (Niermeyer & Seyffwert 2004, 25.)

Työntekijöiden motivoiminen on yksi johtamisen haasteista. Motivoitunut työntekijä sisältää tehokkaan työnteon lisäksi työntekijän myönteisen suhtautumisen työhön. Työntekijän motivoimiseen on kiinnitettävä huomiota, koska motivoitunut työntekijä tekee laadukasta työtä innolla. Työntekijän voi pakottaa johonkin tehtävään, mutta häntä ei voi pakottaa tekemään sitä mielellään. Motivaatio syntyy ihmisessä itsessään. Työntekijän motivoitumista voi kuitenkin tukea erilaisin keinoin. (Rasila & Pitkonen 2010, 5.) Oikea asenne ja myönteisyys tukevat työntekoa. Myönteisyys suojaa myös sairauksilta ja lisää stressinsietokykyä. (Pystynen 2012.) Esimiehen on tärkeä tukea työntekijän positiivista asennetta, koska sairauspoissaolot voivat vähentyä ja työyhteisö säästyy esimerkiksi sijaiskustannuksista.

Työn ilo ja tyytyväisyys ovat tärkeitä asioita sekä työntekijälle että työnantajalle. Motivaation ja tyytyväisyyden yhteys osoittaa sen, että tyytyväinen työntekijä on myös sitoutunut työpaikkaansa. Työnantajalle sitoutuneet työntekijät ovat erittäin tärkeitä, koska uuden työntekijän hankkiminen on aina kalliimpaa, kuin vanhan sitouttaminen työyhteisöön. (Rasila & Pitkonen 2010, 8.) Sitoutumiseen vaikuttavat työn mielekkyys ja varmuus, rahalliset korvaukset sekä työyhteisön ilmapiiri. Myös kehittymismahdollisuudet työssä vaikuttavat työntekijän sitoutumiseen työssä. (Niermeyer & Seyffwert 2004, 114.)

4 TYÖTYTYVÄISYYDEN KEHITTÄMINEN VARHAISKASVATUKSESSA

Työyhteisön tyytyväisyyden kehittäminen ja edistäminen ovat työssä jaksamisen perusedellytyksiä. Työtyytyväisyydestä keskusteleminen on tänä päivänä ajankohtaista, sillä työuupumus ja erilaiset ongelmat, esimerkiksi moniammatillisessa tiimityöskentelyssä, ovat yleisiä. Työnantajan haasteena on pitää työssä käyvä väestö työkykyisenä ja – työhaluisena, osaavana ja tavoitteisiin sitoutuneena. Tyytyväisyyden lisääminen edistää työyhteisöjen taloudellista tehokkuutta ja tuloksellisuutta. Työtyytyväisyys lisää myös sitoutumista työyhteisön tavoitteita kohtaan sekä vähentää työpaikan vaihtoaikkeitä. (Vesterinen 2006, 28, 37, 139.)

Työtyytyväisyyttä voidaan **kehittää** edistämällä työssä jaksamista. Edistäminen voi toteutua esimerkiksi työnantajan varhaisella puuttumisella työkykyä heikentäviin sairauksiin. Myös ennaltaehkäisyllä on merkitys työtyytyväisyyden kehittämisessä ja tukemisessa. (Pyöriä 2012, 13.) Ruokamon mukaan työtyytyväisyyttä voidaan kehittää johdolta saadun tuen, työyhteisön ilmapiirin ja vaikutusmahdollisuuksien avulla (Ruokamo 2011, 1). Työtyytyväisyyteen ja työntekijöiden jaksamiseen uhkia tuovat muun muassa työuran pidentäminen, nuorisotyöttömyys, työkyvyttömyyseläkkeet ja esimerkiksi mielenterveysongelmat. Vuonna 2009 jäi työkyvyttömyyseläkkeelle 2612 alle 30-vuotiasta. (Pyöriä 2012, 13.) Päiväkodissa työkyvyttömyyttä voivat aiheuttaa esimerkiksi huono ergonomia ja melu sekä isot ryhmäkoot.

Työtyytyväisyyttä voidaan kehittää myös kyselyjen, henkilökunnan vaihtuvuuden ja sairauspoissaolojen seurannan avulla. Tärkeää on tyytyväisyyden ja työvälineiden säännöllinen seuraaminen, koska työtyytyväisyys edistää työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä. Työtyytyväisyys on sekä yksilön että koko työyhteisön asia, johon kaikki voivat vaikuttaa. (Pyöriä 2012, 21–22.) Työtyytyväisyyttä rakentavat myös tiedonkulku, työn kehittävyys ja työntekijöiden välinen vuorovaikutus. (Järvensivu & Piirainen 2012, 80–81).

Erja Jaakolan (henkilökohtainen tiedonanto 18.11.2010) mukaan varhaiskasvatuksessa työtyytyväisyyttä voidaan kehittää ja edistää yhteisesti sovittujen käytäntöjen, resurssien ja ulkoisten puitteiden, esimerkiksi asianmukaisten välineiden, tilojen ja materiaalien, avulla. Työtyytyväisyyttä voidaan parantaa myös yhteisillä päämäärillä ja yhteisillä näkemyksillä kasvatuksesta. Esimieheltä saatu palaute voi edistää työtyytyväisyyttä. Työtyytyväisyyttä tukee myös avoin yhteistyö päiväkodin henkilökunnan ja vanhempien välillä.

Työntekijöiden tyytyväisyyteen ja jaksamiseen on tärkeää kiinnittää huomiota, koska tyytyväisyyttä heikentävät tekijät vaikuttavat koko yhteiskuntamme hyvinvointiin ja tuovat lisäkuluja esimerkiksi sairauspoissaoloista. Työntekijöiden tyytyväisyyden laiminlyönti heikentää motivaatiota, altistaa sairauksille ja heikentää ilmapiiriä. (Pyöriä 2012, 12.) Tyytyväisyyttä **uhkaavat** ja heikentävät esimerkiksi kiire ja työpaine. Uhkaavia tekijöitä ovat lisäksi puutteet työympäristössä, johdossa, palkkauksessa ja ihmissuhteissa. (Järvensivu & Piirainen 2012, 80–81.) Venäläisen tutkimuksen mukaan myös työnkuormittavuus on yksi työtyytyväisyyttä heikentävä tekijä (Venäläinen 2010, 3).

Mervi Keskiöjan (henkilökohtainen tiedonanto 29.9.2009) mukaan työtyytyväisyyttä voivat heikentää myös ajanpuute, liiat samanaikaiset tehtävät ja paperityöt. Riittämättömyyden tunne ja resurssipula saattavat heikentää myös tyytyväisyyttä työhön. Henkilökohtaisen elämän asiat voivat edistää tai heikentää työtyytyväisyyttä. Yleinen huono ilmapiiri, yhteisen linjan puute, liialliset erot kasvatuksesta sekä esimiehen piittaamattomuus sijaispulaan heikentävät tyytyväisyyttä. Myös esimiehen liian määräävä ohjaus ja se ettei voi vaikuttaa riittävästi omaan työhönsä sekä esimiehen epäluottamus alaisiinsa vaikuttavat heikentävästi työtyytyväisyyteen.

Lastentarhanopettajien pula asettaa nykypäivänä ja tulevaisuudessa haasteita työhön. Lähes joka neljännen päiväkodinjohtajan mukaan pätevän lastentarhanopettajan saaminen pysyvään palvelussuhteeseen on vaikeaa. (Vuolle 2007.) Lisäksi vanhempien haluttomuus yhteistyöhön päiväkodin henkilökunnan kanssa heikentää tyytyväisyyttä (Mervi Keskiöja, henkilökohtainen tiedonanto 29.9.2009). Olen harjoitteluisani huomannut, että vaihtuvat työntekijät ja sijai-

set voivat tuoda haasteita työyhteisöön ja lapsiryhmiin. Työntekijöiden vaihtuvuus voi vaikuttaa myös lasten turvallisuudentunteeseen kielteisesti. Olisi tärkeää, että lapset kokisivat pysyvyyttä, jotta he voisivat kehittyä.

Oman persoonan oikeanlainen käyttäminen voi lisätä sekä työssä jaksamista että työtyytyväisyyttä. Persoonan käyttö tekee mahdolliseksi monia asioita työssä. Se antaa tilaa herkkyyteen, mahdollistaa spontaanisuuden ja intuitiivisuuden. Persoonan käyttö työssä laajentaa itseilmaisua ja liikkumatilaa. Tärkeää on kuitenkin muistaa kuormittavuuden vaara. Kukaan työntekijä ei ole täydellinen, ja kaikki voivat uupua. Tärkeää on huomioida persoonan ja ammatillisuuden oikea rytmittäminen (Lindqvist 1990, 25, 76–78). Olen havainnut, että lastentarhanopettaja voi toimia parhaimmillaan, kun hän käyttää ammattitaitoaan ja persoonaansa hyväksi työssään. On tärkeää, että työntekijät haluavat välittää itsestään ja jaksamisestaan yhtä paljon kuin lapsista ja perheistä.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimuksen tavoitteet

Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa kolmen pääkaupunkiseudulla toimivan päiväkodin lastentarhanopettajien näkemyksiä työtyytyväisyydestä. Tavoitteenani oli selvittää mitkä tekijät vaikuttavat vastaajien työtyytyväisyyteen ja pitävätkö lastentarhanopettajat työtyytyväisyyttä tärkeänä asiana työssään. Lisäksi selvitän kuinka työtyytyväisyyttä voidaan kehittää varhaiskasvatuksessa ja kartoitan viihtyvätkö lastentarhanopettajat työssään.

Tutkimuksen tarkoituksena on tunnistaa keskeisiä työtyytyväisyyttä uhkaavia tekijöitä. Tavoitteenani on myös kartoittaa lastentarhanopettajien näkemyksiä oman työtyytyväisyyden vaikutuksista lasten hyvinvointiin. Kyselylomakkeen avoimilla kysymyksillä selvitän, millainen on lastentarhanopettajien unelmien päiväkotit ja miten esimies huomioi työtyytyväisyyden työyhteisössä. Selvitän avoimilla kysymyksillä lisäksi vastaajien kehittämisehdotuksia työympäristöstä ja työyhteisöstä.

Päiväkodit hyötyvät opinnäytetyöstä, koska ne saavat tiedon työntekijöidensä mielipiteistä, esimerkiksi tämänhetkisestä tyytyväisyydestä, johtamisesta ja motivaatiosta. Päiväkodin henkilökunta saa selville työntekijöiden näkemyksiä kannustuksen riittävydestä ja työoloista sekä työturvallisuudesta. Varhaiskasvatusvirasto saa lisää tietoa työtyytyväisyyteen vaikuttavista tekijöistä. Lisäksi sekä päiväkodit että Varhaiskasvatusvirasto saavat välineitä työtyytyväisyyden kehittämiseen.

5.2 Tutkimusongelmat

Aloitin tutkimuksen suunnittelemisen ja toteuttamisen laatimalla tutkimusongelmat, jotka nousivat työtyytyväisyyteen liittyvästä teoriasta ja kiinnostukseni pohjalta. Tutkimusongelmien tekemistä ovat auttaneet myös lastentarhanopettajien

haastattelut ennen opinnäytetyön kirjoittamista. Tutkimusongelmat ovat ohjanneet koko opinnäytetyöprosessia.

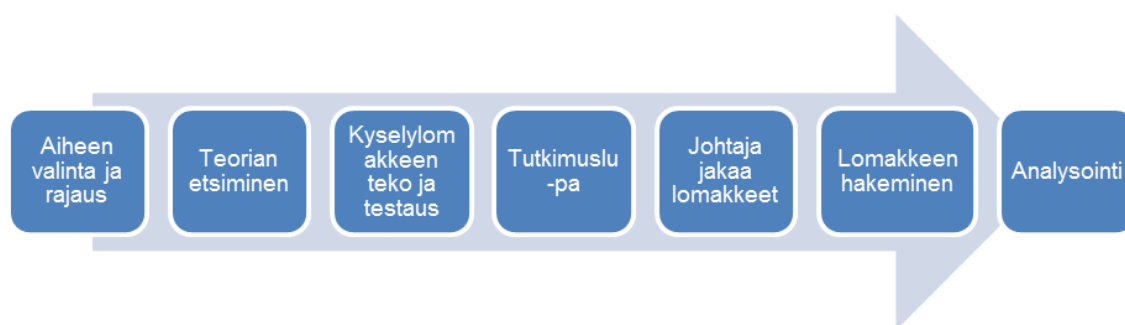
Opinnäytetyön tutkimusongelmia ovat:

- Pitävätkö lastentarhanopettajat työtyytyväisyyttä merkittävänä asiana?
- Mitkä tekijät vaikuttavat lastentarhanopettajien työtyytyväisyyteen?
- Kuinka työtyytyväisyyttä voidaan kehittää lastentarhanopettajien työssä?

Tutkimusongelmat määrittivät myös kyselylomakkeen tekemistä ja vastausten analysointia. Tutkimusongelmien avulla pyrin saamaan vastauksia opinnäytetyöni tavoitteisiin. Erityisesti pyrin saamaan välineitä työtyytyväisyyden kehittämiseen varhaiskasvatuksessa. Voin myös itse hyödyntää tutkimustani, koska työskentelen tulevaisuudessa päiväkodissa lastentarhanopettajana.

5.3 Aineiston keruu

Tutkimukseni kohdejoukkona olivat kolmen satunnaisesti valitun päiväkodin lastentarhanopettajat. Päiväkodit sijaitsevat eripuolilla pääkaupunkiseutua. Valitsin lastentarhanopettajat kohderyhmäksi, koska valmistuttuani tulen työskentelemään päiväkodissa lastentarhanopettajana. Kohderyhmäni lastentarhanopettajat ovat koulutukseltaan yliopistosta ja ammattikorkeakoulusta valmistuneita. Myös sosiaalikasvattajan tutkinnolla työskentelevät lastentarhanopettajat kuuluivat kohdejoukkoon. Sain vastauksia yhteensä 14. Vastausprosentti on 100 %, eli kaikki kolmen päiväkodin lastentarhanopettajat vastasivat kyselyyn. Erinomainen vastausprosentti lisää tutkimukseni kattavuutta ja onnistumista.



KUVIO 2 Aineiston keruuprosessi

Kuvio 2 sisältää aineiston keruuprosessini tiivistettynä. Prosessini alkoi vuonna 2009 opinnäytetyön aiheen valinnasta, rajauksesta ja teoriakirjallisuuden hankkimisesta. Aloitin aineiston keruun, kun olin saanut laadittua ja testattua sekä muokattua kyselylomakkeeni sekä opinnäytetyöryhmässä että päiväkodeissa. Vein kyselylomakkeet satunnaisesti valittuihin päiväkoteihin tutkimusluvan saamisen jälkeen. Samalla informoin päiväkodin johtajia tutkimuksestani enemmän. Päiväkodin johtajat jakoivat kyselyt vastaajille yksitellen.

Johtajat keräsivät valmiit kyselyt, jotka olivat suljetuissa kirjekuorissa. Hain vastaukset sovittuina ajankohtina. Tutkimuksen pohjalla käytettiin strukturoitua kyselylomaketta, jossa oli valmiit vastausvaihtoehdot. Kysymyslomake sisälsi myös 4 avointa kysymystä, jotka koskivat muun muassa työympäristön ja työtyytyväisyyden kehittämistä. Keräsin kyselylomakkeet lokakuussa 2012. Avoi- miin kysymyksiin vastasi kaikki 14 lastentarhanopettajaa.

5.4 Aineiston analysointi

Tein työtyytyväisyystutkimuksen kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on kysyä suurelta joukolta tutkimusongelmaan liittyviä kysymyksiä. Tutkimukseen vastanneet edustavat koko joukkoa eli kolmen päiväkodin lastentarhanopettajat edustavat opinnäyte- työssäni koko joukkoa. (Kananen 2008, 10–11.) Tutkimukselle tyypillistä on määrällinen tieto ja tuloksena saadaan numeerista sekä vertailukelpoista aineis- toa esimerkiksi tilastollista analyysiä varten. Vastaajien määrän tulee olla riittä- vän suuri, jotta saadaan määrällinen kuvaus ihmisten kokemuksista, mielipiteis-

tä ja asenteista. (Raatikainen 2005, 14.) Sain tutkimuksestani numeerista aineistoa analysointia varten. Määrällinen tutkimus pyrkii myös yleistämään tutkimustulokset. Yleistävät johtopäätökset tehdään vastaajajoukon pohjalta. (Kananen 2008, 13.) Oma joukkoni ei ole suuri verrattuna pääkaupunkiseudulla työskenteleviin lastentarhanopettajiin. Helsingin kaupungilla on suomenkielisiä päiväkoteja 280 (Helsingin kaupunki 2013). Kohdejoukkoni on kuitenkin riittävä ammattikorkeakoulun opinnäytetyöhön.

Tutkimuksessani perusjoukkona olivat kolmen satunnaisesti valitun päiväkodin lastentarhanopettajat. Perusjoukko eli otos tarkoittaa kohderyhmää, jota tutkittava ilmiö koskettaa. Perusjoukko määritellään ja rajataan tarkasti. Perusjoukko tarkoittaa myös niitä ihmisiä, joiden mielipiteistä ollaan kiinnostuneita. (Kananen 2008, 70.) Tein otantatutkimuksen, jossa perusjoukkoa edustaa otos. Tämän pohjalta saatuja tuloksia voidaan yleistää. Otoksen tavoitteena on olla pienoiskuva perusjoukosta (Kananen 2008, 70). Tutkimukseni oli myös kokonaistutkimus, eli siinä tutkittiin kaikki perusjoukkoon kuuluvat henkilöt. Tämän tiedonkeruumenetelmän etuina ovat edullisuus, aineiston tarkastusmahdollisuus ja hyvä palautusprosentti. Ongelmana on vastaajien vaikea tavoitettavuus. (Raatikainen 2004, 33; Heikkilä 2008, 18.) Saavutin vastaajat hyvällä yhteistyöllä johtajien kanssa. Informoin päiväkodin johtajia tutkimuksestani etukäteen, millä pyrin hyvään kyselyn palautusprosenttiin ja luotettavaan tutkimukseen.

Määrällisen tutkimuksen lähtökohtana on tutkimusongelma, johon haetaan ratkaisua. Tarvittavan tiedon pohjalta laaditaan kyselylomakkeeseen kysymykset. Määrällinen tutkimukseni koostuu kysymyksistä, jotka ovat avoimia ja strukturoituja. Strukturoiduissa kysymyksissä on valmiit vastausvaihtoehdot. Kysymyksillä selvitetään tutkimuksen ilmiöön liittyvien yhteyksien frekvenssejä eli esiintymisyhteyksiä. (Kananen 2008, 10–11.) Pyrin laatimaan kysymykset tarkkaan virhetulkintojen välttämiseksi. Tavoitteenani oli myös kiinnittää lomakkeen ulkoasuun huomiota. Lisäksi pyrin tekemään kyselylomakkeesta houkuttelevan ja selkeän sekä laatimaan kysymykset aihepiireittäin. Kysymysten muotoilussa tulee olla huolellinen, koska ne luovat perustan tutkimuksen onnistumiselle. Kysymykset eivät saa olla johdattelevia vaan niiden tulee olla yksiselitteisiä. (Kananen 2008, 10–13.)

Kyselylomakkeen tutkimustulokset kirjataan havaintomatriisiin eli tietokantapohjaan. Kyselylomakkeen tekemisessä on tärkeää, että lomake testataan ennen käyttöä. (Kananen 2008, 10–13.) Kyselylomakkeeni luotettavuutta lisäävät huolellinen suunnittelu ja useat testaukset sekä opinnäytetyöryhmässä että päiväkodin johtajien kanssa. Testauksien ja muutoksien jälkeen tulostin lomakkeet ja toteutin kyselyn. Sen jälkeen numeroin lomakkeet ja syötin tiedot tietokantapohjaan. Tietojen kirjaamisen jälkeen aloitin tulosten analysoinnin.

Käsittelen määrällisen tutkimuksen tuloksia taulukoiden ja kuvioiden avulla. Tarkastelen tuloksia myös prosenttien ja vastaajien lukumäärien avulla. Hyödynnän runsaasti taulukoita, koska ne auttavat lukijaa ja niissä tulokset ovat selkeästi esillä. Opinnäytetyöni lopussa pohdin tuloksista nousevia kehittämissuhteita. Olen valinnut analysoitavaksi itselleni tärkeimmät aiheet ja kysymykset. Analysoinnissa peilaan esitettyjä väittämiä ja tuloksia käsittelemääni teoriaan. Aloitan analysoinnin taustakysymyksistä, minkä jälkeen analysoin tuloksia aihepiireittäin.

6 TUTKIMUSTULOKSET

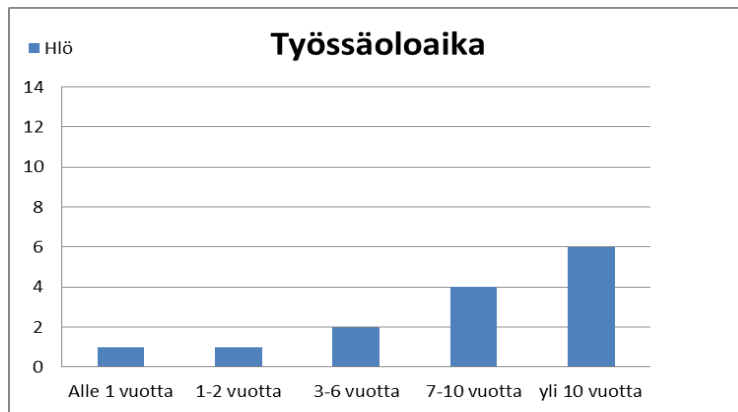
6.1 Taustatiedot

Kysyin kyselylomakkeen aluksi taustakysymyksiä, jotka koskivat vastaajien sukupuolta ja työssäoloaikaa sekä nykyisessä päiväkodissa että yhteensä päivähoitoalalla. Lisäksi kysyin vastaajien koulutusta. Kyselyyn vastasi yhteensä 14 lastentarhanopettajaa. Vastanneista lähes kaikki olivat naisia (n=13). Tutkimukseen osallistui myös yksi mies. Tämä ala on yleensä naisvoittoinen, kuten tässäkin tutkimuksessa näkyy.

TAULUKKO 1 Nykyisessä päiväkodissa työskentelyaika

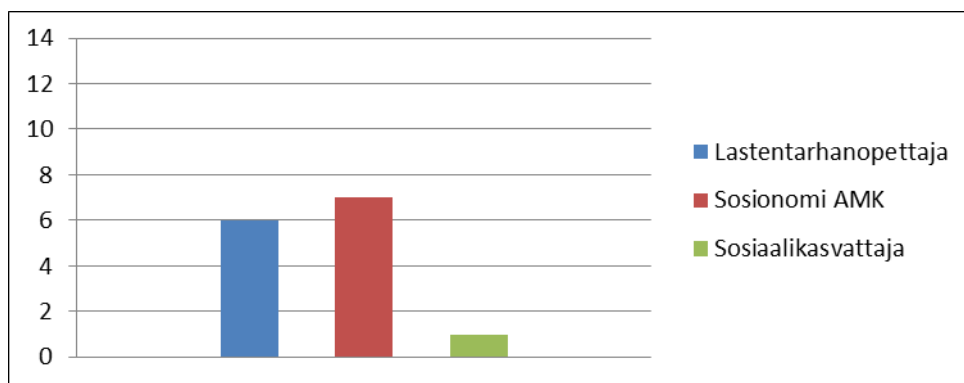
	Lukumäärä	% Vastaajista
alle 1 vuotta	2	14,3
1–2 vuotta	1	7,1
3–6 vuotta	9	64,3
7–10 vuotta	2	14,3
yli 10 vuotta	0	0
Yhteensä	14	100

Tutkituista yli puolet (64,3 %) on ollut töissä nykyisessä päiväkodissa 3–6 vuotta. Kukaan vastanneista ei ole ollut töissä samassa päiväkodissa yli 10 vuotta. Kolme vastaajaa (21,4 %) on ollut töissä alle 2 vuotta. Vastauksista voidaan havaita, että kaksi lastentarhanopettajaa on tullut töihin vuoden sisällä kyseiseen päiväkotiin. Kaksi vastaajaa on ollut töissä yli 7 vuotta. Tutkimukseen osallistuneista lastentarhanopettajista suurin osa on ollut pitkään töissä samassa päiväkodissa.



KUVIO 3 Lastentarhanopettajan työskentely vuosina

Vastaajista yli 70 % on työskennellyt päivähoitoalalla lastentarhanopettajana yli 7 vuotta. Tutkimustuloksista voidaan havaita, että 2 vastaajaa (14,3 %) on ollut päivähoitoalalla töissä alle kaksi vuotta. Tuloksista ilmenee myös, että lähes 15 % vastaajista on työskennellyt yhteensä 3–6 vuotta lastentarhanopettajana. Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että tutkimukseen osallistuneet ovat työskennelleet pitkään lastentarhanopettajana. Tutkimuksen kattavuutta lisää se, että olen saanut vastauksia sekä uusilta lastentarhanopettajilta että jo pidempään lastentarhanopettajana olleilta.



KUVIO 4 Koulutus

Vastaajista puolet (50 %) on suorittanut sosionomi (AMK) tutkinnon, johon on sisällynyt lastentarhanopettajan kelpoisuus. Kyselyyn vastanneista yli 40 % on suorittanut yliopistossa lastentarhanopettajan tutkinnon. Kyselyyn osallistui myös yksi sosiaalikasvattaja.

6.2 Työn sisältö ja työolot

Seuraavat taulukot sisältävät väittämiä henkilökunnan riittävydestä, lapsiryhmän koosta, suunnitteluajasta, työn merkittävyydestä ja stressaavuudesta sekä työpaikan ergonomiasta. Vastaajien piti ottaa kantaa seuraaviin väittämiin Likertin asteikolla 1–5. Vastausvaihtoehdot olivat kaikissa seuraavissa väittämissä: 1. täysin eri mieltä, 2. jokseenkin eri mieltä, 3. en osaa sanoa, 4. jokseenkin samaa mieltä, 5. täysin samaa mieltä.

TAULUKKO 2 Henkilökunnan määrä päiväkodissa

11. Päiväkodissa on riittävästi henkilökuntaa.	Lukumäärä	% Vastaajista
Täysin samaa mieltä	1	7,1
Jokseenkin samaa mieltä	4	28,6
En osaa sanoa	2	14,3
Jokseenkin eri mieltä	4	28,6
Täysin eri mieltä	4	21,4
Yhteensä	14	100

Taulukko 2 kuvaa päiväkodin henkilökunnan riittävyttä. Vastaajista puolet (50 %) oli täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä siitä, että päiväkodissa on riittävästi henkilökuntaa. Kaksi vastaaja ei osannut sanoa kantaansa henkilökunnan riittävydestä. Tämä voi johtua siitä, että päiväkotiin on tullut kahden vuoden sisällä neljä työntekijää, eikä heillä ole välttämättä vielä tietoa esimerkiksi sijaiskäytännöistä. Vastaajista lähes 30 % oli jokseenkin samaa mieltä, että henkilökuntaa on riittävästi. Vain yksi vastaaja (7,1 %) oli täysin samaa mieltä, että henkilökuntaa on riittävästi. Poikkeavat mielipiteet voivat johtua muun muassa erilaisista sijaiskäytännöistä päiväkodeissa ja henkilökunnan vaihtelevista sairauspoissaolojen määristä päiväkotiryhmissä.

TAULUKKO 3 Lapsiryhmän koko

12. Lapsiryhmät ovat sopivan kokoisia.	Lukumäärä	% Vastaajista
Täysin samaa mieltä	1	7,1
Jokseenkin samaa mieltä	2	14,3
En osaa sanoa	2	14,3
Jokseenkin eri mieltä	6	42,9
Täysin eri mieltä	3	21,4
Yhteensä	14	100

Taulukossa 3 tarkastelen lapsiryhmän kokoa. Kyselyyn vastanneista reilusti yli puolet (65 %) oli täysin tai jokseenkin eri mieltä siitä, että lapsiryhmät ovat sopivan kokoisia päiväkodissa. Vastaajista noin 20 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä, että lapsiryhmät ovat sopivan kokoisia. Lisäksi melkein 15 % ei osannut sanoa mielipidettä lapsiryhmän koosta. Tutkimuksen tuloksista voidaan havaita, että lastentarhanopettajat pitävät lapsiryhmiä liian isoina. Poikkeavat mielipiteet voivat johtua siitä, että päiväkodissa lapsiryhmäkoot vaihtelevat. Lasten ja henkilökunnan määrä vaihtelee myös esimerkiksi sairaudesta johtuvista poissaoloista. Kaksi lastentarhanopettajaa ei osannut sanoa kantaansa. Tämä voi johtua siitä, että lapsiryhmän määrän vaihdellessa lastentarhanopettajien mielipide voi muuttua.

TAULUKKO 4 Suunnittelu aika

14. Minulla on riittävästi aikaa suunnitella työtäni.	Lukumäärä	% Vastaajista
Täysin samaa mieltä	1	7,1
Jokseenkin samaa mieltä	4	28,6
En osaa sanoa	1	7,1
Jokseenkin eri mieltä	5	35,7
Täysin eri mieltä	3	21,4
Yhteensä	14	100

Taulukko 4 kuvaa suunnitteluajan riittävyyttä. Lastentarhanopettajista vain yksi (7,1 %) oli sitä mieltä, että hänellä on riittävästi aikaa suunnitella työtään. Vastaajista lähes 30 % oli jokseenkin samaa mieltä ja yksi ei osannut sanoa, onko riittävästi aikaa suunnitteluun. Kyselyyn vastanneista yli puolet (57,1 %) oli täy-

sin tai jokseenkin eri mieltä siitä, että on riittävästi aikaa suunnitella työtään. Yksi vastaaja ei osannut sanoa mielipidettään suunnittelun riittävydestä. Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että lastentarhanopettajien mukaan heillä on aivan liian vähän aikaa suunnitella työtään. Avoimien kysymysten vastauksista nousee esille, että suunnittelu-aikaa voisi organisoida paremmin. Tällöin lastentarhanopettajilla olisi mahdollisuus suunnitella enemmän esimerkiksi askartelua ja liikuntatuokioita. Lisäksi kirjaamiset ja paperityöt voivat viedä aikaa suunnittelulta. Lastentarhanopettajat voisivat kirjata suunnitteluajan esimerkiksi tiimien kalentereihin. Silloin suunnittelu-aika olisi kaikkien työntekijöiden nähtävillä ja sitä olisi helpompi organisoida ja seurata.

TAULUKKO 5 Työn merkittävyys

	Lukumäärä	% Vastaajista
16. Pidän työtäni tärkeänä ja merkittävänä.		
Täysin samaa mieltä	11	78,6
Jokseenkin samaa mieltä	2	14,3
En osaa sanoa	0	0
Jokseenkin eri mieltä	1	7,1
Täysin eri mieltä	0	0
Yhteensä	14	100

Taulukko 5 käsittelee työn merkittävyyttä. Vastaajista lähes kaikki (92,9 %) olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että lastentarhanopettajan työ on tärkeää ja merkittävää. Kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä. Yksi vastaajista oli jokseenkin eri mieltä siitä, että pitää työtään merkittävänä. Tutkimustuloksista voidaan havaita, että lastentarhanopettajat kokevat työnsä merkittäviksi. Työn kokeminen merkittäväksi on tärkeää, koska oma asenne vaikuttaa motivaatioon ja jaksamiseen. Motivoitunut työntekijä oppii työssään uutta, kehittyy ja voi käyttää työssä vahvuuksiaan. Motivoituneet työntekijät suoriutuvat työstä paremmin ja nauttivat siitä. Motivaatio lisää työiloa ja menestystä. (Rasila & Pitkonen 2010, 5–7.)

TAULUKKO 6 Työn stressaavuus

19. Koen työni stressaavaksi.	Lukumäärä	% Vastajista
Täysin samaa mieltä	1	7,1
Jokseenkin samaa mieltä	7	50,0
En osaa sanoa	1	7,1
Jokseenkin eri mieltä	5	35,7
Täysin eri mieltä	0	0
Yhteensä	14	100

Taulukko 6 käsittelee työn stressaavuutta. Kyselyyn vastanneista lähes 60 % koki työnsä stressaavana. Yksi vastaaja ei osannut sanoa kantaansa. Kukaan vastanneista ei ollut täysin eri mieltä työn stressaavuudesta. Lastentarhanopettajista melkein 36 % kokee, ettei työ ole kovin stressaavaa. Tuloksista ilmenee, että suurin osa lastentarhanopettajista stressaantuu työssään. Tämä voi johtua siitä, että työ päiväkodissa on vaativaa ja vastuullista. Tutkimustuloksista taulukossa 5 ilmeni muun muassa suunnitteluajan puute. Myös kiire, suuret lapsiryhmät ja henkilökunnan vähäisyys sekä vaihtuvuus voivat olla syinä lastentarhanopettajien kokemaan stressiin. Kiire ja stressi ovat uhkia myös työtyytyväisyydelle ja lastentarhanopettajien jaksamiselle. Työntekijöiden tyytyväisyyteen ja jaksamiseen on tärkeää kiinnittää huomiota, koska tyytyväisyyttä heikentävät tekijät vaikuttavat koko yhteiskunnan hyvinvointiin ja tuovat lisäkuluja esimerkiksi sairauspoissaoloina. Työntekijöiden tyytyväisyyden laiminlyönti heikentää motivaatiota, altistaa sairauksille ja heikentää ilmapiiriä. (Pyöriä 2012, 12.)

TAULUKKO 7 Työpaikan ergonomia

24. Olen tyytyväinen työpaikkani ergonomiaan.	Lukumäärä	% Vastajista
Täysin samaa mieltä	3	21,4
Jokseenkin samaa mieltä	7	50,0
En osaa sanoa	2	14,3
Jokseenkin eri mieltä	1	7,1
Täysin eri mieltä	1	7,1
Yhteensä	14	100

Käsittelen taulukossa 7 työpaikan ergonomiaa. Lastentarhanopettajista yli 70 % oli tyytyväisiä työergonomiaan. Kaksi lastentarhanopettajaa ei osannut sanoa kantaansa. Vastaajista kaksi oli täysin tai jokseenkin eri mieltä siitä, että on tyytyväinen päiväkodin ergonomiaan. Tuloksista ilmenee, että suurin osa vastaajista on tyytyväisiä ergonomiaan. Tyytyväisyyteen on voinut vaikuttaa se, että ergonomiaan on kiinnitetty enemmän huomiota ja sen merkityksestä on keskusteltu julkisuudessa. Työpaikan ergonomiaa voidaan parantaa esimerkiksi työpaikkaselvitysten avulla. Selvitykset ovat työterveyshuollon toiminnan perustana ja niiden tarkoituksena on työpaikan työolosuhteiden selvittäminen ja arviointi. Työpaikkaselvityksessä arvioidaan esimerkiksi työn kuormittavuutta ja ensiapuvalmiutta. Myös työterveyshenkilöstö arvioi työpaikan terveydellisiä vaaroja. (Työturvallisuuskeskus i.a.)

On merkityksellistä, että lastentarhanopettajat ovat tyytyväisiä päiväkodin ergonomiaan, koska ergonomia on tärkeä työtyytyväisyyteen vaikuttava tekijä. Työturvallisuus on työntekijän oikeus. Työturvallisuuden sääntelyn tarkoituksena on vähentää työperäisiä vammoja ja ylläpitää työkykyä sekä parantaa työoloja. Esimerkiksi työolojen suunnittelu on osa ennakoivaa työsuojelua. Tällä tarkoitetaan työturvallisuuden varmistamista ennen työtilojen ja työmenetelmien käyttöönottoa. Työpisteen ergonomia on myös huomioitava asianmukaisesti. Työpaikalla on myös oltava riittävät tilat pukeutumiseen ja peseytymiseen. (Saloheimo 2006, 14–15, 37.)

6.3 Tiedotus ja koulutus

Seuraavat taulukot sisältävät väittämiä tiedonkulusta ja uusien asioiden oppimisesta työssä. Lisäksi tarkastelen väittämiä liittyen lastentarhanopettajien etenemis- ja vaikuttamismahdollisuuksiin.

TAULUKKO 8 Tiedonkulku

	Lukumäärä	% Vastaajista
27. Olen tyytyväinen tiedonkulkuun työpaikan sisällä.		
Täysin samaa mieltä	0	0
Jokseenkin samaa mieltä	10	71,4
En osaa sanoa	1	7,1
Jokseenkin eri mieltä	3	21,4
Täysin eri mieltä	0	0
Yhteensä	14	100

Taulukko 8 kuvaa vastaajien tyytyväisyyttä tiedonkulkuun. Suurin osa (71,4 %) vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että on tyytyväinen tiedonkulkuun työpaikan sisällä. Yksi vastaajista ei osannut sanoa kantaansa. Kukaan vastanneista ei ollut täysin eri mieltä, että tiedonkulku on sujuvaa työpaikalla. Lastentarhanopettajista noin 20 % oli jokseenkin eri mieltä, että on tyytyväinen tiedonkulkuun. Vastauksista voidaan havaita, että lastentarhanopettajat kokevat tiedonkulun hyväksi päiväkodissa. Onnistuneeseen tiedonkulkuun voivat olla syinä monipuoliset tiedotuskanavat. Tiedotuskanavia ovat esimerkiksi ilmoitustaulu, sähköposti ja intranet. On hyvä, että lastentarhanopettajat ovat tyytyväisiä tiedonkulkuun, koska tiedonkulku vaikuttaa ilmapiiriin. Nopea ja tehokas tiedonkulku on myös tärkeää, jotta koko henkilöstö pysyy ajan tasalla heille tärkeistä asioista. (Bergström & Leppänen 2007, 87.)

TAULUKKO 9 Uuden oppiminen

	Lukumäärä	% Vastaajista
30. Työssäni on mahdollisuus oppia uutta.		
Täysin samaa mieltä	8	57,1
Jokseenkin samaa mieltä	4	28,6
En osaa sanoa	1	7,1
Jokseenkin eri mieltä	1	7,1
Täysin eri mieltä	0	0
Yhteensä	14	100

Käsittelen taulukossa 9 lastentarhanopettajien mahdollisuuksia oppia työssä uutta. Kyselyyn vastanneista lähes kaikki (85,7 %) kokivat, että työssä on mahdollisuus oppia uutta. Kukaan vastanneista ei ollut täysin eri mieltä kyseisestä

väittämästä. Kaksi vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä tai ei osannut sanoa kantaansa. Tähän syynä voi olla se, että monet tutkimukseen vastanneista lastentarhanopettajista ovat olleet pitkään samassa päiväkodissa. Työ voi tuntua rutiinilta. Tutkimuksen tuloksista voidaan päätellä myös, että suurin osa lastentarhanopettajista kokee oppivansa uutta. Tähän syynä voi olla se, että lastentarhanopettajat kokevat työnsä vaihtelevaksi. Lapsiryhmät vaihtuvat joka vuosi ja mikään työpäivä ei ole samanlainen, koska jokainen lapsi ja vaihtuvat päivähoitotilanteet ovat ainutlaatuisia. Työssä on tärkeää kokea uuden oppiminen, koska sillä on vaikutusta motivaation. Motivoitunut työntekijä oppii työssään uutta, kehittyy ja voi käyttää työssään vahvuuksiaan. Motivoituneet työntekijät suoriutuvat työstä paremmin ja nauttivat siitä. Motivaatio lisää työiloa ja menestystä. (Rasila & Pitkonen 2010, 5–7.)

TAULUKKO 10 Etenemismahdollisuudet työssä

32. Työssäni on hyvät etenemismahdollisuudet.	Lukumäärä	% Vastaajista
Täysin samaa mieltä	0	0
Jokseenkin samaa mieltä	5	35,7
En osaa sanoa	3	21,4
Jokseenkin eri mieltä	3	21,4
Täysin eri mieltä	3	21,4
Yhteensä	14	100

Taulukossa 10 tarkastelen vastaajien etenemismahdollisuuksia. Lastentarhanopettajista melkein 40 % koki, että työssä on melko hyvät etenemismahdollisuudet. Kukaan vastanneista ei ollut täysin samaa mieltä hyvistä etenemismahdollisuuksista. Lastentarhanopettajista kolme ei osannut sanoa mielipidettään. Vastaajista yli 40 % oli täysin tai jokseenkin eri mieltä, että työssä on hyvät etenemismahdollisuudet. Tuloksista voidaan havaita, että lastentarhanopettajien mielipiteet ovat jakautuneet kyseisestä väittämästä. Osa lastentarhanopettajista on voinut työskennellä päiväkodissa esimerkiksi lastenhoitajana ja siirtynyt lastentarhanopettajan koulutuksen jälkeen nykyisiin tehtäviin.

Osa vastaajista voi kokea etenemismahdollisuudet heikoiksi, koska lastentarhanopettaja voi edetä päiväkodissa ainoastaan päiväkodin johtajaksi tai vara-

johtajaksi. Toisissa ammateissa etenemisvaihtoehtoja voi olla enemmän. Päiväkodissa voisi olla enemmän erilaisia johto- ja kehittämistehtäviä. Motivaatio kannustaa ihmistä eteenpäin (Rasila & Pitkonen 2010, 10–11). Työhönsä tyytyväinen ja menestyvä työntekijä tarvitsee motivaation lisäksi pätevyyttä ja ammattitaitoa. Tavoitteisiin pääseminen edellyttää tiettyjä tietoja ja taitoja. Esimerkiksi pelkällä tahdonvoimalla ei voi johtaa työyhteisöä ja hallita ongelmia. Jokainen ihminen on vastuussa omien kykyjensä ja pätevyytensä kehittämisestä. (Niermeyer & Seyffwert 2004, 25.)

TAULUKKO 11 Vaikutusmahdollisuudet työssä

	Lukumäärä	% Vastaajista
35. Olen tyytyväinen työni vaikutusmahdollisuuksiin.		
Täysin samaa mieltä	2	14,3
Jokseenkin samaa mieltä	2	14,3
En osaa sanoa	6	42,9
Jokseenkin eri mieltä	4	28,6
Täysin eri mieltä	0	0
Yhteensä	14	100

Taulukossa 11 käsittelen vastaajien tyytyväisyyttä vaikutusmahdollisuuksiin. Kyselyyn vastanneista hieman alle puolet (42,9 %) ei osannut sanoa, onko tyytyväinen työn vaikuttamismahdollisuuksiin. Lastentarhanopettajista lähes 30 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä, että on tyytyväinen vaikuttamismahdollisuuksiin työssä. Kukaan vastanneista ei ollut täysin eri mieltä. Lisäksi lähes 30 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä väittämästä. Tuloksista ilmenee poikkeavia mielipiteitä. Suurin osa ei osaa sanoa kantaansa. Syynä tähän voi olla se, etteivät kaikki lastentarhanopettajat välttämättä tiedä vaikuttamismahdollisuuksistaan työssä.

Lastentarhanopettajien kokemuksiin heikoista vaikuttamismahdollisuuksista voi olla syynä, että he eivät voi vaikuttaa esimerkiksi lapsiryhmien kokoihin ja sijaisien sekä henkilökunnan määrään, vaikka haluaisivat. Useat lait säätelevät päivähoitoa, joten lastentarhanopettajien vaikutusmahdollisuudet ovat rajalliset. Vaikuttamismahdollisuuksiin tyytyväiset lastentarhanopettajat voivat kokea, että he voivat vaikuttaa riittävästi muun muassa työpäiviensä sisältöön ja työympä-

ristöönsä. Työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työolosuhteisiin ja työskentelytapoihin vaikuttavat tyytyväisyyteen. Hyvät työskentelyvälineet, työtilat ja työolosuhteet vaikuttavat sekä työntekijän motivaatioon että työtyytyväisyyteen. Työtehtävien mukaiset työolot turvaavat työntekijöiden hyvinvointia ja tukevat perustehtävän toteuttamista. (Rasila & Pitkonen 2010,10–11.)

6.4 Kannustus ja johtaminen

Seuraavissa väittämissä tarkastelen ja analysoin kysymyksiä palkkauksesta ja johtamisesta.

TAULUKKO 12 Palkkaus

39. Olen tyytyväinen palkkaani.	Lukumäärä	% Vastaajista
Täysin samaa mieltä	0	0
Jokseenkin samaa mieltä	0	0
En osaa sanoa	2	14,3
Jokseenkin eri mieltä	7	50,0
Täysin eri mieltä	5	35,7
Yhteensä	14	100

Taulukko 12 kuvaa vastaajien tyytyväisyyttä palkkaukseen. Kukaan kyselyyn vastanneista ei ollut täysin tai jokseenkin samaa mieltä, että on tyytyväinen palkkaan. Kaksi vastaajaa ei osannut sanoa kantaansa. Kyselyyn vastanneista lastentarhanopettajista puolet (50 %) oli jokseenkin eri mieltä, että on tyytyväinen palkkaan. Melkein 40 % vastaajista oli täysin eri mieltä. Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että lähes kaikki (85,7 %) vastaajat ovat tyytymättömiä palkkaan. Tähän voi olla syynä palkan hidas nousu suhteessa työmäärän ja työtehtävien kasvuun. Työntekijät ovat voineet ennen saada saman verran palkkaa kuin nykyään vähemmällä työtehtävillä.

Suuremmat lapsiryhmät ja lisääntyneet kirjalliset työt voivat tuoda työhön lisää vaatimuksia. Palkka on yksi työntekijän motivoimiskeinoista. Olisi tärkeää, että lastentarhanopettajat saisivat riittävästi palkkaa, koska kannustuspalkkiot edis-

tävät tuottavuutta, työpaikan ilmapiiriä ja motivoivat työntekijöitä. Työyhteisön yksi menestymisen salaisuuksista on työntekijöiden kannustus. Erilaisia ihmisiä motivoivat erilaiset tekijät, joten kannusteiden suunnittelussa tulee ottaa huomioon, mikä tekijä motivoi henkilöstöä. (Bergström & Leppänen 2007, 88.) Saa-dakseen mahdollisimman hyvän henkilöstön työnantajan on kyettävä maksa-maan kilpailukykyistä palkkaa (Niermeyer & Seyffwert 2004, 91–93).

TAULUKKO 13 Vuorovaikutus esimiehen kanssa

	Lukumäärä	% Vastaajista
41. Esimiestäni on helppo lä- hestyä.		
Täysin samaa mieltä	7	50,0
Jokseenkin samaa mieltä	7	50,0
En osaa sanoa	0	0
Jokseenkin eri mieltä	0	0
Täysin eri mieltä	0	0
Yhteensä	14	100

Käsittelen taulukossa 13 esimiehen lähestymistä. Vastaajista puolet (50 %) oli täysin samaa mieltä, että esimiestä on helppo lähestyä. Puolet vastaajista (50 %) oli jokseenkin samaa mieltä. Kukaan vastaajista ei ollut jokseenkin tai täysin eri mieltä kyseistä väittämästä. Lisäksi kukaan vastaajista ei ollut valinnut vaihto-
toehtoa ”en osaa sanoa”. Tutkimustuloksista voidaan havaita, että kyselyyn vas-
tanneet lastentarhanopettajat pitävät esimiestä helposti lähestyttävänä. On tär-
keää, että alaiset voivat keskustella ja jakaa asioita esimiehen kanssa. Työnte-
kijöiden tyytyväisyyden ja työpaikan menestyksen perustana on hyvä johtami-
nen. Menestyvään työyhteisöön ja hyvään johtajuuteen kuuluu, että esimies
kantaa yhdessä alaisten kanssa vastuun henkilöstään. Tärkeää on myös, että
työyhteisö kehittää toimintaansa. (Pyöriä 2012, 7; Alasoini 2012, 100.) Johtami-
sen tehtävänä on myös parantaa henkilöstön menestymistä ja tehokkuutta
(Vanhala & Bonsdorff 2012, 119). Esimiehen tehtävänä on myös kohdella kaik-
kia tasa-puolisesti ja huomioida yksilölliset erot sekä luoda säännöt ja rajat.
Ympäristön turvallisuudessa on tärkeää, että esimies luo tilanteille selkeät rajat.
(Kalliola ym. 2010, 62.)

6.5 Ilmapiiri ja motivaatio

Seuraavissa taulukoissa käsittelen väittämiä työpaikan ilmapiiristä, virkistystoiminnasta ja työntekijöiden viihtyvyydestä työhön. Motivaatioon liittyvässä väittämässä tarkastelen työntekijöiden onnistumisen kokemuksia työssä.

TAULUKKO 14 Työpaikan ilmapiiri

	Lukumäärä	% Vastaajista
45. Työpaikallani on hyvä ilmapiiri.		
Täysin samaa mieltä	2	14,3
Jokseenkin samaa mieltä	11	78,6
En osaa sanoa	1	7,1
Jokseenkin eri mieltä	0	0
Täysin eri mieltä	0	0
Yhteensä	14	100

Taulukko 14 kuvaa työpaikan ilmapiiriä. Kyselyyn vastanneista lähes kaikki (92,9 %) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä, että työpaikan ilmapiiri on hyvä. Yksi vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään ilmapiiristä. Kukaan vastanneista ei ollut täysin tai jokseenkin eri mieltä siitä, että ilmapiiri on hyvä. Tuloksista ilmenee, että kyselyyn vastanneet lastentarhanopettajat ovat hyvin tyytyväisiä työpaikan ilmapiiriin. On tärkeää, että työpaikan ilmapiiri on hyvä, koska myönteinen ilmapiiri luo turvallisuutta työyhteisöön ja työntekijä kokee olevansa hyväksytty (Kalliola ym. 2010, 62).

TAULUKKO 15 Virkistystoiminta

	Lukumäärä	% Vastaajista
47. Työpaikkani järjestää tarpeeksi virkistystoimintaa.		
Täysin samaa mieltä	0	0
Jokseenkin samaa mieltä	1	7,1
En osaa sanoa	6	42,9
Jokseenkin eri mieltä	6	42,9
Täysin eri mieltä	1	7,1
Yhteensä	14	100

Tarkastelen taulukossa 15 työpaikan virkistystoiminnan riittävyyttä. Vastaajista puolet (50 %) oli täysin tai jokseenkin eri mieltä, että työpaikka järjestää tarpeeksi virkistystoimintaa. Yli 40 % vastaajista ei osannut sanoa kantaansa virkistystoiminnan riittävyydestä. Yksi vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä, että työpaikka järjestää tarpeeksi virkistystoimintaa. Tutkimustuloksista ilmenee, että virkistystoimintaa ei ole riittävästi työpaikalla. Työajan ja työpaikan ulkopuolista virkistystoimintaa olisi hyvä lisätä päiväkotiin, koska virkistystoiminnalla on merkitystä työntekijöiden hyvinvointiin työssä. Yhteiset tapahtumat lisäävät yhteenkuuluvuuden tunnetta. Usein hyvällä ryhmällä on myös työajan ulkopuolista toimintaa. (Spiik 2001, 107.) Työpaikan ilmapiirin vaikuttavat ihmissuhteet. Läheiset työtoverit vaikuttavat siihen, miten ihminen kokee työnsä. Mitä enemmän yhdessä työntekijät työskentelevät, sitä suurempi on yhteistyön vaikutus. (Vesterinen 2006, 160.) Isohookanan (2007, 61, 221) mukaan johto ja esimiehet vaikuttavat ilmapiiriin. Johto voi järjestää esimerkiksi erilaisia virkistystilaisuuksia, jotka voivat vaikuttaa myönteisen ilmapiirin syntyyn.

TAULUKKO 16 Viihtyvyys työssä

51. Viihdyn työssäni hyvin.	Lukumäärä	% Vastaajista
Täysin samaa mieltä	4	28,6
Jokseenkin samaa mieltä	8	57,1
En osaa sanoa	2	14,3
Jokseenkin eri mieltä	0	0
Täysin eri mieltä	0	0
Yhteensä	14	100

Taulukko 16 kuvaa vastaajien viihtyvyyttä työssä. Vastaajista suurin osa (85,7 %) koki viihtyvänsä työssä. Kaksi vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettä viihtyvyydestä. Kukaan vastaajista ei ollut täysin tai jokseenkin eri mieltä siitä, että viihtyy työssä hyvin. Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että kyselyyn vastanneet lastentarhanopettajat viihtyvät työssä hyvin. Tämä voi johtua muun muassa hyvästä ilmapiiristä, mikä ilmeni taulukon 15 tuloksista. Tutkimustuloksista ilmenee myös, että suurin osa (92,9 %) lastentarhanopettajista kokee tekevänsä arvokasta ja merkittävää työtä. Edellä mainitut tekijät vaikuttavat siihen, että lastentarhanopettajat kokevat viihtyvänsä työssä hyvin. Viihtyvyyteen on tärke-

ää kiinnittää huomiota, koska työssään viihtyvät työntekijät ovat tehokkaita, luovia ja motivoituneita sekä vähemmän poissa. (Pyöriä 2012, 10–11; Vesterinen 2006, 10; Rasila & Pitkonen 2010, 8–9.)

TAULUKKO 17 Onnistumisen kokemukset työssä

	Lukumäärä	% Vastaajista
57 Olen saanut onnistumisen kokemuksia työssäni.		
Täysin samaa mieltä	7	50,0
Jokseenkin samaa mieltä	7	50,0
En osaa sanoa	0	0
Jokseenkin eri mieltä	0	0
Täysin eri mieltä	0	0
Yhteensä	14	100

Käsittelen taulukossa 17 vastaajien onnistumisen kokemuksia työssä. Kyselyyn vastanneista jokainen koki, että on saanut onnistumisen kokemuksia työssään. Täysin samaa mieltä väittämästä oli puolet vastaajista ja puolet oli jokseenkin samaa mieltä. Kukaan vastaajista ei ollut täysin tai jokseenkin eri mieltä, että on saanut onnistumisen kokemuksia työssä. Tuloksista voidaan havaita, että lastentarhanopettajan työssä on hyvät mahdollisuudet saada onnistumisen kokemuksia.

Onnistumisen kokemuksia voivat tuoda mahdollisuus toteuttaa itseään työssä ja vaihtelevat työpäivät sekä mahdollisuudet vaikuttaa työympäristöön ja työn sisältöön. On tärkeää, että lastentarhanopettajat saavat onnistumisen kokemuksia työssään, koska kokemuksilla on vaikutus motivaatioon. Motivoituneet työntekijät suoriutuvat työstä paremmin ja nauttivat siitä. Motivaatio lisää myös työiloa ja menestystä. (Rasila & Pitkonen 2010, 5.) Lastentarhanopettajien onnistumisen kokemuksiin työssä vaikuttavat esimerkiksi työtiimi, positiivinen palaute ja työilmapiiri. Positiiviset kokemukset työstä vahvistavat työtyytyväisyyttä. (Karhu 2010, 2.)

6.6 Työtyytyväisyys

Seuraavat taulukot käsittelevät lastentarhanopettajien näkemyksiä työtyytyväisyyden merkittävyydestä työssä. Lisäksi käsittelen vastaajien kokemuksia työtyytyväisyyden vaikutuksista työsuorituksiin ja lasten hyvinvointiin.

TAULUKKO 18 Työtyytyväisyyden merkittävyys

62. Pidän työtyytyväisyyttä merkittävänä.	Lukumäärä	% Vastaajista
Täysin samaa mieltä	12	85,7
Jokseenkin samaa mieltä	2	14,3
En osaa sanoa	0	0
Jokseenkin eri mieltä	0	0
Täysin eri mieltä	0	0
Yhteensä	14	100

Tarkastelen taulukossa 18 työtyytyväisyyden merkittävyyttä. Kyselyyn vastanneista suurin osa (85,7 %) piti työtyytyväisyyttä merkittävänä. Vastaajista 14,3 % oli jokseenkin samaa mieltä työtyytyväisyyden merkittävyydestä. Tutkimuksen tuloksista voidaan havaita, että työtyytyväisyys on kyselyyn osallistuneille lastentarhanopettajille tärkeää. Tutkimustuloksista ilmeni, että suurin osa (92,9 %) lastentarhanopettajista kokee, että työ on arvokasta. On merkittävää, että lastentarhanopettajat arvostavat työtyytyväisyyttä ja työtä, koska työtyytyväisyydellä on vaikutus muun muassa työsuorituksiin ja ilmapiiriin (Vesterinen 2006, 10; Kalliola ym. 2010, 62; Järvinen 2000, 104).

TAULUKKO 19 Työtyytyväisyyden vaikutukset työhön

63. Työtyytyväisyydellä on vaikutus työni tuloksiin.	Lukumäärä	% Vastaajista
Täysin samaa mieltä	11	78,6
Jokseenkin samaa mieltä	1	7,1
En osaa sanoa	1	7,1
Jokseenkin eri mieltä	1	7,1
Täysin eri mieltä	0	0
Yhteensä	14	100

Taulukko 19 kuvaa työtyytyväisyyden vaikutusta työn tuloksiin. Vastaajista suurin osa (78,6 %) oli täysin samaa mieltä, että omalla työtyytyväisyydellä on vaikutusta työn tuloksiin. Kaksi lastentarhanopettajaa oli jokseenkin samaa mieltä tai jokseenkin eri mieltä tyytyväisyyden vaikutuksista työn tuloksiin. Lisäksi yksi vastaaja ei osannut sanoa kantaansa kyseiseen väittämään. Tuloksista voidaan havaita, että lähes kaikki lastentarhanopettajat kokevat, että työtyytyväisyydellä on merkitys työhön. On tärkeää, että lastentarhanopettajat arvostavat tyytyväisyyttä, koska vastauksista ilmenee, että tyytyväisyydellä on vaikutus työn suoriin ja tuloksiin. Työtyytyväisyys on tärkeä huomioida työyhteisössä, koska lastentarhanopettajan työn keskiössä on lapsen kasvun ja kehityksen tukeminen. (Alasuutari 2003, 83; Peltonen 2004, 29.)

TAULUKKO 20 Työtyytyväisyyden vaikutus lasten hyvinvointiin

64. Oma työtyytyväisyys vaikuttaa lasten hyvinvointiin.	Lukumäärä	% Vastaajista
Täysin samaa mieltä	11	78,6
Jokseenkin samaa mieltä	3	21,4
En osaa sanoa	0	0
Jokseenkin eri mieltä	0	0
Täysin eri mieltä	0	0
Yhteensä	14	100

Taulukko 20 käsittelee lastentarhanopettajan työtyytyväisyyden vaikutusta lasten hyvinvointiin. Kyselyyn vastanneista suurin osa (78,6 %) oli täysin samaa mieltä, että oma työtyytyväisyys vaikuttaa lasten hyvinvointiin. Yli 20 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä työtyytyväisyyden vaikutuksista lapsiin. Kukaan vastanneista ei ollut täysin tai jokseenkin eri mieltä väittämästä. Lisäksi kukaan vastanneista ei ollut valinnut vaihtoehtoa ”en osaa sanoa”. Tuloksista ilmenee, että työtyytyväisyyteen on erittäin tärkeä kiinnittää huomiota, koska lähes kaikki kyselyyn vastanneet lastentarhanopettajat kokevat, että omalla tyytyväisyydellä on vaikutus lasten hyvinvointiin. Lastentarhanopettajien tyytyväisyyteen on huomioitava, koska lapset ovat varhaiskasvatuksen keskiössä. (Alasuutari 2003, 83; Peltonen 2004, 29.)

6.7 Unelmien päiväkot

Selvitin kyselylomakkeen avoimissa kysymyksissä muun muassa lastentarhanopettajien näkemyksiä siitä millaisessa päiväkodissa he toivoisivat työskentelevänsä. Vastauksista nousi erilaisia ideoita ja toiveita unelmien päiväkodista. Lastentarhanopettajat halusivat työskennellä päiväkodissa, jossa on yhteiset toimintatavat ja työmenetelmät sekä myönteinen ja kannustava ilmapiiri. Lisäksi lastentarhanopettajat toivovat, että päiväkodissa olisi koulutettua henkilökuntaa ja suunnittelu-aika olisi organisoitua. Lastentarhanopettajat halusivat työskennellä pienessä päiväkodissa lähellä luontoa. Vastaaajien mukaan päiväkodissa olisi hyvä olla erilaisia pedagogisia välineitä. Vastauksista nousi esille myös työnteosta nauttiminen ilman kiirettä ja stressiä.

7 POHDINTA

7.1 Johtopäätökset ja kehittämissuhteet

Opinnäytetyöni määrälliseen kyselytutkimukseen vastasi 14 lastentarhanopettajaa. Kyselylomake sisälsi muun muassa tyytyväisyyteen, työn sisältöön ja kannustukseen sekä ilmapiiriin liittyviä väittämiä. Tuloksista ilmenee, että lastentarhanopettajat pitävät tyytyväisyyttä tärkeänä asiana. Tästä voidaan päätellä, että myös opinnäytetyöni aihe on merkittävä ja ajankohtainen. Vastaajien mielestä heidän omalla tyytyväisyydellä voi olla vaikutusta työn laatuun, esimerkiksi lasten hyvinvointiin. On tärkeää, että työntekijöiden hyvinvointia ja tyytyväisyyttä tuetaan, jotta lapset voivat kasvaa ja kehittyä myönteisesti. Varhaiskasvatuksessa lastentarhanopettajan työn keskiössä ovat lapset.

Tutkimuksesta selvisi, että lastentarhanopettajat viihtyvät työssään hyvin. On merkittävää, että henkilökunnan viihtyvyyteen kiinnitetään huomiota. Työntekijöiden viihtyvyydellä on yhteys tyytyväisyyteen. Vastauksista voi päätellä, että lastentarhanopettajat voivat lähestyä helposti esimiestään. On tärkeää, että alaisten ja esimiehen välinen vuorovaikutus on avointa ja luontevaa. Esimiehen on hyvä tietää lastentarhanopettajien onnistumista, mutta myös työhön liittyvistä ongelmista.

Tuloksista ilmeni myös kehittämissuhteita. Lastentarhanopettajat kaipaavat lisää virkistystoimintaa. Mielestäni työnantajat voisivat järjestää työyhteisölle retkiä tai virkistyspäiviä esimerkiksi hyvinvointikeskuksissa tai kartanoissa. Yhteiset liikuntaharrastukset voisivat luoda myös yhteishenkeä työntekijöille. Kehittämiskohteita ovat lisäksi lastentarhanopettajien palkka ja etenemismahdollisuudet sekä henkilökunnan määrä. Palkka on liian pieni suhteessa työn vaativuuteen ja kuormittavuuteen. Olisi tärkeää, että lastentarhanopettajat voisivat kehittyä ja edetä työssään. Lastentarhanopettajat voisivat lisätä yhteiskunnallista vaikuttavuutta ja näkyvyyttä sekä tuoda aloitteita erilaisista etenemismahdollisuuksista. Olisi myös tärkeää, että henkilökuntaa on riittävästi lapsiryhmissä, jotta työntekijät eivät kuormittuisi liikaa. Tyytyväisyyden edellytys on, että

työn kuormittavuus ja hallinta ovat tasapainossa (Pyöriä 2012, 11; Salomäki 2002, 67).

Vastauksista nousi erilaisia ideoita ja toiveita unelmien päiväkodista. Lastentarhanopettajat halusivat työskennellä päiväkodissa, jossa on yhteiset toimintatavat ja työmenetelmät sekä myönteinen ja kannustava ilmapiiri. Avoimien kysymysten vastauksista selvisi myös, että esimies ottaa päiväkodissa työtyytyväisyyden huomioon usealla eri tavalla. Lastentarhanopettajien mielestä esimies huomioi tyytyväisyyden avoimella keskustelulla ja asioiden jakamisella alaisten kanssa. Myös kehittämiskeskustelut, työhyvinvointikyselyt ja kehittämispäivät tukevat tyytyväisyyttä. Vastauksista selvisi, että työajan ulkopuolinen toiminta ja ergonomian huomioiminen työympäristössä edistävät työtyytyväisyyttä. Lastentarhanopettajien mielestä esimies huomioi työtyytyväisyyden myös puuttumalla ongelmiin ja osallistumalla tiimipalaveriin.

Lastentarhanopettajat kirjoittivat ideoita myös työympäristön ja työtyytyväisyyden kehittämisestä. Useat kyselyyn vastanneet toivoivat parempaa palkkaa, joka motivoisi enemmän. Lastentarhanopettajat näkevät työn vaativana ja palkan pienenä suhteessa työmäärään. Vastauksista selvisi, että ergonomiaa pitäisi parantaa. Esimerkiksi käsienpesuallaiden korkeus pitäisi tarkistaa. Lastentarhanopettajat toivoivat ammattitaitoista henkilökuntaa ja lapsiryhmien pienennystä. Henkilökunnan motivointi ja sitouttaminen nousi myös tärkeäksi kehittämis ehdotukseksi. Vastaaajat toivoivat enemmän aikaa keskittyä lasten tarpeisiin ja oppimiseen. Lastentarhanopettajat halusivat paremmat ja isommat toimitilat. Esimerkiksi isommat eteiset, askartelutila ja liikuntasali nousivat vastauksista esiin.

Vastauksista selvisi, että työtyytyväisyyttä voidaan kehittää eri tavoin. Lastentarhanopettajien mielestä toisen työn arvostamista pitäisi lisätä. Vastaaajien mielestä työtyytyväisyyttä voidaan kehittää iloisella ja myönteisellä suhtautumisella lapsiin, työkavereihin ja lasten vanhempiin. Yhteinen keskustelu arvoista, työtaivoista ja työmenetelmistä lisää vastaaajien mielestä tyytyväisyyttä. Myös mehengen luominen ja työyhteisön yhteinen toiminta edistävät tyytyväisyyttä. Vastaaajat toivoivat selkeämpää työnjakoa ja enemmän viikoittaista palaveriaikaa.

Työtyytyväisyys on tärkeässä asemassa päiväkodissa ja lastentarhanopettajan työssä. On merkittävää, että koko henkilöstö voi hyvin. Työntekijän tyytyväisyys heijastuu työn tuloksiin ja siihen, miten lapsia halutaan kohdata. Työtyytyväisyyttä on tärkeä edistää ja kehittää, esimerkiksi tiedotusta ja koulutusta lisäämällä. Myös päiväkodin ulkopuoliset virkistystapahtumat voisivat lisätä lastentarhanopettajien ja koko henkilökunnan työtyytyväisyyttä. Esimiehen antama kannustava ja rakentava palaute sekä avoin ilmapiiri edistävät tyytyväisyyttä työssä.

7.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksessa on tärkeää huomioida eettisyys. Varmistin opinnäytetyöni eettisyyden sillä, että lastentarhanopettajat saivat vastata nimettömästi kyselyyn. Varhaiskasvatusvirasto myönsi minulle tutkimusluvan. Tutkimuslupahakemuksessa selvitin muun muassa tutkimukseni eettisyyttä. Varmistin tutkimuksen eettisyyden myös sillä, etteivät yhdenkään lastentarhanopettajan yksittäiset vastaukset nouse esille. Päiväkodin johtajat saivat nähdä tutkimussuunnitelmani ja kyselylomakkeeni ennen tutkimuksen toteuttamista. Sain kyselylomakkeistani palautetta sekä opinnäytetyöryhmässä että päiväkotien johtajilta. Muokkasin lomaketta palautteen saamisen jälkeen.

Kyselytutkimuksessa on otettava huomioon monenlaisia perusvaatimuksia. Yksi niistä on reliabiliteetti eli luotettavuus. (Kananen 2008, 13.) Varmistin luotettavuuden sillä, että kohderyhmä oli oikea ja kysymykset oli aseteltu huolella. Tällöin tutkimuksen tulokset eivät ole sattuman varaisia. Varmistin luotettavuuden sillä, että vastaajilla oli aikaa vastata kyselyyn eikä kiire haitannut kyselylomakkeen täyttöä. Vastaajat saivat täyttää lomakkeen heille sopivana ajankohtana. Johtajat keräsivät kyselyt antamaani määräaikaan mennessä lokakuussa 2012. Luotettavuutta lisäsi se, että vastaajat palauttivat johtajille täytetyt kyselyt suljetuissa kirjekuorissa. Myös se, että olin etukäteen opastamassa kyselyä lisäsi tutkimukseni luotettavuutta. Reliabiliteetti onnistui mielestäni tutkimuksessa hyvin.

Tutkimuksessa oli myös otettava huomioon validiteetti eli tutkimuksen pätevyys. On tärkeää, että kysytään oikeita asioita oikealla tavalla. Perehdyin mahdollisimman hyvin työtyytyväisyyden teoriaan ja tavoitteisiin, jotta osasin kysyä asioita, jotka koskevat nimenomaan työtyytyväisyyttä. Pätevyyttä lisäsi opinnäytetyössäni myös kysymysten oikea muotoilu ja se, että tutkimuksen kysymykset oli ymmärretty todennäköisesti oikein. Objektivisuus eli puolueettomuus ei vaikuttanut tähän tutkimukseen. Tulokset ovat todennäköisesti samoja tutkijasta riippumatta, koska en ollut vaikuttamassa vastauksiin tutkimusta suoritettaessa.

7.3 Ammatillinen kasvu

Sosionomin osaamista ja pätevyyttä kuvataan sosionomin kompetensseissa. Kompetenssit on jakautunut kuuteen osa-alueeseen: eettiseen ja asiakastyön osaamiseen, palvelujärjestelmäosaamiseen, tutkimukselliseen kehittämisosaamiseen sekä kriittiseen ja osallistavaan yhteiskuntaosaamiseen. Lisäksi sosionomin kompetensseihin sisältyy johtamisosaaminen. (Sosiaaliportti 2010.) Opinnäytetyöni ja siihen liittyvä prosessi ovat vahvistaneet sosionomin kompetensseja. Erityisesti olen oppinut sosiaalialan eettistä osaamista, asiakastyön osaamista ja tutkimuksellista kehittämisosaamista. Olen sisäistänyt sosiaalialan arvot, erimerkiksi toisen kunnioittamisen ja tasa-arvoisuuden, ja toiminut opinnäytetyöprosessissani niiden mukaisesti. Olen reflektoinut omaa toimintaani koko prosessin ajan. Opin myös, että jokainen ihminen on ainutkertainen yksilö. Kaikki vastaajat saivat kertoa avoimesti mielipiteistään ja jokaisen vastaus on ollut minulle yhtä tärkeä.

Asiakastyön osaamisesta opin oman arvomaailman merkitystä esimerkiksi lastentarhanopettajien ja lasten kanssa työskenneltäessä. Omalla esimerkilläni ja toiminnallani voin antaa lapsille mallia esimerkiksi siitä, miten käyttäytyä ongelmatilanteissa. Opinnäytetyöni teoriatieto tukee myös ammatillisen vuorovaikutussuhteen syntymisessä. Sosiaalialan palvelujärjestelmäosaamiseen kuuluu muun muassa palveluiden tuottaminen ja kehittäminen sekä toiminta moniammatillisissa työryhmissä (Sosiaaliportti 2010). Opinnäytetyöprosessissani olen oppinut tuottamaan uutta tietoa sekä kehittämään esimerkiksi työtyytyväisyyttä

tukevia menetelmiä. Olen saanut varmuutta myös moniammillisuudesta. Olen tehnyt yhteistyötä opinnäytetyöprosessin aikana esimerkiksi päiväkodin johtajien, lastentarhanopettajien ja viranomaisten kanssa.

Kriittisestä ja osallistavasta yhteiskuntaosaamisesta olen saanut lisää tietoa ja kokemusta yhteiskunnallisen vaikuttamisen ja viestinnän keinoista. Teoriatieto tiedottamisesta ja sen keinoista sekä tutkimuksen tulokset muun muassa lastentarhanopettajien vaikuttamismahdollisuuksista tukevat kriittistä yhteiskuntaosaamistani. Tutkimukselliseen kehittämisosaamiseen kuuluu reflektiivisen, tutkivan ja kehittävän työtteen sisäistäminen. Olen pyrkinyt tutkivaan ja reflektiiviseen työtöteeseen ja oppinut tuottamaan uutta tietoa muun muassa työtyytyväisyydestä ja sen kehittämisestä varhaiskasvatuksessa. Tutkimukseni liittyy myös käytäntöön.

Johtamisosaamiseen olen saanut varmuutta sosiaalialan osaamisen ja työyhteisöjen kehittämisestä. Teoriatieto varhaiskasvatuksesta ja työtyytyväisyyden kehittämisestä vahvistavat johtamisosaamistani. Tutkimukseni avoimien kysymysten vastaukset esimerkiksi esimiehen toiminnasta vahvistavat myös johtamisosaamistani. Opinnäytetyöni vahvistaa myös haaveitani perustaa tulevaisuudessa oma yrityksen, esimerkiksi musiikkipainotteinen päiväkotin.

Sosionomin kompetenssien lisäksi sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet tukevat ja ohjaavat sosionomin (AMK) työtä. Sosionomin tulee edistää esimerkiksi sosiaalista oikeudenmukaisuutta yksilön ja yhteiskunnan tasolla. Tähän sisältyy esimerkiksi syrjinnän estäminen. (Talentia i.a.) Edistin sosiaalista oikeudenmukaisuutta opinnäytetyöprosessissani. Tutkimukseeni saivat osallistua kaikki kohderyhmäni lastentarhanopettajat ikään, sukupuoleen, kokemukseen, kulttuuriin tai uskontokuntaan katsomatta. Ammattietiikka ohjaa valintoja kaikessa sosiaalialan työssä. Ammattieettiset ohjeet sisältävät myös työntekijän eettisen harkinnan, eettisiä menettelytapoja asiakassuhteessa ja eettisten ohjeiden yhteisöllistä vaikutusta sekä työntekijän jaksamisen vaikutusta työhön. (Talentia i.a; Talentia 2005.)

Huomioin ammattieettiset ohjeet opinnäytetyössäni sillä, että vastaajat saivat osallistua nimettöminä tutkimukseeni. Kenenkään vastaajan yksittäiset mielipiteet eivät näy myöskään tutkimuksessani. Tavoitteenani oli kehittyä myös ammatillisesti ja sitoutua opinnäytetyöprosessiin. Opin rajaamaan teoriatietoa ja pysyin aikatauluissa sekä huolehdin sovituista päivämääristä. Otin oman hyvinvointini myös huomioon prosessissani. Laitoin kalenteriini ajat, opinnäytetyöni tekemisen lisäksi levolle ja tauoille, harrastuksille sekä sosiaaliselle elämälle.

7.4 Opinnäytetyöprosessin pohdintaa

Aloitin opinnäytetyöprosessin opiskelujeni alkuvaiheessa vuonna 2009. Halusin laajentaa tietämystäni työtyytyväisyydestä vuonna 2005 tehdyn opinnäytetyöni pohjalta. Olen aikaisemmalta koulutukseltani yo-merkonomi. Edellisen kouluni opinnäytetyö liittyi kahteen työtyytyväisyyteen vaikuttavaan osa-alueeseen, tiedotukseen ja koulutukseen. Tavoitteenani oli tässä opinnäytetyössä laajentaa tietämystäni muista työtyytyväisyyteen vaikuttavista tekijöistä. Lisäksi tavoitteenani oli tietää miten työtyytyväisyyttä voidaan lastentarhanopettajien mielestä kehittää. Valitsin kohderyhmäksi lastentarhanopettajat, koska opiskelen lastentarhanopettajan kelpoisuuden ja haluan tulevaisuudessa päiväkotiin töihin. Minulla on myös kiinnostus edetä päiväkodin johtajaksi ja opiskella lisää työyhteisöiden kehittämistä.

Opinnäytetyöni aiheen valinnan jälkeen perehdyin huolellisesti, monipuolisesti ja laajasti työtyytyväisyyteen ja siihen vaikuttaviin tekijöihin. Etsin tutkittua tietoa aiheestani muun muassa väitöskirjoista ja pro graduista. Laadin tutkimussuunnitelman ja alustavat tutkimusongelmat. Tein opinnäytetyölleni henkilökohtaisen aikataulun, suunnitelman ja tavoitteet. Olen kerännyt teoriaa opinnäytetyöni kirjoittamista varten opintojeni alkuvaiheesta asti. Samalla, kun kirjoitin teoriaa, laadin alustavia kysymyksiä kyselylomakkeeseen.

Teoriaosuuden kirjoittamisen aikana otin yhteyttä valitsemiini päiväkoteihin, joissa halusin toteuttaa tutkimukseni. Päiväkodin johtajat olivat myönteisiä tutkimukselleni. Informoin päiväkodin johtajia tutkimuksestani ja siihen liittyvästä

kyselylomakkeesta. Keskustelin johtajien kanssa kyselytutkimukseni sisällöstä ja siihen liittyvistä toiveista. Sovimme, että päiväkodin johtajat jakavat lastentarhanopettajille kyselyt ja haen valmiit kyselyt päiväkodin johtajilta. Sovimme myös, että vastaajat palauttavat täytetyt kyselyt johtajille suljetuissa kirjekuorissa. Tutkimusluvan saatuani toteutin kyselyn lokakuussa 2012. Täytettyjen kyselylomakkeiden jälkeen aloitin havaintomatriisin tekemisen ja kyselyn tulosten analysoinnin. Tein tarkan aikataulun itselleni. Hyvä aikataulu ja suunnitelmallisuus ovat auttaneet opinnäytetyöprosessissa ja tutkimuksen onnistumisessa.

Olen tyytyväinen opinnäytetyöhöni ja siihen liittyvään prosessiin. Prosessi on kasvattanut minua. Olen oppinut paljon uutta ja saanut lisää teoretietoa työtyytyväisyydestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä sekä sen kehittämisestä. Opin pitkäjänteisyyttä, päämäärätietoisuutta ja sain uskoa omiin kykyihini. Olen tyytyväinen aihevalintaani. Aihe on ollut itselleni läheinen ja ajankohtainen sekä kiinnostava koko opinnäytetyöprosessin ajan. Olen erityisen tyytyväinen tutkimuksen vastausprosenttiin. Erinomainen vastausprosentti lisäsi tutkimuksen kattavuutta ja onnistumista.

Tulevaisuudessa haluaisin tehdä jatkotutkimuksen sekä lastentarhanopettajien etenemismahdollisuuksista että ilmapiiristä ja motivaatiosta. Haluaisin tarkentaa miten työntekijät voivat edetä urallaan ja miten heitä voidaan kannustaa eli motivoida. Haluaisin myös tietää kuinka paljon johtajalla on vaikutusta työntekijöiden motivaatioon. Opinnäytetyössäni olisin voinut rajata tutkittavia työtyytyväisyyden tekijöitä enemmän. Tällöin olisin saanut laajemman käsityksen esimerkiksi kannustuksesta ja ilmapiiristä. Oma aikatauluani ja työskentelyäni olisin voinut opintojeni aikana suunnitella toisin. Olisin voinut tehdä myös kyselylomakkeesta lyhyemmän. Lisäksi olisin voinut pohtia enemmän tutkimukseen osallistuvien päiväkotien määrää. Olen silti tyytyväinen, että pysyin nykyisessä aihevalinnassa ja rajauksessa. Opinnäytetyöstäni olen saanut monipuolisen ja kattavan kuvan työtyytyväisyydestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Selkeä kyselylomake ja tutkimuksen analysointi aihepiireittäin helpottivat rajaamista ja opinnäytetyöprosessini edistymistä.

Olen hyödyntänyt opinnäytetyössäni monipuolisesti teoriakirjallisuutta ja pro gradujen sekä väitöskirjojen tutkimustuloksia. Olen keskustellut opinnäytetyöni aiheesta sekä lastentarhanopettajien että päiväkodin johtajien kanssa. Lisäksi olen käyttänyt ajankohtaisia artikkeleita ja ulkomaisia lähteitä. Harjoittelukokemukseni ovat myös tuoneet näkökulmia opinnäytetyöni kirjoittamiseen ja pohdintoihin. Teorian, tutkimuksen ja käytännön yhdistäminen on mahdollistanut kattavan opinnäytetyön syntymisen.

Opinnäytetyöprosessi on ollut kokonaisuudessaan antoisa, vaikka se on ollut myös vaativa ja vienyt aikaa. Olen silti kokenut, että pitkäjänteinen työ on kannattanut. Oma oppiminen ja kehittyminen kirjoittajana, tiedon hakijana ja käsitteelijänä on ollut hienoa kokea. Opinnäytetyötäni ohjaavat opettajat ja päiväkodin johtajat sekä tutkimukseeni vastaajat ovat olleet suurena tukenani. He ovat mahdollistaneet opinnäytetyöni valmistumisen. Päällimmäisenä minulla on kiitollinen ja onnellinen mieli. Olen oppinut uutta, mutta olen myös huomannut oman rajallisuuteni. Olen huomannut, että yksin, ilman tukijoukkoja, ei voi jaksaa tai valmistua. Myöskään kaikkea aiheeseen liittyvää ei voi, eikä tarvitse oppia.

Tulevaisuuden ammattilaisena voin hyödyntää tutkimustani esimerkiksi päiväkodin työyhteisössä ja varhaiskasvatuksen arjessa. Myös päiväkodin työntekijät ja Varhaiskasvatusvirasto saavat välineitä työtyytyväisyyden kehittämiseen teoriatiedon ja tässä opinnäytetyössä esitettyjen tutkimustulosten pohjalta. Aiheeni on aina ajankohtainen ja tärkeä. Toivon, että tutkimukseni herättäisi rakentavaa julkista keskustelua. Tällöin työyhteisöille välittyisi tieto, että työntekijöiden jaksamisesta välitetään aidosti.

LÄHTEET

- Alasoini, Tuomo 2012. Psykologinen sopimus organisaatioiden ja työntekijöiden yhteisenä etuna. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 99–118.
- Alasuutari, Maarit 2003. Kuka lasta kasvattaa? Helsinki: Gaudeamus.
- Bergström, Seija & Leppänen, Arja 2007. Yrityksen asiakasmarkkinointi. Helsinki: Edita.
- Dunderfelt, Tony 1997. Personkemi. Vantaa: Dialogia.
- Eskola, Anne; Hakala, Raija & Liljeström, Sven 2006 Töissä yrityksessä. Helsinki: Edita.
- Feldt, Taru; Huhtala, Mari & Lämsä, Anna-Maija 2012. Johtajan työn eettiset haasteet. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 137–154.
- Heikkilä, Tarja 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.
- Helenius, Aili & Korhonen, Riitta 2008. Pedagogiikan palikat – Johdatus varhaiskasvatukseen ja kehitykseen. Helsinki: WSOY.
- Hellsten, Tommy 2001. Ju mindre du gör desto mer får du gjort. Helsinki: WSOY.
- Helsingin kaupunki 2013. Päiväkotihoido. Viitattu 7.2.2013
http://www.hel.fi/hki/Vaka/fi/P_iv_kotihoido/pk_aakkosjarjestyksessa
- Häkkä, Arja; Kuokkanen, Helena & Virolainen, Arja 2006. Lasten parhaaksi – Lähihoitaja varhaiskasvattajana. Helsinki: Edita.
- Hänninen, Sisko-Liisa & Valli, Siiri 1986. Suomen lastentarhatyön ja varhaiskasvatuksen historia. Helsinki: Otava.
- Hätönen, Heljä 2000. Osaava henkilöstö – nyt ja tulevaisuudessa. Helsinki: Metalliteollisuuden kustannus.
- Isohookana, Heli 2007. Yrityksen markkinointiviestintä. Helsinki: WSOY.
- Jaakola, Erja 2010. Lastentarhanopettaja, päiväkotiki. Helsinki. Henkilökohdainen tiedonanto 18.11.
- Juholin, Elisa 2006 Communicare! Viestintä strategiasta käytäntöön. Helsinki: WSOY .
- Juuti, Paula 2006 Organisaatiokäyttäytyminen. Helsinki: Otava.

- Järvensivu, Anu & Piirainen, Tatu 2012. Hyvän työn ehdot työpaikan arjessa. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 80–98.
- Järvinen, Pekka 2000. Esimies ja työyhteisön kehittäminen. Helsinki: WSOY.
- Kalliola, Tiina; Kurki, Arja; Salmi, Marjaana & Tamminen-Vesterbacka, Tutta 2010. Matkalla ohjaajuuteen. Helsinki: Kirjapaja.
- Kananen, Jorma 2008. Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkea.
- Karhu, Ritva 2010. TYÖNILO. Lastentarhanopettajien huippukokemukset työhyvinvointia rakentamassa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu -työ. Viitattu 7.2.2013
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/24936/URN:NBN:fi:jyu-201009032522.pdf?sequence=1>
- Karila, Kirsti 1997. Lastentarhanopettajan kehittyvä asiantuntijuus. Helsinki: Edita.
- Keskioja, Mervi 2009. Lastentarhanopettaja. Helsinki. Henkilökohtainen tiedonanto 29.9.
- Laki päivähoidosta 1290/1999, 23.12.1999. Viitattu 30.10.2012
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1999/19991290>.
- Lanning, Harri & Roiha, Mikko & Salminen, Antti 1999. Matkaopas muutokseen Miten kehität organisaatiota tehokkaasti ja hallitusti. Hämeenlinna: Kauppakaari.
- Leinonen, Emmi 2011. Voimavarat työssäjaksamisen edistäjinä. Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin varhaiskasvatustyössä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu -työ. Viitattu 7.2.2013
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/26618/URN:NBN:fi:jyu-201103011838.pdf?sequence=1>
- Lindberg, Marjut 2012. Työhyvinvointi parantaa yritysten tulosta. Helsingin Sanomat 13.4., A2.
- Lindqvist, Martti 1990. Auttajan varjo – pahuuden ja haavoittuvuuden ongelma ihmistyön etiikassa. Helsinki: Otava.
- Marjala, Pauliina 2009. Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina – narratiivinen arviointitutkimus. Oulu: Oulun yliopisto. Teknil-

- linen tiedekunta. Väitöskirja. Viitattu 7.2.2013
<http://herkules.oulu.fi/isbn9789514290244/isbn9789514290244.pdf>
- Niermeyer, Rainer & Seyffert, Manuel 2004. Motivaatio. Helsinki: Rastor.
- Ojala, Satu & Jokivuori, Pertti 2012. Työhyvinvointi ja organisaation talous työntekijän silmin. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 23–40.
- Peltonen, Hannu 2004. Kasvattajana sosiaali- ja terveystieteiden ammattiteissa. Helsinki: Tammi.
- Pystynen, Venla 2012. Oikea asenne pidentää ikää. Helsingin Sanomat 16., D1.
- Pyöriä, Hanna 2011. Lapsen vastuullistaminen päiväkodin perushoitotilanteissa. Helsinki: Helsingin yliopisto. Käyttäytymistieteellinen tiedekunta. Pro gradu -työ. Viitattu 7.2.2013
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/27249/lapsenva.pdf?sequence=1>
- Pyöriä, Pasi 2012. Johdanto: Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 7–22.
- Raatikainen Leena 2005. Tavoitteellinen markkinointi. Helsinki: Edita.
- Rasila, Minna & Pitkonen, Maria 2010. Motivaatio, työn ilo ja into. Helsinki: Yrityskirjat.
- Rosenström, Arja & Kortetjärvi-Nurmi, Sirkka 2006. Yritysviestinnän ABC. Helsinki: Edita.
- Rouvinen, Ritva 2007. ”Tässä työssä yhdistyy kaikki” Lastentarhanopettajat toimijoina päiväkodissa. Joensuu: Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Väitöskirja.
- Ruokamo, Marjo 2011. Lähiesimiesten työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Pro gradu -työ. Viitattu 7.2.2013
<http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/74637/Ruokamo.Marjo.pdf?sequence=1>
- Saloheimo, Jorma 2006. Työturvallisuus. Perusteet, vastuu ja oikeussuoja. Helsinki: Talentum Media.
- Salomäki, Jukka 2002. Tiimit ja työhyvinvointi. Helsinki: Aseman lapset.

- Seinä, Seppo & Helander, Jaakko 2007. Tiimeistä työpareiksi. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Silvennoinen, Markku & Kauppinen, Risto 2007. Onnistu alaisena – näin johdan esimiestäni ja itseäni. Helsinki: Tammi.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta . Viitattu 7.2.2013 http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/-/_julkaisu/1061185
- Sosiaaliportti 2010. ECTS-kompetenssit. Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK).-tutkinto. Viitattu 13.11.2012
http://www.sosiaaliportti.fi/fi-fi/sosiaalialanamkverkosto/sosiaaliala_ammattikorkeakouluissa/sosionomi_amk_tutkinto/ects_kompetenssit/
- Spiik, Karl-Magnus 2001. Tiimityöstä voimaa. Helsinki: WSOY.
- Stanovich, Keith 2001. How To Think Straight About Psychology. Massachusetts: A Pearson Education Company.
- Talentia 2005. Sosiaalialan ammattilaisen ohjeet. Viitattu 13.11.2012
http://www.talentia.fi/files/558/1649_Etiikkaopas2005_1_.pdf
- Talentia i.a Ammattietiikka. Viitattu 13.11.2012
<http://www.talentia.fi/tyoelama/ammattietiikka>
- Talkamo, Pia 1999. Lastentarhanopettajien hyvinvointi työssä: Espoon alueen lastentarhanopettajien käsityksiä työstään ja työoloistaan. Helsinki: Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Pro gradu – työ. Viitattu 8.2.2013
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/12849/abstract.pdf?sequence=1>
- Thuneberg, Helena 2008. Psykkinen hyvinvointi varhaislapsuudessa. Teoksessa Elina Kontu & Eira Suhonen (toim.) Erityispedagogiikka ja varhaislapsuus. Helsinki: Gaudeamus, 95–106.
- Työturvallisuuskeskus i.a. Työpaikkaselvitys. Viitattu 8.2.2013
<http://www.ttk.fi/tyoterveyshuolto/tyopaikkaselvitys>
- Työturvallisuuslaki 783/2002, 28.3.2002. Viitattu 30.10.2012.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

- Valtioneuvoston asetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 608/2005, 29.7.2005. Viitattu 19.11.2012.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050608>
- Vanhala, Sinikka & Bonsdorff, Monika von 2012. Henkilöstöjohtamisen hyvät käytännöt. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 119–136.
- Vehmanen, Mari 2012. Hyvä työ 2012. Eväitä työhyvinvointiin. Helsinki: Kirjapaino.
- Venäläinen, Eila 2010. Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi. Oulu: Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Terveiden edistämisen koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 7.2.2013
<https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/21257/Venalainen%20Eila%20Varhaiskasvatuksen%20henkiloston%20tyohyvinvointi.pdf?sequence=1>
- Vesterinen, Pirkko 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY
- Vuolle, Airi 2007. Lastentarhanopettajan pula pahenee – eltoja riittää vain joka toiseen vakinaiseen toimeen. Viitattu 20.9.2009
<http://www.lastentarha.fi>.



Liite 1 Kyselylomake

Arvoisa lastentarhanopettaja!

Opiskelen sosionomiksi Diakonia-ammattikorkeakoulussa. Teen opinnäytetyöni aiheesta Helsingin kaupungin lastentarhanopettajien näkemyksiä työtyytyväisyydestä ja sen kehittämistä. Tavoitteenani on valmistua keväällä 2013. Pyydän sinua vastaamaan kyselyyn työtyytyväisyydestä. Tämä kysely jaetaan kolmen, satunnaisesti valitun Helsingin kaupungin päiväkodin lastentarhanopettajille.

Hienoa, että olet mukana kasvatusalan toiminnan kehittämisessä. Käsittelemme kaikki vastaukset luottamuksellisesti sekä nimettöminä, eivätkä kenenkään yksittäiset vastaukset tule näkyviin tuloksissa. Hävitän kyselyn vastaukset opinnäytetyöni valmistumisen jälkeen.

Ystävällisin terveisin,
Ann-Mari Lindholm
ann-mari.lindholm@student.diak.fi
050 3360 797

Ympyröi numero seuraavien kysymysten kohdalla

- | | |
|--|--|
| <p>1. Sukupuoli</p> <p>1. Nainen</p> <p>2. Mies</p> | <p>2. Kuinka kauan olet ollut työssä tässä päiväkodissa?</p> <p>1. alle 1 vuotta</p> <p>2. 1-2 vuotta</p> <p>3. 3-6 vuotta</p> <p>4. 7-10 vuotta</p> <p>5. yli 10 vuotta</p> |
| <p>3. Koulutus</p> <p>1. Lastentarhanopettaja</p> <p>2. Sosionomi AMK</p> <p>3. Sosiaalikasvattaja</p> <p>4. Muu, mikä _____</p> | <p>4. Valmistumisvuosi</p> <p>_____</p> |
| <p>5. Kuinka kauan olet työskennellyt päiväkodissa lastentarhanopettajana?</p> <p>_____</p> | |

Vastaa seuraaviin väittämiin asteikolla 1-5.

- 5 = täysin samaa mieltä**
4 = jokseenkin samaa mieltä
3 = en osaa sanoa
2 = jokseenkin eri mieltä
1 = täysin eri mieltä

Työn sisältö	5	4	3	2	1
6. Työtehtäväni ovat kiinnostavia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Työni on monipuolista ja vaihtelevaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Työssäni on mahdollisuus käyttää luovuutta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Minulla on mahdollisuus vaikuttaa oman työni sisältöön.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Olen tyytyväinen päiväkodin toimintatapoihin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Päiväkodissa on riittävästi henkilökuntaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Lapsiryhmät ovat sopivan kokoisia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Olen tyytyväinen työaikaani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Minulla on riittävästi aikaa suunnitella työtäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Työaikani ovat joustavat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Pidän työtäni tärkeänä ja merkittävänä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Työni on tarpeeksi haastavaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Työni on henkisesti raskasta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Koen työni stressaavaksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Työpaikan toiminta on eettistä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työolot ja turvallisuus	5	4	3	2	1
21. Työpaikan sijainnilla on merkitystä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Tunnen oloni turvalliseksi työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Työmenetelmät ja – välineet tukevat työtäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Olen tyytyväinen työpaikkani ergonomiaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Terveydelliset tekijät on huomioitu työpaikallani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Olen tyytyväinen työturvallisuuteen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedotus ja koulutus	5	4	3	2	1
27. Olen tyytyväinen tiedonkulkuun työpaikan sisällä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Olen ajan tasalla työtäni koskevissa asioissa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. Saan osallistua halutessani koulutuksiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Työssäni on mahdollisuus oppia uutta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kehittämismahdollisuudet	5	4	3	2	1
31. Voin kehittyä työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. Työssäni on hyvät etenemismahdollisuudet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. Tiedän kehittämismahdollisuuteni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. Saamani koulutus antaa riittävät valmiudet Lto:n työhön.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35. Olen tyytyväinen työni vaikutusmahdollisuuksiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kannustus	5	4	3	2	1
36. Minua kannustetaan työpaikallani riittävästi.	0	0	0	0	0
37. Saan työtovereilta apua ja tukea.	0	0	0	0	0
38. Saan esimieheltä apua ja tukea.	0	0	0	0	0
39. Olen tyytyväinen palkkaani.	0	0	0	0	0
40. Olen tyytyväinen työsuhde-etuihini.	0	0	0	0	0

Johtaminen	5	4	3	2	1
41. Esimiestäni on helppo lähestyä.	0	0	0	0	0
42. Esimiehelläni on riittävästi aikaa keskustella alaisiansa kanssa.	0	0	0	0	0
43. Esimieheni on oikeudenmukainen.	0	0	0	0	0
44. Työssäni on mahdollisuus saada johtamisvastuuta.	0	0	0	0	0

Ilmapiiri ja viihtyvyys	5	4	3	2	1
45. Työpaikallani on hyvä ilmapiiri.	0	0	0	0	0
46. Työntekijöillä on hyvät vuorovaikutustaidot.	0	0	0	0	0
47. Työpaikkani järjestää tarpeeksi virkistystoimintaa.	0	0	0	0	0
48. Työtilani ovat viihtyisät.	0	0	0	0	0
49. Työkavereillani on samanlaiset arvot.	0	0	0	0	0
50. Työkaverini suhtautuvat minuun hyvin.	0	0	0	0	0
51. Viihdyn työssäni hyvin.	0	0	0	0	0

52. Minkälaisessa päiväkodissa toivoisit työskenteleväsi?

Motivaatio	5	4	3	2	1
53. Työni perustehtävä on minulle selkeä.	0	0	0	0	0
54. Olen tyytyväinen työhöni.	0	0	0	0	0
55. Työ vastaa omia odotuksiani.	0	0	0	0	0
56. Olen motivoitunut työhöni.	0	0	0	0	0
57. Olen saanut onnistumisen kokemuksia työssäni.	0	0	0	0	0

- | | | | | | |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 58. Saan työstäni voimavaroja. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 59. Olen sitoutunut työhöni ja tavoitteisiini. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 60. Koen, että työtäni arvostetaan. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

61. Työtyytyväisyydestä puhutaan nykyään paljon. Miten esimiehesi ottaa henkilökunnan työtyytyväisyyden huomioon työpaikalla?

- | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 62. Pidän työtyytyväisyyttä merkittävänä. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 63. Työtyytyväisyydellä on vaikutus työni tuloksiin. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 64. Oma työtyytyväisyyteni vaikuttaa lasten hyvinvointiin. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

65. Kirjoita kehitys- tai parannusehdotuksia työympäristöstäsi ja työstäsi.

66. Kirjoita ideoita päiväkodin työtyytyväisyyden kehittämiseksi.

Kiitos vastauksistasi!