



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
VASA YRKESHÖGSKOLA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Heidi Kiviharju

VARHAISKASVATUSHENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI IKÄJOHTAMISEN NÄKÖKULMASTA

Ylempi AMK-tutkinto
Sosiaali- ja terveysala
2013

VAASAN AMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveystieteen kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Heidi Kiviharju
Opinnäytetyön nimi	Varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointi ikäjohtamisen näkökulmasta
Vuosi	2013
Kieli	Suomi
Sivumäärä	88 + 2 Liitettä
Ohjaaja	Ulla Isosaari

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa varhaiskasvatushenkilöstön kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan sekä kokemuksia työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuksen tarkoituksena on antaa tietoa millaisia toimenpiteitä työyhteisössä tarvitaan eri-ikäisten työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

Tutkimus oli otteeltaan kvantitatiivinen, ja aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselylomaketta. Tutkimuksen kohderyhmänä oli kahden kunnan varhaiskasvatushenkilöstö. Vastausprosentti oli 55. Kyselylomakkeen strukturoidut kysymykset analysoitiin tilastollisin menetelmin ja avoimet kysymykset sisällönanalyysillä.

Tutkimustulosten mukaan varhaiskasvatuksen henkilöstö koki työhyvinvointinsa hyväksi, keskiarvo asteikolla 1–10 oli 8,3. Nuoremmat työntekijät kokivat työhyvinvointinsa ja erityisesti fyysisen työkykynsä hieman paremmaksi kuin iäkkäämmät työntekijät. Tulosten perusteella varhaiskasvatuksessa työ koettiin henkisesti hieman raskaammaksi kuin fyysisesti.

Varhaiskasvatustyössä kuormittavana tekijänä koettiin kiire, jonka syynä ovat lasten suuri määrä ryhmässä, henkilökunnan vähyys ja kirjalliset työt. Työn haasteiksi määriteltiin yhteistyö vanhempien kanssa sekä erityistä tukea tarvitsevat ja haasteelliset lapset. Työympäristön riskeinä mainittiin melu, ergonomia, sisäilman laatu sekä epäkäytännölliset tilat.

Merkittävimmiksi työhyvinvointia tukeviksi tekijöiksi koettiin työyhteisö ja työ-kaverit sekä lapset ja lasten vanhemmat. Varhaiskasvatuksen henkilöstö toivoi työhyvinvoinnin kehittämiseksi työhyvinvointia tukevaa yhteistä toimintaa, työergonomian parantamista sekä johtamisen ja palkkauksen kehittämistä.

VAASAN AMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED OF SCIENCES
Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtamisen koulutusohjelma

ABSTRACT

Author	Heidi Kiviharju
Title	Wellbeing at Work among Early Childhood Education Staff –The Perspective of Age Management
Year	2013
Language	Finnish
Pages	88 + 2 Appendices
Name of Supervisor	Ulla Isosaari

The purpose of this research was to find out how early childhood education staff experiences their wellbeing at work and find out which factors influence wellbeing at work. The purpose of this research is to provide information about maintaining and developing the wellbeing at work among employees of different ages.

The research was quantitative and the material was collected with a questionnaire. The target group of this research included the early childhood education staff in two different municipalities. The response rate was 55%. The structured questions were analyzed with statistical methods and open-ended questions were analyzed with content analysis method.

The results showed that the members of early childhood education staff felt their wellbeing at work is on a good level, the mean value on the scale 1-10 was 8.3. Younger staff members felt that their wellbeing and especially the physical ability to work, were on a better level when compared to the older staff members. The results show that work at early childhood education is heavier mentally than physically.

The factor that adds the work load in early childhood education is rush, which is caused by a large number of children, by the shortage of staff and the amount of written documentation that needs to be completed. The challenges include cooperation with parents, children with special needs and children with challenging behavior. The workplace environmental risk factors were noise, ergonomics, the quality of indoor air and impractical premises.

The most significant factors that promoted wellbeing at work were felt to be the work community and the colleagues, the children and their parents. The early childhood education staff had some suggestions on how to improve wellbeing at work and these include doing something together, improving work-related ergonomics, and developing both management and salaries.

Keywords Early childhood education, wellbeing at work, age management

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO	8
2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT.....	10
3 VARHAISKASVATUS, TYÖHYVINVOINTI JA IKÄJOHTAMINEN	11
3.1 Varhaiskasvatus	11
3.1.1 Varhaiskasvatuksen henkilöstö	13
3.1.2 Varhaiskasvatuksen tutkimus.....	15
3.2 Työhyvinvointi	18
3.2.1 Eri-ikäisten työntekijöiden työhyvinvointi	20
3.2.2 Työhyvinvoinnin portaat	24
3.2.3 Työhyvinvoinnin tutkimus.....	27
3.3 Ikäjohtaminen	30
3.3.1 Ikäjohtamisen vaikutukset	32
3.3.2 Ikäjohtamisen tutkimus.....	33
4 TUTKIMUKSEN MENETELMÄ JA AINEISTO	35
4.1 Tutkimuksen kohderyhmä	35
4.2 Tutkimuksen menetelmä ja aineiston keruu	35
4.3 Tutkimusaineiston analysointi.....	39
5 TUTKIMUSTULOKSET	41
5.1 Vastaajien taustatiedot.....	41
5.2 Työhyvinvointi	43
5.2.1 Terveys	44
5.2.2 Turvallisuus	51
5.2.3 Yhteisöllisyys	55
5.2.4 Arvostus	57
5.2.5 Osaaminen	62
5.3 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	65
5.4 Työhyvinvoinnin kehittämistarpeet.....	66

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	69
6.1 Varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointi.....	69
6.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	76
6.3 Työhyvinvoinnin kehittämistarpeet.....	78
6.4 Tutkimuksen eettisyys.....	79
6.5 Tutkimuksen luotettavuus	81
6.6 Pohdinta ja jatkotutkimusaiheita.....	82
LÄHTEET.....	84
LIITTEET	

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1.	Vastaukset työhyvinvoinnista ikäluokittain	s.43
Kuvio 2.	Kuinka usein työntekijä kokee työn fyysisesti tai henkisesti raskaaksi	s.45
Kuvio 3.	Vastaajien mielipiteiden keskiarvo ikääntymisen työkykyvaikutusten huomioimisesta	s.46
Kuvio 4.	Työntekijän työ ja vapaa-aika ovat keskenään tasapainossa	s.48
Kuvio 5.	Työssä yleisimmin kiirettä aiheuttavat tekijät ikäryhmittäin	s.49
Kuvio 6.	Varhaiskasvatuksessa työ koetaan haasteelliseksi	s.50
Kuvio 7.	Varhaiskasvatustyön yleisimpiä haasteita	s.51
Kuvio 8.	Yleisimmät puutteet työolosuhteissa	s. 52
Kuvio 9.	Työntekijöiden kokemukset kiusaamisesta työyhteisössä ikäryhmittäin	s. 53
Kuvio 10.	Työntekijöiden huoli työsuhteen jatkuvuudesta	s.54
Kuvio 11.	Työyhteisö koetaan avoimeksi ja rehelliseksi	s.55
Kuvio 12.	Työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työpaikan työtapoihin	s.57
Kuvio 13.	Esimiehen palaute ja tuki	s.59
Kuvio 14.	Kokemukset asiakkailta saadun palautteen määrästä ikäryhmittäin	s.60

- Kuvio 15.** Työkavereilta saadaan palautetta ja työkavereille annetaan palautetta s.61
- Kuvio 16.** Kehityskeskustelujen määrä ja tyytyväisyys kehityskeskusteluihin ikäryhmittäin s.62
- Kuvio 17.** Yleisimmät työhyvinvointia tukevat tekijät s.66
- Kuvio 18.** Yleisimmät työhyvinvoinnin kehittämistarpeet s. 68
- Taulukko 1.** Kyselyyn vastanneet työntekijät ikäryhmittäin ja työpaikoittain s. 42

1 JOHDANTO

Muutokset yhteiskunnassa ja työelämässä ovat viime aikoina olleet merkittäviä. Keskeisiä vaikuttavia tekijöitä tulevaisuuden työelämässä ovat väestön ja ikärakenteen muutos, työn ja sen muodon muutos, teknologia, työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen, monikulttuurisuus ja globalisaatio (Työterveyslaitos 2010). Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen uusimmassa hallitusohjelmassa työelämän kehittämisen keskeiset tavoitteet liittyvät tulevaisuuden haasteisiin. Tavoitteena on nostaa keskimääräistä eläkkeelle siirtymisikää, vahvistaa tasa-arvoa sekä parantaa perheiden ja työn yhteensovittamista. Erilaisilla toimenpiteillä edistetään työntekijöiden suojelua sekä tuottavuuden ja työllisyyden nostoa. (Valtioneuvoksen kanslia 2012.)

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa varhaiskasvatushenkilöstön kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan, koska työelämässä korostuvat aiempaa enemmän työntekijöiden työkyky ja työhyvinvointi. Työ- ja elinkeinoministeriön valtakunnallisen työelämän kehittämisstrategian tavoitteena on, että työpaikoilla ymmärretään työhyvinvoinnin merkitys tuottavuudelle, työyhteisön menestykselle ja muutosten hallinnalle. Tavoitteena on, että työpaikoilla kehitetään aktiivisesti ja ennakoivasti työn mielekkyyttä, innostavuutta ja voimavaroja. Työntekijöiden työkykyä seurataan aktiivisesti, ja otetaan käyttöön varhaisen tuen malleja. Mahdollisiin kuormitusongelmiin ja riskeihin puututaan herkästi, ja niitä pyritään ennakoidaan. Työhyvinvoinnissa keskeisenä on myös tunnistaa liikunnan merkitys sairauksien ennaltaehkäisyssä ja hoidossa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011, 3, 18.)

Tämän tutkimuksen kohderyhmänä on varhaiskasvatuksen henkilöstö. Yhteiskunnan ja työn muuttumisen vaikutukset näkyvät myös varhaiskasvatuksessa. Perherakenteet ja perheiden tarpeet ovat monimuotoistuneet, mikä on tuonut haasteita lasten ja perheiden kanssa työskenteleville. Varhaiskasvatuksessa työ on sekä henkisesti että fyysisesti kuormittavaa. Haasteita työhön asettavat annetut resurssit, työn fyysisyys, ihmissuhdetyön vaatimukset ja perheiden ongelmat. Varhais-

kasvatuksen työntekijöiltä vaaditaan laaja-alaisia valmiuksia ja osaamista. (Työturvallisuuskeskus 2010, 3, 5.)

Tässä tutkimuksessa henkilöstön työhyvinvoinnin tarkastelun näkökulmana on ikäjohtaminen, koska varhaiskasvatuksessa, kuten monella muullakin alalla, on haasteena henkilöstön eläköityminen. Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa eri-ikäisten työntekijöiden kokemuksia työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Väestön ja ikärakenteen muutokset näkyvät varhaiskasvatuksessa, ja päivähoidon henkilöstön keski-ikäistyminen jatkuu tulevaisuudessakin. Tämän vuoksi on tärkeää saada lisää nuoria työntekijöitä alalle. Henkilökunnan pysymiseen varhaiskasvatus-alalla tulee panostaa, ettei koulutettu henkilöstö hakeudu muihin tehtäviin. Varhaiskasvatuksessa tulee tehdä kehittämistyötä työssäjaksamisen ja työolosuhteiden parantamiseksi. Työntekijöiden työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttavat pääsääntöisesti palkkaus, perus- ja täydennyskoulutuksen saataavuus, työnohjaus, johtajuuden laatu ja vakituiset työsuhteet. (STM 2008, 53.)

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, millaisia toimenpiteitä työyhteisössä tarvitaan eri-ikäisten työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Työelämässä keskeisenä tekijänä on johtaminen, jonka kehittäminen on tärkeää. Haasteena on, että johtamiskoulutukseen ei perinteisesti ole kuulunut perusteita ihmisen elämäkulusta, siinä tapahtuvista merkittävistä muutoksista ja niiden vaikutuksesta työntekoon (Ilmarinen 2001, 185). Uudessa hallitusohjelmassa onkin nostettu esille työelämän kehittämisen tukemisen yhtenä tavoitteena ikäjohtamisen kehittäminen osana johtamisen kehittämistä (Valtioneuvoksen kanslia 2011).

2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa varhaiskasvatushenkilöstön kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan sekä kokemuksia työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuksen tavoitteena on antaa tietoa millaisia toimenpiteitä työyhteisössä tarvitaan eri-ikäisten työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

Tutkimusongelmat ovat:

1. Millainen on varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointi ikäjohtamisen näkökulmasta?
2. Mitkä asiat edesauttavat varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointia?
3. Mitä asioita tulee kehittää varhaiskasvatuksessa työhyvinvoinnin tukemiseksi?

3 VARHAISKASVATUS, TYÖHYVINVOINTI JA IKÄJOHTAMINEN

Tässä luvussa tarkastellaan tutkimuksen keskeisiä käsitteitä: varhaiskasvatus, työhyvinvointi ja ikäjohtaminen. Lisäksi tarkastellaan aiheeseen liittyviä aiempia tutkimuksia.

3.1 Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatus määritellään pienten lasten eri elämänpiireissä tapahtuvaksi kasvatukselliseksi vuorovaikutukseksi, jonka tavoitteena on tukea lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista. Suomessa varhaiskasvatukseen piirin kuuluvat pääsääntöisesti alle kouluikäisten lasten palvelut, kuten päivähoito ja esiopetus, sekä lisäksi koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminta. Vuonna 2011 päivähoitossa oli 1–6-vuotiaista lapsista 57,2 prosenttia (SotkaNet 2013a). Vuonna 2011 yli puolet ensimmäisen luokan oppilaista osallistui aamu- ja iltapäivätoimintaan (Opetushallitus 2012). Muuta varhaiskasvatustoimintaa ovat avoin varhaiskasvatus sekä kuntien, seurakuntien ja järjestöjen organisoima kerhotoiminta. (STM 2008, 29.)

Varhaiskasvatuksessa näkyvät selkeästi maailmanlaajuiset ja yhteiskunnalliset vaikutukset kuten rakenteelliset, kulttuuriset ja taloudelliset muutokset, ja niiden vaikutukset perheiden elämään. Suomessa väestönkasvu on hidasta, ja ikääntyneiden osuus väestöstä kasvaa nopeasti 2000-luvulla. Samalla lasten ja nuorten ikäluokat pienenevät. Aluerakenne on myös muutoksessa, sillä yhä suurempi osa väestöstä siirtyy aluekeskuksiin ja harvaan asuttu maaseutu hiljenee. Tämän seurauksena muuttovoittokunnissa lasten ja nuorten palveluiden tarve kasvaa, mikä asettaa haasteita myös varhaiskasvatuspalvelujen tuottamiselle. Yhä tiukentuvassa julkisten menojen kasvutilanteessa pyritään palvelut turvaamaan kehittämällä uusia palvelujen tuottamis- ja järjestämistapoja sekä kumppanuuksia palvelutuotannossa. (STM 2008, 29,30.)

Varhaiskasvatuksessa on yleisesti nähtävissä erilaisia tulevaisuuden haasteita. Päivähoitoyksiköt kasvavat ja monipuolistuvat, ja niissä tarjotaan aiempaa joustavammin erilaisia päivähoitomahdollisuuksia, kuten esimerkiksi avointa päiväkotitoimintaa, vuorohoitoa ja leikkitoimintaa. Erityistä tukea tarvitsevia lapsia varten ei ole omia päiväkoteja, vaan he ovat mukana muiden lasten ryhmissä mahdollisimman paljon. (Vesterinen 2011, 122.)

Tulevaisuudessa varhaiskasvatuksessa asiakaslähtöisyys, yksilöllisyys ja kasvatuskumppanuus ovat keskeisiä. Perheiden kiinnostus ja vaatimustaso varhaiskasvatukseen lisääntyvät, jolloin kasvatuskumppanuus on tärkeää. Yksilölliset tarpeet lisääntyvät, jolloin on tärkeää etsiä toimivia ratkaisuja yhdessä lapsen perheen kanssa. Vuorovaikutus ja erityisesti dialogisuus perheen kanssa ovat keskeisiä varhaiskasvatuksessa. Toimivaan kasvatuskumppanuuteen haastavat myös perherakenteiden muutokset, kansainvälisyys sekä mahdollinen lasten ja perheiden pahoinvointi. Perheen kanssa tehtävän yhteistyön lisäksi varhaiskasvatushenkilöstöltä vaaditaan varhaista puuttumista ja sekä tietoa ohjata perheitä asiantuntijaverkostoissa avun saamiseksi. (Vesterinen 2011, 122–123.)

Kuten muillakin aloilla myös varhaiskasvatuksessa tulee teknologian käyttö lisääntymään. Yhteistyö sähköisessä muodossa perheen ja päivähoidon välillä tulee lisääntymään, ja kaikkien varhaiskasvatuksen ammattiryhmien työvälineenä tulevat olemaan sähköiset viestintävälineet. Teknologian tuomat mahdollisuudet ovat vielä osittain hyödyntämättä tietotekniikkataitojen puutteen vuoksi. Tietokoneella työskentely ja paperityöt tulevat lisääntymään kaikissa ammattiryhmissä vähentäen samalla työntekijän aikaa lapsiryhmässä olemiseen. Tämä on huomioitava työajan suunnittelussa sekä dokumentointi ja kirjaamistapojen asianmukaisessa toteutustavassa. (Vesterinen 2011, 123.)

Varhaiskasvatusta koskevan lain uudistamista varten on asetettu työryhmä, ja tavoitteena on uuden lainsäädännön voimaan astuminen 1.1.2015. Nykyinen päivähoitolaki- ja asetus ovat vuodelta 1973, ja voimassa olevan päivähoitolain muutosta on perusteltu päivähoitojärjestelmän sekä sen toimintaympäristön muutoksilla. Varhaiskasvatuksen lainsäädännön valmistelu, hallinto ja ohjaus ovat siirtyneet

vuoden 2013 alussa opetus- ja kulttuuriministeriöön osaksi kasvatus- ja koulutusjärjestelmää. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013.)

3.1.1 Varhaiskasvatuksen henkilöstö

Varhaiskasvatuksessa työntekijöitä toimii erilaisissa tehtävissä ja työyhteisöissä. Suuri osa varhaiskasvatuksen henkilöstöstä työskentelee päivähoidon ja esiopetuksen kasvatus-, opetus ja hoitotehtävissä. Varhaiskasvatuksen henkilöstöä toimii myös esimiestehtävissä ja hallinnollisissa tehtävissä sekä asiantuntijoina tutkimus- ja kehittämistehtävissä. Päivähoitohenkilöstön kelpoisuusehdot on määritelty laissa sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (2005/272). Asetuksessa lasten päivähoidosta on määritelty päivähoidossa työskentelevän henkilöstön määrä ja henkilöstörakennetta koskevat säännökset. Varhaiskasvatuksen henkilöstön keski-ikä on 44 vuotta, mutta ammattiryhmittäin keski-ikä vaihtelee huomattavasti. (STM 2007b, 19–20.) Tyypillinen varhaiskasvatuksen työntekijä on nainen, ja alalle kaivataan myös miespuolisia työntekijöitä. Ongelma on kansainvälinen, joten monissa maissa onkin jo laitettu tavoitteeksi rekrytoida lisää miehiä alalle. (European commission 2011.)

Varhaiskasvatuksessa pääsääntöisesti työskentelee lastentarhanopettajia, sosionomeja, lähihoitajia, lastenohjaajia, perhepäivähoitajia sekä koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnanohjaajia. Lastentarhanopettajien koulutus on alkanut vuonna 1982, ja vuonna 1995 koulutus on siirtynyt yliopistojen kasvatustieteellisiin tiedekuntiin. Lastentarhanopettajan koulutus on alempi korkeakoulututkinto, joka antaa kelpoisuuden lastentarhanopettajien ja päiväkodin johtajan tehtäviin päivähoitossa sekä perusopetuslain alaiseen esiopetukseen. Sosionomin koulutus on sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, joka on käynnistynyt vuonna 1992. Sosionomin opintoihin on mahdollisuus sisällyttää vähintään 60 opintopisteen laajuiset varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet opinnot, jolloin tutkinnon suorittaneella on kelpoisuus lastentarhanopettajan työhön ja päivähoitoyhteisöjen ammatillisiin johtotehtäviin. (STM 2007b, 46,48.)

Perhepäivähoitajan koulutus on alkanut jo 1970-luvulla kurssimuotoisena koulutuksena. Vuonna 2000 ammattitutkinnoksi muuttunut koulutus muodostuu pakollisista ja valinnaisista tutkinnon osista. (STM 2008, 43.) Perhepäivähoidon tavallisin muoto on hoitajan kotona tapahtuva perhepäivähoito. Perhepäivähoitaja voi työskennellä myös lasten kotona, jos perheessä on vähintään kolme alle kouluikäistä lasta tai erityistä hoitoa ja kasvatusta tarvitseva lapsi. (Parrila 2002, 28.) Perhepäivähoitaja voi työskennellä myös ryhmäperhepäivähoitajana ryhmäperhepäivähoitokodissa.

Lastenohjaajan koulutus on alkanut jo 1970-luvulla kurssimuotoisena antaen kelpoisuuden seurakuntien tehtäviin. Vuonna 1989 koulutus muuttui ammatilliseksi kouluasteen tutkinnoksi, ja nykyään koulutus toteutetaan humanistisella ja kasvatusalalla. Tutkinnon suorittaneista noin puolet työllistyy kunnan varhaiskasvatuksen tehtäviin. Lähihoitajien tutkinto on laaja-alainen sosiaali- ja terveydenhuollon perustutkinto, jota on toteutettu Suomessa vuodesta 1993. Varhaiskasvatuksessa työskentelevät lähihoitajat ovat pääsääntöisesti opinnoissaan suuntautuneet lasten ja nuorten kasvatukseen ja terveyteen. (STM 2008, 44,46.) Lähihoitaja ja lastenohjaaja pääsääntöisesti työskentelevät varhaiskasvatuksessa ryhmäperhepäivähoitajana tai päiväkodin lastenhoitajana.

Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajien virallinen ammattitutkinto alkoi vuonna 2005 (Opetushallitus 2005, 3). Kuitenkin jo vuonna 2010 aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajan ja koulunkäynnin avustajan ammattitutkinnot yhdistettiin koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjauksen ammattitutkinnoksi (Opetushallitus 2010). Nykyään tutkinto antaa kelpoisuuden toimia koulunkäyntiavustajana ja -ohjaajana erityistä tukea tarvitseville oppijoille sekä koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajana. Tutkinnon suorittaneita työskentelee pääasiassa kouluissa, koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnassa, päivähoitossa, vapaa-ajan toiminnoissa tai henkilökohtaisena avustajana. (Etelä-Pohjanmaan opisto 2013.)

Varhaiskasvatuksen keskeinen voimavara ja laadun tekijä on ammattitaitoinen henkilöstö, joten koko kasvatusyhteisöllä ja yksittäisellä kasvattajalla tulee olla vahva osaaminen. Ammatillinen koulutus ja kokemus luovat perustan osaamiselle.

Kasvattajayhteisön tulee dokumentoida, arvioida ja pyrkiä jatkuvasti kehittämään toimintaansa. (Stakes 2005, 11.) Yleisesti varhaiskasvatuksen ammattilaisten koulutus on hyvätasoisista, mutta koulutuksessa ei välttämättä käsitellä riittävästi työssä kohdattavia erityistä tukea tarvitsevia lapsia. (European commission 2011.)

Varhaiskasvatushenkilöstön työtehtävät ovat pedagogisesti, sosiaalisesti ja yhteiskunnallisesti laajentuneet sekä monimutkaistuneet. Työn vaativuus on lisääntynyt, ja se on muuttunut rajoiltaan epämääräisemmäksi. Jatkuva muutos haastaa varhaiskasvatuksen henkilöstön uusiutuvaan osaamiseen. Varhaiskasvatuksen ammattilaiselta vaaditaan työssä monipuolista osaamista: moniammatillinen yhteistyö, kasvatuskumppanuus, lasten yksilöllinen huomioiminen sekä hoidon, kasvatuksen ja opetuksen integroiminen. (STM 2008, 29,30.)

Tulevaisuudessa yksi varhaiskasvatuksen haaste on osaavan henkilöstön riittävyys. Erityisesti lastentarhanopettajien ja erityislastentarhanopettajien riittävyyden takaaminen tulee varmistaa riittävällä koulutuspaikkamäärillä. Perhepäivähoidattajien rekrytoimiseksi tarvitaan uusia rekrytointihoukutteita. (Vesterinen 2013, 123.) Henkilöstön riittävyyden takaamiseksi ei pelkästään koulutuspaikkojen lisääminen riitä. Osaavan henkilöstön riittävyyden takaamiseksi alan houkuttelevuutta tulisi lisätä esimerkiksi palkkausta ja työehtoja parantamalla, lapsiryhmien kokojen kohtuullistamisella ja työpaikkojen sisäilmaongelmien pikaisella korjaamisella. (OAJ 2012.)

3.1.2 Varhaiskasvatuksen tutkimus

Varhaiskasvatus on nuori alue suomalaisessa akateemisessa kentässä, koska lapsuuden, varhaiskasvatuksen sekä kehityksen tutkijakoulutus käynnistyi vasta vuonna 1994. Suomalainen varhaiskasvatustutkimus on ollut aiemmin suurimmalta osin päivähoitotutkimusta, joka on alkanut 1970-luvun alussa. (Ruoppila, Hujala, Karila, Kinon, Niiranen & Ojala 1999, 21, 23.) Varhaiskasvatuksen tutkimustoiminta nykyään kohdistuu suurimmalta osin seuraaviin tutkimusaiheisiin: lapsuus, leikki, oppiminen, esiopetus, pedagoginen prosessi, varhaiskehitys, erityis-

kasvatus, vanhemmuus, kasvatuskumppanuus, varhaiskasvatustyö, opettaminen ja johtaminen (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:6, 17). Hiljalleen myös varhaiskasvatuksen henkilöstöön liittyvä tutkimus on lisääntynyt. Eri ikäryhmien vertailevia tutkimuksia on kuitenkin vielä suhteellisen vähän varhaiskasvatuksen osalta.

Karila ja Kupila (2010,7) ovat tutkineet varhaiskasvatuksen eri ammattilaisukupolvien kohtaamisen ja työidentiteettien muotoutumista. Tutkimustulosten perusteella päiväkodissa työntekijät kokevat kiirettä ja jatkuvaa muutosta sekä eri ammattiryhmien vastuiden ja velvoitteiden epäselvyyttä. Nuorille ammattilaisille tällaiset työympäristön ominaisuudet lisäävät työuran aloittamiseen jo itsessäänkin liittyvää kaoottisuuden ja hallitsemattomuuden tunnetta. Kokeneilla työntekijöillä työympäristö heijastuu tuntemuksina autonomisuuden heikkenemisestä ja siitä, ettei työtä kykene tekemään omien ammatillisten ihanteiden mukaisesti. Tutkimuksessa esille tulleet työntekijöiden epäselvät tehtäväkuvat, vaikeus jäsentää ja sanoittaa omaa ammatillisuutta ovat huolestuttavia, koska niitä pidetään yleisesti työhyvinvoinnin perusedellytyksenä. (Karila & Kupila 2010, 66,68.)

Karilan ja Kupilan (2010) tutkimustulosten perusteella varhaiskasvatuksessa eri sukupolvien välillä on havaittavissa eroja erityisesti työn ja vapaa-ajan välisessä suhteessa. Kokeneilla työntekijöillä oli kutsumuksellista suhtautumista työhön, kun nuoremman sukupolven on helpompi tehdä eroa työn ja vapaa-ajan välillä. Nuorempi sukupolvi ei ole samalla tavalla valmis sopeutumaan heikkoihin työolosuhteisiin kuin kokeneemmat työntekijät. Nuoremmat työntekijät käyttävät hyväkseen mahdollisuutta kouluttautua ja hankkiutua tarvittaessa odotuksiaan paremmin vastaaviin työympäristöihin. Tutkimuksen osallistuneiden eri ammattisukupolvien edustajien määrä oli vähäinen, joten täysin luotettavasti ei voida osoittaa edellä olevien erojen riippuvuutta ammatillisesta sukupolvesta. Vaikuttavana tekijänä voi olla myös ammatillinen koulutustausta. (Karila & Kupila 2010, 69.)

Leinonen (2011) on tutkinut päiväkotihenkilöstön työssäjaksamista. Tutkimuksen mukaan varhaiskasvattajien työssäjaksamista edistävät voimavarat voidaan jakaa kolmeen luokkaan: henkilökohtaisen elämän voimavaroihin, työn voimavaroihin

ja persoonallisuuden voimavarapiirteisiin. Erityisesti työn voimavaroista työhyvinvoinnin edistämisen kannalta merkittävimmiksi osoittautuivat työn sosiaaliselle tasolle sijoittuvat voimavarat kuten hyvä työilmapiiri, työkaverit ja toimiva tiimiyöskentely. Myös työn tehtävätasolle sijoittuvat voimavarat kuten lapset, positiivinen palaute ja työn mielekkyys osoittautuivat työhyvinvoinnin edistämisen kannalta merkityksellisiksi. Työn ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittaminen vaikuttaa ihmisen hyvinvointiin ja sitä kautta myös työhyvinvointiin. Henkilökohtaisista voimavaroista merkittävimpiä ovat työelämän ulkopuoliset sosiaaliset voimavarat, vapaa-aika ja työstä palautuminen. (Leinonen 2011, 3, 13, 69, 70.)

Hujalan ja Fonsenin (2009) tutkimuksessa johtajuudesta ja varhaiskasvatuksen laadusta työhyvinvointi ja johtajuus arvioitiin hieman heikommaksi kuin varhaiskasvatuksen laatu. Arviointi oli kuitenkin hyvää tasoa keskiarvon ollessa 3,94 asteikolla 1–5. Tutkimustulosten perusteella valtakunnallisiksi kehittämiskohteiksi työhyvinvoinnin osalta muodostuivat muun muassa sijaisjärjestelyt, johtajuuden jakaminen, työnohjauksen puute sekä kentän ja ylemmän johdon välinen tiedonkulkku. Kehittämiskohteeksi varhaiskasvatuksessa nousi myös vanhempien ja henkilöstön välinen tiedonkulkku molempien tahojen näkökulmasta. Tutkimuksen mukaan johtajuudella on merkittävä rooli varhaiskasvatuksen laadussa ja työhyvinvoinnissa. Tutkimuksen perusteella kunnissa on tarvetta pysyvämmälle arviointijärjestelmälle laadun ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi. (Hujala & Fonsen 2009, 1, 15–16.)

Väestöliiton tutkimuksessa keväällä 2012 kartoitettiin varhaiskasvattajien kokemuksia ja tunteita työstään. Kyselyyn osallistui 222 varhaiskasvatuksen ammattilaista eri puolilta Suomea. Tulosten mukaan varhaiskasvatuksen henkilöstö arvostaa omaa työtään ja työ koetaan palkitsevaksi, vaikka työympäristö on muuttunut yhä haastavammaksi. Tutkimuksen mukaan yli 60 prosenttia vastaajista kertoi vaikeiden tunteiden olevan jossain määrin haaste työpaikoilla. Merkittävimmät syyt kielteisiin kokemuksiin olivat hankaliksi koetut lapset, resurssipula, työpaikan ilmapiiri sekä haasteet yhteistyössä huoltajien kanssa. Varhaiskasvatuksessa haasteita koettiin myös työaikojen järjestämisessä, ammatillisessa koulutuksessa ja yhteistoiminnassa perheiden ja lasten kanssa. (Väestöliitto 2013, 10–14.)

Väestöliiton tutkimuksen mukaan haastavat tilanteet ja vaikeat tunteet ovat lisääntyneet varhaiskasvatuksessa. Tulosten mukaan vaikeita tunteita esiintyy hieman enemmän hyvin koulutetuilla ja iäkkäämmillä työntekijöillä sekä kunnallisessa päiväkodissa työskentelevillä. Vaikeat tunteet liittyvät erityisesti resurssipulaan, joka tarkoittaa käytännössä, että ryhmäkoot ovat suurentuneet ja ryhmissä on aiempaa enemmän kehityksellistä tukea tarvitsevia lapsia. Haasteena koetaan myös liian vaativat tai toisaalta välinpitämättömäksi koetut vanhemmat. Vastauksen perusteella päivittäisessä työssä haasteena ovat lasten huomionhakuisuus, aggressiivisuus ja vetäytyvyys. (Väestöliitto 2013, 14–17.)

3.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi voidaan määritellä usealla eri tavalla. Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä (Työterveyslaitos 2012a). Työhyvinvointi voidaan määritellä jokaisen yksilön henkilökohtaiseksi tunteeksi ja vireystilaksi sekä koko yhteisön vireystilaksi. Keskeistä työhyvinvoinnin kannalta on se millaiseksi ihmiset kokevat olonsa työpäivän aikana. (Ojala & Ahonen 2003, 19.)

Yksilön työhyvinvoinnin kokemus voidaan jakaa siihen liittyvään mielihyvään ja virittyneisyyden mukaan erilaisiin hyvinvoinnin tunnetiloihin. Työntekijän mielihyvää eli innostuneisuutta työssä kuvaa työn imun käsite. (Työterveyslaitos 2012 a.) Työn imu tarkoittaa aidosti myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Työn imua kokiessaan työntekijä lähtee mielellään aamulla töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä sekä on sinnikäs epäonnistumistenkin hetkellä. Työn imua kuvaa tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työn imun vastakohta on työuupumus ja kyllästymisen kokemus työssä. Työuupumuksessa tyypillistä on voimavarojen ehtyminen, vireystilan vähittäinen romahtaminen ja kielteiset tunteet. Yksilön työpahoinvointi voi puolestaan ilmetä hermostuneisuutena, ahdistuneisuutena, univaikeuksina ja työstressinä. Työn imun ja työuupumuksen välille sijoittuu tunnetila, jolloin työntekijä kokee samalla matalaa vireystilaa ja

mielihyvää työssään. Tällöin työ ei välttämättä kuluta tai haasta voimavaroja, mutta työ positiiviseen kokemiseen saattavat vaikuttaa esimerkiksi työolot. Työholistin eli alituisen työn tekemisen tai sen ajattelemisen seurauksena puolestaan saattaa olla työstressin ja työuupumuksen oireita. (Hakanen 2011, 21, 38.)

Työhyvinvointia voidaan tarkastella myös työyhteisön näkökulmasta. Toimivassa työyhteisössä tiedonkulku ja vuorovaikutus ovat avointa, ongelmista voidaan puhua ja yhteistyö sujuu. Tällöin työyhteisön muutoksen hallintavalmiudet ovat tehokkaita ja ongelmaratkaisutaidot rakentavia. Hyvinvoivassa työyhteisössä kehittämistyö suuntautuu tulevaisuuteen ja etusijalla ovat ratkaisukeskeiset, ennalta ehkäisevät toimintatavat. Kun työyhteisö voi hyvin, niin henkilöstö on motivoitunut, vastuuntuntoista ja säilyttää kimmoisuutensa muutostilanteissakin. Henkilöstöllä on myös mahdollisuus kokea työssään riittävästi itsenäisyyttä, yhteenkuuluvuutta ja saada pärjäämisen kokemuksia. Hyvinvoivassa työyhteisössä jokainen tuntee työnsä tavoitteet ja vastuut sekä kokee voivansa hyödyntää vahvuuksiaan ja osaamistaan työssään. Yhteistyö on palkitsevaa kannustavassa ja innostavassa työilmapiirissä. Terveessä työyhteisössä on keskeisenä toimintana myös työsuojelu ja työterveyshuolto. (Työterveyslaitos 2012b.) Työterveyshuolto kuuluu kaikille työntekijöille, ja sen tehtävänä on olla työn ja terveyden välisenä asiantuntijana. Työterveyshuollon tehtävänä on työterveyden edistäminen, työn kuormituksen ja vaarojen terveydellisen merkityksen arviointi sekä työperäisten sairauksien toteaminen ja ennaltaehkäisy. Työterveyshuolto neuvoo, ohjaa ja tukee muun muassa kuntoutuksessa ja työhön paluussa. (Työterveyslaitos 2013.)

Valtakunnallisena tavoitteena on, että työpaikoilla ymmärretään työhyvinvoinnin merkitys tuottavuudelle, työyhteisön menestykselle, muutosten hallinnalle ja työelämän työvoimalle (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 3). Ennusteen mukaan vuosien 2007–2025 aikana työvoimasta siirtyy eläkkeelle lähes 1,2 miljoonaa henkilöä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009). Uusista osaajista tullaan käymään kilpailua, jossa yhtenä kilpailukeinona on tarjota osaajille sitä mitä he arvostavat. Tutkimustulosten perusteella nuoret arvostavat työssään mahdollisuutta kehittää omaa osaamistaan, työpaikan ilmapiiriä, urakehitysmahdollisuuksia ja inhimillistä

työtahtia. Tutkimusten perusteella palkka ei ole niin merkitsevä tekijä työpaikan vetovoimaisuudessa. (Ojala & Ahonen 2003, 28–34.)

Työhyvinvoinnin tukemisella voidaan jossain määrin vähentää sairauspoissaoloja. Keskimääri sairauspoissaolot ovat noin 5 % palkkakustannuksista. Kalleimmaksi tulevat lyhyet 1–3 päivän poissaolot, joista osa todennäköisesti johtuu työpahoinvoinnista ja työuupumuksesta. Sairauspoissaoloja vähentämällä voidaan merkittävästi lisätä tuottavan työn määrää. Tärkeää on muistaa, että sairauspoissaolojen vähentäminen tapahtuu terveyteen ja hyvinvointiin vaikuttavien toimenpiteiden tuloksena. (Ojala & Ahonen 2003, 30.)

Työhyvinvoinnin tukemisen ja kehittämisen keinoja ovat selkeät johtamiskäytännöt, muutosten toteuttaminen yhdessä, työn ja työympäristön kehittäminen, oikeudenmukainen palkitseminen, arvostuksen osoittaminen ja tuen antaminen, osaamiseen ja kehittymiseen kannustaminen sekä turvallisten ja terveellisten rajojen asettaminen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 3.)

3.2.1 Eri-ikäisten työntekijöiden työhyvinvointi

Ihmisen elämänkulun aikana kehitystä tapahtuu monilla toisiinsa vaikuttavilla osa-alueilla: fyysinen ja motorinen kehitys, psyykkinen sekä sosiaalinen kehitys. Psyykkinen kehitys alkaa syntymästä jatkuen läpi koko elämän. Kehitystä ohjaavat niin perimä, ympäristö kuin myös oma suuntautuneisuus. Psyykkisen kehityksen vaikuttajana ovat myös ikäsidonnaiset tekijät eli elämäkokemuksen kertyminen sekä jokaiselle ikävaiheelle tyypillisten kehitystehtävien ratkaiseminen. (Nurmiranta, Leppämäki & Horppu 2009, 8-9, 92.)

Ihmisen fyysinen toimintakyky rakentuu tuki- ja liikuntaelimestön suorituskyvystä, hengitys- ja verenkiertoelimestön suorituskyvystä sekä elimistön palautumiskyvystä. Unen määrällä ja laadulla on merkittävä vaikutus työntekijän fyysiseen toimintakykyyn. Myös työ ja elintavat ovat merkittäviä vaikuttajia ihmisen fyysiseen toimintakykyyn. On tärkeää tunnistaa iän mukanaan tuomat vaikutukset fyysiseen työkykyyn, ja löytää keinoja ylläpitää ja tukea ikääntyvien toimintakykyä

työpaikoilla. Tutkimusten mukaan kestävyyskunto fyysisesti raskaissa töissä heikkenee ikääntyessä. Suorituskyky heikkenee 20–25 ikävuoden jälkeen noin 1 prosentin vuodessa, mutta yksilölliset erot suorituskyvyssä ovat suuria. Fyysisen ylikuormittumisen riski kasvaa ikääntyvillä työntekijöillä. Työn kuormitustekijöiden selvittäminen ja niihin vaikuttaminen töiden, työympäristön ja työaikojen suunnittelulla, ergonomialla sekä turvallisten työmenetelmien opettamisella voidaan vaikuttaa työn kuormittavuuteen. (Ikävoimaa työhön 2011, 101, 113, 133.)

Ihmisen elämänpoluista työelämäkulku on yksi pisimmistä. Työelämäkulku voidaan jakaa seitsemään suuntaa-antavaan jaksoon. Ikävuodet 18–25 ovat tyypillisesti siirtymäajankohta opiskeluista työelämään. Keskeistä tässä siirtymävaiheessa ovat työelämän ja työyhteisön odotusten kohtaaminen sekä erilaisuuden hyväksyminen. Ikävuodet 25–35 ovat tyypillisesti perheen ja työn yhteensovittamisen aikaa. Tähän elämänvaiheeseen ajoittuu monia tärkeitä vaiheita kuten työ, opiskelu ja perhe, jolloin niiden yhteensovittaminen saattaa olla haastavaa. Lisäksi yhteiskunta luo omat odotukset työuran aloittamisen aikaistamiseksi ja syntyvyyden lisäämiseksi. Ikävuosille 35–45 puolestaan on tyypillistä oman paikan ja roolin löytäminen. Valtaosa ikäluokasta on löytänyt vakituisen työpaikan. Tyypillistä tässä vaiheessa on globalisaation ja uuden teknologian mukanaan tuomat jatkuvat muutokset työtehtävissä ja työyhteisöissä. Uusien asioiden ja taitojen jatkuva oppiminen luo mahdollisuuksia niin kehittymiseen kuin myös ylikuormittumiseen. (Ilmarinen 2006, 40.)

Omien voimavarojen muutokset ovat tyypillisiä yli 45-vuotiailla työntekijöillä. Voimavarat kuten terveys, toimintakyky, osaaminen ja asenteet muuttuvat elämänkulun aikana. Niiden alkua on vaikea huomata, mutta tietyt muutokset tulevat konkreettisiksi jo ennen 50 ikävuotta. Tässä vaiheessa työolot aiheuttavat monenlaisia altistumista terveyden ja toimintakyvyn riskitekijöille. Tilastojen mukaan tyypillisesti 45 ikävuoden jälkeen terveydessä ilmaantuu muutoksia, jotka saattavat aiheuttaa pohdintaa työssä jaksamisesta. Ihmisen toimintakyky on jonkin verran laskenut tässä ikävaiheessa, väsymys ja hidas palautuminen rasituksesta saattavat olla tyypillisiä. Yli 55-vuotiailla työntekijöillä muutokset elämäntilanteessa, omassa terveydessä ja toimintakyvyssä sekä työelämässä vauhdittavat työ- ja elä-

keasenteiden muutoksia. Työntekijä pohtii tässä yhä aktiivisemmin tilannettaan ja sen vaikutuksia tulevaisuuteen. (Ilmarinen 2006, 41, 42.)

Työntekijän ollessa yli 60 vuotta keskeistä on työstä luopuminen ja eläkkeelle siirtyminen. Eläkkeelle siirrytään keskimäärin 59–60-vuotiaana laskutavasta riippuen. Siirtyminen työelämästä eläkkeelle on ihmisen elämänsä merkittävimpiä ja suurimpia siirtymiä. Olisi tärkeää valmentautuminen eläkkeelle siirtymisen mukanaan tuomiin muutoksiin: talous, elinkustannukset, asuminen, terveystalutus, toimintakyky, harrastukset, ystävät ja ajankäyttö. Työelämän viimeisillä vuosilla on myös merkitystä eläkevuosiin. Hyvä työkyky tarkoittaa hyvää toimintakykyä, terveyttä ja elämänlaatua myös eläkeiässä. Tämän vuoksi työkykyä ja työhyvinvointia ja tulee tukea työuran loppuun saakka. (Ilmarinen 2006, 42,43.)

Yhteiskunnallinen tilanne muovaa eri ikäpolvien elämänsä ja suhdetta työhön. Koulutusjärjestelmän kehittymisen myötä nuoremmat ikäpolvet ovat edeltäjiään koulutetumpia. Tämä näkyy työelämää koskevien odotusten muuttumisena. Työelämän muutos koetaan eri tavoin, koska esimerkiksi eri-ikäisillä ihmisillä on erilaiset taustat. Vanhemmalle ikäryhmälle tyypillistä suhteessa työhön ovat pysyvyys, kun nuoremmilla puolestaan on vaihtuvuus. Nuoret ovat alusta alkaen tottuneet epävakaiseen työelämään, joten heidän on ikääntyneitä helpompi sopeutua työelämän epävarmuuteen. (Ikävoimaa työhön 2011, 247.) Työelämän aikana jokainen työntekijä kohtaa työelämässä niin haasteita kuin myös mahdollisuuksia. Työntekijän ikääntyessä haasteena on toimintakyvyn ja terveyden heikkeneminen, osaamisvaje, työmotivaation väheneminen tai uupuminen. Ikääntynyt työntekijä saattaa myös kokea pelkoa lomautuksista tai työttömyydestä. (Ilmarinen 2006, 37.)

Työntekijän ammatillinen identiteetti alkaa rakentua jo opiskeluaikana, ja jatkuu työelämässä. Se sisältää yksilön käsityksen itsestään ja pätevydestään ammatillisena toimijana. Ammatilliseen identiteettiin vaikuttavat kokemus, oppiminen ja itsetuntemuksen lisääntyminen. Sen muotoutumisessa on kaksi rinnakkaista prosessia: sosiaalinen ja persoonallinen ulottuvuus. Työuran alussa korostuu sosiaalinen ulottuvuus. Tällöin työntekijä pyrkii saavuttamaan oman ammattiryhmänsä jäsenyyden. Oma ammatillista identiteettiä rakennetaan samaistumalla omaan

ammattiryhmään ja sisäistämään erilaisia työtehtäviin liittyviä sosiaalisia rooleja. Tällöin työntekijä sitoutuu työhön, ja sisäistää ammattikunnan arvojen, normien ja ammattieettisten periaatteiden sisäistämistä. Ammattiryhmään kasvussa kokeenemat työntekijät toimivat roolimalleina ja samaistumisen kohteina nuorille työntekijöille. Tärkeää on osallisuus ja aktiivisuus sekä vaikuttamisen mahdollisuus ja kuulluksi tuleminen. (Ikävoimaa työhön 2011, 242–243.)

Kun yksilön asema oman ammattikuntansa edustajana on vahvistunut, niin persoonallisen ulottuvuuden osuus alkaa painottua. Tällöin työntekijä luo henkilökohtaisen ja omaleimaisen suhteen omaan ammattiin ja työhön. Ihminen tulee tietoiseksi omista vahvuuksistaan, jolloin myös heikkouksien havaitseminen on helpompaa. Ammatillisen identiteetin myötä työntekijällä on rohkeutta tarkastella kriittisestikin vallalla olevia ajattelu- ja toimintatapoja. (Ikävoimaa työhön 2011, 243–244.)

Työn ja vapaa-ajan tasapaino on tärkeä ihmisen hyvinvoinnin ja elämänlaadun kannalta. Työn vaatimusten ja voimavarojen ollessa epätasapainossa ihminen joutuu sijoittamaan yhä enemmän voimavaroja selviytyäkseen työstään. Tällöin ei jää riittävästi voimavaroja muuhun elämään. Toisaalta erilaisten elämänkriisien läpikäyminen ja hoivavelvoitteet saattavat kuluttaa niin ihmisen voimavaroja, että hänen työpanoksensa on tilapäisesti heikentynyt. Perhe ja läheiset ihmissuhteet ovat merkittävä voimavaran lähde, mutta samalla läheisistä huolehtiminen vaatii myös aikaa ja voimavaroja. Työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi onkin olemassa erilaisia lakisääteisiä vapaita kuten esimerkiksi perhevapaat. Lisäksi on olemassa työpaikkakohtaisia joustokäytäntöjä. (Ikävoimaa työhön 2011, 251.)

Osaamisen merkitys työkyvylle ja työhyvinvoinnille on keskeinen, koska työssä pärjääminen vaatii työn vaatimuksia vastaavia tietoja ja taitoja. Keskeistä erikäisten oppimisessa on asiantuntijuuden kehittyminen, työelämän vaatimusten muuttuminen sekä yksilöiden ammatillisten tavoitteiden muuttuminen työuran eri vaiheissa. Työuran alussa keskeistä on työkokemuksen hankkiminen, kun taas työuran keskivaiheilla ja loppupuolella tietoja ja taitoja on päivitettävä ja uudistettava. Mahdollisuudet oman osaamisen uudistamiseen voi voivat vaikuttaa suuresitkin ikääntyvä työntekijän kiinnostukseen jatkaa työelämässä. Oppimiseen vai-

kuttavat monet eri tekijät kuten esimerkiksi aiemmat oppimiskokemukset ja mi-näkäsitys ja kognitiivinen toimintakyky. Oppimiskyky ei ole iästä kiinni. Tutki-musten mukaan esimerkiksi muistin ikämuutokset ovat terveillä työikäisillä niin lieviä, etteivät ne vaikuta oppimiskykyyn ihmisten jokapäiväisessä elämässä. Merkittävää on myös se, että taito valikoida ja yhdistellä tietoa järkeviksi koko-naisuudeksi paranee yleensä iän myötä (Ikävoimaa työhön 2011, 183, 193, 197.).

3.2.2 Työhyvinvoinnin portaat

Rauramo (2012,13) on kehittänyt työhyvinvoinnin portaat-toimintamallin työhy-vinvoinnin kehittämiseksi. Mallissa on kyse ihmisen perustarpeista suhteessa työ-hön ja näiden tarpeiden vaikutuksesta motivaatioon. Malli on luotu hyödyntämällä jo olemassa olevia työkykyä ylläpitäviä toiminnan ja työhyvinvoinnin edistämisen malleja ja määritelmiä liittäen ne Maslowin tarvehierarkiamalliin. Humanistisen psykologian teoreetikko Abraham Maslowin mukaan on olemassa viisi tavoitetta, joita voi kutsua perustarpeiksi: fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöl-lisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Nämä tarpeet ih-minen pyrkii tyydyttämään hierarkisesti eli vallitseva tarve hallitsee ihmisen käyt-täytymistä. Tällöin jo vähemmän tärkeiden tarpeiden osuus minimoituu, unohtuu tai jopa kielletään.

Työhyvinvoinnin portaat on nimetty työelämään sopivin käsittein: terveys, turval-lisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Ihmisen hyvinvoinnin perusta on terveys, joka on täydellinen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila. Terveyden edistäminen on tavoitteellista toimintaa ihmisten terveyden ja hyvin-voinnin aikaansaamiseksi ja sairauksien ehkäisemiseksi. Työpaikoilla eri tavoin pyritään henkilöstön terveyden ja toimintakyvyn lisäämiseen, kansantautien, työ-hön liittyvien sairauksien, tapaturmien ja muiden terveysongelmienvähentäminen sekä ennenaikaisten eläkkeiden vähentäminen. Monet yleiset sairaudet olisivat ennaltaehkäistävissä, paremmin hallittavissa ja parannettavissa terveellisillä elin-tavoilla ja työelämää kehittämällä. (Rauramo 2012, 13, 26 – 27.)

Terveyden näkökulmasta mahdollisia haasteita työhyvinvoinnissa voivat olla haitallinen työkuormitus, univaje, epäterveellinen ravinto, liiallinen alkoholin käyttö, tupakointi, liian vähäinen tai yksipuolinen liikunta. Terveyden kannalta on tärkeää huomioida, että työ on tekijänsä mittaista ja mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan. Välttämättömiä ovat myös riittävä ja laadukas ravinto, liikunta sekä sairauksien ehkäisy ja hoito. Tämän työhyvinvoinnin osa-alueen toteutumisessa työterveyshuollolla on merkittävä rooli asiantuntijana. (Rauramo 2012, 14–16.)

Toinen työhyvinvoinnin tärkeä perusta on turvallisuuden tarve, joka koostuu fyysisestä, työhön ja toimeentuloon liittyvästä, psykologisesta ja moraaliseen turvallisuudesta sekä terveyteen ja omaisuuteen sekä rikoksien torjuntaan liittyvästä turvallisuudesta. Turvallisuuteen liittyvät tarpeet ovat pääosin luonteeltaan psykologisia, ja kaikkia ihmisiä koskettavia niin yhteiskunnassa, työelämässä, perheessä kuin myös muissa sosiaalisissa suhteissa. (Rauramo 2012, 69.)

Turvallisuuden näkökulmasta mahdollisia haasteita työhyvinvoinnissa ovat työsuhteeseen ja toimeentuloon liittyvä turvattomuus, muutokset ja tapaturmat. Myös mahdolliset ratkaisemattomat ristiriidat, epäasiallinen kohtelu, häirintä, syrjintä ja väkivaltatilanteet vaikuttavat turvallisuuden tunteeseen. Turvallisuuden edellytyksenä ovat turvallinen työympäristö ja turvalliset toimintatavat sekä toimeentulon mahdollistava palkkaus ja työsuhteen vakaus. Keskeistä on myös oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen työyhteisö. Turvallisuutta edistää ja tukee järjestelmällinen riskienhallinta ja aktiivinen työsuojelun yhteistoiminta. (Rauramo 2012, 14–16.)

Työhyvinvoinnin kolmas porras on yhteisöllisyys, joka liittyy sosiaalisuuteen. Jos fysiologiset ja turvallisuuden tarpeet ovat melko hyvin tyydytty, niin ihmisen tarve rakkauteen, kiintymykseen ja yhteenkuuluvuuteen aktivoituu. Ihmisen itsetunto muodostuu ja vahvistuu suhteessa toisiin ihmisiin ja positiivinen palaute ravitsee sitä. Hyvässä yhteisössä ihminen ja hänen persoonallisuutensa ovat parhaimmillaan. Ihmissuhteet työssä ovat merkittävä osa työmotivaatiota, työn tulokellisuutta sekä työhyvinvointia. (Rauramo 2012, 104–105.)

Työyhteisössä yhteisöllisyyttä heikentävät työyhteisön ilmapiiri- ja johtamiskäytännöt, puutteet tiedonkulussa ja kokouskäytännöissä sekä vähäiset mahdollisuu-

det kasvokkain tapahtuviin kohtaamisiin. Yhteisöllisyyttä tukevat työpaikan yhteishenkeä tukevat toimet sekä tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen. Yhteisöllisyyttä lisäävät avoimuus, luottamus ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. Lisäksi tärkeää ovat toimiva esimies-alaisuhde, kokouskäytännöt ja kehittyvä työ. (Rauramo 2012, 14–16.)

Työhyvinvoinnin neljäs porras on arvostus, joka voidaan jakaa alempaan ja ylempään tarpeeseen. Alempi tarve käsittää sosiaalisen arvostuksen, johon liittyvät status, kuuluisuus, kunnia, tunnettuus, huomiointi, maine, kunnioitus, kunnollisuus ja jopa dominoiva käytös. Ylempi arvostuksen käsite sisältää itseluottamuksen, kompetenssin, saavutukset, johtajuuden, riippumattomuuden ja vapauden. Terveellä ihmisellä on tarve ja halu vakaaseen ja korkeaan itsearvostukseen. (Rauramo 2012, 123.)

Ihmisen arvostuksen tunteeseen heikentävästi vaikuttavat puutteet palautekäytännöissä, palkkaukseen ja palkitsemiseen liittyvät haasteet ja huono erilaisuuden sietokyky. Arvostuksen tunteeseen positiivisesti puolestaan vaikuttavat käytännössä näkyvät päämäärä ja strategia sekä eettisesti kestävät arvot. Arvostusta tukevat oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, palautekäytännöt, toiminnan arviointi ja kehittäminen. Tavoitteena on arvostus omaa ja toisen työtä kohtaan, joka näkyy ja tuntuu arjessa. (Rauramo 2012, 14–16.)

Työhyvinvoinnin portaista korkeimmalla on osaaminen, joka jaetaan älyllisiin ja esteettisiin tarpeisiin. Maslowin tarvehierarkian mukaan ihminen tuntee levottomuutta vaikka tarvehierarkian mukaiset tarpeet ovatkin jo pääosin tyydytetty. Ihmisellä on halu päästä hyödyntämään ja käyttämään koko olemassa olevaa potentiaalia. Itsensä toteuttamisen tarve perustuu ihmisen haluun olla enemmän ja parempi sekä kokeilla rajoja. Ihminen nauttii uuden oppimisesta. Kun kaikki tarpeet ovat tyydytetty voi ihminen maksimoida kykynsä, etsiä rauhaa, tasapainoa, esteettisiä kokemuksia ja täyttymystä. Tällöin ihmisen oletetaan olevan hyvinvoiva ja luova. (Rauramo 2012, 145.)

Osaamisen eli itsensä toteuttamisen haasteet liittyvät organisaation ja yksilön osaamisen kehittämiseen, kilpailukykyyn ja työn tuloksellisuuteen. Osaamisen

kehittämisessä keskeistä on yhteisön oppimisen ja osaamisen tukeminen. Työn tulee tarjota mahdollisuus oppimiskokemuksiin, oivaltamisen iloa ja omien edellytysten täysipainoisen hyödyntämisen. Lisäksi tärkeää on työympäristön ja työolojen viihtyisyydestä huolehtiminen. Tavoitteena on saavuttaa organisaation ja yksilön kilpailukykyä tukeva osaaminen. (Rauramo 2012, 14–16.)

Ihmisen hyvinvointiin vaikuttavat tarpeiden lisäksi arvot ja persoonallisuustekijät. Työyhteisössä työhyvinvointia voidaan kehittää luomalla terveellinen, turvallinen ja mielekäs työ sekä huomioimalla yksilöiden henkilökohtainen kehitys ja täysipainoinen yksityiselämä. Harrastusten ja muun yksityiselämän puitteissa tapahtuva kehittyminen, oppiminen, oivaltaminen ja onnistuminen tukevat työssä tapahtuvaa itsensä toteuttamista. (Rauramo 2012, 170–171.)

3.2.3 Työhyvinvoinnin tutkimus

Työhyvinvoinnin tutkimus ja kehittäminen ovat alkaneet jo yli 100 vuotta sitten työntekijän turvallisuuden edistämiseksi ja sairauksien vähentämiseksi. Vähitellen näkökulma on laajentunut yksilön sijasta koko työyhteisön toimivuuteen ja terveyden edistämiseen. (Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012, 12.) Suomalaisista työhyvinvointitutkimusta voidaan kansainvälisestäkin arvioituna pitää laadukkaana ja tuloksellisena (STM 2005, 95).

Työ- ja elinkeinoministeriö tutkii vuosittain kunta-alan ja eri toimialojen työelämän laatutekijöitä ja työoloja työolobarometrillä. Tutkimus toteutetaan puhelimitse noin 600 – 700 kunta-alalle työskentelevälle henkilölle (Työturvallisuuskeskus 2012a). Työolobarometrin mukaan vuonna 2011 kuntatyöntekijät arvioivat työelämän suuntaa hieman kielteisemmin kuin vuosi aiemmin. Työn mielekkyys, vaikuttamismahdollisuudet omaan asemaan, itsensä kehittäminen ja ympäristökysymykset ovat hieman heikentyneet samalla kun esimiesten johtamistapa arvioitiin samalle tasolle kuin edellisenä vuotena. Kunta-alalla työolojen arvosana on hyvin samanlainen kuin aiempina vuosina 7,92. Arvosana määräytyy työpaikan varmuudesta, työn kannustavuudesta ja innovatiivisuudesta, voimavaroista suhteessa

vaatimustasoon ja tasapuolisesta kohtelusta. Työolobarometrin mukaan kunta-alalla on muita sektoreita enemmän työnsä henkisesti ja fyysisesti raskaaksi kokevia työntekijöitä. Työpaikkakiusaamista työtovereiden suunnalta koetaan kunta-alalla (42 %) muita sektoreita (27 %) enemmän. Myös kunta-alan henkilöstön vaikutusmahdollisuudet omaa työtä koskeviin asioihin ovat muita sektoreita hieman huonommat. Kunta-alalla (70 %) puolestaan työtoimintaa on ollut hieman enemmän kuin yksityisellä sektorilla (65 %). Toiminnan kohteena on ollut työntekijöiden kunto, terveys ja vastaavat asiat. (Työturvallisuuskeskus 2012b.)

Keva (Kuntien eläkevakuutus) seuraa vuosittain kunta-alan työhyvinvointia Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointitutkimuksella, jonka avulla voidaan selvittää mahdollisia muutoksia koko kunta-alalla ja ammattialoittain. Vuosien 2008–2011 koko kunta-alan tutkimustuloksia tarkastellessa heikentyneitä työhyvinvoinnin alueita ovat fyysinen sekä henkinen työkyky ja työpaikan ilmapiiri. Parantuneeksi asiaksi puolestaan on mainittu työn ja perheen yhteensovittamisen ja vaikutusmahdollisuudet työhön. Varhaiskasvatuksen henkilöstöä työskentelee tällä hetkellä sekä sivistys- ja sosiaalialalla. Sivistysalalla koetaan hyväksi fyysinen työkyky, vaikuttamismahdollisuudet työtä koskeviin asioihin, henkilöstön ja työajan riittävyys. Sivistysalalla heikentyneitä työhyvinvoinnin osa-alueita ovat esimiestyö ja työn jatkuvuus. Sosiaalialalla erityisesti heikentyneeksi työhyvinvoinnin osa-alueeksi koetaan koko kunta-alallakin heikentynyt fyysisen ja henkisen työkyvyn lasku. Sosiaalialalla tyypillinen kokemus on työn tekemisen ajan niukkuus. Yleisesti kuitenkin sosiaalialalla koetaan työhyvinvoinnin parantuneen. (Keva 2011, 4, 48–49, 51.)

Kunta-alan tutkimusten tulosten perusteella työhyvinvoinnin haasteet ja vahvuudet vaihtelevat eri toimialoilla, ikäryhmissä sekä saman toimialan eri työyksiköissä. Sivistysalalla koetaan muihin toimialoihin verrattuna eniten stressiä ja henkistä väkivaltaa, ja työ koetaan kiivastahtiseksi sekä työn määrä suureksi. Vahvuutena sivistysalalla on työn hallinnan mahdollisuudet sekä lisääntynyt tiimi- ja työparityöskentely. Sosiaalialalla haasteena on työn fyysinen raskaus. Sosiaalialan henkilöstön arviot omasta työkyvystä ovat myös kunta-alan toiseksi huonoimmat. Sosiaali- ja terveysalalla työhyvinvointia ja työnhallintaa tukevinä työmenetelminä on

perinteisesti käytetty tiimityötä ja moniammatillista yhteistyötä. Fyysisesti raskaissa töissä on kiinnitetty huomiota työparina työskentelyyn ja ergonomiaan. (Juvonen & Ollila 2004, 313)

Hakanen on tuonut väitöskirjatutkimuksessaan esille, että työhyvinvointi on koko työuran kestävä haaste, johon vaikuttavat monet erilaiset tekijät. Työyhteisössä keskeistä on työssä onnistumisen lisäksi työyhteisöltä saatu kannustus ja arvostus. Tässä erityisesti johdon ja esimiesten vastuu on suuri. Yhä vaativammassa työelämässä on oltava aiempaa enemmän mahdollista kokea onnistumisia. Työyhteisöt ja organisaatiot ovat ensisijaisia tahoja työhyvinvoinnin tukemiseksi, mutta vastuuta tulee myös laajentaa muille ihmisen elämänsä mukana oleville sosiaalisille instituutioille sekä erilaisille muille palvelu- ja tukijärjestelmille. (Hakanen 69, 222, 292.)

Valtakunnallisesti on sosiaali- ja terveystieteillä tutkittu työoloissa 1990-luvulla tapahtuneita muutoksia, ja tutkimukseen sisältyi myös päivähoito. Tutkimustulosten mukaan asiakasmäärät kasvoivat päivähoidossa kyseisellä vuosikymmenellä, ja sen aiheuttama rasitus lisääntyi aiempaan verrattuna. Myös kiireen koettiin lisääntyneen työssä, mutta sitä ei koettu niin rasittavana kuin muilla sektoreilla. Työkykyarviot olivat päivähoidossa keskimääräisiä verrattuna muihin aloihin. Vastanneista työn fyysisistä ja henkisistä vaatimuksista selviytyi yli puolet hyvin. Fyysinen työkyky oli hieman laskenut aiempaan verrattuna, kun puolestaan henkisyssä työkyvyssä oli puolestaan myönteistä kehitystä. Haasteena työssä koettiin, työn ruumiillinen raskaus ja toisarvoiset työt. Pääosin kuitenkin päivähoiton henkilöstö oli tyytyväisiä työhönsä. Erityisesti tyytyväisiä oltiin johtamiseen ja oman työn vaikutusmahdollisuuksiin. (Työterveyslaitos 2000, 60–61.) Edellä mainittuja tutkimustuloksia vertailtaessa uudempiin tutkimustuloksiin, niin on havaittavissa varhaiskasvatuksessa työn henkisen raskauden lisääntyneen.

3.3 Ikäjohtaminen

Ikäjohtamisesta on käytössä erilaisia määritelmiä, jotka perusluonteeltaan ovat samanlaisia, mutta korostavat hieman erilaisia näkökulmia. Yksinkertaisimmillaan ikäjohtaminen on eri-ikäisten johtamista, johon vaikuttaa esimiesten tietämys ikääntymisestä. Ikäjohtaminen on työntekijän iän ja ikäsidonnaisten tekijöiden huomioon ottamista päivittäisjohtamisessa, työn suunnittelussa ja organisoinnissa. Tavoitteena on, että jokainen ikään katsomatta voi saavuttaa terveellisesti ja turvallisesti sekä henkilökohtaiset että organisaation tavoitteet. (Ilmarinen 2006, 56.)

Työterveyslaitos on määrittelyt ikäjohtamisen töiden organisoinniksi ja johtamiseksi ihmisen elämänsä ja voimavarojen näkökulmasta. Tällöin huomioidaan erilaiset johtamistarpeet niin nuorilla kuin ikääntyvillä. Ikäjohtamisen näkökulmasta on olennaista, että huomioidaanko eri-ikäisten ja eri elämäntilanteissa olevien tarpeet, vahvuudet ja työkyky työn arjessa. Ikäjohtamisessa keskeistä on myös kokeneiden ja kokemattomien työntekijöiden työskenteleminen yhteistyössä, ja jokaisen työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Työyhteisön osaamisen kehittämisessä on huomioitava eri-ikäisten vahvuudet ja myös haasteet. Ikäjohtamisen kannalta on myös tarkasteltava, että onko ikääntyvällä riittävästi palautumisaikaa fyysisesti raskaista töistä. (Työterveyslaitos 2012c.)

Ikäjohtamisessa keskeistä on esimiehen ja työntekijän välinen yhteistyö ja luottamus, jolloin työntekoa voidaan muuttaa yhteisin pelisäännöin. Vaikka ikäjohtaminen korostaa yksilöllisyyden huomioon ottamista, ei työyhteisön merkitystä saa aliarvioida. Ikäjohtamisen onnistumisen edellytyksenä on, että työyhteisön jäsenet ymmärtävät ja hyväksyvät erilaisuuden merkityksen. Tämän perusteella ikäjohtamisen perusteet on välitettävä soveltuvin osin myös työyhteisön jäsenille. (Ilmarinen 2006, 197.)

Tarkastelemalla Euroopan maita on luokiteltu viisi erilaista ikäjohtamisen lähestymistapaa. Ensimmäisellä tasolla ei ole ikätietoisuutta, jolloin ongelma tulee eteen yllättäen. Tällöin ongelmat ratkotaan olemassa olevin resurssein ja uusilla toimintatavoilla, jotka jälkikäteen tarkasteltuna hyödyttävät sekä organisaatiota että ikääntyviä työntekijöitä. Tasolla kaksi työpaikalla havahdutaan yllättäen

ikäntyvien työntekijöiden muodostamaan haasteeseen. Ratkaisuna on ikääntyvien jaksamisen tukeminen vähentämällä työkuormitusta ja tarjoamalla riittävät palautumisajat. Kolmannella tasolla ennakoidaan ikääntyvien työntekijöiden jaksamisen ongelma. Tällöin työnkuormitusta säädetään sopivammaksi ja vahvistetaan yksilöllisiä voimavaroja, kuten toimintakykyä ja osaamista. Tavoitteena ovat kokonaisvaltaiset ratkaisut ikääntyvien työssä jatkamisen edistämiseksi. (Johtamisverkosto 2013.)

Ikäjohtamisen neljännellä tasolla suhtaudutaan ikääntyviin työntekijöihin mahdollisuutena, ja heidän jaksamistaan halutaan tukea ennakoivasti edistäen sukupolvien välistä oppimista. Työpaikalla keskitytään huomioimaan eri-ikäisten osaamisen vahvuuksia, ja tavoitteena on niiden kehittäminen ja jakaminen. Tällainen yhteisen kokemuksen ja osaamisen jakaminen hyödytti kaikkia osapuolia uusia työntekijöitä, pitkään työelämässä olleita ja työnantajaa. Viidennellä eli korkeimmalla tasolla työpaikalla ennakoidaan työvoiman moninaisuuteen liittyviä haasteita, ja tavoitteena on tarjota kaikille samanlaiset mahdollisuudet elämänsä eri vaiheissa. Tällöin organisaatiossa varmistetaan yhdenvertaiset oikeudet kaikkien työntekijöiden kesken sukupuolesta, iästä tai etnisestä taustasta riippumatta. Työpaikalla mahdollistetaan joustavat työjärjestelyt tarpeiden mukaan työuran ja elämänsä eri vaiheissa, ja jokaisella työntekijällä on yhtäläiset mahdollisuudet elinikäiseen oppimiseen ja terveyttä edistävään työpaikkaan. Ikäjohtamisen viidennellä tasolla työpaikan toimintavalmius on korkea ja kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti. (Johtamisverkosto 2013.)

Työntekijän odotukset johtamiselle vaihtelevat elämän eri vaiheissa. Työntekijät odottavat yleisesti johtamiselta kokemuksia, jotka todistavat ammatillisesta pätevydestä ja onnistumisesta haasteellisessa tehtävässä. Työn mielekkyyden tukemiseksi johtamisen tulisi tukea aikuisen ihmisen pyrkimystä luovaan, vuorovaikutukselliseen, tuloksekkaaseen ja mielekkääseen työhön. Tutkimusten perusteella on voitu luokitella johtamisodotukset eri elämän vaiheissa. Oppilas-vaiheessa (alle 25-vuotiaat) odotetaan valmentavaa johtamista. Oppiva-vaiheessa (25–35-vuotiaat) odotetaan valtuuttavaa johtamista. Osaava ammattilainen (35–45-vuotiaat) odottaa vastuuttavaa johtamista ja kokenut opettaja (45–55-vuotiaat)

odottaa arvostavaa johtamista. Työuran loppuvaiheessa olevat työntekijät odottavat kysyvää johtamista, joka on kunnioittamista, palautteen antamista ja työntekijän yhteyksien ja näkemysten hyödyntämistä. (Ilmarinen 2006, 43.)

Työelämässä ammatillinen osaaminen on tärkeää, mutta se ei pelkästään riitä. Tulevaisuudessa tarvitaan lisäksi uusia yleisiä työelämävalmiuksia niin johtajilta kuin myös koko henkilöstöltä. Tällaisia valmiuksia ovat elämäntaitotaidot kuten itsetuntemus, ajankäytön hallinta, halu ja kyky oppia sekä kyky ratkaista ongelmia. Keskeisiä ovat myös kumppanuustaidot kuten vuorovaikutustaidot, verkostoitumistaidot, viestintätaidot sekä alaistaidot. Johtajuudessa tärkeää on taito ihmisten ja tehtävien johtamiseen eli koordinoitukyky, päätöksentekotaito, johtamistaito, taito käsitellä konflikteja sekä tunneälytaidot. Työelämässä esille nousevat myös innovaatioiden ja muutosten hallinta eli hahmottamiskyky, luovuus, muutosherkkyys sekä visioitukyky. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin perusasioiden hallintaa vaaditaan jokaiselta oman ja toisen työkyvyn säilyttämiseksi sekä kehittämiseksi. (Laitinen, Vuorinen & Simola 2013, 34–35.)

3.3.1 Ikäjohtamisen vaikutukset

Ikäjohtaminen tukee työntekijöiden työkykyä ja elämänlaatua, jolloin työntekijät jaksavat työelämässä pidempään ja paremmin. Organisaatio pystyy hyödyntämään henkilöstövoimavaroja parhaiten ja parantamaan tuottavuutta ikäjohtamisen keinoin. Tämä puolestaan luo myönteisen työnantajakuvan, joka on kilpailuetu osavasta henkilöstöstä. Hyvinvointiyhteiskunnan ylläpitämiseksi tarvitaan entistä pidempiä ja ehjempää työuria, jolloin tärkeää on ikäjohtaminen ja työhyvinvoinnista huolehtiminen. (Työterveyslaitos 2012c.)

Ikäjohtamisen avulla työt suunnitellaan ja organisoidaan henkilöstön voimavarojen mukaisesti sekä kehitetään henkilöstön voimavaroja. Tavoitteena on, että eriikäiset voivat kokea työn mielekkääksi. Oikeanlaisella johtamisella voidaan myös ehkäistä työkyvyttömyyttä sekä syrjäytymistä. Samalla lisätään työelämään osallistumisen astetta sekä parannetaan työn tuottavuutta. Ikäjohtamisen tärkein ta-

voite on turvata työntekijöille hyvän elämän edellytykset ja yritykselle hyvä tulevaisuus. (Ilmarinen 2006, 197–198.; Andersson ym. 2013, 6.)

3.3.2 Ikäjohtamisen tutkimus

Ikäjohtamisen suurimpia tutkimuksia Suomessa on kuntasektorin noin 6500 henkilön seurantatutkimus. Tutkimuksessa tarkasteltiin 11 vuoden ajan yli 45-vuotiaiden terveyden, toimintakyvyn, työkyvyn, työolojen ja kuormittumisen muutoksia ikääntymisen myötä. Tulosten perusteella noin 60 %:lla työkyky säilyi hyvänä, alle kolmasosalla se heikkeni merkittävästi ja noin 10 %:lla se parani merkittävästi. Tulosten mukaan esimiestyö, ergonomia ja elintavat vaikuttivat merkittävästi työkyvyn muutokseen. Esimiestyö oli tekijöistä suurin. (Ilmarinen 2006, 56.)

Tutkimusten perusteella on eroja sukupolvien kesken työelämään suhtautumisessa. Tutkimusten perusteella nuorimpiin sukupolviin kuuluvat ovat vähemmän työkeskeisiä ja arvostavat enemmän vapaa-aikaa kuin heitä edeltävät sukupolvet. Vuosina 1980–1995 syntyneiden ikäluokalle on tärkeää toteuttaa itseään työn kautta, ja saada arvostusta omissa sosiaalisissa verkostoissa. Vuosina 1940–1979 syntyneiden työhön suhtautumista ohjaa enemmän velvollisuusetiikka ja ajatus työstä itseisarvona. (Työterveyslaitos 2011, 24–25.)

Iän merkitystä hoitajien, opettajien ja palomiesten työssä on tutkittu. Tulosten perusteella iän myötä kertyvä kokemus koettiin erittäin hyödylliseksi. Tutkimuksen perusteella ikäystävällisyyden kehittämisessä työpaikoilla keskeistä on esimiehen oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus eri-ikäisiä kohtaan. Myös työntekijän kokemus omasta tarpeellisuudesta eli mahdollisuus opastaa, ohjata ja perehdyttää työyhteisössä lisää ikäystävällisyyden kokemusta. Työntekijät arvioivat jaksamistaan vanhuseläkeikään asti keskimääräistä myönteisimmin, jos työyhteisö koettiin ikäystävälliseksi. Työssäjaksamisen tukemiseksi työssä koettiin tärkeäksi palkan lisääminen, työympäristön parantaminen, työmäärän ja kiireen vähentäminen,

joustavat työajat, koulutusmahdollisuudet, varmuus työpaikan säilymisestä ja johtamistapojen kehittäminen. (Eskola 2007, 65–71.)

Aiempien tutkimusten perusteella on voitu määritellä neljä työkalua ikäjohtamisen välineeksi. Ensimmäisenä on ikäasenne, joka perustuu ikääntymisen myötä tapahtuviin sekä positiivisiin että negatiivisiin tosiasioihin. Tarkastelemalla asennetta omaan ikääntymiseen voi ikäasennetta säädellä. Toisena on yhteistyön rakentaminen, joka perustuu tiimi- ja ryhmätyömalleihin. Näissä korostuu eri-ikäisten erilainen osaaminen. Kolmantena on töiden yksilöllinen suunnittelu, joka ottaa huomioon ihmisen henkisen kasvun ja hänen muuttuneet tarpeensa. Hyvä johtaja löytää aina yksilöllisiä ratkaisuja, joihin on myös työyhteisön hyväksyntä. Neljäntenä on kommunikointitaito, joka luo perustan tiedonvälitykselle työyhteisössä. (Ilmarinen 2001, 186.)

4 TUTKIMUKSEN MENETELMÄ JA AINEISTO

Tässä luvussa kerrotaan tutkimuksen toteutuksesta ja kohderyhmästä. Lisäksi tarkastellaan kyselylomaketta tiedonkeruumenetelmänä sekä esitetään aineiston analyysitavat.

4.1 Tutkimuksen kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmänä on Teuvan kunnan ja Kauhajoen kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstö, joka koostuu kotona työskentelevistä perhepäivähoitajista, ryhmäperhepäivähoitajista, päiväkotien lastenhoitajista ja lastentarhanopettajista. Tutkimus on kokonaistutkimus ja kohderyhmään kuuluvat koko Teuvan kunnan ja Kauhajoen kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstö.

Vuoden 2012 lopussa asukkaita oli Teuvalla 5767 ja Kauhajoella 14 167 (Tilastokeskus 2013a; Tilastokeskus 2013b). Varhaiskasvatusikäisistä lapsista päivähoitossa vuonna 2012 oli Teuvalla 53,3 % ja Kauhajoella 53,1 % (SotkaNet 2013b). Molemmissa kunnissa järjestettäviä varhaiskasvatuspalveluja ovat perhepäivähoito, ryhmäperhepäivähoito, päiväkotihoito, esiopetus sekä koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminta. Lisäksi Kauhajoella tarjotaan avointa varhaiskasvatustoimintaa. (Teuvan kunta; Kauhajoen Kaupunki)

Tutkimuslupa on saatu Teuvan kunnan ja Kauhajoen kaupungin sivistystoimilta. Tutkimusaineisto on kerätty kyselylomakkeella (Liite 2). Tutkimusaineisto kerättiin ajalla 20.3–5.4.2013. Kysely jaettiin 123 varhaiskasvatuksen työntekijälle Kauhajoella ja 55 varhaiskasvatuksen työntekijälle Teuvalla.

4.2 Tutkimuksen menetelmä ja aineiston keruu

Tämä tutkimus on pääasiassa kvantitatiivinen eli määrällinen. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä on tyypillinen sosiaali- ja yhteiskuntatieteissä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on keskeistä aiemmat teoriat ja aiempien tutkimusten johto-

päätökset. Aineiston keruussa tulee huomioida, että havaintoaineisto soveltuu määrälliseen, numeeriseen mittaamiseen ja tilastollisesti käsiteltävään muotoon. (Hirsjärvi ym. 2009, 139–140.) Tämä tutkimus on kokonaistutkimus, koska tieto kerättiin koko kohdejoukolta eli kahden kunnan kaikilta varhaiskasvatuksen työntekijöiltä (Karjalainen 2010, 30). Tässä tutkimuksessa kvantitatiivinen lähestymistapa koettiin parhaaksi, koska tutkimuksen kohderyhmä oli suuri ja tutkittava kokonaisuus laaja.

Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselylomaketta. Kyselytutkimuksella selvitetään yleensä ihmisten mielipiteitä, asenteita ja tottumuksia (Karjalainen 2010, 10). Kyselytutkimuksen etuna on, että sen avulla voidaan kerätä tietoa suurelta joukolta ja voidaan kysyä monia asioita (Hirsjärvi ym. 2009, 195). Kyselylomake valittiin aineistonkeruumenetelmäksi, koska tavoitteena oli saada tietoa mahdollisimman monipuolisesti suurelta joukolta. Kyselyyn oli mahdollista vastata verkkolomakkeella tai paperilomakkeella. Tarjoamalla kaksi vaihtoehtoa vastaamiseen oli kaikilla mahdollisuus osallistua tutkimukseen. Osa vastaajista työskentelee perhepäivähoitajana omassa kodissa, jolloin ei välttämättä ole mahdollisuutta tietokoneen käyttöön ja verkkolomakkeen täyttämiseen.

Tutkija voi käyttää tutkimuksen tekemisessä jo olemassa olevaa mittaria. Aina ei kuitenkaan välttämättä löydy valmista mittaria tutkimusongelmien ratkaisemiseksi. (Valli 2001, 28.) Tähän tutkimukseen työn tekijä laati oman kyselylomakkeen, koska tutkimuskohteeseen ja tutkimusongelmiin kattavaa ja suoraan vastaavaa kyselylomaketta ei ollut olemassa. Tavoitteena oli laatia mahdollisimman hyvä ja monipuolinen kyselylomake työhyvinvoinnin mittaamiseksi. Tavoitteena oli luoda kyselylomake, jonka avulla myös myöhemmin voidaan mitata henkilöstön työhyvinvointia ja kartoittaa kehittämistarpeita.

Kyselylomakkeen laadinnan pohjana on käytetty Rauramon (2012) kehittämää työhyvinvoinnin portaattomallia, jossa työhyvinvointia tarkastellaan eri näkökulmista: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Kyselylomakkeessa kysymykset tarkastelivat työhyvinvointia heikentäviä ja tukevia tekijöitä kaikilla työhyvinvoinnin osa-alueilla. Käyttämällä työhyvinvoinnin portaattomallia kyselylomakkeen kysymysten määrittelyssä voitiin varmistaa työhyvin-

voinnin monipuolinen tarkastelu. Avointen kysymysten avulla pyrittiin saamaan vielä syventäviä ja selittäviä tietoja keskeisimmistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä.

Kyselylomakkeessa taustatietona olivat vastaajien paikkakunta, ikä, koulutus, työpaikka ja työkokemus. Tässä tutkimuksessa merkitsevä taustatieto oli ikä, koska tulosten tarkastelun näkökulmana oli ikäjohtaminen. Kyselylomakkeen terveyteen liittyvät kysymykset tarkastelivat fyysistä ja henkistä työkykyä, elämäntapoja, työkuormitusta, työterveyshuoltoa ja työpaikkaruokailua. Tarkastelun kohteena oli myös työn ja vapaa-ajan tasapaino. Turvallisuutta käsittelevät kysymykset liittyivät työoloihin, työympäristöön, työtapoihin, työsuhteeseen, riittävään toimeentuloon ja työyhteisöön. Yhteisöllisyyteen liittyvät kysymykset tarkastelivat pääsääntöisesti työyhteisöä ja johtamista. Kysymysten avulla tarkasteltiin työyhteisön ja johtamisen avoimuutta, tiedonkulkua, mahdollisia ristiriitoja sekä tuen ja avun jakamista. Yhteisöllisyyteen liittyy myös yksilön mahdollisuus vaikuttaa työpaikan toimintatapoihin.

Kyselylomakkeessa työhyvinvoinnin arvostuksen osa-aluetta määrittäviä tekijöitä olivat oikeudenmukainen palkitseminen ja palkka sekä toiminnan arviointi ja kehittäminen. Kysymysten avulla pyrittiin kartoittamaan yksilön saamaa palautetta asiakkailta, työyhteisöltä ja esimieheltä. Koska kehityskeskustelu on keskeinen osa palautejärjestelmää ja työn kehittämistä, niin tarkasteltiin kyselylomakkeessa myös kehityskeskustelujen toteutumista ja hyödyllisyyttä. Työhyvinvoinnin korkeinta porrasta eli osaamista tarkasteltiin työn hallintaan, osaamisen, oman osaamisen toteuttamiseen sekä oman osaamisen kehittämiseen liittyvillä kysymyksillä.

Kyselytutkimuksessa ratkaisevaa on kysytäänkö sisällöllisesti oikeita kysymyksiä, joten kyselylomake tulee aina testata etukäteen (Vehkalahti 2008, 48). Kyselylomakkeen laatimisessa tulee kiinnittää huomioita lomakkeen pituuteen ja kysymysten lukumäärään sekä lomakkeen selkeyteen ja ulkoasuun (Valli 2001, 29). Ennen kyselyn toteuttamista kyselylomake testattiin, ja tutkimukseen osallistuvien kuntien varhaiskasvatuksen esimiehet arvioivat kyselylomakkeen soveltuvuutta. Lisäksi kyselylomake testattiin muutamilla henkilöillä. Saatujen palautteiden perus-

teella kyselylomaketta muokattiin niin, että se olisi mahdollisimman selkeä ja monipuolinen sekä vastaa tutkimuksen tarkoitusta.

Kyselytutkimuksen etuna on, että sen avulla voidaan kysyä monia asioita, ja kerätä tietoa suurelta joukolta. Menetelmänä kysely on myös tehokas, koska aineisto voidaan nopeasti käsitellä tallennettuun muotoon ja analysoida tietokoneen avulla. Kyselytutkimuksen aikataulu ja kustannukset voidaan myös arvioida melko tarkasti. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.) Kyselylomaketutkimuksen etuna on myös se, ettei tutkija vaikuta läsnäolollaan vastauksiin toisin kuin esimerkiksi haastattelussa. Tutkimuksen toteuttaminen kyselylomakkeella lisää luotettavuutta, koska kysymykset esitetään jokaiselle osallistujalle täysin samassa muodossa. (Valli 2001, 30.)

Kyselytutkimuksen heikkouksina puolestaan voidaan pitää aineiston pinnallisuutta. Kyselyä toteutettaessa ei voida myöskään varmistua siitä miten vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen eli ovatko he pyrkineet vastamaan huolellisesti ja rehellisesti. Kyselyssä ei ole myöskään mahdollista kontrolloida mahdollisia väärinymmärryksiä. Lisäksi hyvän lomakkeen laatiminen vie aikaa ja vaatii tutkijalta monipuolista tietoa ja taitoa. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.) Kyselytutkimuksen heikkoutena on myös se, että postikyselynä tehdyssä aineistonkeruussa vastausprosentti jää usein alhaiseksi. (Valli 2001, 31).

Tämän tutkimuksen kyselylomakkeessa oli skaaloihin perustuvia kysymyksiä, jossa esitettiin väittämiä ja vastaaja sai valita sopivimman vaihtoehdon. Kyselylomakkeessa oli myös monivalintakysymyksiä ja avoimia kysymyksiä. Avoimien kysymysten avulla pyrittiin syventämään ja lisäämään tietoa, jota muilla kysymyksillä oli saatu. Avoimien kysymysten avulla annetaan vastaajalle mahdollisuus sanoa avoimesti se mitä hänellä on mielessään. Haasteena avoimissa kysymyksissä saattaa olla niiden tuottama kirjava aineisto. (Hirsjärvi ym. 2009, 200–201.)

4.3 Tutkimusaineiston analysointi

Aineistoa voidaan analysoida monella eri tavalla. Analyysitavat voidaan kuitenkin pääsääntöisesti jakaa kahdella tavalla. Selittämiseen pyrkivässä lähestymistavassa käytetään yleensä tilastollista analyysia ja päätelmien tekoa. Kun taas ymmärtämiseen pyrkivässä lähestymistavassa käytetään tavallisesti laadullista analyysia ja päätelmien tekoa. (Hirsjärvi ym. 2009, 224.)

Tässä tutkimuksessa kyselylomakkeessa oli strukturoituja ja avoimia kysymyksiä, joten aineistoa on analysoitu sekä kvantitatiivisesti että kvalitatiivisesti. Tutkimuksen aineisto kerättiin verkkolomakkeella ja paperilomakkeella. Verkkolomakkeen vastaukset tallentuivat automaattisesti, mutta paperilomakkeen tiedot tutkija tallensi sähköiseen muotoon itse. Paperilomakkeiden huolellinen tallentaminen on tärkeää virheiden välttämiseksi. Erillisen tallentamisen etuna on, että tutkija itse näkee kaikki luvut kirjatessaan ne. Samalla voi varmistua, että aineistossa kaikki on kunnossa. (Vehkalahti 2008, 48.)

Kyselylomakkeen strukturoidut kysymykset analysoitiin tilastollisin menetelmin IBM SPSS Statistics-ohjelman avulla. Tutkimustuloksista laskettiin prosenttiosuuksia ja keskiarvoja sekä tehtiin ristiintaulukointeja. Excel 2013-ohjelman avulla tutkimustuloksista luotiin kuvioita ja taulukoita. Käytettyjen analysointitapojen avulla saatiin tietoa tutkimuksen kohderyhmän nykytilanteesta ja kehittämistarpeista.

Kyselylomakkeen avointen vastausten käsittelyssä käytettiin sisällönanalyysia, jonka avulla on mahdollista analysoida erilaisia aineistoja ja kuvata niitä (Kankunen ym. 2009, 133). Sisällönanalyysin tarkoituksena on järjestää aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon kadottamatta sen sisältämää informaatiota. Laadullisen aineiston analyysin tarkoituksena on myös tutkimuksen informaatioarvon lisääminen. Laadullisen aineiston analyysi voidaan jakaa aineistolähtöiseen eli induktiiviseen ja teorialähtöiseen eli deduktiiviseen. Induktiivisessa aineistoanalysoinnin prosessissa on aineiston redusointi eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely ja abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Teorialähtöisessä eli deduktiivisessa analyysissa luokittelu perustuu aikaisempaan viitekehukseen,

joka voi olla joko teoria tai käsitejärjestelmä. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä muodostetaan ensin analyysirunko, jonka jälkeen aineisto pelkistetään. Sisällön analyysissä luokittelun ja kategorioiden muodostamisen jälkeen voidaan aineisto kvantifioida eli laskea kuinka monta kertaa sama asia esiintyy. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 110–117.) Tässä tutkimuksessa käytettiin laadullisessa aineistossa induktiivista analyysia. Kysymyksillä saatu aineisto käytiin tarkkaan läpi ja aineisto kirjoitettiin puhtaaksi. Tämän jälkeen vastaukset luokiteltiin omiin kategorioihin, jolloin samaa asiaa tarkoittaville sanoille määriteltiin yhteinen käsite. Avoimet vastaukset jaoteltiin myös ikäryhmittäin. Aineisto myös kvantifioitiin eli laskettiin montako kertaa sama asia aineistossa esiintyy.

Tutkimusaineistoa oli mahdollista tarkastella muun muassa vastaajien koulutuksen tai työpaikan perusteella. Tässä tutkimuksessa aineiston tarkastelun lähtökodaksi valittiin kuitenkin vastaajien ikä, sillä näkökulmana oli ikäjohtaminen. Aineistoa tarkasteltiin kokonaisuutena sekä ikäryhmittäin. Tutkimuksen tulokset esitetään keskiarvoina ja prosenttiosuuksina. Tutkimustuloksia havainnollistetaan kuvioilla ja taulukoilla.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimustuloksista esitetään ensin vastaajien taustatiedot. Tämän jälkeen tulokset esitetään jaoteltuna Rauramon (2012) määrittelemien työhyvinvoinnin osa-alueiden mukaisesti. Osa-alueet ovat: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Kyselylomakkeessa vastausvaihtoehdot ovat pääsääntöisesti asteikolla 1–5 (1= erittäin huono / ei koskaan, 2= melko huono / melko harvoin, 3= ei hyvä, ei huono / silloin tällöin, 4= melko hyvä / melko usein, 5= erittäin hyvä / erittäin usein). Tulokset esitetään pääsääntöisesti prosenttiosuuksina ja keskiarvoina. Ristiintaulukoinneista on suluissa mainittu χ^2 -testin merkitsevyysluvut. Jos p-arvo on alle 0,05 voidaan tulosta pitää tilastollisesti melkein merkitsevä. Jos p-arvo on alle 0,01 voidaan tulosta pitää merkitsevä, ja p-arvon ollessa alle 0,001 tulosta voidaan pitää tilastollisesti erittäin merkitsevä. Niissä kohdissa, joissa ei merkitsevyyttä ole, voidaan tuloksia pitää suuntaa-antavina.

Kyselylomake jaettiin 178 varhaiskasvatuksen työntekijälle, joista yhteensä 98 vastasi kyselyyn. Vastausprosentti on 55. Tuloksissa vastaajien määrä on 98, jos ei toisin mainita.

5.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselyyn vastanneista kaikki olivat naisia. Vastaajista 38 prosenttia oli työssä Teuvan kunnan varhaiskasvatuksessa ja 61 prosenttia Kauhajoen kaupungin varhaiskasvatuksessa. Yksi vastanneista ei ollut ilmoittanut kuntaa. Kyselyyn osallistui työntekijöitä jokaisesta päivähoitomuodosta. Kaikista vastanneista 35 prosenttia työskenteli perhepäivähoitajana omassa kodissaan, 31 prosenttia työskenteli päiväkodissa ja 23 prosenttia työskenteli ryhmiksessä. Vastanneista 10 prosenttia työskenteli päiväkodin esiopetusryhmässä ja 1 prosentti lasten kodissa hoitajana. Tuloksissa on yhdistetty omassa ja lasten kodissa työskentelevien perhepäivähoitajien vastaukset. Vastanneista suurin osa oli vakituksessa työsuhteessa (77 %).

Kyselylomakkeen taustatiedoissa ikä oli jaoteltu kuuteen eri ryhmään. Vastanneista suurin osa, 25 prosenttia, oli iältään 55–60-vuotiaita. Vastanneista 21 prosenttia oli iältään 45–54-vuotiaita, 20 prosenttia oli iältään 25–34-vuotiaita ja 17 prosenttia iältään 35–44-vuotiaita. Vastanneista yli 60-vuotiaita oli 15 prosenttia ja alle 25-vuotiaita oli kaksi prosenttia. Tuloksissa on yhdistetty alle 25-vuotiaiden ja 25–34-vuotiaiden vastaukset. Suurin osa vastaajista oli 55–60-vuotiaita, ja työskenteli perhepäivähoitajana. (Taulukko 1.)

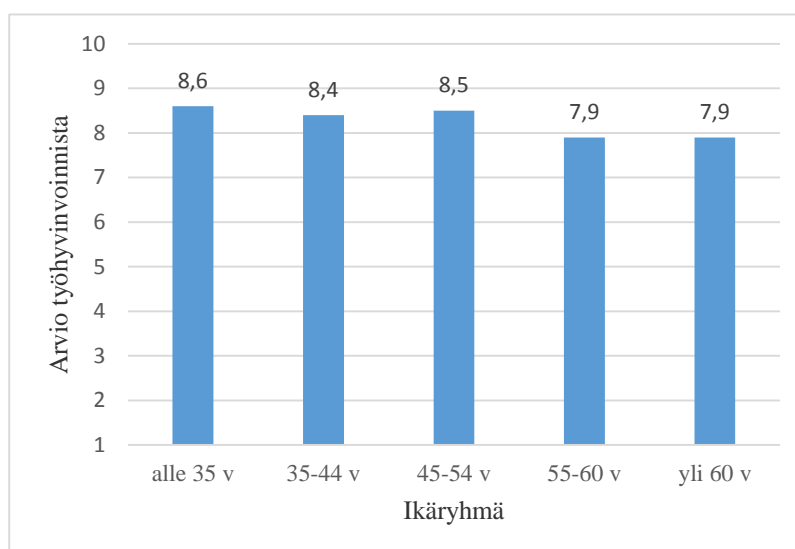
Taulukko 1. Kyselyyn vastanneet työntekijät ikäryhmittäin ja työpaikoittain, lukumäärä (n=98).

	Työpaikka				Yhteensä
	Päiväkoti	Päiväkoti, esiopetusryhmä	Omassa tai lasten kodissa perhepäivähoitajana	Ryhmis	
alle 35 v	10	2	5	4	21
35–44 v	3	4	4	6	17
ikä 45–54 v	10	2	4	5	21
55–60 v	5	2	13	4	24
yli 60 v	2	0	9	4	15
Yhteensä	30	10	35	23	98

Kyselyyn vastanneiden yleisimmät koulutukset olivat perhepäivähoitajan kurssi (29 %), lähihoitajan tutkinto (21 %) tai perhepäivähoitajan ammattitutkinto (14 %). Vastanneista kahdeksan prosenttia oli lastentarhanopettajia, viisi prosenttia sosionomeja ja kaksi prosenttia lastenohjaajia. Muita koulutuksia (21 %) olivat päivähoitaja, lastenhoitaja, sosiaalikasvattaja, koulunkäyntiavustaja, nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaaja sekä erilaiset keittiöalan koulutukset. Vastanneista 2 prosentilla ei ollut alan koulutusta. Vastanneiden (n=95) keskimääräinen työkokemus oli 16 vuotta. Vähimmillään vastaajilla oli työkokemusta alle vuosi ja enimmillään 38 vuotta.

5.2 Työhyvinvointi

Kyselyyn vastanneita pyydettiin arvioimaan omaa työhyvinvointiaan nykyhetkellä asteikolla 1–10. Vastausten (n=97) keskiarvo oli 8,3. Vastannet olivat yleisimmin antaneet arvosanan kahdeksan (41 %) tai yhdeksän (34 %). Jokaisessa ikäryhmässä olivat vastaajat antaneet niin alhaisia kuin korkeitakin arvosanoja omalle työhyvinvoinnilleen. Tulosten perusteella nuoremmat työntekijät kokivat työhyvinvointinsa paremmaksi kuin iäkkäämmät työntekijät. (Kuvio 1.) Vastanneista (n=97) oman työhyvinvointinsa korkeimmalle arvioivat alle 35-vuotiaat, joiden vastausten keskiarvo oli 8,6. Vastanneista alhaisimmaksi oman työhyvinvointinsa arvioivat yli 55-vuotiaat vastaajat, joiden vastausten keskiarvo oli 7,9. ($\chi^2 = 34,65$, $df=24$, $p=.74$)



Kuvio 1. Vastaukset työhyvinvoinnista ikäluokittain (n=97).

5.2.1 Terveys

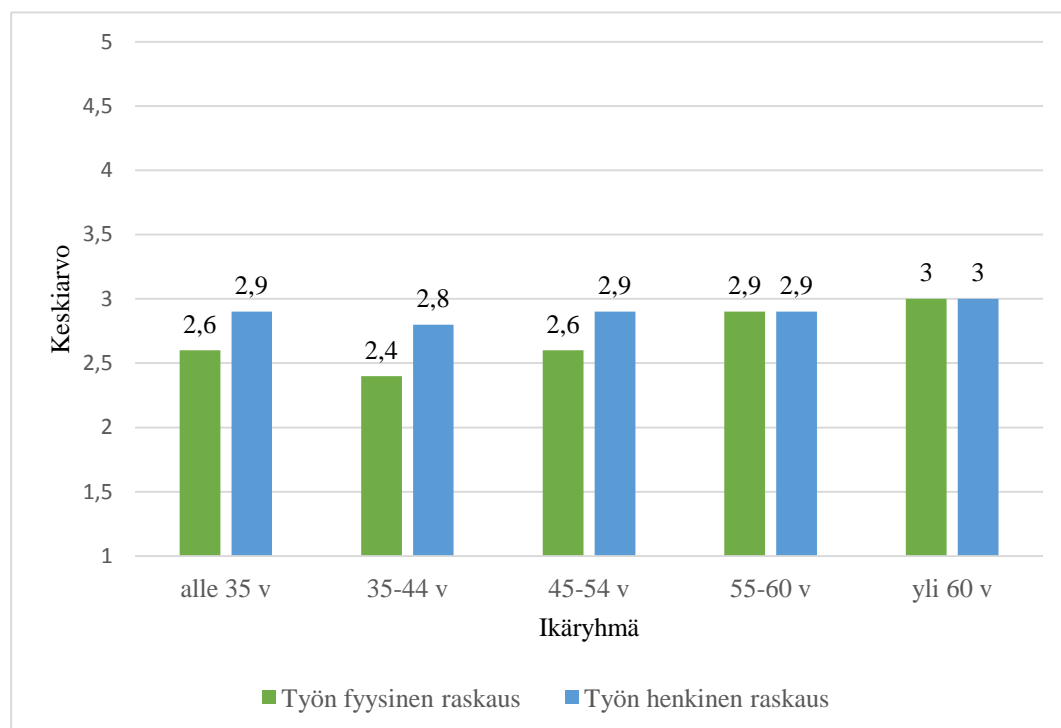
Kyselylomakkeessa terveyteen liittyvät kysymykset käsittelivät työntekijän fyysistä ja henkistä työkykyä sekä voimavaroja, elämäntapoja, työterveyshuoltoa ja työpaikkaruokailua. Lisäksi terveyteen liittyvät kysymykset käsittelivät työn määrää, työtahtia, mahdollista työuupumusta sekä työn mielekkyyttä.

Vastanneista suurin osa arvioi työkykynsä fyysisten vaatimusten kannalta melko hyväksi (59 %) tai erittäin hyväksi (30 %). Vastaajista yhdeksän prosenttia vastasi, että fyysinen työkyky ei ole hyvä eikä huono. Vastaajista vain pieni osa koki työkykynsä melko huonoksi (2 %). Vastanneita oman työkykynsä fyysisten vaatimusten kannalta korkeimmaksi arvioivat alle 54-vuotiaat vastaajat, vastausten keskiarvo 4,4. Vastanneista oman työkykynsä alhaisimmaksi arvioivat yli 60-vuotiaat (3,9) ja 55–60-vuotiaat (3,8). ($\chi^2=22,78$, $df=12$, $p=.03$)

Tulosten perusteella työkyvyssä työn fyysisten vaatimusten kannalta ja kokemuksessa työn fyysisestä raskaudesta oli yhtäläisyyksiä. Fyysisen työkykynsä alhaisimmaksi arvioineet olivat myös arvioineet yleisesti työn fyysisesti raskaammaksi. Vastanneiden 55–60-vuotiaiden vastausten keskiarvo oli 2,9 ja yli 60-vuotiaiden vastausten keskiarvo oli 3,0. Vastanneiden alle 35-vuotiaiden ja 45–54-vuotiaiden ikäryhmien vastausten keskiarvo oli 2,6. Alhaisimman arvion (2,4) työn fyysisestä raskaudesta antoi 35–44-vuotiaiden ikäryhmä. Tulosten perusteelle suurin osa vastanneista kokee työn fyysisesti raskaaksi silloin tällöin (40 %) tai melko harvoin (39 %). Vastausten perusteella osa työntekijöistä kokee työn fyysisesti raskaaksi myös melko usein (15 %) tai erittäin usein (1 %). Vastanneista pieni osa ei koe työtä fyysisesti raskaaksi milloinkaan (5 %).

Työn henkisten vaatimusten kannalta vastanneista suurin osa koki työkykynsä melko hyväksi (68 %) tai erittäin hyväksi (25 %). Vastaajista seitsemän prosenttia vastasi, ettei työkyky ole hyvä eikä huono työn henkisten vaatimusten kannalta. Korkeimmalle oman työkykynsä työn henkisten vaatimusten kannalta arvioivat 45–54-vuotiaat (4,4) ja 35–44-vuotiaat (4,2). Alle 35-vuotiaiden ja yli 60-vuotiaiden vastausten keskiarvot olivat 4,1 ja 55–60-vuotiaiden vastausten keskiarvo oli neljä.

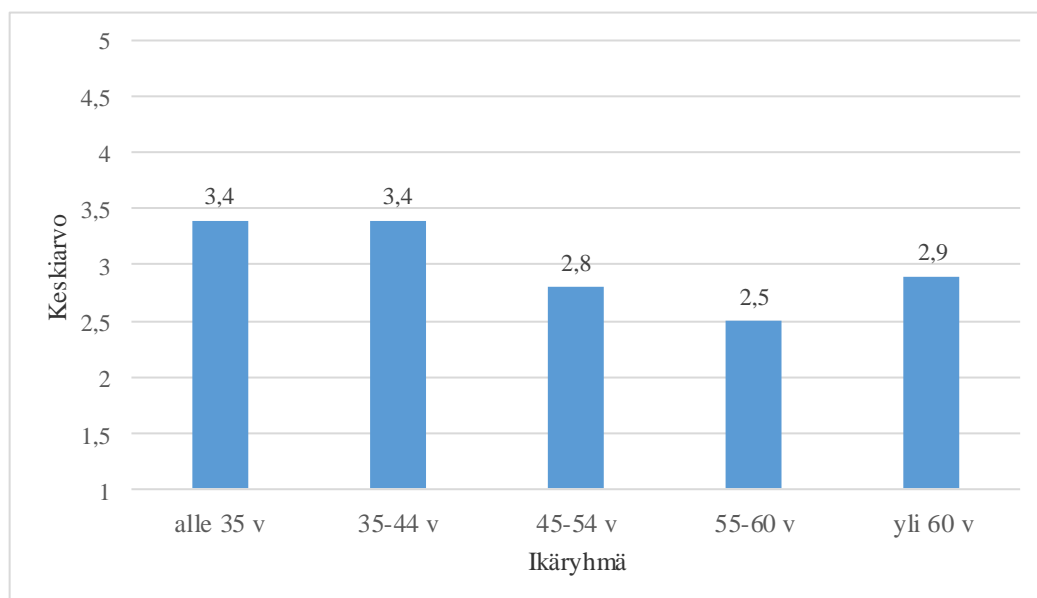
Kysyttäessä työn henkisestä raskaudesta, niin suurin osa vastanneista koki työn olevan henkisesti raskasta silloin tällöin (56 %) tai melko harvoin (28 %). Työn henkisesti raskaaksi vastanneista melko usein koki 12 prosenttia. Vastanneista pieni osa koki työnsä henkisesti raskaaksi erittäin usein (2 %). Osa oli myös vastannut, ettei koe työtä henkisesti raskaaksi milloinkaan (2 %). Tulosten perusteella varhaiskasvatuksessa työ koetaan henkisesti raskaammaksi kuin fyysisesti. (Kuvio 2.)



Kuvio 2. Kuinka usein työntekijä kokee työn fyysisesti tai henkisesti raskaaksi. (1=ei koskaan, 2=melko harvoin, 3= silloin tällöin, 4=melko usein, 5=erittäin usein) (n=98).

Tulosten mukaan vastanneista (n=95) suurin osa koki, että ikääntymisen vaikutukset työyhteisössä huomioidaan vain melko harvoin (40 %) tai silloin tällöin (30 %). Osa vastaajista koki puolestaan, että ikääntymisen vaikutukset huomioidaan melko usein (20 %) tai erittäin usein (5 %). Pieni osa vastaajista oli vastannut,

että ikääntymisen vaikutuksia ei huomioda milloinkaan. Ikäryhmien vastausten välillä oli eroavaisuuksia. (Kuvio 3.) ($\chi^2=18,82$, $df=16$, $p=.28$)



Kuvio 3. Vastajien mielipiteiden keskiarvo ikääntymisen työkykyvaikutusten huomioimisesta (1=ei koskaan, 2=melko harvoin, 3=silloin tällöin, 4=melko usein, 5=erittäin usein) (n=97).

Työntekijät arvioivat elämäntapansa (ravinto, uni, liikunta) pääsääntöisesti hyväksi. Vastanneista suurin osa arvioi elämäntapansa melko hyväksi (60 %) tai erittäin hyväksi (20 %). Vastanneista 12 prosenttia koki, että elämäntavat eivät ole hyvät eivätkä huonot. Oman elämäntapansa korkeimmalle arvioivat yli 60-vuotiaat (4,2) sekä 55–60-vuotiaat ja 35–44-vuotiaat (4,1). Myös muut ikäryhmät arvioivat omat elämäntapansa melko hyväksi, 45–54-vuotiaat (4,0) ja alle 35-vuotiaat (3,8).

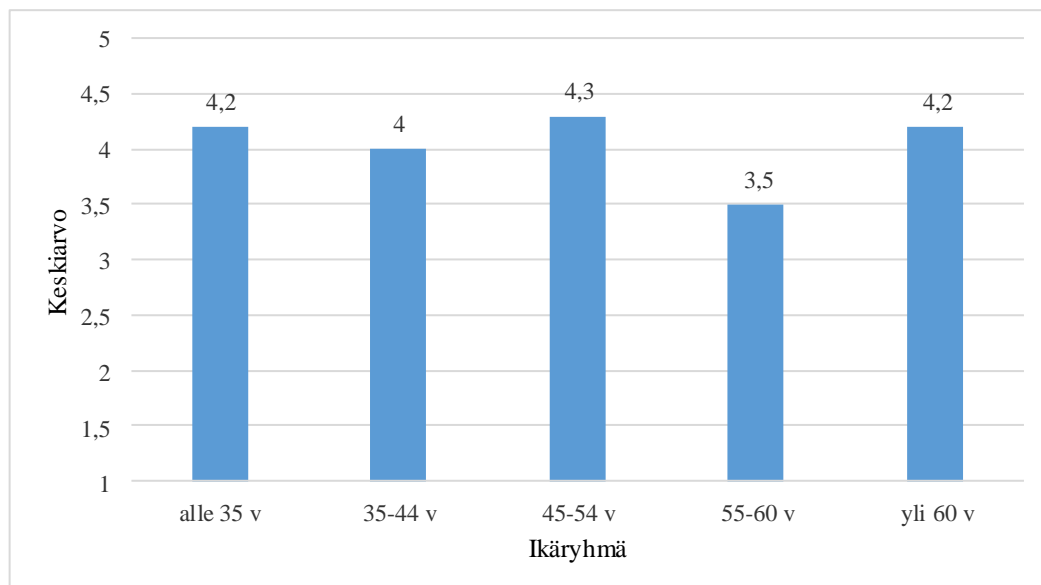
Työterveyshuollon palvelut arvioitiin yleisesti melko hyväksi. Kaikista vastanneista (n=95) suurin osa arvioi työterveyshuollon palvelut melko hyväksi (62 %) tai erittäin hyväksi (15 %). Vastanneista 18 prosenttia ei pitänyt työterveyshuollon palvelua huonona eikä hyvänä. Vastanneista kuitenkin pieni osa arvioi työter-

veyshuollon palvelut myös melko huonoiksi (5 %). Ikäryhmien välillä vastauksissa ei ollut huomattavia eroja.

Mahdollisuudet työpaikkaruokailuun koettiin melko hyväksi. Mahdollisuutta hyvinvointia tukevaan ruokailuun vastanneista (n=91) suurin osa piti melko hyvänä (40 %) tai erittäin hyvänä (34 %). Vastanneista 12 prosenttia ei pitänyt mahdollisuutta työpaikkaruokailuun hyvänä eikä huonona. Huomioitavaa on myös se, että osa vastanneista piti mahdollisuutta hyvinvointia tukevaan ruokailuun erittäin huonona (9 %) tai melko huonona (5 %). Ikäryhmien välillä ei ollut huomattavia eroja vastauksissa. Merkitsevää työpaikkaruokailua tarkastellessa on, että kysymykseen oli jättänyt seitsemän vastaajaa vastaamatta. Selitykseksi oli laitettu muun muassa se, että työskentelee omassa kodissaan hoitajana.

Työuupumusta vastanneista (n=97) suurin osa koki vain melko harvoin (47 %) tai silloin tällöin (39 %). Ainoastaan pieni osa vastanneista koki työuupumusta melko usein (2 %) tai erittäin usein (1 %). Vastanneiden joukossa oli myös työntekijöitä, jotka eivät ole kokeneet koskaan (11 %) työuupumusta. Suhteessa muihin ikäryhmiin työuupumusta kokivat useimmiten 55–60-vuotiaat työntekijät (2,8). Vähiten työuupumusta koettiin alle 35-vuotiaiden ryhmässä (2,0). Muiden ikäryhmien vastausten keskiarvo oli välillä 2,1–2,4. ($\chi^2=15,47$, $df=12$, $p=.22$)

Kyselylomakkeessa tarkasteltiin työn ja vapaa-ajan tasapainoa. Suurin osa vastanneista (n=97) koki työn ja vapaa-ajan olevan tasapainossa melko usein (62 %) tai erittäin usein (24 %). Vastanneista kymmenen prosenttia vastasi työn ja vapaa-ajan olevan tasapainossa silloin tällöin. Vastaajista pieni osa koki, että työ ja vapaa-aika ovat tasapainossa melko harvoin (2 %). Ikäryhmien välillä kokemuksessa työn ja vapaa-ajan tasapainosta oli jonkin verran eroja. (Kuvio 4.)

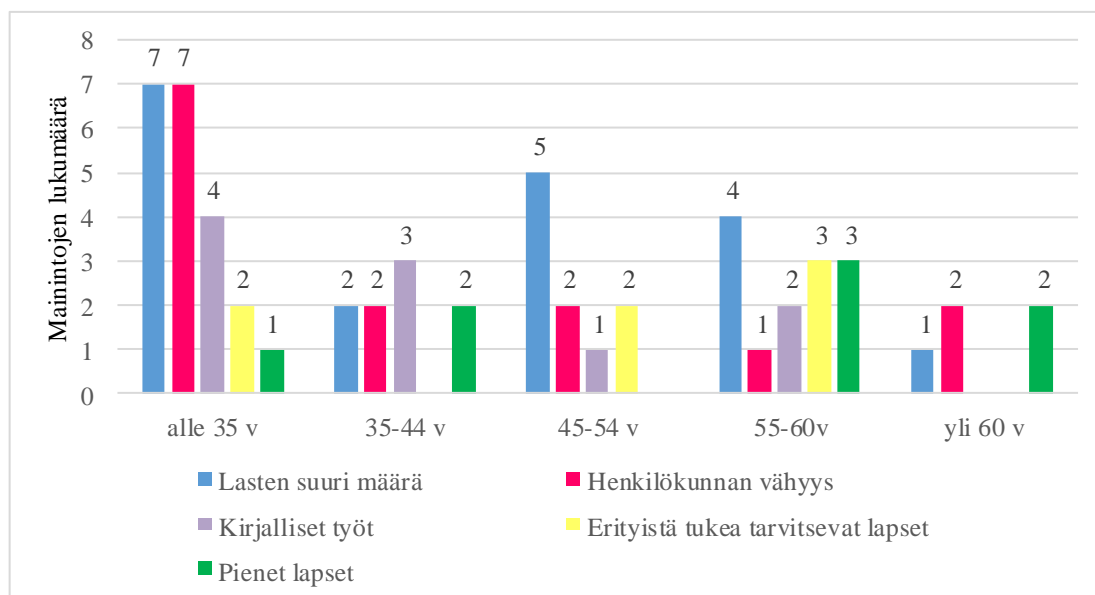


Kuvio 4. Työntekijän työ ja vapaa-aika ovat keskenään tasapainossa (1=ei koskaan, 2=melko harvoin, 3=silloin tällöin, 4=melko usein, 5=erittäin usein) (n=97).

Varhaiskasvatuksessa työn määrä koetaan liian suureksi silloin tällöin (45 %) tai melko harvoin (41 %). Osa vastaajista koki, ettei heillä ollut koskaan liikaa töitä (9 %). Vastanneiden joukossa oli myös työntekijöitä, joilla oli liikaa töitä melko usein (5 %). Tulosten keskiarvojen mukaan työn määrän kohtuullisimmaksi kokivat alle 35-vuotiaat (2,2), 35–44-vuotiaat (2,4) ja yli 60-vuotiaat (2,4). Myös muiden ikäryhmien keskiarvot olivat suhteellisen alhaiset, 44–54-vuotiaat (2,5) ja 55–60-vuotiaat (2,6).

Vastausten perusteella työssä koettiin jonkin verran kiirettä. Suurin osa vastanneista koki työssään kiirettä silloin tällöin (61 %). Vastanneista osa koki kiirettä työssä melko harvoin (21 %) tai ei kokenut kiirettä milloinkaan (3 %). Oli myös vastaajia, jotka kokivat työssään kiirettä melko usein (12 %) tai erittäin usein (3 %). Vastanneista vähiten kiirettä työssään kokevat alle 35-vuotiaat, 35–44-vuotiaat sekä yli 60-vuotiaat, vastausten keskiarvo 2,9. Eniten kiirettä työssään kokivat 45–54-vuotiaat (3,0) ja 55–60-vuotiaat (3,1).

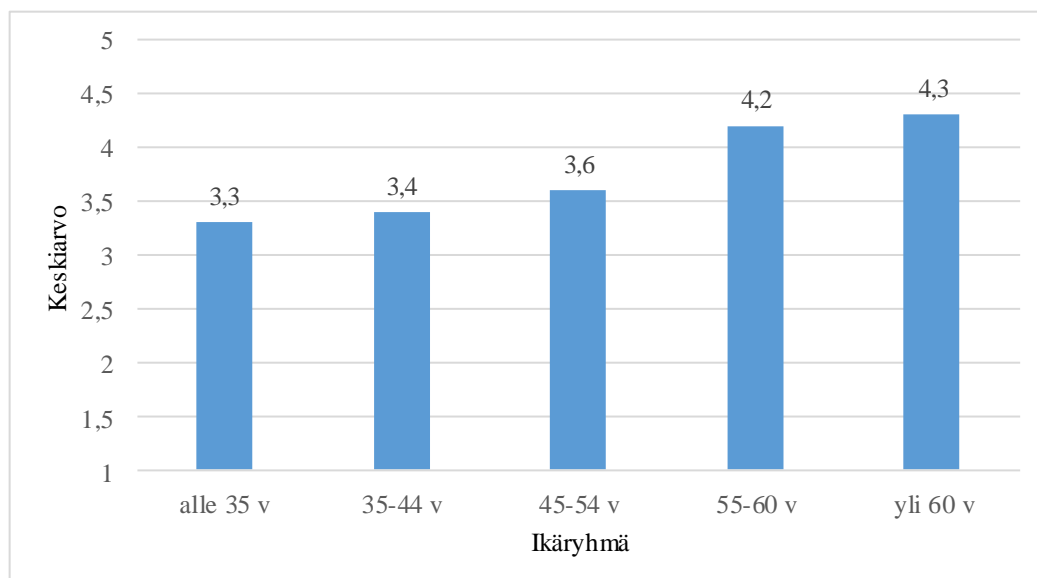
Kiirettä aiheuttavia tekijöitä oli kuvailtu 62 vastaajaa. Vastauksissa yleisin mainittu kiireen aiheuttaja oli lasten suuri määrä (19). Toiseksi yleisin kiireen aiheuttaja on henkilökunnan vähyys (14). Vastausten perusteella tämä useimmiten johtuu siitä, ettei sijaisia palkata. Muita yleisimpinä kiireen aiheuttajina mainittiin kirjalliset työt (10) kuten varhaiskasvatussuunnitelmat, arvioinnit sekä erilaiset suunnitelmat. Kirjallisiin töihin liitettiin myös usein yhteistyö vanhempien ja eri yhteistyötahojen kanssa. Lapsiryhmässä kiirettä aiheuttavat pienet lapset (8) sekä erityistä tukea tarvitsevat lapset (7). Kiirettä työssä aiheuttavat myös epäkäytännölliset tilat (5) sekä siirtymätilanteet (5). Yksittäisissä vastauksissa kiirettä aiheuttaviksi tekijöiksi mainittiin lasten erilaiset tulo- ja hakuajat, lasten erilaiset rytmit, poikkeavat päivät, ruokailut, vaipatukset, päivälepo, moninainen työnkuva ja perhepäivähoitajana yksin työskenteleminen. Jokaisessa ikäryhmässä oli mainittu työssä kiirettä aiheuttavia tekijöitä. (Kuvio 5.)



Kuvio 5. Työssä yleisimmin kiirettä aiheuttavat tekijät ikäryhmittäin (n=62).

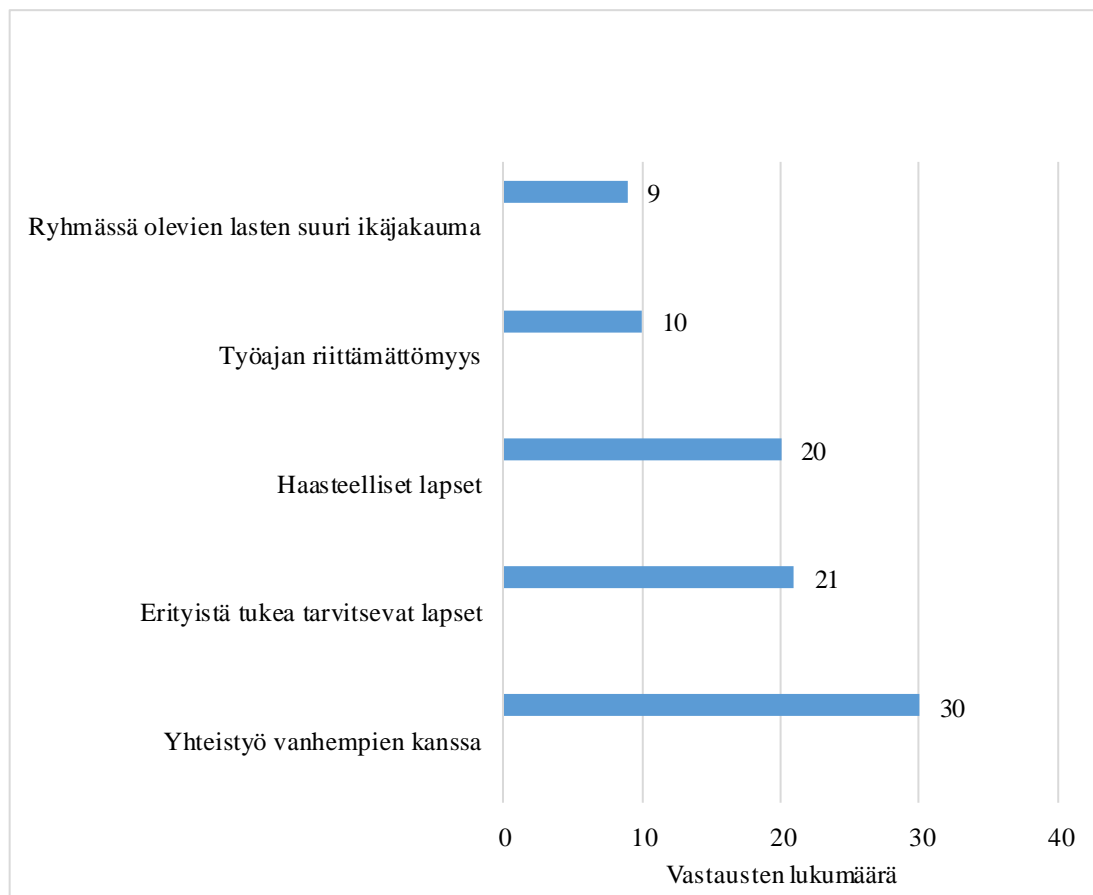
Varhaiskasvatuksessa työ koetaan ajoittain haasteelliseksi. Vastanneista (n=97) suurin osa koki työnsä haasteelliseksi melko usein (36 %) tai silloin tällöin (34 %). Osa vastanneista koki työnsä haasteelliseksi myös erittäin usein (22 %). Vas-

tanneista pieni osa koki työnsä haasteelliseksi vain melko harvoin (8 %). Työ koettiin keskimäärin haasteellisemmaksi vanhemmissa ikäluokissa. (Kuvio 6.) ($\chi^2=21,56$, $df=12$, $p=.04$)



Kuvio 6. Varhaiskasvatuksessa työ koetaan haasteelliseksi (1=ei koskaan, 2=melko harvoin, 3=silloin tällöin, 4=melko usein, 5=erittäin usein) (n=97).

Kyselyyn vastanneista 48 työntekijää oli kuvaillut työssään olevia haasteita, joista suurin osa liittyi varhaiskasvatuksen asiakkaisiin. (Kuvio 7.) Yleisimmin työn haasteena oli mainittu yhteistyö vanhempien kanssa (30). Haasteelliseksi koettiin myös erityistä tukea tarvitsevat lapset (21) ja haasteelliset lapset (20). Osa vastanneista koki haasteelliseksi myös työajan riittämättömyyden (10) ja ryhmässä olevien lasten suuren ikäjakauman (9). Vastanneista pieni osa (3) vastasi työn haasteena olevan myös liian vähäinen henkilöstö, suuri ryhmäkoko ja työn suuri vastuu. Yksittäisissä vastauksissa haasteina mainittiin työn fyysinen kuormitus, työnkuvan moninaisuus, työyhteisön yhteisten tavoitteiden ja toimintatapojen määrittely, puutteet työvälineissä, haasteelliset tilanteet ja esimiehen tavoitettavuus. Kaikissa ikäryhmissä oli määritetty yleisimpiä työn haasteita.

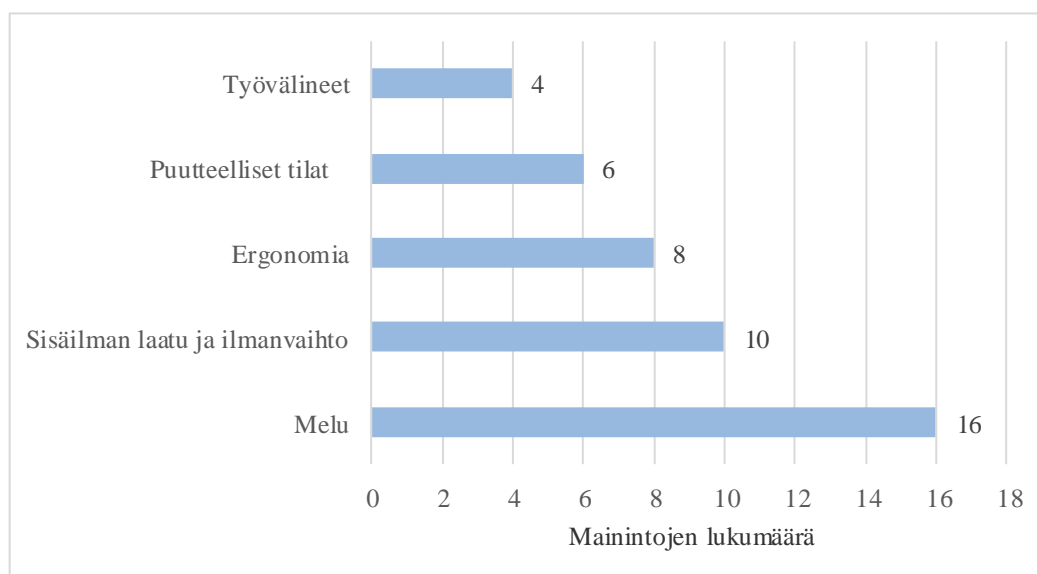


Kuvio 7. Varhaiskasvatustyön yleisimpiä haasteita (n=68).

5.2.2 Turvallisuus

Kyselylomakkeessa turvallisuuteen liittyvät kysymykset käsittelivät työolosuhteita, työympäristöä, henkisen ja fyysisen väkivallan uhkaa ja kokemusta työsuhteen jatkuvuudesta. Työolosuhteet koettiin yleisesti turvalliseksi. Vastanneista (n=94) suurin osa arvioi työolosuhteet melko hyväksi (61 %) tai erittäin hyväksi (12 %). Vastanneista puolestaan 22 prosenttia ei pitänyt työolosuhteita hyvinä eikä huonoina. Vastanneista pieni osa arvioi työolosuhteet melko huonoiksi (5 %). Ikäryhmien vastausten välillä ei ollut huomattavia eroja, sillä 55–60-vuotiaiden vastausten keskiarvo oli 3,6 ja kaikkien muiden ikäryhmien vastausten keskiarvo oli 3,8.

Kyselyyn vastanneista yhteensä 33 vastaajaa oli kuvaillut työolosuhteissaan olevia puutteita. (Kuvio 8.) Yleisimmät puutteet työolosuhteissa olivat melu (16), sisäilman laatu tai ilmanvaihto (10), ergonomia (8) ja puutteelliset tai pienet tilat (6). Työolosuhteisiin kuvaillut puutteet myös liittyivät työvälineisiin (4), ulkoilualueeseen (3) ja lämpötilaan (2). Yksittäisissä vastauksissa puutteita todettiin olevan myös siivouksessa, työn tauottamisessa, valaistuksessa, hoitajien lukumäärässä pienten lasten ryhmässä sekä tiloissa oleva kosteusongelma. Eniten puutteita työolosuhteissa olivat kirjoittaneet päiväkodissa tai päiväkodin esiopetuksessa työskentelevät. Ainoastaan yksi kotona työskentelevä perhepäivähoitaja oli maininnut puutteista työolosuhteissa. Työolosuhteissa olevia puutteita oli mainittuna jokaisen ikäryhmän vastauksissa.

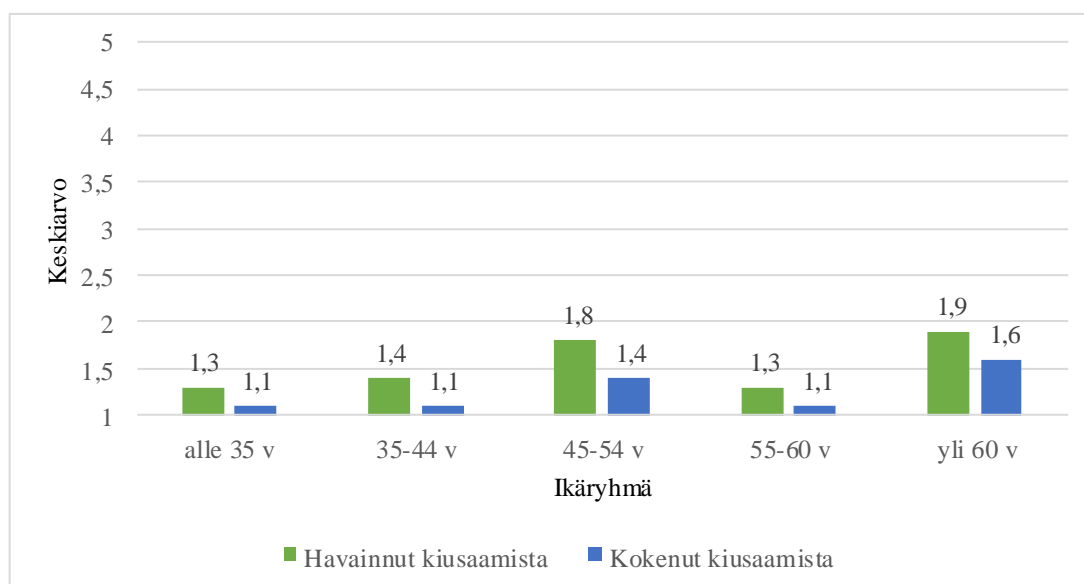


Kuvio 8. Yleisimmät puutteet työolosuhteissa (n=33).

Kyselylomakkeessa määriteltiin kiusaaminen, henkinen väkivalta ja häirintä tilanteeksi, jossa joku joutuu toistuvasti ja pitkän aikaa kielteisen, loukkaavan tai alisteisen käyttäytymisen kohteeksi. Vastanneista suurin osa ei ollut koskaan havainnut työyhteisössään henkistä väkivaltaa tai kiusaamista (60 %). Alle puolet vastanneista oli havainnut kiusaamista melko harvoin (32 %) tai silloin tällöin (8 %).

Itse kiusaamisen kohteeksi vastanneista oli joutunut kuusi prosenttia silloin tällöin ja 15 prosenttia melko harvoin. Suurin osa vastanneista (79 %) ei ollut itse koskaan joutunut työyhteisössään henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi.

Tulosten perusteella vain pieni osa vastanneista oli joutunut asiakkaan aiheuttaman väkivallan tai sen uhan kohteeksi silloin tällöin (2 %) tai melko harvoin (7 %). Selkeästi suurin osa vastanneista (91 %) ei ollut koskaan joutunut asiakkaan aiheuttaman väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Kiusaamista oli havaittu ja koettu jokaisessa ikäryhmässä. (Kuvio 9.)

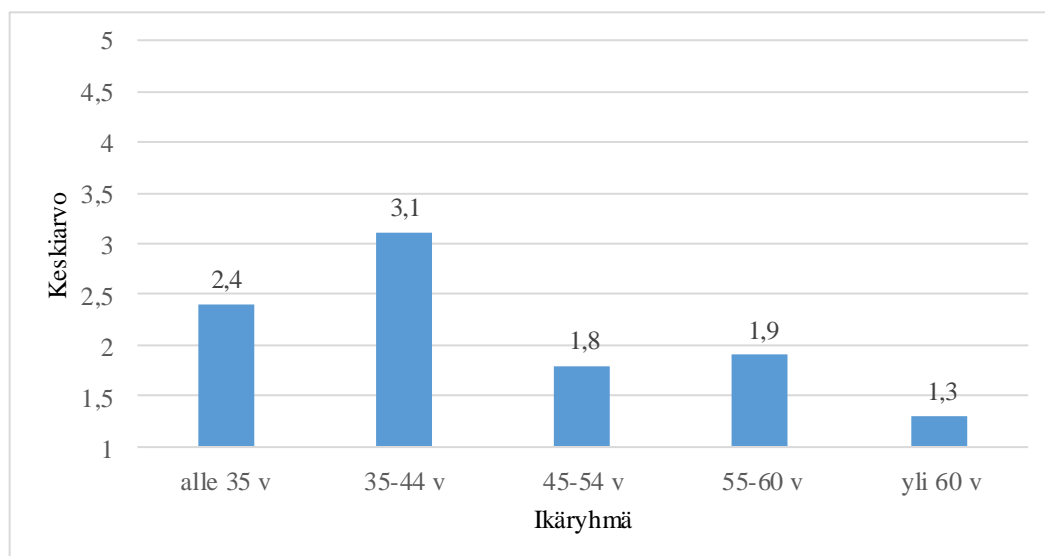


Kuvio 9. Työntekijöiden kokemukset kiusaamisesta työyhteisössä ikäryhmittäin (1=ei koskaan, 2=melko harvoin, 3=silloin tällöin, 4=melko usein, 5=erittäin usein) (n=98).

Työympäristön koki turvalliseksi suurin osa vastaajista. Vastanneista yli puolet (57 %) koki työympäristön erittäin usein turvalliseksi ja toiseksi suurin osa vastanneista (40 %) melko usein turvalliseksi. Vastanneista pieni osa koki työympäristön silloin tällöin turvalliseksi (3 %). Avoimeen kysymykseen turvallisuusriskeistä oli vastannut 22 työntekijää. Yleisin turvallisuusriski oli pihan liukkaus (9). Vastauksissa turvallisuusriskeiksi oli mainittu myös muita erilaisia työympäristöön liittyviä tekijöitä (6) kuten ilmanlaatu, pihan puutteellinen aitaaminen, puut-

teelliset tilat, rappuset, katolta putoava lumi ja melu. Muita mainittuja turvallisuusriskejä olivat ympäröivä liikenne (3) ja lasten tapaturmat kiipeillessä ja ulkoillessa (3). Henkilökunnan mahdolliset työtapaturmat (3) esimerkiksi kaatuminen ja kuumien ruokien käsitteleminen koettiin myös turvallisuusriskiksi. Yksittäisissä vastauksissa turvallisuusriskeiksi mainittiin myös hoitajan henkinen jakaminen, turvallisuus yksin työskennellessä avoimessa talossa, nostamiset ja ulkopuolisten aiheuttamat vahingot ulkoilualueella.

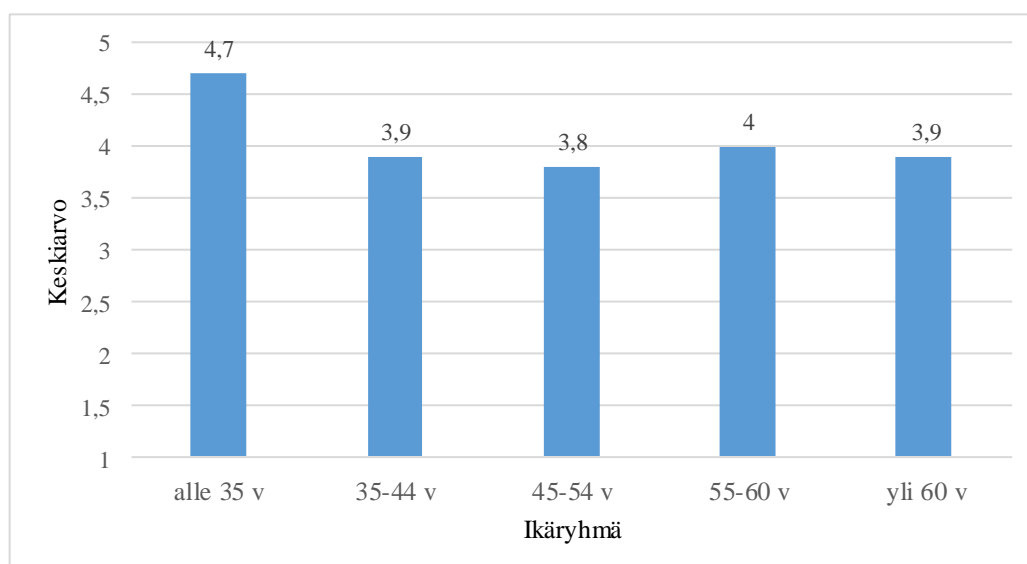
Kysymykseen liittyen työsuhteen jatkuvuudesta vastaukset vaihtelivat. Kysymykseen vastanneista suurin osa (40 %) ei ollut koskaan huolissaan työsuhteensa jatkuvuudesta ja toiseksi suurin osa (33 %) oli vain melko harvoin huolissaan työsuhteensa jatkuvuudesta. Työsuhteen jatkuvuudesta huolissaan oli silloin tällöin 16 prosenttia vastanneista. Vastanneista osa oli huolissaan työsuhteen jatkuvuudesta erittäin usein (7 %) tai melko usein (4 %). Ikäryhmien kokemukset liittyen työsuhteen jatkuvuudesta vaihtelivat ikäryhmittäin. (Kuvio 10.) ($\chi^2=34,71$, $df=16$, $p=.004$)



Kuvio 10. Työntekijöiden huoli työsuhteen jatkuvuudesta (1=ei koskaan, 2=melko harvoin, 3=silloin tällöin, 4=melko usein, 5=erittäin usein) (n=98).

5.2.3 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyyttä tarkastelevia kysymykset kyselylomakkeessa käsittelivät työyhteisön avoimuutta, tiedonkulkua, ristiriitoja, tuen ja avun jakamista sekä mahdollisuutta vaikuttaa työpaikan toimintatapoihin. Vastanneista (n=97) suurin osa vastasi, että työyhteisössä keskustellaan avoimesti ja rehellisesti melko usein (55 %) tai erittäin usein (22 %). Vastanneista 19 prosenttia vastasi, että työyhteisössä keskustellaan avoimesti ja rehellisesti silloin tällöin. Vain pieni osa vastanneista (4 %) vastasi, että työyhteisössä keskustellaan avoimesti ja rehellisesti melko harvoin. Nuoremmat työntekijät kokivat keskustelun useammin avoimeksi ja rehelliseksi. (Kuvio 11.)



Kuvio 11. Työyhteisö koetaan avoimeksi ja rehelliseksi (1=ei koskaan, 2=melko harvoin, 3=silloin tällöin, 4=melko usein, 5=erittäin usein) (n=97).

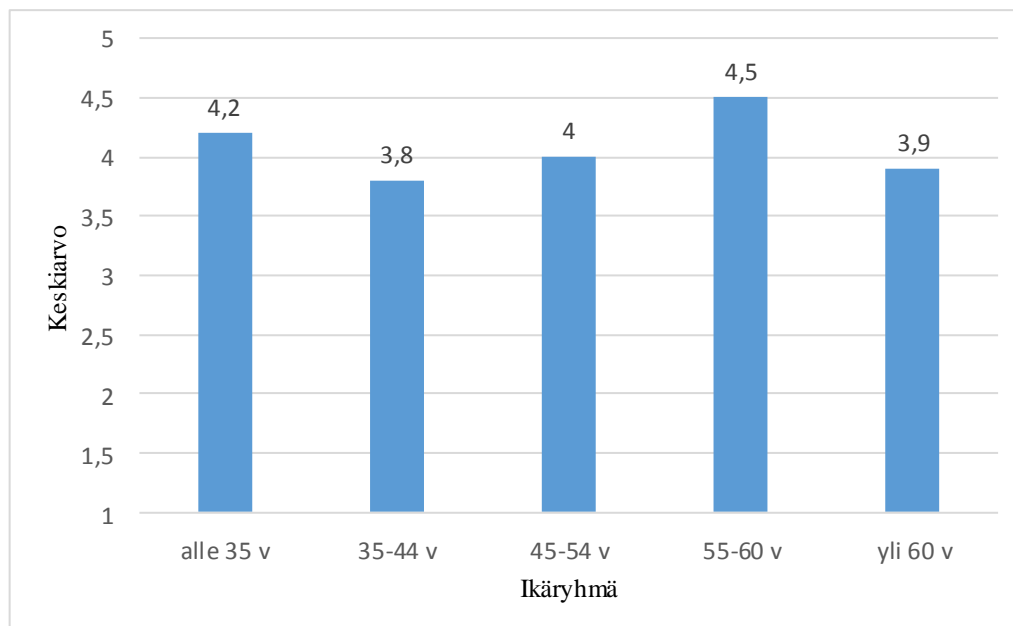
Tiedonkulku yleisesti koettiin hyväksi. Vastanneista (n=97) suurin osa koki tiedonkulun olevan työyhteisössä toimivaa melko usein (62 %) tai erittäin usein (22 %). Toisaalta osa oli vastannut tiedonkulun olevan toimivaa vain silloin tällöin (10 %) tai melko harvoin (6 %). Ikäryhmien vastausten keskiarvo asteikolla 1–5

vaihteli välillä 3,9–4,2. Korkein vastausten keskiarvo oli 35–44-vuotiaiden ikäryhmässä ja alhaisin keskiarvo oli alle 35-vuotiaiden ikäryhmässä.

Vastausten perusteella työyhteisöissä koetaan olevan jonkin verran ristiriitoja. Vastanneista (n=98) suurin osa vastasi ristiriitoja olevan melko harvoin (44 %) tai silloin tällöin (42 %). Vastanneista 10 prosenttia vastasi, ettei ristiriitoja työyhteisössä ole ollut koskaan. Vain pieni osa vastanneista vastasi ristiriitoja olevan melko usein (2 %) tai erittäin usein (2 %). Vastanneiden ikäryhmistä alle 35-vuotiaat (2,2), 45–54-vuotiaat (2,4) ja 55–60-vuotiaat (2,4) kokivat vähiten olevan ristiriitoja työyhteisössä. Korkeimmat keskiarvot olivat 35–44-vuotiaiden (2,6) ja yli 60-vuotiaiden (2,7) ikäryhmillä.

Vastausten perusteella työyhteisöissä saadaan apua ja tukea työkavereilta. Vastanneista (n=98) 41 prosenttia koki saavansa apua ja tukea erittäin usein, ja 41 prosenttia vastasi saavansa apua melko usein. Vastanneista 16 prosenttia sai apua ja tukea työkavereilta silloin tällöin, ja vastanneista kaksi prosenttia vain melko harvoin. Eniten apua ja tukea työkavereilta kokivat saavansa alle 35-vuotiaat (4,4). Alhaisin keskiarvo oli yli 60-vuotiaiden ikäryhmällä (4,1), muiden ryhmien keskiarvojen ollessa 4,2.

Työntekijöillä on mahdollisuuksia vaikuttaa työpaikan työtapoihin. Vastanneista (n=98) suurin osa voi vaikuttaa työpaikkansa työtapoihin melko usein (42 %) ja tai erittäin usein (32 %). Vastanneista 16 prosenttia vastasi vaikuttamismahdollisuuksia olevan silloin tällöin, ja vastanneista kuudella prosentilla melko harvoin. Vastanneista vain pieni osa (2 %) vastasi, että heillä ei ole koskaan vaikuttamismahdollisuutta. Vastaukset vaihtelivat ikäryhmittäin. (Kuvio 12.)



Kuvio 12. Työntekijän mahdollisuus vaikuttaa työpaikan työtapoihin (1=ei koskaan, 2=melko harvoin, 3=silloin tällöin, 4=melko usein, 5=erittäin usein) (n=98).

5.2.4 Arvostus

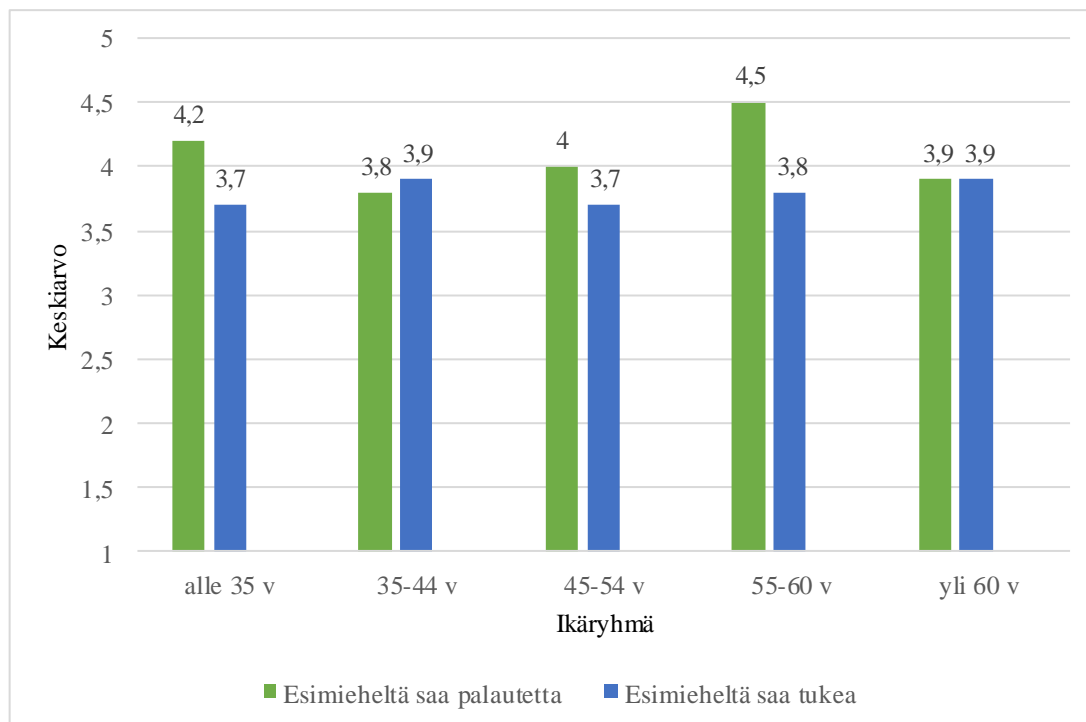
Arvostusta tarkastelevat kysymykset käsittelivät johtamista, palkkausta, palautekäytäntöjä ja työn mielekkyyttä. Vastausten perusteella työ varhaiskasvatuksessa koetaan mielekkääksi. Vastanneista (n=98) suurin osa koki työnsä mielekkääksi erittäin usein (60 %) tai melko usein (37 %). Vastanneista kaksi prosenttia vastasi työnsä olevan mielekästä silloin tällöin ja yksi prosentti melko harvoin. Ikäryhmien välisillä vastauksilla ei ollut merkittäviä eroja työn mielekkyyden kokemisessa.

Eri-ikäisiä työntekijöitä yleisesti kohdellaan tasa-arvoisesti työyhteisössä. Vastanneista (n=96) suurin osa koki, että eri-ikäisiä työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti erittäin usein (47 %) tai melko usein (44 %). Vastanneista kuusi prosenttia vastasi silloin tällöin ja kaksi prosenttia vastasi melko harvoin eri-ikäisten kohtelun tasa-arvoiseksi. Yksi vastanneista ei kokenut eri-ikäisten kohtelua koskaan tasa-arvoiseksi. Ikäryhmistä korkein vastanneiden keskiarvo 4,6 oli alle 35-

vuotiaiden ikäryhmässä, ja alhaisin keskiarvo 3,8 oli yli 60-vuotiaiden vastaajien ikäryhmässä. Muiden ikäryhmien, 35–44-vuotiaiden keskiarvo oli 4,3 ja 45–54-vuotiaiden sekä 55–60-vuotiaiden keskiarvo oli 4,4.

Esimiehen toiminta yleisesti koettiin tasapuoliseksi ja oikeudenmukaiseksi kaikkia työntekijöitä kohtaan. Vastanneista (n=95) suurin osa vastasi esimiehen toiminnan olevan tasapuolista ja oikeudenmukaista erittäin usein (44 %) tai melko usein (42 %). Vastanneista 10 prosenttia piti esimiehen toimintaa oikeudenmukaisena ja tasapuolisena silloin tällöin, ja vastaajista kolme prosenttia melko harvoin. Vastanneista useimmin esimiehen toiminnan koki tasapuoliseksi ja oikeudenmukaiseksi alle 35-vuotiaat (4,6), 55–60-vuotiaat (4,4) ja yli 60-vuotiaat (4,4). Ikäryhmän 35–44 -vuotiaat vastausten keskiarvo on 4,0 ja ikäryhmän 45–54-vuotiaat keskiarvo on 4,1.

Vastaukset kysymykseen esimieheltä saadusta palautteesta olivat vaihtelevia. Vastanneista (n=97) suurin osa sai palautetta onnistumisestaan työssä silloin tällöin (41 %), melko usein (19 %) tai erittäin usein (19 %). Esimieheltä palautetta melko harvoin sai 18 prosenttia vastaajista, ja neljä prosenttia vastaajista ei saanut koskaan palautetta. Esimieheltä yleisesti saadaan tarvittaessa tukea. Vastanneista (n=97) suurin osa sai esimieheltä tukea melko usein (35 %) tai erittäin usein (31 %). Vastanneista 25 prosenttia sai tukea silloin tällöin. Vastanneista kahdeksan prosenttia sai tukea esimieheltään melko harvoin ja yksi prosentti ei saanut tukea koskaan. Esimieheltä saadaan hieman enemmän palautetta kuin tukea. (Kuvio 13.)



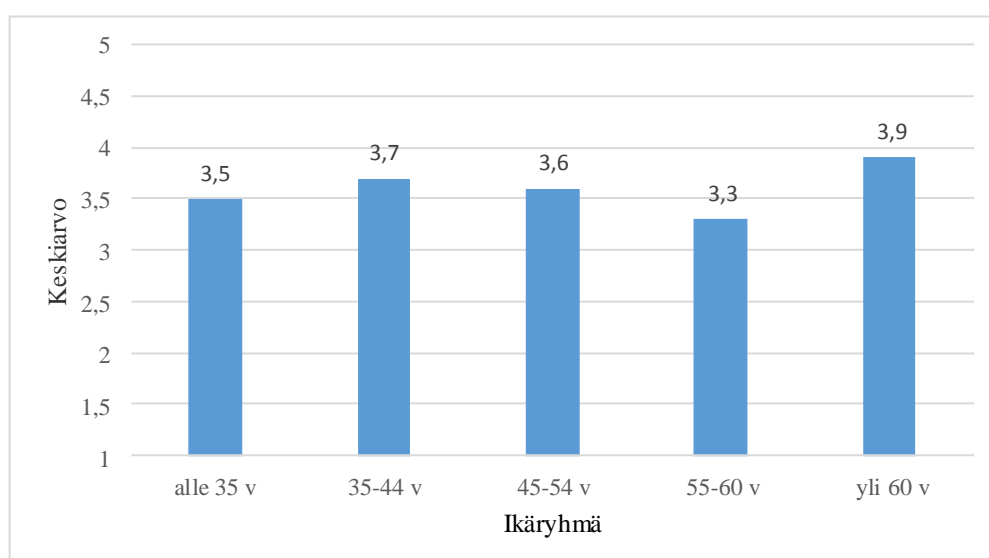
Kuvio 13. Esimiehen palaute ja tuki (1=ei koskaan, 2=melko harvoin, 3=silloin, tällöin, 4=melko usein, 5=erittäin usein) (n=97).

Vastausten perusteella esimies puuttuu pääsääntöisesti ongelmiin. Vastanneista (n=97) suurin osa koki esimiehen puuttuvan ongelmiin silloin tällöin (33 %), melko usein (29 %) tai erittäin usein (26 %). Vastanneista 10 prosenttia vastasi esimiehen puuttuvan ongelmiin melko harvoin. Vastanneista kaksi prosenttia vastasi, että esimies ei puutu ongelmiin koskaan. Ikäryhmistä suurimmat keskiarvot (3,9) olivat alle 35-vuotiaiden ja 35–44-vuotiaiden ikäryhmillä. Ikäryhmän yli 60-vuotiaat keskiarvo oli 3,7. Alhaisimmat keskiarvot (3,4) olivat 45–54-vuotiaiden ja 55–60-vuotiaiden ikäryhmien vastauksissa.

Kysyttäessä vastaajien kokemusta esimiehen kiinnostuksesta heidän hyvinvointiaan kohtaan vastanneista (n=98) suurin osa (36 %) vastasi, että esimies on silloin tällöin kiinnostunut heidän hyvinvoinnistaan. Vastanneista 29 prosenttia vastasi melko usein ja 21 prosenttia erittäin usein esimiehen olevan kiinnostunut heidän hyvinvoinnistaan. Vastanneista 13 prosenttia koki melko harvoin ja neljä prosenttia ei kokenut koskaan esimiehen olevan kiinnostunut heidän hyvinvoinnistaan.

Korkeimmat keskiarvot olivat yli 60-vuotiaiden (3,8) ja alle 35-vuotiaiden (3,6) ikäryhmien vastauksissa. Muiden ikäryhmien vastausten keskiarvo oli 3,3.

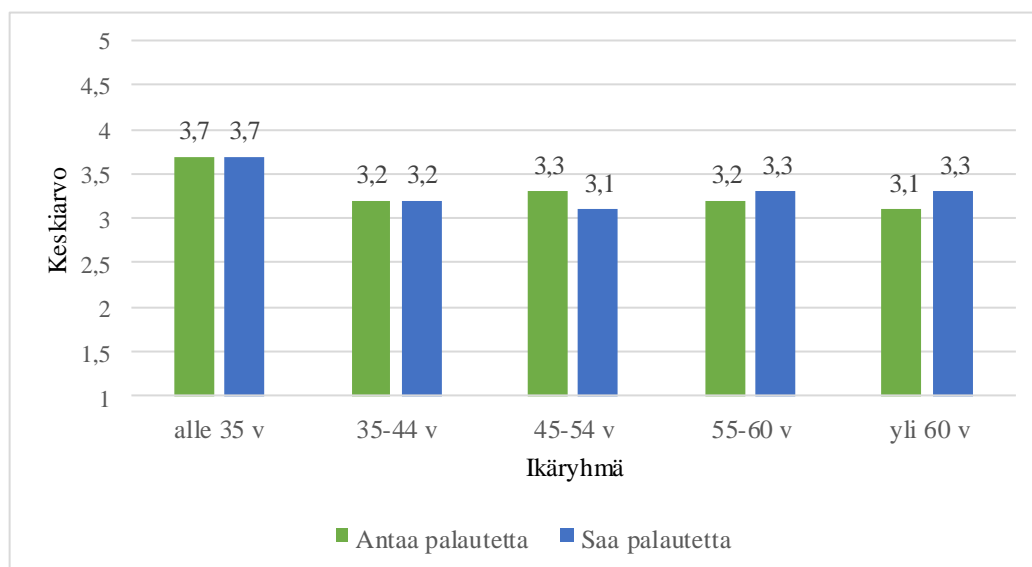
Vastausten (n=97) perusteella asiakkailta saadaan palautetta melko usein (41 %), silloin tällöin (36 %) tai erittäin usein (14 %). Vastanneista ainoastaan yhdeksänprosenttia koki, että palautetta saadaan melko harvoin. Eniten palautetta asiakkailta saavat yli 60-vuotiaat työntekijät. (Kuvio 14.)



Kuvio 14. Kokemukset asiakkailta saadun palautteen määrästä ikäryhmittäin (1=ei koskaan, 2=melko harvoin, 3=silloin tällöin, 4=melko usein, 5=erittäin usein) (n=97).

Työkavereilta palautetta työstä saadaan vastausten (n=98) perusteella yleisimmin silloin tällöin (52 %) tai melko usein (31 %). Vastaajista 12 prosenttia sai palautetta melko harvoin. Vastanneista vain pieni osa koki, että työkavereilta saa palautetta erittäin usein (4 %). Yksi vastanneista oli vastannut, ettei saa koskaan palautetta työkavereilta. Vastanneista (n=98) itse palautetta suurin osa antoi silloin tällöin (46 %) tai melko usein (33 %). Vastanneista 17 prosenttia antoi palautetta melko harvoin. Vastaajista kaksi prosenttia antoi palautetta erittäin usein ja kaksi

prosenttia ei antanut palautetta koskaan. Yleisimmin palautetta saa ja antaa alle 35-vuotiaat työntekijät. (Kuvio 15.)

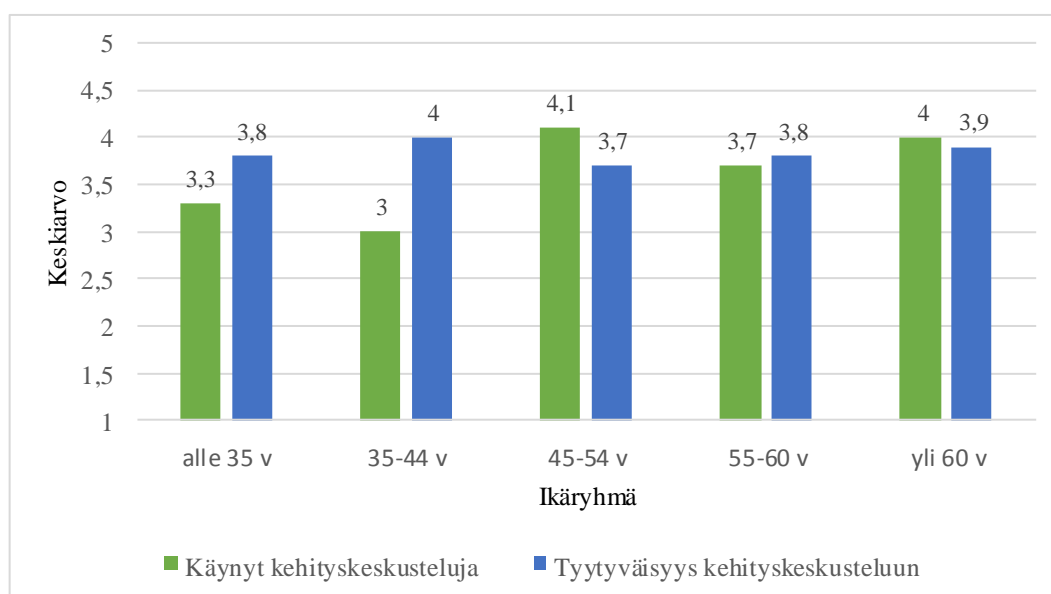


Kuvio 15. Työkavereilta saadaan palautetta ja työkavereille annetaan palautetta (1=ei koskaan, 2=melko harvoin, 3=silloin tällöin, 4=melko usein, 5=erittäin usein) (n=98).

Vastausten perusteella palkkaan olla tyytymättömiä. Suurin osa vastanneista (n=97) oli tyytyväinen palkkaansa vain melko harvoin (36 %), ja vastanneita 29 prosenttia ei ollut koskaan tyytyväisiä palkkaansa. Vastanneista palkkaansa tyytyväisiä silloin tällöin oli 20 prosenttia ja melko usein tyytyväisiä oli 15 prosenttia. Tyytyväisimpiä palkkaansa olivat alle 35-vuotiaat, joiden vastausten keskiarvo oli 2,8. Muiden ryhmien keskiarvojen ollessa 2,1.

Suurin osa kyselyyn vastanneista oli käynyt kehityskeskusteluja esimiehensä kanssa. Vastanneista (n=97) kehityskeskustelun oli käynyt 34 prosenttia silloin tällöin, 29 prosenttia melko usein ja 19 prosenttia erittäin usein. Vastanneista 12 prosenttia oli käynyt kehityskeskustelun esimiehensä kanssa melko harvoin. Vastanneista kuusi prosenttia ei ollut käynyt koskaan kehityskeskustelua esimiehensä kanssa. Ikäryhmissä 55–60-vuotiaat ja yli 60-vuotiaat vastausten perusteella kehi-

tyskeskustelu oli käyty melko usein esimiehen kanssa. Muiden ikäryhmien vastausten perusteella kehityskeskustelu oli käyty silloin tällöin. (Kuvio 16.) Vastauksen (n=95) perusteella yleisimmin esimiehen kanssa käyty keskustelu vastasi työntekijän odotuksia ja tarpeita melko usein (36 %), silloin tällöin (32 %) tai erittäin usein (24 %). Vastanneista neljä prosenttia vastasi kehityskeskustelun vastaavan odotuksia melko harvoin. Vastanneista kolme prosenttia vastasi, ettei kehityskeskustelu vastaa odotuksia tai tarpeita koskaan.



Kuvio 16. Kehityskeskustelujen määrä ja tyytyväisyys kehityskeskusteluihin ikäryhmittäin (1=ei koskaan, 2=melko harvoin, 3=silloin tällöin, 4=melko usein, 5=erittäin usein) (n=97), (n=95).

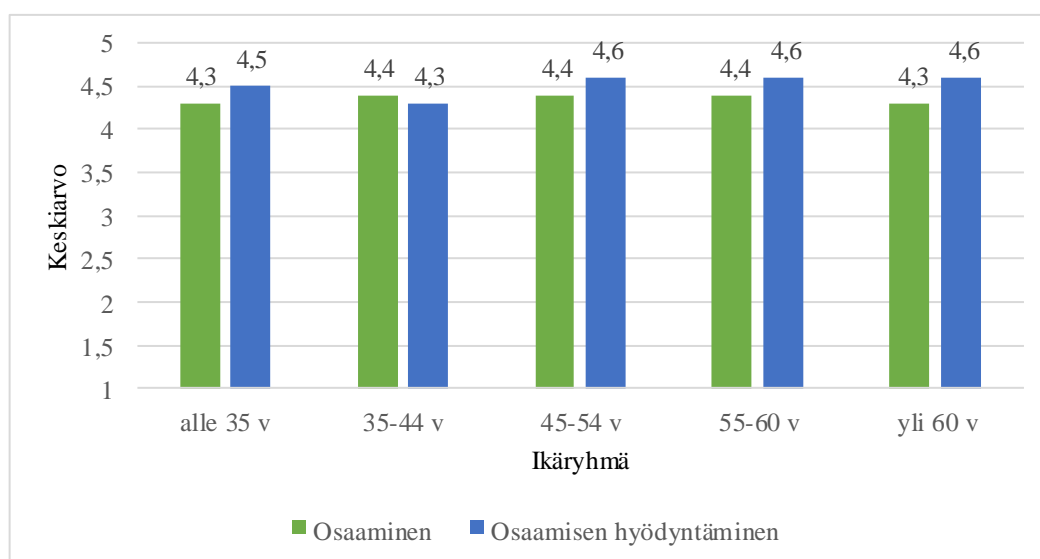
5.2.5 Osaaminen

Varhaiskasvatushenkilöstön kokemuksia osaamisestaan tarkasteltiin kysymällä omaa osaamista suhteessa työtehtäviin, mahdollisuutta hyödyntää omaa osaamista sekä kysymyksillä koulutustarjonnasta ja kiinnostuksesta osallistua koulutuksiin.

Suurimmalla osalla vastaajista (n=97) oli selkeä käsitys työnsä tavoitteista melko usein (49,5 %) tai erittäin usein (48,5 %). Ainoastaan kaksi prosenttia vastaajista

koki, että heillä oli selkeä käsitys työn tavoitteista vain silloin tällöin. Yleisimmin selkeä käsitys työn tavoitteista oli 45–55-vuotiailla (4,6), yli 60-vuotiailla (4,6) ja alle 35-vuotiailla (4,4). Alhaisimmat arviot olivat 35–44-vuotiailla (4,2) ja 55–60-vuotiailla.

Vastanneista (n=97) suurin osa koki oman osaamisensa vastaavan työn vaatimuksia melko usein (56 %) tai erittäin usein (41 %). Vastanneista ainoastaan kolme prosenttia vastasi oman osaamisensa vastaavan työn vaatimuksia vain silloin tällöin. Vastanneista (n=98) suurimmalla osalla oli mahdollisuus omien tietojen ja taitojen hyödyntämiseen erittäin usein (55 %) tai melko usein (44 %). Kysymykseen tietojen ja taitojen hyödyntämisestä vastanneista ainoastaan yksi prosentti oli vastannut, että mahdollisuus tietojen ja taitojen hyödyntämiseen oli vain melko harvoin. Osaaminen ja mahdollisuus sen hyödyntämiseen koettiin hyväksi kaikissa ikäryhmissä. (Kuvio 17.)



Kuvio 17: Henkilöstön kokemukset omasta osaamisestaan ja mahdollisuudesta osaamisen hyödyntämiseen (1=ei koskaan, 2=melko harvoin, 3=silloin tällöin, 4=melko usein, 5=erittäin usein) (n=97), (n=98).

Kyselylomakkeessa oli avoin kysymys liittyen siihen millaista osaamista työntekijä tarvitsisi lisää. Vastausten (n=9) perusteella eniten osaamista tarvittaisiin erityistä tukea tarvitsevien lasten kasvatukseen ja ohjaamiseen (3). Vastanneista kolme totesi koulutuksen aina hyväksi, koska asioiden kertaaminen ja uusien asioiden kokeileminen on hyödyllistä. Yksittäisissä vastuksissa toivottiin lisäosaamista tietotekniikan taitoihin ja psykologisiin taitoihin. Yksi vastaajista oli vastannut, että vasta koulutuksen avulla saa luottamusta ja arvostusta.

Vastausten perusteella työnantaja tarjoaa mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen esimerkiksi koulutuksilla. Vastanneista (n=98) suurin osa oli vastannut, että työnantaja tarjoaa mahdollisuuden osaamisen kehittämiseen melko usein (44 %) tai erittäin usein (36 %). Työnantajan tarjoamaa mahdollisuutta osaamisen kehittämisen vastanneista 16 prosenttia vastasi tapahtuvan silloin tällöin ja neljä prosenttia melko harvoin. Vastanneista mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen korkeimmaksi arvioivat yli 60-vuotiaat (4,5) ja 35–44-vuotiaat (4,2) Muiden ikäryhmien vastusten keskiarvo oli 4.

Kyselylomakkeessa kysyttiin vastaajien osallistumista työhön liittyviin omaehtoiisiin koulutuksiin. Vastanneista (n=98) suurin osa vastasi osallistuvansa omaehtoiisiin koulutuksiin joko silloin tällöin (38 %) tai melko usein (32 %). Vastanneista 10 prosenttia ilmoitti osallistuvansa koulutuksiin erittäin usein. Omaehtoiseen koulutukseen vastanneista osallistui 18 prosenttia melko harvoin ja kaksi prosenttia ei osallistunut koskaan. Yleisimmin omaehtoiisiin koulutuksiin vastausten perusteella osallistuvat yli 60-vuotiaat (3,6) ja alle 45-vuotiaat (3,5) työntekijät. Alhaisimmat keskiarvot olivat 55–60-vuotiaiden (3,3) ja 45–54 -vuotiaiden (3,3) vastaajilla.

5.3 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Kyselylomakkeessa kysyttiin avoimella kysymyksellä, mitkä ovat tärkeimmät työhyvinvointia tukevat tekijät ja millaiset asiat tuovat iloa työhön. Kysymykseen vastanneista (n=86) suurin osa vastasi työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi työyhteisön tai työkaverit (57). Joustava, avoin, luotettava ja tasapuolinen työyhteisö sekä toimiva tiimityö on tärkeä voimavara työssä. Toiseksi merkittävimmäksi työhyvinvointia tukevana tekijänä vastattiin hoitolapset (50). Lasten kasvun ja kehittymisen seuraaminen on mielekästä ja lapselta saatu palaute antaa iloa ja voimaa työhön. Vastaajista kaksikymmentä vastasi toimivan yhteistyön vanhempien kanssa ja heiltä saadun palautteen työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi. (Kuvio 18.)

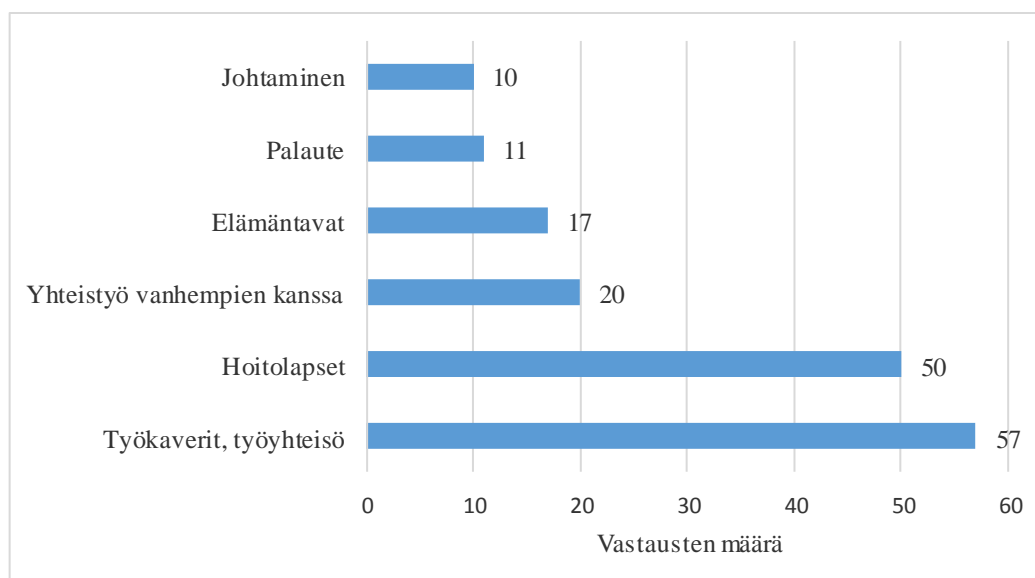
Vastanneista osa oli maininnut työhyvinvointia tukevan omat elämäntavat (17) kuten liikunta, ravinto ja lepo. Myös oman perheen tilanne vaikutti osalla (9) vastanneista työhyvinvointiin. Tärkeäksi koettiin, että kotona ovat asiat hyvin ja perheeltä saa tukea. Myös läheiset ihmiset (6) kuten ystävät tai sukulaiset koettiin työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi. Myös oma terveys (4) koettiin työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi. Vastaajista osa vastasi oman vapaa-ajan (4), kuten loman tai työntasauspäivät tärkeiksi työhyvinvointia tukeviksi tekijöiksi.

Työhyvinvointiin vastausten mukaan vaikuttavat myös työn mielekkyys (8) ja työntekijän asenne (7). Työn mielekkyyteen vaikuttavat lapset, työn sisältö, päivärhythmi ja erilaiset työpäivät. Vastaajien mielestä huumori on tärkeää, ja se auttaa myös haastavissa tilanteissa. Vastanneista kuusi kertoi työssä onnistumisten kokemusten tuovan iloa työhön ja tukevan työhyvinvointia. Myös työn tarjoama mahdollisuus omien taitojen käyttämiseen suunnittelussa ja toteutuksessa mainittiin viidessä prosentissa vastauksissa työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi.

Vastanneista kymmenen koki esimiehen roolin työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi. Esimieheltä odotettiin palautetta, tukea ja avoimuutta. Kaiken kaikkiaan palautetta eri tahoilta työstään toivoi saavansa vastanneista 11 vastaajaa. Yksittäisissä vastauksissa työhyvinvointia tukeviksi ja työniloa tuottaviksi asioiksi vastattiin

harrastukset, kuntoutus, koulutus, lyhyt työmatka, oma kehittyminen ja liikuntakortti.

Vastanneista alle 35-vuotiaiden määrittelemiä tyypillisiä työhyvinvointia tukevia asioita olivat hoitolapset, työkaverit ja työilmapiiri, oma perhe ja johtaminen. Edellä mainittujen asioiden lisäksi ikäryhmien 35–44-vuotiaat ja 45–54-vuotiaat vastauksissa tuli esille oman osaamisen hyödyntäminen toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa. Ikäryhmissä 55–60-vuotiaat ja yli 60-vuotiaat merkittävä tekijä edellä mainittujen työhyvinvointia tukevien asioiden joukossa oli omasta hyvinvoinnista huolehtiminen terveillä elintavoilla.



KUVIO 18: Yleisimmät työhyvinvointia tukevat tekijät (n=86).

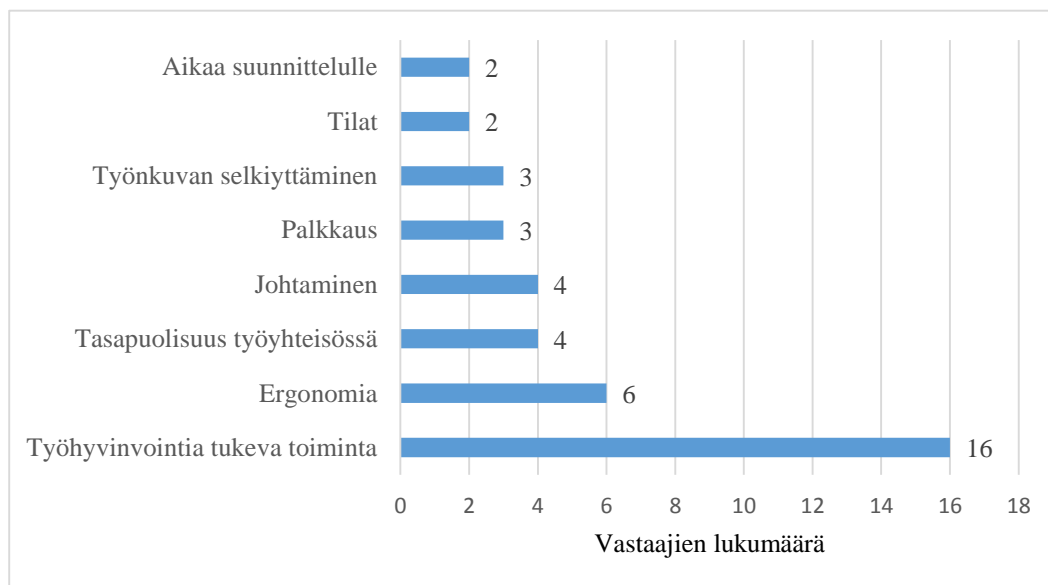
5.4 Työhyvinvoinnin kehittämistarpeet

Kyselylomakkeessa vastaajia pyydettiin nimeämään mahdollisista kehittämistarpeista työhyvinvoinnin tukemiseksi. Vastauksissa (n=50) yleisimmin toivottiin järjestettävän enemmän yhteistä työhyvinvointia tukevaa toimintaa (16). Vastauksissa työhyvinvointia tukevaksi toiminnaksi määriteltiin työyhteisön yhteiset liikunta – ja kulttuuritapahtumat. Toiseksi yleisimmäksi kehittämistarpeeksi mainit-

tiin ergonomia (6). Toivottiin esimerkiksi työfysioterapeutin käyntiä työyksikköön ohjaamaan työergonomiassa. Myös erilaisia työergonomiata tukevia työvälineitä toivottiin, esimerkiksi satulatuoli.

Työyhteisössä työhyvinvoinnin kannalta tärkeimmäksi kehittämiskohteeksi vastausten perusteella koettiin tasapuolisuus (4). Myös johtamisessa (4) kerrottiin olevan kehitettävää työhyvinvoinnin näkökulmasta. Johtamisen kehittämistarpeissa toivottiin esimieheltä tasapuolisuutta, tavoitettavuutta sekä läsnäoloa työyhteisössä. Vastausten perusteella palkkaus (3) mainittiin kehittämiskohteeksi. Vastaneiden mukaan palkka ei vastaa koulutustasoa. Muita vastauksissa mainittuja työhyvinvointia tukevia asioita olivat työnkuvan selkiyttäminen (3) toimivat työtilat (2) ja aikaa suunnittelulle (2).

Edellä mainittujen kehittämistarpeiden lisäksi yksittäisissä vastauksissa mainittiin useita erilaisia kehittämistarpeita kuten varahoidon kehittäminen perhepäivähoitossa sekä työ- ja lapsimäärän suhteellistaminen. Myös työyhteisön tiedonkulkua, tiimien toimintaa ja yhteistyötä toivottiin kehitettävän. Kehittämistarpeena mainittiin myös työnohjauksen saatavuus. Työntasauspäivät koettiin tärkeänä työhyvinvoinnin tukijana. Myös erityislastantarhanopettajan tuki erityistä tukea tarvitsevien lasten hoidossa pidettiin tärkeänä. Melu koettiin myös asiana, jolle toivottiin jotain saatavan aikaan. Mahdollisuutta työajan lyhennykseen pidettiin myös tärkeänä tulevaisuudessa, jos oma fyysinen työkyky laskee.



Kuvio 19. Yleisimmät työhyvinvoinnin kehittämistarpeet (n=50).

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

6.1. Varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointi

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä sekä kehittämistarpeita. Tutkimuksen tavoitteena oli myös tarkastella, että onko eri ikäryhmien välillä eroja työhyvinvoinnin kokemisessa ja siihen vaikuttavissa tekijöissä. Tutkimuksen tarkoituksena on tarjota osallistuville kunnille tietoa työhyvinvoinnin kehittämiseksi ikäjohtamisen näkökulmasta.

Tutkimuksen tulosten perusteella varhaiskasvatuksen henkilöstö arvioi oman työhyvinvointinsa hyväksi. Kaikkien vastanneiden keskiarvo asteikolla 1–10 oli 8,3. Keskiarvo on hieman korkeampi kuin vuoden 2011 kunta-alan työolobarometrin kaikkien alojen keskiarvo 7,96, jossa on tarkasteltu työntekijän kokemuksia työpaikan varmuudesta, työn kannustavuudesta ja innovatiivisuudesta, voimavaroista suhteessa vaatimustasoon sekä tasapuolisesta kohtelusta (Kunta-alan työolobarometri 2012). Tulosten perusteella työhyvinvointi koetaan hieman paremmaksi nuoremmissa ikäryhmissä. Huomioitavaa kuitenkin on, että jokaisessa ikäryhmässä vastaajat olivat antaneet niin hyviä kuin myös heikompia arvioita omasta työhyvinvoinnistaan,

Terveys on yksi työhyvinvointiin vaikuttavista osa-alueista. Pääsääntöisesti varhaiskasvatuksen henkilöstö arvioi oman terveytensä hyväksi. Tarkasteltaessa työntekijöiden fyysistä ja henkistä työkykyä, niin suurimmalta osin molemmat osa-alueet oli arvioitu joko melko tai erittäin hyväksi. Henkisessä työkyvyssä ei ollut merkittäviä eroavaisuuksia eri ikäryhmien kesken. Fyysinen työkyky arvioitiin jonkin verran alhaisemmaksi yli 55-vuotiaiden työntekijöiden keskuudessa verrattuna nuorempiin työntekijöihin. Kuntasektorilla tehdyn 11 vuoden seuranta-tutkimuksen tulosten mukaan noin 60 prosentilla työkyky säilyi hyvänä, alle kolmasosalla se heikkeni merkittävästi ja noin 10 prosentilla työkyky parani iän myötä (Ilmarinen 2005, 60). Myös tässä tutkimuksessa oli havaittavissa, että muutok-

set työkyvyssä eivät olleet merkittäviä, ja lähes jokaisesta ikäryhmästä löytyi vatsatauksia heikommasta ja erinomaisesta työkyvystä.

Tulosten perusteella varhaiskasvatuksen henkilöstö kokee, että työ on henkisesti raskaampaa kuin fyysisesti. Vielä 1990-luvulla päivähoitossa tutkimusten mukaan merkittävimpana haasteena oli työn ruumiillinen raskaus (Työterveyslaitos 2000, 60–61). Viime vuosikymmenien muutokset yhteiskunnassa ja työelämässä ovat kuitenkin lisänneet työn henkisiä kuormitustekijöitä. Näiden kuormitustekijöiden hallinnassa on keskeistä työn mielekkyys ja vaikutusmahdollisuudet, työn ja kiireen hallinta sekä hyvän työilmapiirin vahvistaminen. (Rauramo 2012, 48.) Tämän tutkimuksen tulosten mukaan varhaiskasvatuksen henkilöstö kokee työnsä mielekkääksi ja pääsääntöisesti henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Tämä edesauttaa selviytymistä työn henkisestä kuormittavuudesta.

Tuloksia analysoitaessa tuli esille, että työntekijä ikääntyessään saattaa kokea työn aiempaa fyysisesti raskaammaksi. Työn fyysisten kuormitustekijöiden hallinnassa keskeisiä ovat työn hyvä organisointi, tilojen suunnittelu ja tarpeellisten apuvälineiden hankkiminen työhön (Rauramo 2012, 54). Tuloksissa yhdeksi keskeiseksi kehittämistarpeeksi työhyvinvoinnin näkökulmasta oli mainittu ergonomia. Kaiken kaikkiaan työyhteisössä liiallisten kuormitustekijöiden estämiseksi ovat tärkeitä ennakoivat toimet, ongelmiin puuttuminen ja yksilöllinen tuki (Rauramo 2012, 48, 54, 55). Johtamisen lisäksi keskeisessä asemassa kuormitustekijöiden arvioinnissa, tunnistamisessa ja ennaltaehkäisemisessä on työterveyshuolto. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella pääsääntöisesti varhaiskasvatuksen henkilöstö on tyytyväinen työterveyshuollon palveluihin.

Tuloksia tarkastellessa voidaan varhaiskasvatuksessa yhdeksi kuormittavaksi tekijäksi nimetä kiire, joka suurimmalta osin johtuu lasten suuresta määrästä, henkilökunnan vähyydestä ja kirjallisista töistä. Kiirettä työssä aiheuttavat myös erityistä tukea tarvitsevat sekä pienet lapset ryhmässä. Myös aiemmin tarkastelluissa Karilan & Kupilan (2010) ja Väestöliiton (2013) tutkimuksissa tulokset ovat samansuuntaisia. Väestöliiton tutkimustuloksissa nousi esille resurssipula, jonka selittävät tekijät ovat samanlaisia kuin tässä tutkimuksessa kiireeseen liittyvät tekijät. Resurssipulan yleensä koetaan johtuvan liian vähäisestä henkilökunnasta, liian

suuresta lapsiryhmästä ja lisääntyneistä erityistä tukea tarvitsevista lapsista. Resurssipulan seurauksena henkilökunta kokee, että kaikki lapset eivät tule kuulluksi ja huomioiduksi eikä erityistä tukea tarvitsevat lapset saa tarvitsemaansa tukea. Tämän seurauksena ammattilaiset helposti väsyvät ja turhautuvat. Myös vaihtuvat sijaiset tuovat oman haasteensa työyhteisöön. Huomioitavaa kuitenkin aiempien tutkimusten perusteella on, että resurssipula koetaan ja siihen suhtaudutaan eri tavoin. Tähän suhtautumiseen vaikuttavat työntekijän yksilölliset tavat tarkastella elämän eri asioita, työntekijän omaan elämäntilanteeseen liittyvät voimavarat sekä työntekijän ikään ja koulutukseen liittyvät tekijät. Myös työyhteisön toimivuus helpottaa varhaiskasvatuksen arjen haasteista selviytymisessä. (Väestöliitto 2013, 64, 67, 76.) Tämän tutkimuksen tuloksia tarkastellessa voidaan todeta, että henkilöstö itse on nostanut työyhteisön ja elämäntilanteeseen liittyvät asiat työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi.

Varhaiskasvatuksen työntekijät arvioivat omat elämäntapansa kuten unen, ravinnon ja liikunnan suurimmalta osin melko tai erittäin hyväksi. Keskiarvojen perusteella yli 60-vuotiaat arvioivat oman elämäntapansa parhaimmaksi. Työpaikkaruokailuun oltiin yleisesti tyytyväisiä. Vastanneiden joukossa oli kuitenkin myös pieni osa vastaajia, jotka selkeästi olivat arvioineet mahdollisuuden hyvinvointia tukevaan ruokailuun heikoksi. Työntekijällä itsellään on aina vastuu omista elintavoistaan. Työantaja voi kuitenkin myös tukea työntekijän hyviä elämäntapoja tarjoamalla mahdollisuuden terveyttä edistävään työpaikkaruokailuun ja mahdollisuuden liikuntaan. (Rauramo 2012, 28). Tässä tutkimuksessa tulikin esille yhtenä työhyvinvoinnin kehittämistarpeena henkilöstön yhteiset liikuntapäivät.

Tulosten perusteella varhaiskasvatuksessa työ koetaan ajoittain haasteelliseksi. Yleisimpiä työn haasteita ovat yhteistyö vanhempien kanssa, erityistä tukea tarvitsevat ja haasteelliset lapset, työajan riittämättömyys ja liian vähäinen henkilöstö. Haasteena erityisesti perhepäivähoidossa ja ryhmäperhepäivähoidossa on ryhmän lasten suuri ikäjakauma. Haasteena varhaiskasvatuksessa on myös suuri vastuu, joka korostuu erityisesti yksin kotona työskentelevien perhepäivähoitajien työssä.

Tarkastellessa työn haasteita ja henkilöstön työhyvinvointia voidaan todeta, että pääsääntöisesti henkilöstö kokee työhyvinvointinsa hyväksi eikä työn haasteet

tällöin ole välttämättä liian suuria. Onkin muistettava, että työntekijälle sopiva työkuormitus edistää terveyttä ja työkykyä. Työ ei saa olla tekijälleen liian raskasta, yksipuolista tai vaikeaa, mutta ei myöskään liian kevyttä tai helppoa. (Rauramo 2012, 43.)

Työuupumus on yleensä pitkäaikaisen stressin tuloksena syntynyt häiriö, jolle tyypillistä on kokonaisvaltainen väsymys, kyyniseksi muuttunut asennoituminen työhön ja heikentynyt ammatillinen itsetunto (Rauramo 2012, 57). Varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat työuupumusta, mutta se ei ole kovin yleistä. Eniten työuupumusta kokivat 55–60-vuotiaat, ja vähiten alle 35-vuotiaat työntekijät. Yksi työuupumusta ehkäisevä tekijä on vapaa-aika. Työ ja vapaa-aika olivat tasapainossa suurimmalla osalla tämän tutkimuksen vastaajista. Haastavammaksi työn ja vapaa-ajan tasapainon kokivat 55–60 –vuotiaat. Yksi selittävä tekijä voi olla kokeneiden työntekijöiden kutsumuksellinen suhtautuminen työhön, jolloin eron tekeminen työn ja vapaa-ajan välille voi olla haasteellista. (Karila & Kupila 2010, 69). Aiempien tutkimusten mukaan yleisestikin nuorempien sukupolvien työntekijät ovat vähemmän työkeskeisiä ja arvostavat aiempaa enemmän vapaa-aikaa kuin heitä edeltävät sukupolvet (Työterveyslaitos 2011, 24–25). Tuloksia tarkastellessa erityisesti nuorempien ikäryhmien vastauksissa nousi esille läheiset ihmiset hyvinvoinnin tukena.

Varhaiskasvatuksen henkilöstö kokee työssään haasteeksi yhteistyön vanhempien kanssa, erityistä tukea tarvitsevat ja haasteelliset lapset, työajan riittämättömyyden sekä ryhmässä olevien lasten ikäjakauman. Myös Hujalan & Fonsenin (2009) ja Väestöliiton (2013) tutkimuksissa tuli esille yhteistyön haasteet vanhempien kanssa. Varhaiskasvatuksessa kasvatuskumppanuus haastaa niin perheen kuin varhaiskasvatushenkilöstön yhteistyöhön lapsen parhaaksi. Tavoitteena on, että perhe ja varhaiskasvatuksen henkilöstö voivat vaihtaa tietoja lapsesta ja pyrkiä tukemaan lasta juuri hänelle parhaalla tavalla. Väestöliiton tutkimuksen perusteella on voitu määritellä yhteistyön haasteiksi vaativat vanhemmat, välinpitämättömät vanhemmat sekä vanhempien siirtämä vastuu varhaiskasvattajille. (Väestöliitto 2013, 47–51.) Hujalan ja Fonsenin (2009, 16) tutkimuksen mukaan yhteistyön haasteena puolestaan on tiedonkulku. Tässä tutkimuksessa ei tullut esille selkeitä määritel-

miä yhteistyön haasteille, mutta edellä mainitut asiat todennäköisesti kuvaavat yhteistyön haasteita. Kasvatuskumppanuuden kehittämisessä on merkityksellistä lapsen mahdollisuus kiintyä kasvattajaan, kasvattajan taito luoda suhteet lapsiryhmän lapsiin ja vanhempien sekä henkilöstön sitoutuminen kumppanuusyhteistyöhön toistensa kanssa (Kekkonen 2012, 200). On myös muistettava, että varhaiskasvatuksessa kasvatuskumppanuus käsittää myös yhteistyön eri tahojen kanssa esimerkiksi neuvolan ja sosiaalityön kanssa. Tämä edelleen haastaa työntekijän verkostoitumiseen ja moniammatilliseen yhteistyöhön. Työn suunnittelu- ja resursseissa on huomioitava aika kasvatuskumppanuuden kehittämiselle ja ylläpidolle.

Vastausten perusteella varhaiskasvatuksen henkilöstö ei koe merkittäviä turvallisuusriskejä työssään. Työolosuhteet ja työympäristö koettiin suurimmalta osin turvalliseksi. Yleisimpiä puutteita tai riskejä työolosuhteissa olivat melu, sisäilman laatu ja ilmanvaihto, ergonomia, puutteelliset tai pienet tilat, työvälineet, ulkoilualueet sekä lämpötila. Edellä mainitut turvallisuusriskit ovat yleisiä sosiaali- ja terveysalalla. Tutkimusten mukaan sisätilaongelmista haitallisimmiksi työntekijät yleensä mainitsevat ilman kuivuuden, kylmyyden ja tunkkaisuuden vedon sekä melun. (Parantainen & Laine 2010, 12.) Myös tässä tutkimuksessa nousi erityisesti esille melu, johon voidaan varhaiskasvatuksessa vaikuttaa muun muassa ryhmäkoolla, tilaratkaisulla ja pienryhmätyöskentelyllä.

Tulosten perusteella yleisimpiä työympäristön turvallisuusriskejä olivat pihan liukkaus, ympäröivä liikenne, kiipeilytelineissä ja ulkoilualueella tapahtuvat vahingot, mahdolliset työtapaturmat, piha-alueen aitaaminen, rappuset sekä ulkopuolisten aiheuttamat vahingot ulkoilualueella. Edellä mainitut riskit ovat suurimmalta osin estettävissä hyvällä ennakoinnilla ja piha-alueen huollolla.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että varhaiskasvatuksen työyhteisössä kiusaamista ja henkistä väkivaltaa on suhteellisen vähän. Kiusaamista, henkistä väkivaltaa tai häirintää oli havainnut alle puolet vastanneista, ja hekin suurimmalta osin melko harvoin. Yleensä kiusaamista tai väkivaltaa olivat havainneet pitempään työelämässä mukana olleet vastaajat. Itse kiusaamisen tai henkisen väkivallan kohteeksi oli joutunut joskus viidesosa vastaajista. Myös kiusaamista itse työ-

yhteisössä oli kokenut pitempään työelämässä mukana olleet. Vain pieni osa vastaajista oli joutunut asiakkaan aiheuttaman väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Verrottuna kunta-alan tutkimukseen työhyvinvoinnista, niin tämän tutkimuksen mukaan varhaiskasvatuksen henkilöstö kokee työpaikkakiusaamista muuta kunta-alaa vähemmän. (Työturvallisuuskeskus 2012b).

Tutkimuksen tulosten mukaan vastanneista suurin osa oli ollut vain harvoin tai ei ollut koskaan huolissaan työsuhteen jatkuvuudesta. Tähän tutkimukseen osallistuneista suurin osa oli vakituisia työntekijöitä, jolloin todennäköisesti huolta työsuhteen katkeamisesta ei ole. Toisaalta myös varhaiskasvatuksessa kuten muillakin hoitoaloilla alkaa olla pulaa osaavista työntekijöistä, jolloin ammattitaitoiselle ja motivoituneelle henkilöstölle todennäköisesti riittää töitä tulevaisuudessakin.

Yhteisöllisyys on yksi ihmisen olemassaolon, toiminnan ja hyvinvoinnin edellytys. Työssä ihmissuhteet ovat tärkeä osa työmotivaatiota, työn tuloksellisuutta sekä työhyvinvointia. (Rauramo 2012, 105.) Tämän tutkimuksen tulosten perusteella yhteisöllisyys toteutuu varhaiskasvatuksessa melko hyvin. Suurin osa vastanneista kokee, että työyhteisössä keskustellaan avoimesti ja rehellisesti. Erityisesti nuoremmat työntekijät kokevat työyhteisön avoimemmaksi. Myös tiedonkulun koettiin olevan suurimmalta osin toimivaa. Työyhteisöissä koetaan olevan ristiriitoja, mutta suurimmalta osin vain silloin tällöin tai melko harvoin.

Työyhteisöissä saadaan tukea ja apua tarvittaessa työkavereilta. Useimmiten tukea saivat nuorimmat, alle 35-vuotiaat, työntekijät. Vähiten puolestaan saavat ikäkäämmät, yli 60-vuotiaat työntekijät. Kuten on kuvailtu työelämän eri vaiheita, niin alle 35-vuotiaille tyypillistä on opetella ja kokeilla osaamistaan turvallisissa haasteissa sekä soveltaa itsenäisesti sekä erikoistua. Nuoremmat työntekijät odottavat valmentavaa ja hiljalleen valtuuttavaa johtamista. On luonnollista, että nuoremmalle työntekijälle tarjotaan automaattisesti apua ja tukea, koska tiedetään hänen olevan vasta oppimassa työelämään. (Ilmarinen 2006, 44.) Pitempään työuralla olleella henkilöstöllä oletetaan olevan kokemuksen mukanaan tuomaa tietoa ja taitoa työn tekemiseen. On kuitenkin muistettava, että jossain vaiheessa myös pitempään työtä tehneet tarvitsevat apua ja tukea työelämän muutoksissa ja uusien asioiden oppimisessa ja uudentlaisista haasteista selviämässä.

Se miten työntekijä arvostaa itseään ja työtään vaikuttaa työyhteisön, esimiehen ja ystävien sekä läheisten osoittamaan arvostukseen. Työyhteisössä jokaisen työntekijän työpanos tulee huomioida ja jokaista tulee kohdella arvostavasti. Työntekijän kannalta erityisen merkittävää on sellaisten henkilöiden osoittama arvostus, joita hän pitää tärkeinä kuten lähin esimies, työtoveri, asiakkaat, perheenjäsenet tai ammatti- ja toimialan auktoriteetit. (Rauramo 2012, 124.) Tulosten perusteella yleisimmin palautetta saadaan asiakkailta tai työkavereilta. Itse työntekijät antavat palautetta silloin tällöin työkavereille. Tulosten perusteella nuoremmat työntekijät antavat ja saavat palautetta eniten. Tähän saattaa vaikuttaa se, että uusien työntekijä sukupolvi on oppinut jo koulussa arviointiin sekä vastaanottamaan ja antamaan palautetta. Työyhteisöissä tulisikin edelleen kehittää palautteen antamista ja toiminnan arviointia. Sillä nämä tekijät lisäävät yksilön ja työyhteisön osaamista sekä työn laatua.

Tuloksia analysoitaessa voidaan todeta, että esimiehen toiminta koetaan pääsääntöisesti tasapuoliseksi ja oikeudenmukaiseksi kaikkia työntekijöitä kohtaan. Eri-ikäisten työntekijöiden kohtelu koettiin myös pääsääntöisesti tasa-arvoiseksi työyhteisössä. Vastausten perusteella nuoremmat työntekijät kokevat kohtelun useammin tasapuoliseksi kuin iäkkäämmät työntekijät. Tässä syynä saattaa olla se, että eri-ikäisillä työntekijöillä on erilaiset odotukset johtamisella. Työelämän alussa olevat työntekijät odottavat johtamiselta valmentavaa ja valtuuttavaa johtamista, kun puolestaan pitempään työtä tehneet odottavat vastuuttavaa, arvostavaa, palautetta antavaa sekä elämäntilannetta ymmärtävää johtamista. (Ilmarinen 2006, 44.) Onnistuneen ikäjohtamisen edellytyksenä voidaankin pitää esimiehen tietoa ja ymmärtämystä erilaisista ikäsidonnoista tekijöistä sekä eri-ikäisten työntekijöiden odotuksista työlle, työyhteisölle ja johtamiselle.

Esimieheltä saadaan palautetta ja tarvittaessa myös tukea. Pääsääntöisesti esimiehen koettiin puuttuvan ongelmiin ja olevan kiinnostunut työntekijän työhyvinvoinnista, mutta oli myös kymmenesosa vastanneista kokenut että esimies ei puutu koskaan ongelmiin, eikä ole kiinnostunut työntekijän työhyvinvoinnista. Kehityskeskustelut ovat luonnollinen osa palautejärjestelmää, työn tuloksellisuuden ja hyvinvoinnin seuranta sekä työn ja osaamisen kehittämisen seuranta. Tulosten

mukaan kehityskeskusteluja käydään erityisesti vanhempien työntekijöiden kanssa. Kehityskeskusteluihin myös ollaan suurimmalta osin tyytyväisiä.

Osaaminen on yksilön ja organisaation kilpailukyvyn perusta, mikä edellyttää jatkuvaa uuden tiedon luomista ja asettaa kaikille organisaatiossa toimiville haasteita. Jokaisen työntekijän tulee tuntea organisaation visio ja tavoitteet sekä ymmärtää oma roolinsa ja merkityksensä näiden päämäärien saavuttamisessa. Tämän vuoksi on tärkeää oman osaamisen kehittäminen yhteisten tavoitteiden suunnassa. (Rauramo 2012, 147.) Tulosten analysoinnissa nousi esille, että varhaiskasvatuksen henkilöstö on hyvin tietoinen työnsä tavoitteista, ja henkilöstö kokee oman osaamisensa vastaavan työn vaatimuksia. Myös omien tietojen ja taitojen hyödyntäminen työssä koettiin mahdolliseksi. Pääsääntöisesti koetaan, että työnantaja tarjoaa mahdollisuuden osaamisen kehittämiseen koulutuksilla. Noin puolet vastanneista osallistuu aktiivisesti omaehtoiseen koulutukseen.

Oma osaaminen koettiin suhteellisen vahvaksi, ja koulutusta koetaan olevan tarjolla riittävästi. Todennäköisesti tämän vuoksi vastauksissa tuli suhteellisen vähän esille koulutustarpeita. Omaan työhön liittyen lisää osaamista kaivattiin tällä hetkellä erityistä tukea tarvitsevien lasten kasvatukseen ja ohjaamiseen. Toisaalta todettiin, että koulutus on aina hyväksi. Sillä asioiden kertaaminen ja uusien asioiden kokeileminen on hyödyllistä.

6.2. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä tuli tutkimuksessa esille useita. Merkittävimmäksi työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi nousi kuitenkin työyhteisö ja työkaverit. Työyhteisön avoimuus, tasapuolisuus ja tuki koettiin tärkeäksi työssä. Myös aiemmat tutkimustulokset tukevat työyhteisön ja työkaverien merkitystä työhyvinvoinnille. Työn sosiaaliselle tasolle sijoittuvat voimavarat kuten hyvä työilmapiiri, työkaverit ja toimiva tiimityöskentely ovat merkityksellisimpiä työhyvinvoinnin kannalta (Leinonen 2011, 13). Myös väestöliiton tutkimuksen mukaan yleensä eniten tukea saadaan työkavereilta ja työyhteisöltä (Väestöliitto

2013,89). Rauramon työhyvinvoinnin mallissa työyhteisö kuuluu kolmannelle portaalle eli yhteisöllisyyden osa-alueelle. Tämä osa-alue korostuu, jos aiemmat osa-alueet terveys ja turvallisuus ovat jo tasapainossa. (Rauramo 2013, 103.) Yhteisöllisyyden tukemiseksi tulee kiinnittää huomiota työyhteisön työhyvinvointiin, ja tarjota aikaa työyhteisön yhteisen työskentelyyn.

Toiseksi merkittävin työhyvinvointia tukeva tekijä ovat asiakkaat eli lapset ja vanhemmat. Lasten kasvun ja kehittymisen seuraaminen on mielekästä ja lapselta saatu palaute antaa iloa ja voimaa työhön. Työssä koetaan tärkeäksi toimiva yhteistyö vanhempien kanssa ja heiltä saatu palaute. Tutkimusten mukaan työn tehtävätasolle sijoittuvat voimavarat kuten lapset ja positiivinen palaute ovat työhyvinvoinnin kannalta merkityksellisiä. (Leinonen 2011, 69.) Asiakkaiden tyytyväisyys ja heiltä saatu palaute luokitellaan Rauramon työhyvinvoinnin mallissa arvostuksen osa-alueelle, joka tulee yhteisöllisyyden tarpeen jälkeen. Normaalisti ihmisellä on tarve vakaaseen ja korkeaan itsearvotukseen sekä itsekunnioitukseen. Tällöin ihminen tarvitsee toisten osoittamaa arvostusta. (Rauramo 2012, 123.)

Tutkimustulosten perusteella myös terveyteen liittyvät asiat työhyvinvoinnin tekijöinä ovat tärkeitä, jotka tulosten mukaan varhaiskasvatuksen henkilöstöllä pääsääntöisesti ovat kunnossa. Omat elämäntavat kuten liikunta, ravinto ja lepo tukevat työhyvinvointia. Muita työhyvinvointia tukevia tekijöitä ovat läheiset ja perheen tuki, työn mielekkyys ja työntekijän asenne. Henkilökohtaisista voimavaroista merkittävämpiä ovat työelämän ulkopuoliset sosiaaliset voimavarat, vapaa-aika ja työstä palautuminen. (Leinonen 2011, 70.)

Myös johtamistavat ja esimiehen rooli ovat tutkimustulosten perusteella työhyvinvointia tukevia tekijöitä. Esimieheltä odotettiin palautetta, tukea, avoimuutta sekä tasapuolisuutta. Kuten aiemmin tuli esille, niin esimiehellä tulee olla tietoa ja taitoa johtaa erilaisia yksilöitä ja työyhteisöjä. Esimiehen tulee olla tietoinen yksilön hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, eri elämänvaiheisiin liittyvistä haasteista sekä erilaisista johtamisodotuksista.

Vastanneista ikäryhmien alle 25-vuotiaat ja 25–34-vuotiaat tyypillisiä työhyvinvointia tukevia asioita olivat hoitolapset, työkaverit ja työilmapiiri, oma perhe ja

johtaminen. Edellä mainittujen asioiden lisäksi ikäryhmien 35–44-vuotiaat ja 45–54-vuotiaat vastauksissa tuli esille oman osaamisen hyödyntäminen toiminnan suunnittelemalla ja toteuttamalla. Ikäryhmissä 55–60-vuotiaat ja yli 60-vuotiaat merkittävä tekijä edellä mainittujen työhyvinvointia tukevien asioiden joukossa oli omasta hyvinvoinnista huolehtiminen terveillä elintavoilla.

6.3. Työhyvinvoinnin kehittämistarpeet

Tulosten perusteella merkittävin työhyvinvoinnin kehittämisen tarve on järjestää yhteistä työhyvinvointia tukevaa toimintaa, jonka suunnittelussa ja toteutuksessa tulee huomioida yksilöiden ja työyhteisöjen erilaisuudet. Pääsääntöisesti toiveena olivat yhteiset liikuntatapahtumat, mutta toiveena olivat myös yhteiset kulttuuritapahtumat. Kuten tuloksissa tuli esille, niin työhyvinvointia tukevan toiminnan tulee olla monipuolista ja huomioida erilaisten yksilöiden tarpeet. Työhyvinvoinnin tukemisen suunnitteluun ja toteutukseen on hyvä aktivoida itse työyhteisöä, jolloin työyhteisön tarpeet tulevat esille.

Tulosten analysoinnissa toiseksi merkittäväksi kehittämiskohteeksi nousi työn ergonomia. Työterveyshuollolla on tärkeä merkitys työn ergonomian haasteiden kartoittamisessa ja kehittämisessä. Työterveyshuolto tarjoaa tietoa ja ohjausta sekä neuvoo tarvittavien ergonomiiaa helpottavien välineiden hankinnassa. Oikeanlaisella ergonomialla on suuri merkitys työn kuormittavuuden vähentämisessä. Jo pienilläkin asioilla voi olla suuri merkitys pidemmällä ajanjaksolla. Työn ergonomian kartoittaminen ja tukeminen niin itse työntekijän, johdon kuin myös työterveyshuollon yhteistyössä on tärkeää.

Varhaiskasvatuksen henkilöstö pääsääntöisesti on tyytyväinen johtamiseen, mutta myös kehittämistarpeita tuotiin esille. Esimieheltä toivotaan tasapuolisuutta, tavoitettavuutta sekä läsnäoloa työyhteisössä. Erityisesti ikäjohtamisen haasteena on huomioida jokainen työntekijä yksilönä, ja toteuttaa samalla tasapuolisuutta. Tärkeänä työvälineenä on avoimuus ja vuorovaikutus niin työntekijöiden kuin myös

koko työyhteisön kanssa. Vuorovaikutus puolestaan vaatii esimiehen läsnäoloa ja tavoitettavissa olemista.

Työhyvinvoinnin kehittämistarpeena nousi esille myös palkkaus. Pääsääntöisesti palkkaan ollaan tyytymättömiä. Vaikka palkka ei ole ainoa työhön motivoiva tekijä, niin on sen merkitys suuri työnteossa. Yleisesti voidaan todeta, että varhaiskasvatus kehittyy koko ajan, työ monipuolistuu, haasteet lisääntyvät ja osaamisvaatimukset kasvavat. Tällöin palkan voidaan nähdä olevan liian pieni työn vaatimuksiin nähden, eikä sen koeta lisäävän arvostusta työn tekemiseen.

Tutkimuksen tulosten mukaan varhaiskasvatushenkilöstö kokee työhyvinvointinsa hyväksi. On kuitenkin huomioitava, että myös yksittäisiä heikompiakin arvioita työhyvinvoinnille oli annettu. Tulosten perusteella työhyvinvoinnin kaikilla osa-alueilla on myös vielä kehitettävää. Työhyvinvoinnin tukemisessa ja kehittämisessä on keskeistä kaikkien osapuolten niin työntekijöiden, johdon kuin myös työterveyshuollon osallisuus. Tärkeää on työolosuhteiden kehittäminen ja varhainen puuttuminen mahdollisiin riskitekijöihin. On myös huomioitava eri-ikäisten työntekijöiden erilaiset odotukset, näkökulmat ja toimintatavat. Hyvällä ikäjohtamisella jokaisen työntekijöiden vahvuudet tulevat esille, työyhteisö kehittyy ja osaamista jaetaan.

6.4 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen teossa on aina tärkeää huomioida tutkimuksen eettisyys. Tutkimussenteossa edellytetään hyvää tieteellistä käytäntöä, että tutkimuksen eettisyys toteutuu. Tämän tutkimuksen aiheen valinnassa oli tärkeää aiheen ajankohtaisuus ja käytännön merkitys. Lähtökohtana oli kartoittaa varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointia, ja siihen liittyviä kehittämistarpeita työyhteisöissä. Tutkimuksen eettiset kysymykset ovat erityisen tärkeitä silloin, kun tutkimuksen kohteena on ihminen tai ihmisryhmä. Tutkimustoiminnassa lähtökohtana on ihmisarvon kunnioittaminen. Tutkimuksesta tulee antaa riittävästi tietoa tutkimuksen kohderyhmälle, ja osallistuminen tutkimukseen tulee aina olla vapaaehtoista. (Hirsjärvi ym.

2009, 23–25.) Tutkimukseen saatiin kirjallinen tutkimuslupa Teuvan kunnan ja Kauhajoen kaupungin sivistystoimilta. Tutkimus oli kokonaistutkimus, ja kyselylomake lähetettiin jokaiselle alueen varhaiskasvatuksen työntekijälle. Kyselyn saatekirjeessä oli myös selkeästi kirjattuna mahdollisuus saada tutkijalta lisätietoa tutkimuksesta. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista.

Tutkimuksen tekemisessä yksi tärkeä eettinen periaate on yksityisyyden suojaaminen. Se voidaan jakaa kolmeen osaan: tutkimusaineiston suojaaminen ja luottamuksellisuus, tutkimusaineiston säilyttäminen tai hävittäminen sekä tutkimusjulkaisut. Tutkittavien yksityisyyden suojaamisessa on tärkeää aineiston huolellinen säilyttäminen. Tutkimusjulkaisussa tulokset tulee esittää niin, että yksittäinen henkilö ei ole tunnistettavissa tuloksista. (Kuula 2011, 240, 244.) Tässä tutkimuksessa saatu aineisto on käsitelty luottamuksellisesti, ja kyselyyn sai vastata nimettömänä. Tulokset raportoitiiin niin, ettei yksittäinen vastaaja ole niistä tunnistettavissa. Tämä huomioitiin esimerkiksi yhdistämällä 1–2 vastaajan ryhmät toiseen vastaajaryhmään.

Tutkimuksen tekijän tulee toimia rehellisesti tutkimusta tehdessään ja sitä julkaishtaessa. Plagiointi eli toisen tekstin luvaton lainaaminen on kielletty. Tekstiä lainatessa on lainaus aina merkittävä asianmukaisin merkinnöin. (Hirsjärvi ym. 2009, 26.) Tässä raportissa on osoitettu lainattu teksti asianmukaisin lähdemerkinnöin ja raportin lopussa on lähdeluettelo.

Tutkijan tulee toimia rehellisesti myös tuloksia esitettäessä. Tutkimustuloksia ei saa muuttaa eikä kaunistella vaan ne tulee esittää aina sellaisena kuin ne ilmenevät. Tutkimuksen raportoinnissa tulee huomioida, että se ei ole harhaanjohtavaa tai puutteellista. Tutkimuksessa käytetyt menetelmät tulee selostaa huolellisesti. Raportoinnissa tulee tuoda julki myös mahdolliset tutkimuksen puutteet. (Hirsjärvi ym. 2009, 26.) Tämän tutkimuksen tulokset raportoidaan totuudenmukaisesti ja asianmukaisesti tutkimuksen kohderyhmälle. Tutkimusluvan antaneille tahoille luovutetaan valmis tutkimus.

6.5 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen oleellinen osa on sen luotettavuuden tarkastelu. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella kahdella ulottuvuudella: reliabiliteetilla ja validiteetilla. Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen toistettavuutta, jolloin samalla mittarilla mitattuna eri mittauskerroilla vastaukset ovat melko samanlaisia. Validiteetti puolestaan viittaa siihen, että mitataan sitä mitä on tarkoitus mitata. Validiteetti voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin. Ulkoinen validiteetti tarkastelee, että onko kyseinen tutkimus yleistettävissä. Sisäinen validiteetti puolestaan kuvaa tutkimuksen omaa luotettavuutta. (Metsämuuronen 2009, 64, 74.)

Tutkimuksessa mittauksen luotettavuuteen vaikuttavat sisällölliset, tilastolliset, kulttuuriset, kielelliset ja tekniset seikat (Vehkalahti 2008, 40). Mittari on koko tutkimuksen luotettavuuden perusta. Jos mittari on valittu väärin, niin se ei mittaa haluttua ilmiötä. Tällöin on mahdotonta saada luotettavia tuloksia vaikka muut luotettavuuden osa-alueet olisivat kunnossa. Mittaria valittaessa on arvioitava, että onko se riittävän kattava. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 152, 153.)

Tätä tutkimusta voidaan pitää luotettavana, koska tutkimus oli kokonaistutkimus. Tutkimuksen vastaajajoukko oli suhteellisen suuri ja kattava. Aineiston keruuseen luotu kyselylomake oli monipuolinen. Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että käytettiin kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Kyselylomakkeessa oli strukturoitujen kysymysten lisäksi avoimia kysymyksiä, jolloin vastaajalla oli mahdollisuus tuoda näkemyksensä esille laajemmin ja syvemmin. Avointen vastausten määrää tarkastellessa voidaan todeta, että vastausten määrä olisi voinut olla suurempi. Toisaalta avoimeen kysymykseen vastaamattomuuden syyinä useimmiten saattoi olla se, että vastaaja oli tyytyväinen kyseisen työhyvinvoinnin osa-alueeseen eikä kehittämistarpeita ollut.

Kyselylomake testattiin ennen kyselyn toteutumista useammalla eri henkilöllä, ja sitä muokattiin palautteen perusteella. Näin ollen kyselylomakkeesta saatiin mahdollisimman selkeä ja monipuolinen. Kyselyn luotettavuutta lisää mahdollisuus vastata kyselyyn verkko- ja paperilomakkeella. Tällöin vastaamistapa ei ole voinut olla esteenä vastaamiselle.

Kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida tarkastelemalla otoksen edustavuutta, tutkittavien tavoitettavuutta, onko tulokset saatu tieteellisillä menetelmillä ja onko tuloksilla merkitystä käytäntöön. (Kankkunen ym. 2009, 158.) Tutkimuksessa on käytetty mahdollisimman monipuolisesti, mutta samalla kriittisesti lähteitä. Lähteinä on käytetty uusinta löydettävissä olevaa tietoa. Tutkittavien tavoitettavuuden varmistamiseksi toimitettiin jokaiselle kohdejoukon jäsenelle henkilökohtaisesti kirjeellä tai sähköpostilla kyselylomake ja ohjeet sen täyttämiseen.

Opinnäytetyön tekijä työskentelee kohderyhmän toisessa organisaatiossa lähiesimiehenä. Jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa tämän vaikutusta työn luotettavuuteen tuli tarkastella. Koko tutkimuksen ajan tekijä on toiminut hyviä tutkimuskäytäntöjä toteuttaen ja analysoinut tuloksia objektiivisesti ja esittänyt tulokset totuudenmukaisesti. Kyselyyn vastanneita on saattanut motivoida osallistumaan se, että tutkimuksen toteuttaja kuuluu organisaatioon. Tällöin tuloksista saatu tieto todennäköisemmin tulee osaksi organisaation kehittämistyötä.

Tutkimustuloksia voidaan pitää luotettavina, koska suurimmalla osalla vastaajista oli samanlaisia ajatuksia työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä. Tulosten avulla saatiin tietoa varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvoinnista ja tietoa sen kehittämiseksi. Tutkimustuloksissa oli myös havaittavissa yhtäläisyyksiä alan aiempiin tutkimuksiin.

6.6 Pohdinta ja jatkotutkimusaiheita

Tämän tutkimuksen tekeminen oli mielenkiintoista ja haastavaa, koska materiaali oli laaja. Aiheen kiinnostavuutta lisäsi sen ajankohtaisuus ja käytännönläheisyys. Tutkimukseen osallistui vastaajia kaikista ikäryhmistä, joten jokaisen ikäryhmän tulokset olivat vertailtavissa. Tutkimustulosten perusteella saatiin tietoa varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvoinnista tällä hetkellä. Tutkimuksen avulla saatiin myös tietoa, mitkä tekijät vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimus-

tulosten avulla tuli esille myös selkeitä kehittämiskohteita, joiden toteuttaminen työyhteisöissä on mahdollista.

Tämä tutkimus tarkasteli työhyvinvointia ikäjohtamisen näkökulmasta. Näkemykseni mukaan olisi mielenkiintoista tutkia myös työpaikan tai koulutuksen mahdollista merkitystä työhyvinvoinnin kokemukseen. Varhaiskasvatuksessa on erilaisia työyksiköitä, jolloin työn haasteet saattavat olla jossain määrin erilaisia.

Tulosten perusteella voidaan määritellä varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvoinnin haasteet ja mahdolliset työhyvinvoinnin kehittämistarpeet. Tutkimusta tehdessä tuli ajatus, että tuloksissa mainittuja haasteita olisi hyvä tutkia vielä tarkemmin. Esimerkiksi mistä kiire työssä syntyy, millaisia ovat haasteelliset lapset, miten henkilöstön vähyys näkyy työssä. Erilaisten haasteiksi koettujen asioiden avaaminen olisi hyvä.

Tässä tutkimuksessa on työntekijöiden näkemys työhyvinvoinnistaan ikäjohtamisen näkökulmasta. Mielenkiintoinen tutkimusaihe olisi myös esimiesten kokemukset ikäjohtamisesta ja sen mahdolliset haasteet. Kaiken kaikkiaan varhaiskasvatus tutkimuskohteena ja ikäjohtaminen käsitteenä ovat suhteellisen uusia, joten jatkotutkimusaiheita on helposti löydettävissä. Tutkimuksen avulla saadaan tietoa ikäjohtamisesta, sen välineistä ja vaatimuksista. Tiedon avulla voidaan kehittää ikäjohtamista, ja sen vaikuttavuutta työhyvinvointiin ja työn tuloksellisuuteen.

LÄHTEET

Andersson, B., Haggren, K., Haring, K., Lanttola, P., Marttila, O., Schugk J. & Työjärvi, R. 2013. Työkaarimallila kohti pidempiä työuria – opas ikäohjelman laatimiseen.

Eskola, K. 2007. Iän merkitys hoitajien, opettajien ja palomiesten työssä. Teoksessa Monikko – Tasa-arvo monimuotoisessa työyhteisössä, 65-71. Espoo. Frenckellin kirjapaino Oy.

Etelä-Pohjanmaan Opisto. 2013. Koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjauksen ammattitutkinto. Viitattu 10.2.2013.
http://www.epopisto.fi/ammattillinen_koulutus/koulunkaynnin_ja_aamu_ja_iltapai_vatoiminnan_ohjauksen_ammattitutkinto.php

European Commission. 2011. Early Childhood Education and Care: Providing all our children with the best start for the world of tomorrow. Viitattu 2.4.2013.
http://ec.europa.eu/education/school-education/doc/childhoodcom_en.pdf

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki. Työterveyslaitos.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15-16.uud. painos. Helsinki. Tammi.

Hujala, E. & Fonsen, E. 2009. Johtajuus ja varhaiskasvatuksen laatu –projekti. Loppuraportti. Tampereen Yliopisto.

Ilmarinen, J. 2001. Työikäiset ja elämäntilanne. Teoksessa Suomalainen elämäntilanne, 185. Toim. Heikkinen, E. & Tuomi, J. 1-2. painos. Helsinki. Tammi.

Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Jyväskylä. Gummerus.

Ikävoimaa työhön. 2011. Työterveyslaitoksen julkaisu. Helsinki. Työterveyslaitos.

Johtamisverkosto. Työpaikat toteuttavat ikäjohtamista eri tavoin. Viitattu 1.5.2013.
http://www.ttl.fi/partner/johtamisverkosto/ikajohtaminen/ikajohtaminen_euroopassa/tavatikajohtamiselle/sivut/default.aspx

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki. Wsoy.

Karila, K. & Kupila, P. 2010. Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muotoutuminen eri ammattilaissukupolvien ja ammattilaisryhmien kohtaamisissa. Työsuojelurahaston hankkeen loppuraportti. Tampereen Yliopisto.

- Karjalainen, L. 2010. Tilastotieteen perusteet. Keuruu. Otava.
- Kekkonen, M. 2012. Kasvatuskumppanuus. Varhaiskasvattajat, vanhemmat ja lapset päivähoiton diskursiivisilla näyttämöillä. Tutkimus 72/ 2012. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Keva. 2011. Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi 2011. Kevan tutkimuksia 2/2011.Vantaa. Nykypaino.
- Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Helsinki. Vastapaino.
- Laitinen, H., Vuorinen, M. & Simola, A. 2013. Työturvallisuuden ja terveyden johtaminen.
- Leinonen, E. 2011. Voimavarat työssäjaksamisen edistäjänä. Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin varhaiskasvatustyössä. Varhaiskasvatustieteen pro gradu –tutkielma. Jyväskylän yliopisto.
- Manka, M-L, Heikkilä-Tammi, K & Vauhkonen A. 2012. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa. Tampereen yliopisto.
- Nurmiranta, P., Leppämäki, S. & Horppu, S. 2009. Kehityspsykologiaa lapsuudesta vanhuuteen. Helsinki. Kirjapaja.
- OAJ. 2012. Pula lastentarhanopettajista ei hellitä itsestään. Opetusalan ammattijärjestön tiedote. Viitattu 30.5.2013.
- Opetushallitus. 2005. Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajan ammattitutkinto 2005. Näyttötutkinnon perusteet. Viitattu 3.2.2013.
http://www.oph.fi/download/110999_koululaisten_aamu_ja_iltapaivatoiminnan_ohjaaja_ammattitutkinto.pdf
- Opetushallitus. 2010. Koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjauksen ammattitutkinto 2010. Viitattu 3.2.2013.
http://www.oph.fi/download/131494_Koulunkaynnin_at_net.PDF
- Opetushallitus. 2012. Koulutuksen tilastollinen vuosikirja 2011. Opetushallituksen lehdistötiedote 10.05.2012. Viitattu 13.01.2012
<http://www.oph.fi/lehdistotiedotteet/2012/024>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2013. Työryhmä uudistamaan varhaiskasvatusta koskevia säädöksiä. Tiedote. Viitattu 3.2.2013.
<http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2012/12/varhaiskasvatus.html>
- Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo. Wsoy.

Parantainen & Laine. 2010. Työterveys ja –turvallisuus sosiaali- ja terveysalalla 2000 –luvulla. Sosiaali- ja terveysalan riskiprofiili. Turku. Työterveyslaitos.

Parrila, S. 2002. Perhepäivähoito osana suomalaista päivähoitojärjestelmää. Näkökulmia perhepäivähoidon laatuun ja sen kehittämiseen. Oulu. Oulun yliopisto.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo. Bookwell.

Ruoppila, I., Hujala, E., Karila, K., Kinos, J., Niiranen, P. & Ojala, M. 1999. Varhaiskasvatuksen tutkimusmenetelmiä. Jyväskylä. Gummerus.

SotkaNet. 2013a. Tilasto- ja indikaattoripankki. Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 13.01.2012.

<http://uusi.sotkanet.fi/portal/page/portal/etusivu/hakusivu/tulossivu?regionCount=2¤tEvent=getData&sexCount=1&setId=p85c1a784c430d87b6640bcc1d54a249a06da2e0cf480a8&indCount=2&yearCount=1>

SotkaNet. 2013b. Tilasto- ja indikaattoripankki. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 1.11.2013.

<http://uusi.sotkanet.fi/portal/page/portal/etusivu/hakusivu/tulossivu?regionCount=2¤tEvent=getData&sexCount=1&setId=p85c1a784c430d821e4f9e8e443431da31be7383c77d40c&indCount=2&yearCount=1>

Stakes. 2005. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Stakes. Oppaita 56. Saarijärvi. Gummerus.

STM. 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painopistealueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. *Selvityksiä* 2005:25. Viitattu 30.5.2013.
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3552.pdf&title=Tyohyvinvointitutkimus_Suomessa_ja_sen_painoalueet_terveyden_ja_turvallisuuden_nakokulmasta_fi.pdf

STM. 2007a. Varhaiskasvatustutkimus ja varhaiskasvatuksen kansainvälinen kehitys. *Selvityksiä* 2007:6. Viitattu 13.01.2013.
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3746.pdf&title=Varhaiskasvatustutkimus_ja_varhaiskasvatuksen_kansainvalinen_kehitys_fi.pdf

STM. 2007b. Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen. *Nykytila ja kehittämistarpeet*. *Selvityksiä* 2007:7 Viitattu 20.12.2012.
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3507.pdf&title=Varhaiskasvatuksen_henkiloston_koulutus_ja_osaaminen__Nykytila_ja_kehittamistarpeet_fi.pdf

STM. 2008. Varhaiskasvatus vuoteen 2020. Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan loppuraportti. Selvityksiä 2007:72. Viitattu 24.11.2012.
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-4044.pdf&title=...

Teuva. 2013. Teuvan Pähkinänkuoressa. Viitattu 1.11.2013.
http://www.teuva.fi/e/site?node_id=168

Tilastokeskus. 2013a. Kuntien avainluvut – Teuva. Viitattu 1.11.2013.
<http://tilastokeskus.fi/tup/kunnat/kuntatiedot/846.html>.

Tilastokeskus. 2013b. Kuntien avainluvut – Kauhajoki. Viitattu 1.11.2013.
<http://tilastokeskus.fi/tup/kunnat/kuntatiedot/232.html>

Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki. Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2009. Työvoiman poistuminen eläkkeelle kiihtyy kaikilla alueilla. Tiedotteet 2009. Viitattu 5.12.2013.
https://www.tem.fi/index.phtml?98603_m=97482&s=3804

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2011. Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. Viitattu 1.12.2012.
http://www.tem.fi/files/33077/tyoelaman_kehittamisstrategia_final.pdf

Työterveyslaitos. 2010. Tältä näyttää tulevaisuuden työelämä. Viitattu 20.12.2012.
http://tyopiste.ttl.fi/Utiset/Sivut/Talta_nayttaa_tulevaisuuden_tyolama.aspx

Työterveyslaitos. 2011. Ikävoimaa työhön. Turenki. Kirjapaino Jaarli Oy.

Työterveyslaitos 2012a. Yksilön työhyvinvointi. Viitattu 1.12.2012.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/yksilon_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. 2012a. Yksilön työhyvinvointi. Viitattu 24.11.2012.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/yksilon_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. 2012b. Työyhteisön työhyvinvointi 24.11.2012.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/yksilon_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos.2012c. Ikäjohtaminen. Viitattu 18.12.2012.
http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyo/ikajohtaminen/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos. 2013. Työterveyshuollon tehtävät. Viitattu 30.5.2013.
<http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/mita/sivut/default.aspx>

Työturvallisuuskeskus. 2010. Työturvallisuus – ja työhyvinvointi päivähoitossa.

Työturvallisuuskeskus. 2012a. Kunta-alan työolobarometri. Viitattu 15.01.2013. http://www.ttk.fi/toimialat/kunta-ala_ja_seurakunnat/kunta-alan_tyoolobarometri

Työturvallisuuskeskus. 2012 b. Kunta-alan työolobarometri 2011. Viitattu 15.01.2013. http://www.ttk.fi/files/2500/Kunta-alan_tyoolobarometri_2011.pdf

Valli, R. 2001. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä. Ps-kustannus.

Valtioneuvoksen kanslia. 2011. Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma. Viitattu 1.12.2012. <http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/fi.pdf>

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki. Tammi.

Vesterinen, E. 2011. Sote-ennakointi – Sosiaali- ja terveysalan sekä varhaiskasvatuksen tulevaisuuden ennakointi. Raportteja ja tutkimuksia 3. Etelä-Karjalan koulutuskuntayhtymä.

Väestöliitto. 2013. Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki. Väestöliitto.

LIITE 1

Hyvä varhaiskasvatuksen työntekijä

Opiskelen Vaasan ammattikorkeakoulussa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa Sosiaali- ja terveystieteiden kehittämissä ja johtamisessa koulutusohjelmassa. Opintojeni lopputyön aiheena on Varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointi ikäjohtamisen näkökulmasta. Työn tarkoituksena on kartoittaa varhaiskasvatushenkilöstön kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan sekä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tavoitteena on saada tietoa millaisia toimenpiteitä työyhteisössä tarvitaan eri-ikäisten työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Tutkimuksen toteuttamiseen on saatu lupa Teuvan kunnan ja Kauhajoen kaupungin sivistystoimilta. Opinnäytetyön ohjaajana toimii yliopettaja Ulla Isosaari.

Tutkimukseen liittyvä kysely jaetaan Teuvan kunnan ja Kauhajoen kaupungin varhaiskasvatuksen työntekijöille. Kyselyyn vastataan nimettömänä, ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Kyselyn tulokset käsitellään niin, ettei yksittäisen vastaajan vastaukset ole tunnistettavissa. Kysely koostuu monivalintakysymyksistä ja avoimista kysymyksistä.

Kyselylomakkeen voi palauttaa oheisella palautuskuorella, jonka postimaksu on maksettu. Vaihtoehtoisesti kyselyyn voi vastata sähköisesti osoitteessa:

<https://e-lomake.puv.fi/elomake/lomakkeet/3271/lomake.html>

Vastausten avulla saadaan arvokasta tietoa työhyvinvoinnin kehittämiseksi, joten toivon Teidän vastaavan kyselyyn **5.4.2013 mennessä**.

Tarvittaessa lisätietoja tutkimuksesta saa allekirjoittaneelta.

Kiitos vastauksistanne jo etukäteen!

Heidi Kiviharju

xxxxx

xxxxx

Arvioi alla olevalla asteikolla 1-5 seuraavat työhyvinvointiin liittyvät asiat.

Ympyröi sopivin vaihtoehto.

1= erittäin huono 2= melko huono 3=ei hyvä, ei huono 4= melko hyvä 5= erittäin hyvä

	erittäin huono	melko huono	ei hyvä, ei huono	melko hyvä	erittäin hyvä
Millainen on työkykysi työsi fyysisten vaatimusten kannalta?	1	2	3	4	5
Millainen on työkykysi työsi henkisten vaatimusten kannalta?	1	2	3	4	5
Millaiset ovat elämäntapasi tällä hetkellä (ravinto, uni, liikunta)?	1	2	3	4	5
Millaiset ovat työpaikkasi työterveys- huollon palvelut?	1	2	3	4	5
Millaiset mahdollisuudet sinulla on hyvinvointia tukevaan työpaikkaruokailuun?	1	2	3	4	5

	erittäin huono	melko huono	ei hyvä, ei huono	melko hyvä	erittäin hyvä
Millaiset ovat työolosuhteesi? <i>(esim. työvälit, lämpötila, ilmanvaihto, siisteys, melutaso)</i>	1	2	3	4	5
Jos työolosuhteissasi on puutteita, niin millaisia ne ovat?					

Arvioi alla olevalla asteikolla 1-5 seuraavat työhyvinvointiin liittyvät asia.

Ympyröi sopivin vaihtoehto.

1= ei koskaan 2= melko harvoin 3= silloin tällöin 4= melko usein 5= erittäin usein

	ei koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	erittäin usein
Koetko työsi mielekkääksi?	1	2	3	4	5
Koetko työsi fyysisesti raskaaksi?	1	2	3	4	5
Koetko työsi henkisesti raskaaksi?	1	2	3	4	5
Onko työsi haasteellista?	1	2	3	4	5

Millaisia haasteita työssäsi on?

	ei koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	erittäin usein
Ovatko työsi ja vapaa-aikasi keskenään tasapainossa?	1	2	3	4	5
Koetko työuupumusta?	1	2	3	4	5
Onko sinulla liikaa töitä?	1	2	3	4	5
Onko sinulla kiire työssäsi?	1	2	3	4	5
Millaiset asiat aiheuttavat kiirettä työssäsi?					

Kiusaamisella, henkisellä väkivallalla ja häirinnällä tarkoitetaan tilannetta, jossa joku joutuu toistuvasti ja pitkän aikaa kielteisen, loukkaavan tai alistavan käyttäytymisen kohteeksi. Työyhteisöksi perhepäivähoidossa voidaan määritellä oma tiimi tai koko perhepäivähoito.

	ei koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	erittäin usein
Oletko havainnut työyhteisössäsi henkistä väkivaltaa tai kiusaamista?	1	2	3	4	5
Oletko joutunut työyhteisössäsi henkisen väkivallan tai kiusaamisen kohteeksi?	1	2	3	4	5
Oletko joutunut asiakkaan aiheuttaman väkivallan tai sen uhan kohteeksi?	1	2	3	4	5

	ei koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	erittäin usein
Oletko huolissasi työsuhteesi jatkuvuudesta?	1	2	3	4	5
Keskustellaanko työyhteisössäsi avoimesti ja rehellisesti?	1	2	3	4	5
Onko tiedonkulku työyhteisössäsi toimivaa?	1	2	3	4	5
Onko työyhteisössäsi ristiriitoja?	1	2	3	4	5
Saatko tarvittaessa tukea ja apua työkavereiltasi?	1	2	3	4	5

Onko sinulla mahdollisuus vaikuttaa työpaikkasi toimintatapoihin?	1	2	3	4	5
Kohdellaanko työyhteisössänne tasavertaisesti eri-ikäisiä työntekijöitä?	1	2	3	4	5
Kohtelee esimiehesi kaikkia työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti?	1	2	3	4	5
Saatko esimieheltäsi palautetta siitä, miten olet onnistunut työssäsi?	1	2	3	4	5
Saatko tarvittaessa tukea ja apua esimieheltäsi?	1	2	3	4	5
Puuttuuko esimiehesi ongelmiin?	1	2	3	4	5
Onko esimiehesi kiinnostunut hyvinvoinnista?	1	2	3	4	5
Saatko palautetta työstäsi asiakkailta?	1	2	3	4	5
Saatko palautetta työstäsi työkavereiltasi?	1	2	3	4	5
Annatko palautetta työyhteisössäsi?	1	2	3	4	5
Oletko tyytyväinen palkkaasi?	1	2	3	4	5
Oletko käynyt kehityskeskusteluja esimiehesi kanssa?	1	2	3	4	5
Vastaako esimiehesi kanssa käyty kehityskeskustelu odotuksiasi ja tarpeitasi?	1	2	3	4	5
Onko sinulla selkeä käsitys työsi tavoitteista?	1	2	3	4	5
Vastaako osaamisesi työn vaatimuksia?	1	2	3	4	5
Jos osaamisesi ei vastaa työn vaatimuksia, niin millaista osaamista tarvitsisit lisää?					

	ei koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	erittäin usein
Voitko käyttää tietojasi ja taitojasi työssäsi?	1	2	3	4	5

Tarjoaako työnantaja mahdollisuuden osaamisen kehittämiseen (esim. koulutus)	1	2	3	4	5
Hakeudutko omaehtoisesti työhösi liittyviin koulutuksiin?	1	2	3	4	5
Onko sinulla mahdollisuus vaikuttaa työsi kannalta tärkeisiin päätöksiin?	1	2	3	4	5
Huomioidaanko työyhteisössäsi ikääntymisen vaikutukset työkykyyn ja työstä selviytymiseen?	1	2	3	4	5

Millaiseksi arvioisit oman työhyvinvointisi tällä hetkellä asteikolla 1-10?

Erittäin huono

Erinomainen

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Mitkä ovat tärkeimmät työhyvinvointiasi tukevat asiat? Millaiset asiat tuovat iloa työhösi?

Millaisia työhyvinvointiin liittyviä asioita tulisi kehittää sinun työpaikallasi?
