

KOHTI TYÖHYVINVOINTIA

TYÖHYVINVOINTITUTKIMUS ESPOOLAISessa PÄIVÄKODISSA

Laura Järvinen

KOHTI TYÖHYVINVOINTIA

Työhyvinvointitutkimus espoolaisessa päiväkodissa

Laura Järvinen

Opinnäytetyö kevät 2014

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Helsingin toimipaikka

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK) +

Lastentarhanopettajan virkakelpoisuus

Tiivistelmä

Järvinen, Laura. Kohti työhyvinvointia. Työhyvinvointitutkimus espoolaisessa päiväkodissa. Helsinki, kevät 2014, 78 s. 1 liite.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosionomi (AMK) + lastentarhanopettajan virkakelpoisuus.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää espoolaisen päiväkodin henkilöstön kokemuksia työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä yksilön ja koko työyhteisön näkökulmasta sekä selvittää yleisesti tutkimuspäiväkodin työyhteisön työhyvinvoinnin tilaa talvella 2013. Opinnäytetyön lähtökohtaisena ajatuksena oli tuottaa tietoa tekijöistä, jotka vaikuttavat päiväkotihenkilöstön työhyvinvointiin.

Työhyvinvoinnin kartoittaminen ja siitä esiin nousevat mahdolliset kehittämisskohteet ja jatkotoimenpiteet ovat myös osa laadukkaan varhaiskasvatuksen kehittämistä tutkimuspäiväkodissa

Tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselylomaketta, jossa oli sekä avoimia että monivalintakysymyksiä. Kyselylomakkeen vastaukset analysoitiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysia käyttäen. Aineiston pohjalta esiin nostettiin merkittävät työhyvinvointia lisäävät ja vähentävät tekijät sekä kartoitettiin tutkimuspäiväkodin työhyvinvoinnin tilaa.

Tutkimukseen osallistuneet vastaajat määrittelivät työhyvinvointia psyykkiseksi, fyysiseksi ja sosiaaliseksi kokonaisuudeksi. Työhyvinvointiin keskeisesti vaikuttavia tekijöitä espoolaisessa päiväkodissa olivat esimiehen ja työyhteisön roolit, tasavertainen kohtelu työyhteisössä, sosiaaliset suhteet sekä fyysinen työympäristö. Vapaa-ajalla, riittävällä levolla sekä läheisillä ihmissuhteilla koettiin olevan myös merkittävä vaikutus työhyvinvointiin.

Työhyvinvointikyselyn ja aineiston analyysin pohjalta kehittämissideaksi nousi työyksikkökohtaisen työhyvinvointistrategian kehittäminen. Työhyvinvointistategiaan sisällytettäisiin työyksikön yhteiset sopimukset, joilla vahvistettaisiin ratkaisukeskeistä, avointa ja myönteistä ilmapiiriä. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen vaikuttavat keskeisesti työntekijöiden voimavaroihin ja mahdollisuuksiin toteuttaa laadukasta varhaiskasvatusta päiväkodissa.

Asiasanat: työhyvinvointi, työympäristö, työyhteisö, päivähoito, varhaiskasvatus, kvalitatiivinen tutkimus, kyselylomake

Abstract

Järvinen, Laura. Study on the work welfare in daycare center in Espoo. Language: Finnish. Helsinki, Spring 2014. Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services. Degree: Bachelor of Social Services.

The aims of this thesis was to survey individual and the whole daycare work community experiences of welfare and produce information about the factors which have effect to work welfare. Daycare center where the study was conducted is located in Espoo. The results of the study are part of a high-quality early childhood development.

The study was qualitative. The quantitative material was collected by sending a questionnaire in November 2013 to all staff members. The qualitative material of the questionnaire was analyzed using content analysis. The results of the study showed what factors contributed to the welfare at the most.

Daycare workers defined that welfare is a mental, physical and social entirety. The key factors were the roles of the superior and the workers, equal treatment in the work community, social relationships and physical environment. In free time, enough rest, as well as the family, friends and social life was considered to be a significant impact on welfare.

The development idea of the present thesis was to create a welfare strategy for the workers of the daycare center. The welfare strategy includes the common work welfare contracts, which include a commitment to maintain an open and positive working environment.

Keywords: welfare, work environment, work community, daycare, early childhood education, qualitative study, questionnaire

SISÄLLYS

| | |
|--|----|
| 1 JOHDANTO | 7 |
| 2 TYÖHYVINVOINTI..... | 9 |
| 2.1 Yksilö..... | 12 |
| 2.2 Esimies..... | 14 |
| 2.3 Työyhteisö | 18 |
| 2.4 Työ | 20 |
| 2.5 Organisaatio | 21 |
| 2.6 Esimiehen ja alaisen vastuut | 23 |
| 3 PÄIVÄHOITO JA TYÖHYVINVOINTI..... | 25 |
| 3.1 Päiväkoti työympäristönä..... | 27 |
| 3.2 Päiväkodin esimies ja pedagoginen johtajuus | 31 |
| 3.3 Työyhteisö | 32 |
| 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN..... | 34 |
| 4.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset | 34 |
| 4.2 Aineistonkeruumenetelmä ja kyselylomake..... | 35 |
| 4.3 Aineiston analyysi..... | 37 |
| 5 TULOKSET | 40 |
| 5.1 Työhyvinvointi on yhteispeliä..... | 40 |
| 5.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät | 42 |
| 5.3 ”Asenne ratkaisee” – työntekijöiden ajatuksia oman työhyvinvoinnin kehittämisestä | 46 |
| 5.4 Positiivisen ja voimavaraistavan työyhteisön kehittäminen..... | 47 |
| 5.5 Katsaus espoolaisen päiväkodin työhyvinvointiin | 49 |
| 6 JOHTOPÄÄTÖKSET | 55 |
| 6.1 Päiväkodin työhyvinvoinnin kehittäminen | 58 |
| 6.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus | 60 |
| 7 POHDINTA JA AMMATILLISUUS | 63 |
| LÄHTEET | 66 |

| | |
|------------------------------------|----|
| LIITTEET | 72 |
| LIITE 1:Työhyvinvointikysely | 72 |

1 JOHDANTO

Työelämään on viimevuosina liittynyt yhä useammin keskustelua työhyvinvoinnista. Työelämän tahoilla pohditaan, miten edistää työhyvinvointia ja ylläpitää sitä, jotta työntekijät jaksaisivat työssään pidempään. Työ tuottaa ihmisille tärkeitä voimavaroja ja on osa ihmisen identiteettiä.

Työhyvinvoinnin määrittelyn perusteena on kokonaisvaltainen työkyvyn käsite. Perusajatuksena on, että työkyky muodostuu yksilön, työyhteisön sekä työympäristön muodostaman systeemin lopputuloksena. Työ, jonka perusasiat ovat kunnossa, tukee yksilöä ja ylläpitää yksilön työkykyä. Myös työn ulkopuolisilla tekijöillä, kuten yhteiskunnallisilla rakenteilla, perheellä, lähiympäristöllä on vaikutusta työkykyyn ja työhyvinvointiin. (Vesterinen 2006, 31.) Päiväkodin työhyvinvointia kuvataan fyysiseksi, psyykkiseksi ja sosiaalseksi kokonaisuudeksi. Useimmissa päivähoito koskevissa tutkimuksissa nousee esiin ”kaikki tekevät kaikkea” - työkuulttuuri, jossa päiväkodin perustehtävää ja muita töitä tehdään työvuorosidonnaisesti ammattinimikkeistä huolimatta. Uudessa varhaiskasvatustlain neuvottelukunnan esityksessä lain lähtökohtana ovat lapsen edun sekä lasten ja huoltajien oikeuksien, osallisuuden sekä vaikuttamisen korostaminen, varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa taas korostetaan laadukasta päivähoitoa ja ammattitaitoista henkilökuntaa, mutta päivähoidon työntekijöiden työhyvinvointiin on kiinnitetty vähän huomioita ja työssäjaksamista on tutkittu verrattain vähän.

Työelämän muospaineiden alla yksilöllä on jatkuva tarve uudistaa ja kehittää omaa ammatillista osaamistaan. Yhteiskunnallisia, päivähoidossakin näkyviä muuttuvia tekijöitä ovat muun muassa erityistä tukea tarvitsevien lasten määrän kasvu ja heidän tarpeet, monikulttuurisuus, yhteistyö perheiden ja muiden tahojen kanssa, tietotekniikka ja johtamisen osaaminen. (Varhaiskasvatuksen neuvottelukunta, 57.) Myös kasvatustieteen ja teorioiden muuttuminen, valtakunnalliset ja kunnalliset organisaatiomuutokset aiheuttavat muutoksia päivähoidon arjessa (Mäkitalo 2009, 21).

Päivähoidon työhyvinvointiin voidaan siis liittää moninaisia tekijöitä. Lait, varhaiskasvatuksen laatusuositukset sekä – perusteet määrittelevät päiväkodissa tehtävää työtä, mutta päiväkodin työhyvinvointiin vaikuttaa myös organisaatio, esimiestyö, yksittäinen työntekijä, henkilöstön ammatilliset roolit, oma persoona sekä mahdollisuudet ammatilliseen kehittymiseen sekä työ ja työympäristö itessään.

Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat kiinnostaneet minua pitkään päiväkotityön näkökulmasta. Opinnäytetyöni aihe nousi henkilökohtaisesta kiinnostuksesta, koska olen tehnyt päiväkotityötä vuosia ennen opintojeni aloittamista ja omat kokemukset päiväkotityön toisinaan haasteellisesta, mutta myös voimaannuttavasta arjesta ovat herättäneet kiinnostukseni. Suoritin tutkimuspäiväkodissani kaksi harjoittelua opiskelujeni aikana ja tuntui luontevalta toteuttaa opinnäytetyöni yhteistyössä kyseisen päiväkodin henkilökunnan kanssa.

Opinnäytetyöni on kvalitatiivinen tutkimus, jonka tarkoituksena oli selvittää päiväkodin henkilöstön sekä yksilön työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä selvittää yleisesti tutkimuspäiväkodin työhyvinvoinnin tilaa. Lähtökohtaisena ajatuksena oli herättää päiväkodin työntekijät pohtimaan työhyvinvointia ja omaa roolia oman ja koko työyhteisön työhyvinvoinnin näkökulmasta sekä saada selville työhyvinvointiin keskeisesti vaikuttavia tekijöitä työpaikalla ja vapaa-ajalla. Aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui kyselylomake, jonka kysymykset koskivat työhyvinvointia lisääviä ja vähentäviä tekijöitä. Kyselylomakkeen aineisto on analysoitu teoriaohjaavaa aineiston analyysiä käyttäen.

Opinnäytetyön tutkimuksen tulokset tulevat olemaan osa tutkimuspäiväkodin henkilökunnan työhyvinvoinnin seuranta- ja kehittämisprosessia. Työhyvinvoinnin kartoittaminen ja siitä esiin nousevat mahdolliset kehittämiskohteet ja jatko-toimenpiteet ovat myös osa laadukkaan varhaiskasvatuksen kehittämistä tutkimuspäiväkodissa. Opinnäytetyön tutkimuksen pohjalta kehittämisideaksi nousi työhyvinvointistrategian luominen päiväkodin työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi.

2 TYÖHYVINVOINTI

Monien ihmisten unelmien työpaikka on sellainen, jossa opitaan uutta, työn kehittämiseen on hyvät mahdollisuudet, työpaikalla uudistutaan ja viihdytään. Työtovereiden, esimiehen ja muun johdon arvostus ja tuki, avoin vuorovaikutus, hyvä yhteistyö ja luottamus kertovat toimivista sosiaalisista suhteista työpaikalla. Työn, perheen sekä muun sosiaalisen elämän tulisi myös olla tasapainossa työelämän kanssa. (Lyly-Yrjänäinen 2014, 7.) Toimivien ja menestyvien työpaikkojen taustalla on usein toimiva työyhteisö ja verkosto niin organisaatio sisä- kuin ulkopuolellakin sekä valtuuttava esimiestyö ja johtajuus (Salojärvi 2006, 53). Työhyvinvointi nähdään usein hyvin laajana kokonaisuutena, siihen vaikuttaa yksittäisen työntekijän lisäksi itse työ, organisaatio, esimies ja ryhmähenki. (Manka 2007, 7).



KUVIO 1. Työhyvinvoinnin tekijöitä (Manka 2007, 7.)

Suomessa työhyvinvoinnin käsitteen historia on vielä melko lyhyt. Lähes samaa tarkoittavaa työkyky-käsitettä käytettiin ennen 2000-lukua jonka jälkeen työhyvinvointi-käsite otettiin käyttöön. Työkyky- ja työhyvinvointi – käsitteellä on päällekkäisyyksiä ja eroja. Työkyky – käsite on tullut työkyvyttömyyden ja työkyvyn arvioinnin käsitteiden pohjalta. Käsite otettiin käyttöön yleisimmin 1900-luvulla, kun suomalaisten työkykyä alettiin tarkastella lähemmin muuttuvassa työelämässä. (Jääskeläinen 2013, 16.)

Työhyvinvointia määritellään siihen vaikuttavien ja siihen yhteydessä olevien tekijöiden kautta. Tällöin viitataan usein työelämän tai työn itsensä laatuun. Merkittävänä työn laatuun ja työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä mainitaan ammattitaito, työn kuormittavuus, vaikuttamismahdollisuudet työhön, palkka, työn- ja työsuhteen turvallisuus sekä työtyytyväisyys. Työhyvinvoinnin kehittäminen on kokonaisvaltaista työelämän laadun kehittämistä. Kehittämiskohteina ovat työ, työympäristö, työyhteisö, sosiaaliset suhteet, johtaminen ja yksilön omat elämäntavat ja ajattelu. Kehittämiskohteet ovat laajat ja pitävät sisällään suuren määrän erilaisia tekijöitä. Kehittämisestä haasteellista tekee myös se, että kehittäminen on systeeminen kokonaisuus, jota pitäisi hallita koordinoitusti ja tasapainoisesti. (Laine 2013, 33–43.) Työhyvinvointi on siis työntekijän, työn ja työyhteisön kehittämisen kokonaisuus, johon vaikuttaa perhe, erilaiset tukiverkot ja palvelujärjestelmät. Se on olennainen osa henkilöstöpolitiikkaa ja työpaikan kehittämistoimintaa. Sen tulisi olla koko työyhteisön kokonaisvaltainen toimintatapa, joka on sisältynyt luonnolliseksi osaksi jokapäiväistä työntekoa. (Vesterinen 2006, 30–33.)

Sosiaali- ja terveysministeriön päätöksessä työterveyshuollosta (1348/94) työkykyä tai työhyvinvointia ylläpitävää toimintaa määritelmään sisältyy kaikki toiminta, jolla työnantaja, työntekijä sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatiot pyrkivät yhteistyössä edistämään ja tukemaan jokaisen työ- ja toimintakykyä työuran kaikissa vaiheissa. Työkykyä tai työhyvinvointia ylläpitävä toiminta on johdonmukaista, suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa. Työpaikan työkykyä ylläpitävän toiminnan keskeisenä ajatuksena on työn- ja työympäristön parantaminen, työyhteisön ja organisaation kehittäminen sekä työntekijän terveyden ja ammatillisen osaamisen ylläpitäminen. Lähtökohtana ovat työyhteisön ja

työpaikan eri osapuolten aktiivinen sitoutuminen ja osallistuminen työkykyä edistävään toimintaan työpaikalla. (Työterveyshuolto 2000.)

Pertti Laineen väitöskirjassa *Työhyvinvoinnin kehittäminen - Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa* (2013) tarkastellaan työhyvinvoinnin käytännön kehittämismahdollisuuksia. Väitöskirjan muodostuu neljästä osatutkimuksesta, joista ensimmäisessä Laine tuo esille nykyaikaista laaja-alaista ja vaikeasti määriteltävää työhyvinvoinnin käsitettä, joka nähdään usein kokonaisvaltaisena ja positiivisena ”työn imuna”. Työhyvinvointia voidaan tarkastella kolmen tekijän, subjektiivisuuden, dynaamisuuden ja kontekstuaalisuuden näkökulmasta, mutta myös työhyvinvointiin vaikuttavien tai siihen yhteydessä olevien muiden tekijöiden kautta. (Laine 2013, 3, 44–43.)

Merkittäväksi piirteeksi Laine nostaa työhyvinvoinnin yhdistämisen muutokseen. Muutos nähdään usein hyvin subjektiivisena kuormittavuustekijänä, mutta myös mahdollisuutena kehittää työhyvinvointia. Muutokset kuluttavat ihmisen energiaa ja voimavaroja, koska arjen työt ja vastuut on hoidettava muutoksenkin keskellä. Työhyvinvointiin nopeasti ja merkittävästi vaikuttava tekijä voi olla esimerkiksi muutokset työsuhteissa. Työhyvinvointi voidaan nähdä voimakkaana dynaamisena ilmiönä, mikäli radikaaleja muutoksia tapahtuu nopeasti. Dynaamisuus vaikuttaa työhyvinvointiin ja siihen liittyviin subjektiivisiin kokemuksiin. (Laine 2013, 42.)

Huomioitavaa on myös työhyvinvoinnin kontekstuaalisuus, eli kytkeytyminen toimintaympäristöön. Työhyvinvoinnin voimavarat tai ongelmat ovat erilaisia riippuen työstä. Jokaisella alalla on omat sosiaaliset ja sosiotekniset piirteet sekä ajankohtaiset tilannetekijät kuten esimerkiksi kiire, tuotantohäiriötä tai työmarkkinakonfliktit. Kontekstuaalisuuteen kuuluu myös historiallisuus. Aikaisemmat tapahtumat ja yksilöiden kokemukset ovat muokanneet työpaikan toimintakulttuuria ja vaikuttavat nykyhetkeen ja siihen, miten esimerkiksi uusiin kehittämishankkeisiin suhtaudutaan. (Laine 2013, 42.)

Laineen tutkimuksen lopputuloksissa kaikkien neljän osatutkimuksen tuloksena nostettiin esiin työhyvinvoinnin merkityksellisyys organisaation tavoitteiden

saavuttamiselle, vaikka työhyvinvoinnilla nähdään olevan hyvin erilaisia merkityksiä eri aloilla. Edelleen työhyvinvoinnin merkitystä ei kuitenkaan oteta tarpeeksi vakavasti esimerkiksi työn tuottavuuteen liittyvissä ratkaisuissa. Johdon ja esimiehien rooli nähtiin keskeisenä vaikuttajana työhyvinvointiin. Väitöskirjan tutkimukseen osallistuneet työntekijät eivät nähneet organisaation johdon tai esimiesten omaksuvan työhyvinvoinnin strategista merkitystä, mutta tähän saattoi vaikuttaa työmarkkinaosapuolten ja erilaisten intressien vastakkainasettelu sekä työhyvinvoinnin laadullisista osatekijöistä. (Laine 2013, 364–365.)

2.1 Yksilö

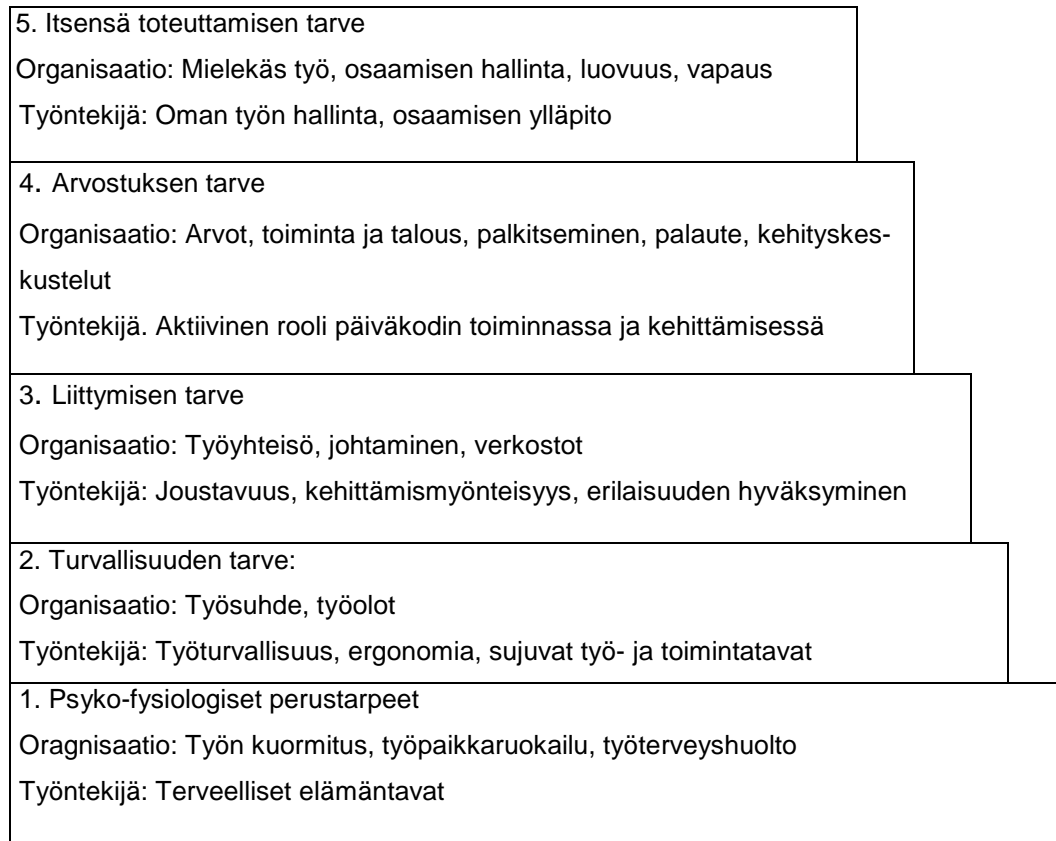
Yksilön työhyvinvointiin liittyy usein määrittelyjä jotka liittyvät työhyvinvoinnin subjektiiviseen ja kokemukselliseen luonteeseen. Työhyvinvointia tarkastellessa on siirrytty fyysisistä tekijöistä psyykkisiin ja sosiaalisiin vaikuttavuustekijöihin. Pahoinvoinnin ja sen aiheuttamien fyysisten työkykyyn liittyvien oireiden kentältä näkemystä on laajennettu positiiviseen psykologiaan, motivaatioteorioihin ja työn imua tuottavaan positiiviseen maailmaan. Subjektiiviset kokemukset, tunteet ja tulkintojen merkitys on kasvanut työhyvinvoinnin näkökulmasta entisestään. Tunnekokemukset ja mielihyvän kokeminen työnpaikalla on sidoksissa myös työyhteisöön. Yksilö tulkitsee tilannettaan sosiaalisessa kontekstissa ja tämä nähdään merkittävänä osatekijänä työhyvinvoinnissa. (Laine 2013, 42.)

Työntekijä työskentelee todennäköisesti parhaiten ja tuottavimmin sellaisessa työyhteisössä ja työssä, jonka hän kokee mielekkääksi ja merkitykselliseksi. Työntekijällä on mahdollisuus käyttää osaamistaan, jota hän itse ja muu työyhteisö arvostaa. Työ on tärkeä osa ihmisen minäkuvaa ja identiteettiä. Hyvinvoiva työyhteisö antaa yksittäiselle työntekijälle voimavaroja kohdata vaikeuksia ja selviytyä niistä. Yksilön menestymistä tukee työyhteisö, jossa uskalletaan kysyä ja kyseenalaistaa asioita, työskennellään samojen tavoitteiden saavuttamiseksi ja opitaan yhdessä. Ihminen haluaa tulla kuulluksi ja vaikuttaa omaan työhönsä. (Colliander; Ruoppanen & Härkönen 2009, 61.)

Persoonallisuus, osaaminen ja kokonaisvaltainen hyvinvointi vaikuttavat työhyvinvointiin, joko voimavaraistavalla tai voimavaroja vähentävällä tavalla. Persoonallisuus voidaan nähdä osana elämänhallintaa. Se on ihmisen sisäänrakennettu voimavara, jonka avulla voi kohdata vaikeita tilanteita ja selvittää ahdistavista tilanteista. Työhyvinvoinnin näkökulmasta elämänhallinnan tunteeseen vaikuttaa myönteisyys, sinnikkyys ja kuuntelemisen taito. Myös ihmisen asenteet nähdään suhteellisen pysyviksi käyttäytymiseen vaikuttavaksi tekijäksi, joiden perusteella havaitaan ympäristöä ja tapahtumia työpaikalla. Henkilö, joka omaa hyvän elämänhallinnan tunteen, kokee voivansa vaikuttaa elämäänsä niin, ettei muut sanele tai määrittele tapahtumia. Osaaminen voidaan tässä suhteessa nähdä kasvumotivaationa, eli haluna kehittyä työssä ja oppia uutta. Yksilöllä, jolla on motivaatiota kehittää omaa toimintaa sekä halu pitää yllä omaa osaamistaan, näkee ympäristönsä ja työyhteisön positiivisena. Työn haasteellisuus, työryhmän sekä esimiehen kannustus ja vapaus kehittää itseään luo sitoutuneen ja motivoituneen ilmapiirin oman ammatillisuuden kehittämiseksi. (Manka 2007, 8.)

Hyvinvointi on subjektiivinen kokemus, jonka jokainen työntekijä määrittelee omalla tavallaan. Omaa hyvinvointia ja jaksamista refleктоimalla voidaan luoda konkreettisia toimenpiteitä hyvän elämän ja arjen rakentumiselle. (Rauramo 2008, 11.) Ihmisen hyvinvointi nähdään kokonaisvaltaisena psyykkisenä, fyysisenä ja sosiaalisena kokonaisuutena. Ihminen pyrkii kurottautumaan näihin kolmeen osa-alueeseen samanaikaisesti, mutta ei onnistu siinä kovinkaan hyvin, mikäli joku osa-alueista ei ole kunnossa. (Kinnunen & Saarikoski 2006, 109.) Päivi Rauramo (2008, 27.) on kehittänyt löyhästi Maslowin tarvehierarkiaa muistuttavan kaavion työhyvinvoinnin rakentumisesta. Porrasmainen ajattelutapa kuvaa monipuolisesti niitä tarpeita, joita ihmisellä on fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti.

Eteneminen portaalta toiselle on vaikeaa, mikäli ensimmäiseen ja toiseen portaaseen liittyvät tekijät eivät ole kunnossa. Kuviota ei kuitenkaan tarvitse tulkita systemaattisesti, vaan sitä voidaan käyttää työhyvinvoinnin kehittämiseen. (Kinnunen & Saarikoski 2006, 109–111.)



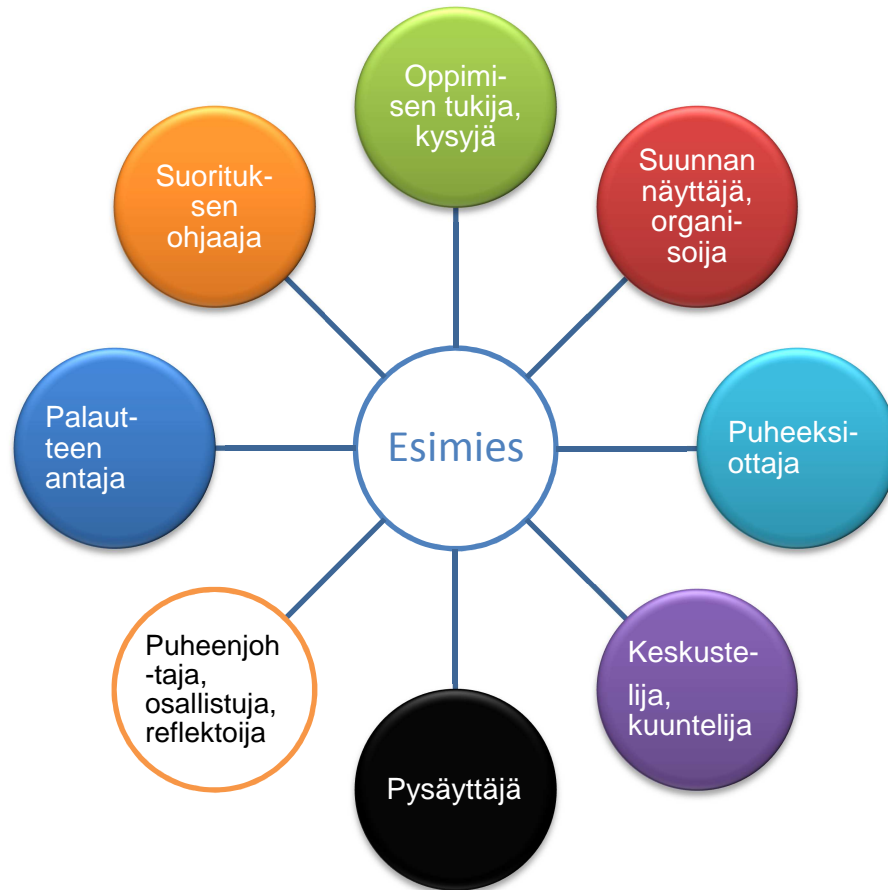
KUVIO 2. Työhyvinvoinnin viisi vaikuttavaa askelta (Rauramo 2008, 27).

2.2 Esimies

Laadukas johtaminen ja esimiestyö ovat hyvinvointia ja tuloksia tuottavan työn perusta. Esimiehen toiminnan oikeudenmukaisuus päätöksenteossa ja työntekijöiden kohtelussa ovat tutkitusti yhteydessä työhyvinvointiin, työtyytyväisyyteen, sitoutumiseen ja sairauspoissaoloihin. Työelämän jatkuva muutos, rakenteelliset muutokset ja organisaatioiden muuntautuminen asettavat erityisesti henkilöstöjohtamiselle ja esimiestyön toteuttamiselle haasteita. Organisaation ja työyhteisön kehittäminen pitäisi olla osa johtamistoimintaa, työpaikan visiota ja strategiaa. Esimiehen vastuulla on, että työn teon perusedellytykset ovat kunnossa ja työntekijöillä on mahdollisuus toteuttaa työn vaatimat perustehtävät. Henkilöstöjohtaminen, työntekijöiden kehittäminen ja muutosvalmiuksien johtaminen ovat myös edellytyksiä nykypäivän johtajuudelle. (Tuomivaara & Pahkin 2012, 63.)

Anne Nurminen tutkii ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyössään esimies- ja alustaitoja sekä niihin vaikuttavia tekijöitä. Nurminen määrittelee tutkimuksessaan työhyvinvointiin ja onnistuneeseen johtajuuteen tarvittavia toimivia esimiehen ja alaisen vuorovaikutussuhteita. Hänen tutkimuksensa tuloksissa esimiesten johtamistaitojen kehittäminen ja lisääminen parantaa esimiehen valmiuksia ohjata työntekijöitään heidän yksilöllisten tarpeidensa mukaan. Tasapuolinen vastuunjako ja kehittämismahdollisuudet koettiin myös osana esimiehien tasapuolista johtamista. Esimies voi lisätä työn mielekkyyttä ja tuloksellisuutta antamalla työntekijöille tarpeeksi mahdollisuuksia sitoutua ja toimia aktiivisina oman työnsä kehittäjinä. Avoimessa ja vastavuoroisessa keskustelussa työhyvinvoinnin merkittäviksi seikoiksi nousivat omat tuntemukset ja oletukset. Oman työn reflektointi, erilaiset kommentit, rakentava palaute ja toisilta oppiminen mahdollistuivat avoimessa ja vuorovaikutteisessa työyhteisössä. (Nurminen 2008, 5, 68.)

Esimiestyöskentely ja johtajuus tunnustetaan siis nykyisin omaksi erityisosaamista vaativaksi tehtäväksi. Johtamisen laadukas toteuttaminen vaatii esimieheltä asiantuntijuutta ja aikaa. (Työturvallisuuskeskus 2011, 20.) Esimiehellä on johtamistehtävien lisäksi oma roolinsa päivittäisessä johtamisessa (KUVIO 3). Tärkeäksi esimiehen tehtäväksi nousee myös vuorovaikutteisuus. Tähän liittyy kannustaminen, luottamuksen rakentaminen sekä niin sanottu tunnejohtaminen. Esimiehen tehtäviin kuuluu myös luoda edellytykset uudistumiselle. (Manka 2007, 9.)



KUVIO 3. Esimiehen rooli päivittäisessä johtamisessa. (Räsänen 2009).

Nykypäivän organisaatorakenteet ja töiden sisältöjen muuttuminen vaikuttavat organisaatioiden kehittämiseen (Työterveyslaitos 2012, 7). Työyhteisön muutostiloissa esimiehen rooli korostuu, koska hallitsemattomat muutokset vaikuttavat negatiivisesti työyhteisön hyvinvointiin. Esimieheen kohdistuu normaalia suurempia odotuksia ja tulosjohtamisen rinnalla korostuu entistä enemmän henkilöstöjohtaminen. Esimies toimii omien alaistensa edustajana, hänen tulee myötäelää ja johtaa työyhteisö läpi mahdollisten muutosten sekä ennakoita tulevaisuutta. (Luoma & Arikoski 2006, 131–132.)

Esimiehen tehtäviin olennaisena osana on moninaisuuden johtaminen. Se ei ole toistaiseksi kuulunut monenkaan organisaatioin johtamisen tai ydinosaamisen piiriin, vaikka työyhteisö moninaistuu nopeasti. Moninaisuusjohtaminen on tietoisista kaikkien organisaatiossa työskentelevien työyhteisönjäsenten moninaisuusosaamisen kartuttamista. Moninaisuusjohtamisella on kaksi päätavoitetta; taustoiltaan erilaisia ihmisiä integroidaan ja palkintaan tasavertaisesti sekä ase-

tetaan päämääräksi moninaisuuden arvostamien työyhteisössä. Moninaisuusjohtamisessa tunnistetaan ja tiedostetaan yksilön ja työyhteisön kokemus, osaaminen, tavoitteet ja tarpeet. Työyhteisön jäseniä kohdellaan samanarvoisesti ja oikeudenmukaisesti sekä varmistetaan että työyhteisön toimintatavat tukevat moninaisuutta ja sen kehittymistä. Moninaisen työyhteisön monipuolista osaamista käytetään organisaatioissa hyväksi luovuutta ja innovatiivisuutta parantavana resurssina. (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009, 43–45.)

Johtaminen nähdään myös esimiehen ja alaisen välisenä suhteena. Suhteen kehittymiseen vaikuttaa molemmiin puoleinen vuorovaikutus ja toiminta. Vaikuttavina tekijöinä voidaan myös nähdä henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten suhteen ikä, ammatti-identiteetti ja rooli. Olennaista onkin, mikä esimiehen ja alaisen suhteessa on kahdenkeskistä ja mikä koko työyhteisöä koskevaa tietoa. Esimiehen rooli nähdään merkittävänä avoimuudesta ja luottamuksesta keskusteltaessa. Työntekijän työkykyyn liittyviä asioita voi olla esimiehen, muttei työyhteisön tiedossa. Vaikka alais-esimies suhde on kahdenkeskinen, voi haasteeksi nousta tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus. (Mönkkönen & Roos 2010. 133–141.)

Vuoden 2012 Työolobarometrissa esimiestyötä arvioidessa palkansaajat kokivat eroja erityisesti siinä, kannustaako esimies kehittymään omassa työssään. Ylemmät toimihenkilöt olivat keskimääräisesti tyytyväisiä ja työntekijät tyytymättömiä. Myös eri-ikäisten palkansaajien vastauksissa oli eroavaisuuksia. Nuoret ja vanhemmat vastaajat olivat harvemmin samaa mieltä siitä, että heitä rohkais-taisiin kehittymään organisaation toimintaa. Vanhemmat vastaajat (44–54-vuotiaat, 55-vuotiaat ja tätä vanhemmat) kokivat että esimies ei myöskään kannusta työssä kehittymiseen yhtä usein kuin nuorempien vastaajien keskuudessa. (Työolobarometri 2012, 43.) Iältään moninaisten työryhmien johtaminen on esimiehelle ja organisaatioille haaste. Ikääntyneimmillä työntekijöillä on asiantuntemusta ja kokemusta, joka tulisi saada siirrettyä nuoremmalle sukupolvelle, mutta on myös huomioitava nuoremman sukupolven ideat, uudet tiedot ja taidot. Työn sisältöjä ja käytänteitä tulisikin kyseenalaistaa ja ottaa huomioon eri-ikäisten erilainen työkokemus ja osaaminen työn kehittämisessä. (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009, 117.)

Esimiehen rooli työyhteisössä on keskeinen työhyvinvoinnin näkökulmasta, mutta syy huonoon tai hyvään työilmapiiriin on harvoin pelkästään johtajassa. Työhyvinvointi riippuu kaikista työyhteisön jäsenistä ja syyt toimimattomaan työilmapiiriin voi löytyä ulkoisista puitteista. Mikäli työn suorittamiseen ei ole mahdollistettu tarvittavia resursseja, ei työstä pysty suoriutumaan, vaikka työilmapiiri olisi kuinka hyvä tahansa. (Mäkisalo-Ropponen 2011, 140.) Työhyvinvoinnin kehittäminen ja jatkuva tarkastelu edistävät työntekijöiden jaksamista ja vähentävät sairauksista johtuvia poissaoloja. Henkilöstön ja johtajan välinen luottamus ja yhteistoiminta mahdollistavat laadukkaan henkilöstöjohtamisen. Hyvinvoivassa työyhteisössä luotetaan ihmisiin ja annetaan mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa töiden suunnitteluun ja oman työn sisältöön. (Työturvallisuuskeskus 2011, 20,46.)

2.3 Työyhteisö

Työyhteisö nähdään nykypäivänä monimuotoisena kokonaisuutena. Se on oleellinen osa nykypäivästä suomalaista työelämää. Monimuotoisuuden edistäminen työpaikalla on niin työnantajan kuin työyhteisönkin etu, sillä kehittämällä sitä voidaan hyödyntää henkilöstön moniarvoisuutta, näkemyksiä ja erilaisia tapoja tehdä töitä. (Mitä on monimuotoisuus. Työterveyslaitos i.a.)

Työyhteisöstä puhuttaessa voidaan puhua myös moninaisuusosaamisesta. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on omat ennakkoluulonsa ja stereotypiansa muita työyhteisön jäseniä kohtaan. Moninaisuusosaaminen on ihmisarvon ja ihmisten yhdenvertaisuuden kunnioittamista ja huomioonottamista arjen työympäristössä. Moninaisuusosaaminen voidaan määritellä työyhteisössä tapahtuvan moninaisuuden ja erilaisuuden arvostamisena, yksilöiden tasa-arvoisena kohteluna, yhdenvertaisuutena, arvostuksena ja oppimisena. Moninaisuusosaaminen pohjautuu tietoon ja se edellyttää arvostelu- ja harkintakykyä. Se perustuu myös tunteisiin ja tahtoon, jolloin yksilö pystyy kohtaamaan toisen työyhteisön jäsenen ja ymmärtämään häntä sellaisena kuin on. Monissa organisaatioissa työn-

tekijät toimivat erilaisina tiimeinä tai työryhminä. Moninaisuusosaaminen korostuu tällaisissa työskentelymuodoissa, sillä jokainen ryhmä tai tiimi on ainutlaatuinen. Mitä moninaisempi työryhmä tai tiimi on, sitä haastavampaa yhteistyö on. (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009, 38–45.)

Monissa organisaatioissa työyhteisö on jaettu erilaisiin tiimeihin. Tiimityö voidaan käsittää yhtenä organisaation työvälineenä, jossa työskentelee moniammatillinen työryhmä, mutta se voidaan nähdä myös osana työhyvinvointia. Tiimi on parhaillaan työväline, jossa moniammatillinen työryhmä voi pohtia työn aiheuttamia haasteita tai ongelmakohtia. Työryhmä voi tiimissä lisätä omaa ymmärrystään, synnyttää yhteisiä näkemyksiä ja luoda uusia ratkaisumalleja. Tiimityöskentely mahdollistaa myös keskinäisen tuen joka hyvin toimiessaan antaa mahdollisuuden ammatilliselle kasvulle, perehdyttämiselle, työnohjaukselle ja uuden oppimiselle. (Miettinen 2000, 67–69.)

Työyhteisöllä on keskeinen rooli työhyvinvoinnin edistämässä ja ylläpidossa. Työyhteisöllä on merkittävä osuus työn tavoitteiden saavuttamisella ja se vaikuttaa työtehtäviin, resursseihin, työvälineisiin, ergonomiaan, vuorovaikutukseen ja työn tekemisen tahtiin joko työhyvinvointia edistävällä tai haittaavalla tavalla. Toimiva työyhteisö ja viestintä, sosiaalinen pääoma sisäisten ja ulkoisten verkostojen muodossa sekä hyvä esimiestyö ja johtajuus ovat monien menestyneiden ja toimivien työyhteisöjen taustalla. Tehokkaasti toimivat, inhimilliset työyhteisöt luovat uutta tietoa ja edistävät samalla yksilöiden työhyvinvointia. (Salojärvi 2006, 53.)

Hyvinvoivan henkilöstö on tasapainossa tuloksenteon ja asiakaskeskeisyyden kanssa. Hyvä olo heijastuu tuloksenteeseen ja asiakaskeskeisyyteen silloin kun työyhteisö tietää mikä on tärkeää ja mitä tavoitteita kohti pyrkiä. Toimiva työyhteisö vaatii työpaikan henkilöstöltä aitoa dialogisuutta, yhteistä visiota, sääntöjä, kannustavaa ilmapiiriä, säännöllisiä kehityskeskusteluja ja läpinäkyvää johtajuutta. Yksittäinen työyhteisön jäsen innostuu hyvässä työyhteisössä ja kokee saavansa tukea ja arvostusta. (Salojärvi 2006, 53–55.)

2.4 Työ

Hyvinvointi, turvallisuus ja terveys ovat työpaikan yhteisiä arvoja, joita tulisi toteuttaa jokaisella työpaikalla, jokaisen työntekijän kohdalla. Toimintaa tulisi ohjata yhteinen käsitys hyvästä työstä ja hyvästä työpaikasta. Työntekijöiden oikeudenmukaisen kohtelun, arvojen noudattamisen, luottamuksen ja yhteistoinnin lisäksi työpaikka on työympäristön näkökulmasta terveellinen, turvallinen ja viihtyisä. (STM 2011, 4.)

Laadukkaan työelämän merkitys korostuu tulevaisuudessa kun työn tuottavuus kytkeytyy yhä tiukemmin osaamiseen, ideoihin, motivaatioon ja innostukseen. (Lyly-Yrjänäinen 2014, 7). Työmarkkinajärjestöt ja valtiovalta neuvottelivat vuoden 2009 keväällä eläkeiän nostamisesta ja päätyivät ratkaisuun, jossa 25 vuotta täyttäneen henkilön eläkeikä nousisi vähintään 62,4 vuoteen 2025 mennessä. Vuonna 2010 eläkkeelle siirtymisen odote oli 60,4 vuotta. Työmarkkinajärjestön neuvottelukunta antaa työeläkeuudistukseen liittyvät hallituksen lakiesitykset eduskunnalla vuoden 2015 eduskuntavaalien jälkeen. Eläkeuudistukset tulevat voimaan 2017. (Eläketurvakeskus i.a.)

Työelämän vetovoiman pitäisi olla mahdollisimman hyvä, jotta mahdollisimman moni osallistuisi työntekoon ja pysyisi työelämässä mukana. Vuodesta 1992 Työ- ja elinkeinoministeriö on teettänyt joka syksy valtakunnallisen työolobarometrin, joka kuvaa työelämän laadun kehitystä palkansaajien näkökulmasta. (Lyly-yrjänäinen 2014, 7.) Vuoden 2013 elo-syyskuun työolobarometrin ennakkotiedoissa selviää, että palkansaajista noin kolmannes (32 %) arvioi työn mielekkyyden heikkenevän ja 14 prosenttia uskoi sen paranevan (Lyly-Yrjänäinen 2014, 5). Palkansaajista nuoremmat uskoivat vanhempia henkilöitä yleisemmin työelämän muuttuvan kuitenkin parempaan suuntaan. Ikäryhmistä nuorimmat olivat kaikkein positiivisimpia ja enemmistö 25–34-vuotiaista uskoi työelämän asioiden muuttuvan myönteisimmiksi vuonna 2013. Työelämän muutokset ja mahdollisuudet vaikuttaa omaan asemaan ja työtehtäviin saivat palkansaajilta kaikkein pessimistisimmät arviot. Selvästi negatiivisimpia tulevaisuuden suhteen olivat 45–54-vuotiaat ja 55-vuotiaat. (Lyly-Yrjänäinen 2014, 60.)

Fyysiset ja psyykkiset kuormittavuustekijät työssä ovat keskeisiä työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Työn fyysisen kuormittavuuden tulisi olla sopusoinnussa työntekijän työkykyyn verrattuna. Alikuormitus sekä ylikuormitus ovat vaaraksi työntekijän terveydelle. Liiallinen kuormitus aiheuttaa terveydelle haitallisia oireita kuormituksen kohdistuessa tuki- ja liikuntaelimiin. Vastaavasti liian alikuormitettava työ ei useinkaan pidä yllä toimintakykyä. Kuormittavuustekijät tulisi käydä selkeästi läpi jo työn perehdytysvaiheessa ja työnantajan velvollisuutena on opastaa oikeaan ergonomiaan sekä auttaa tunnistamaan kuormittavuustekijöitä. (Työturvallisuuskeskus 2011, 35.)

Työn psykososiaalisten kuormittavuustekijöiden arviointi työpaikalla on haastavampaa, koska ne pohjautuvat usein yksilön omiin kokemuksiin ja tulkintoihin. Työyhteisön jäsenillä psyykkisen kuormittavuuden sietokyvyssä on suuriakin eroja. Haitallinen ja liiallinen psykososiaalinen kuormittuneisuus heikentää työntekijän henkistä hyvinvointia, josta voi olla suuretkin terveydelliset riskit esimerkiksi mielenterveydelle. Työpaikalla vallitseva kiire mainitaan usein psyykkistä kuormitusta lisäävänä tekijänä. Mikäli kiireen kokemus on jatkuvaa ja voimakasta on syytä tarkastella työn organisointiin -, ajankäytön hallintaan -, työtehtävien vaatimukseen -, sekä työntekijäresursseihin liittyviä tekijöitä. Psyykkiseen kuormittavuuteen liittyy myös niin sanottu ihmissuhdekuormitus. Lähtökohtaisesti se on asiakaskunnasta johtuvaa, sillä työyhteisön toimivuuden tulisi olla sellainen, ettei kuormitusta työpaikan sisällä tapahdu. Asiakaskunnasta johtuvan kuormituksen minimoimiseksi työnantajan on järjestettävä työntekijöilleen esimerkiksi valmennusta tai vertaistukea. (Työturvallisuuskeskus 2011, 36.)

2.5 Organisaatio

Yritykset ja organisaatiot tarkastelevat työhyvinvointia usein sitoutumisen näkökulmasta. Henkilöstrategisissa tavoitteissa mainitaan usein sitoutunut henkilöstö, mutta pahoinvoiva työntekijä on harvoin kovin motivoitunut tai sitoutunut työpaikkaansa. Tästä voi seurata organisaatiossa erilaisia haittoja, kuten työilmapiirin heikkenemistä, kasvaneita poissaoloja ja vaihtuvuuden kustannuksia.

(Laine 2013, 45.) Talouden ja yhteiskunnan muuttuvat tilanteet edellyttävät työyhteisöltä ja organisaatiolta jatkuvaa uudistumista ja sopeutumista. Nopeat ja usein tapahtuvat muutokset aiheuttavat ihmisessä turvattomuutta ja ovat merkittävä hyvinvoinnin haittatekijä. Muutokset voidaan nähdä myönteisenä, mutta myös kielteisenä kokemuksena. Ihminen suhtautuu hyvin yksilöllisesti siihen, miten muutos otetaan vastaan. (Rauramo 2008, 85–86.)

Turvattu työpaikka antaa työntekijälle mahdollisuuden kehittää osaamistaan, mutta se luo ennen kaikkea fyysisen - ja psyykkisen turvallisuudentunteen ja hyvinvoinnin, sekä toimeentulon. Turvallisessa työyhteisössä on otettu myös huomioon työympäristön turvalliset ja terveelliset vaikutukset, sekä varauduttu erilaisiin poikkeustilanteisiin esimerkiksi pelastus- ja turvallisuussuunnitelmalla. Johtajan merkitys turvallisen työympäristön luojana korostuu. Hänellä on vastuu muutoksien läpiviemisestä, henkilökunnan työturvallisuudesta, sekä työpaikan yhteisistä pelisäännöistä. (Rauramo 2008, 88–116.)

Työhyvinvoinnin laaja-alainen käsite siirtää painopisteen kielteisestä ja kuluttavasta voimavarojen tarkastelusta mahdollisuuksien ja myönteisten piirteiden tutkimiseen ja kehittämiseen työympäristössä. Työhyvinvointi ei synny organisaatiossa itsestään, vaan se vaatii työhyvinvointi toiminnan jatkuvaa arviointia, strategista suunnittelua ja toimenpiteitä henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi. Työhyvinvoinnille voidaan asettaa tavoitteita organisaatiossa ja arvioida niitä osana organisaation strategiatyötä. Työhyvinvoinnin johtaminen on parhaillaan voimaannuttavaa jaetun johtamisen periaatteella. Jokainen työntekijä on vastuussa omasta terveydestään ja hyvinvoinnistaan. Työhyvinvointi vahvistuu työntekijöiden ja organisaation toimivasta vuorovaikutussuhteesta. Organisaatio, joka mahdollistaa työntekijöilleen mielekkään työntekoa tuottaa työniloa työntekijälle ja tulosta organisaatiolle. (Manka 2007, 7.)

2.6 Esimiehen ja alaisen vastuut

Työnantajan ja esimiehen työtä ohjaavat lainsäädäntö ja erilaiset asetukset. Työturvallisuuslaki määrittelee työturvallisuuden minimitason ja sen tavoitteet. Lakia sovelletaan yksityisellä ja julkisella sektorilla, isoissa ja pienissä yrityksissä. Laki korostaa työpaikan oma-aloitteista turvallisuuden hallintaa ja korostaa työntekijöiden ja työnantajan yhteistoimintaa. (Työturvallisuuskeskus 2011, 13.)

Työturvallisuuslaki määrittelee työnantajan velvollisuudeksi huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työnantajan on otettava huomioon kokonaisvaltaisesti työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön vaikuttavat tekijät sekä työntekijään henkilökohtaisesti liittyvät tekijät. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu myös työolojen parantamiseksi tehtävät toimenpiteet, niiden suunnittelu, mitoitus ja valitseminen. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 8 §.) Työnantajalla on oltava turvallisuuden, terveellisuuden ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi ohjelma, joka sisältää työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Työntekijälle on annettava riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä taattava hänen riittävä perehdytys, opetus ja ohjaus. Työnantajan on myös puututtava välittömästi työntekijään kohdistuvaan häirintään tai epäasialliseen kohteluun ja ryhdyttävä toimiin sen poistamiseksi. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002, 9–28 §.)

Työntekijän toimintaa työpaikalla määrittelee osaltaan myös työturvallisuuslakiin (23.8.2002/738) sisältyvät työntekijän velvollisuudet. Työntekijän yleisiä velvollisuuksia ovat työnantajan toimivallan mukaisesti annettujen määräyksien ja ohjeiden noudattaminen sekä oman että muiden turvallisuudesta ja terveydestä huolehtiminen siltä osin, kun työntekijän oma toiminta muihin vaikuttaa. Työntekijän on noudatettava turvallisuuden ja terveyden ylläpitämiseksi edellytettävää siisteyttä, järjestystä, huolellisuutta ja varovaisuutta. Muihin kohdistuvaa häiritsevää, epäasiallista tai turvallisuutta uhkaavaa käytöstä tulisi myös välttää. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 18 §.)

Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu ilmoittaa viipymättä, mikäli työoloissa, työmenetelmissä tai työhön käytettävässä välineistössä on vikaa tai puutteellisuuk-

sia, jotka voivat aiheuttaa vaaraa tai haittaa. Hänen on poistettava ne käytöstä oman ammattitaitonsa mukaan. Hänen on myös käytettävä asianmukaista työvaatetusta ja ohjeidenmukaisia hengityssuojaimia. Terveyttä uhkaavasta tai hengenvaaraa aiheuttavasta työstä on oikeus kieltäytyä. Työturvallisuuslaissa määritellään myös yleiset säädökset työympäristöä koskevista velvoitteista, kuten ergonomiasta sekä sosiaalisesta ja henkisestä kuormituksesta. Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu huomioida ergonomiset työskentelytavat ja työskenneltävä niin, että työkykyä on mahdollisuus ylläpitää. Väkivaltatilanteet ja niiden uhka tulee pyrkiä ennakoimaan ja niiden varalle on laadittava menettelyohjeistus. Mikäli väkivalta tai läheltä-piti – tilanteita tapahtuu, ne tulee kirjata muistiin ja ilmoittaa esimiehelle (Työturvallisuuslaki 23.8.2002, 19–28 §).

3 PÄIVÄHOITO JA TYÖHYVINVOINTI

Päivähoito ja muu perheille tuotettu varhaiskasvatus kaikkine palveluineen ja muotoineen on lasten eri elämänpiireissä tapahtuvaa kasvatuksellista vuorovaikutusta. Sen pääsääntöinen tavoite on tukea lapsen kasvua ja kehitystä sekä oppimista. Varhaiskasvatus on yhteiskunnan tukemaa ja valvomaa ja se koostuu hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuudesta. Sen tarkoituksena on olla suunnitelmallista ja tavoitteellista vuorovaikutusta ja yhteistoimintaa, jossa lapsi on keskiössä. Lähtökohtana varhaiskasvatukselle on näkemys varhaiskasvatukselliseen ja laaja-alaiseen monitieteiseen tietoon ja tutkimukseen perustuva kokonaisvaltainen näkemys lapsen kasvusta, kehityksestä ja oppimisesta. Varhaiskasvatusta järjestetään valtakunnallisten linjausten mukaisesti varhaiskasvatuspalveluissa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 11.)

Päivähoito-organisaation asiakasympäristöä voidaan pitää hyvin heterogeenisenä sekä tarpeiltaan yksilöllisenä. Päivähoito-organisaatio tuottaa perheille henkilökohtaista palvelua ja on toiminnaltaan hyvin dynaaminen. Jokainen palvelu ja vuorovaikutussuhde vaativat yksilöllisiä ratkaisuja sekä korkeaa ammattitaitoa tunnistaa tarpeet ja vastata niihin. Laadukkaan päivähoidon piirteitä ovat asiakkaiden yksilöllisten tarpeiden ja odotusten tunnistaminen sekä varmuus siitä, että henkilökunnalla ja vanhemmilla on samat käsitykset lapsen kasvuympäristöstä ja tavoitteista. Päiväkodin käytännön työ tapahtuu lapsiryhmässä, jolla on usein yhteiset toimitilat, käytännöt ja säännöt. Nämä aiheuttavat toiminnan yksilöllistämisen haasteita ja tiettyjä rajoja, yhteisistä arvoista sekä periaatteista pitäisi voida olla samaa mieltä. (Tauriainen 2000, 19.)

Päivähoidon henkilökunnan toiminta ja osaaminen ovat vahvasti sidoksissa yhteiskunnan arvoihin, toimintatapoihin, luottamukselliseen kotikasvatusta tukevaan, tavoitteelliseen ja suunnitelmalliseen toimintakulttuuriin. Varhaiskasvatuksen työtehtävät ovat yhteiskunnallisesti laajentuneet ja monimutkaistuneet. (Työturvallisuuskeskus 2011,5.) Varhaiskasvatuksen keskeisenä voimavarana nähdään ammattitaitoinen ja hyvinvoiva henkilöstö. Laadukkaan varhaiskasva-

tuksen takaa myös yksittäisen kasvattajan vahva ammatillinen osaaminen ja tietoisuus. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 11.)

Leena Halttunen (2011) tutkii väitöskirjassaan työntekijöiden työtä ja asemaa sekä johtajuutta sellaisessa organisaatorakenteessa, jossa päiväkodin johtajalla oli johdettavanaan vähintään kaksi päiväkotia, jotka toimivat fyysisesti erillään. Hän lähestyy tutkimusta johtajan ja työntekijöiden välisen sekä työntekijöiden keskinäisen ammatillisten suhteiden valossa. (Halttunen 2011, 11.) Tuloksissa jossa oli tarkasteltu lähemmin päivähoitotyön ja työntekijöiden keskinäistä suhdetta työntekijät tarkastelivat työtään pitkälti lapsiin kohdistuvana. Tärkeimpinä työtehtävinä koettiin työ perheen ja lasten kanssa. Tiimityön merkitys kuitenkin korostui hajautetussa organisaatiossa. Tiimi koettiin työn asiantuntijaksi, suunnittelijaksi sekä toteuttajaksi. Päiväkodissa, jossa esimies ei ollut läsnä, tiimityö ja työn itsenäisyys liittyivät yhteen. Työntekijät kokivat itsenäisen työn olevan nimenomaan tiimityötä. (Halttunen 2011, 81–85.)

Ammatillista kehittymistä pidettiin tärkeänä ja vastaajat kokivat suuremman organisaatio antavan tälle mahdollisuuden. Haasteiksi vastaajat nimesivät yhteisen työ ja työtovereiden kohtaamisen. Päiväkodin yhteinen pedagoginen linja ja yleisesti yhteinen työ nähtiin haasteellisena. Johtajan fyysinen läsnäolo tai sen puute vaikuttivat työntekijöiden hyvinvointiin merkittävästi. Johtajan vähäinen läsnäolo vaikutti kielteisesti siihen, miten johtaja tunsivat omat työntekijänsä, yksikössä tehtävää työtä tai lapsia. Kritiikkiä sai myös johtajan vähäiset käynnit ryhmässä sekä vähäiset mahdollisuudet keskustella johtajan kanssa. (Halttunen 2011, 81–99, 132.)

Myös Vesa Kulmala tutki kasvatustieteen Pro gradu-tutkielmassaan päiväkodin hoito- ja kasvatusympäristöjä, varhaiskasvattajien vuorovaikutusta ja päiväkotiympäristön vaikutteita työhön. (Kulmala 2003, 2.) Osana tutkimustuloksia vastaajat kuvailivat päiväkodin toiminta-ajatuksen rakentuvan yhteiskunnan, organisaation, varhaiskasvattajien sekä perheiden arvojen pohjalta. Päiväkotitoiminnan mahdollistajana nähdään organisaatio. Organisaatio toimii rajojen asettajana ja toimintaresurssien säätelijänä. Päiväkodin työntekijällä itsellään on merkit-

tävä rooli toiminta-ajatuksen luojana. Yksilö tuo työyhteisöön oman ammatillisen osaamisensa, asenteensa sekä kokemuksen. (Kulmala 2003, 93.)

Tutkimustuloksissa vastaajat määrittivät myös yleisesti työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä päiväkodissa. Työskentely omassa tiimissä oli menestyksellistä ja kiinnostavaa, mikäli työntekijän työtä arvostetaan, työ koetaan haasteelliseksi ja vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön ovat hyvät. Vastaajat pitivät tärkeänä myös työn hallittavuutta, jossa tärkeimpänä tekijänä nousi esiin lapsiryhmien rakenne ja koko, jotta lapset voitaisiin kohdata yksilöllisesti ja vastaamaan jokaisen lapsen tarpeisiin yksilöllisesti. Myös työn organisointia pidettiin tärkeänä työn hallittavuuden kannalta. Vastaajat pitivät oleellisena työhyvinvointiin liittyvänä tekijänä päiväkodin tilojen toimivuutta. Tilojen tulisi toimivat sekä niiden tulisi täyttää terveydelle asetetut kriteerit. Kasvatusta ja toimintaa tulisi arvioida kriittisesti, jotta uudistuminen ja kehitys olisivat muuttuvien perhekohtaisten ja yhteiskunnallisten muutosten mukana. Edellytyksenä kaikelle työyhteisön toiminnalle on vuorovaikutus kaikkien osallisten kesken. (Kulmala 2003, 95.)

3.1 Päiväkoti työympäristönä

Päivähoito on varhaiskasvatuspalvelu, jota toteutetaan pääosin päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa. Se voi olla yksityistä tai kunnallista ja määrittyy kunnan tarpeiden mukaan eripituisina hoitopäivinä tai päivän eri aikoihin sijoittuvana toimintana. Palvelut ovat siis hyvin monimuotoisia vaihdellen muutamasta tunnista ympärivuorokautiseen hoitoon. Päivähoitoa järjestään yleisimmin päiväkodissa, joka on päivähoitotoiminnalle varattu erillinen rakennus tai huoneisto. Perhepäivähoidossa hoito tapahtuu perhepäivähoitajan omassa kodissa, lapsen kodissa tai ryhmäperhepäivähoidolle erikseen suunnitellussa ryhmäperhepäiväkodissa. Vuorohoidossa on päivähoitoa, mutta sitä tarjotaan vuorokauden aikana aikoina. Päivähoitoa voidaan järjestää myös leikkitoimintana tai avoimena päivähoitona. (Varhaiskasvatus. THL i.a.) Vuonna 2012 Suomessa oli 228 981 lasta päivähoidossa. Lapsia oli kunnallisessa päivähoidossa enemmistö eli 92 % (211 063). Kunnallisissa päiväkodeissa hoidettiin 72 % lapsista, perhepäivä-

hoidon osuus oli 18 % ja 4 % lapsista hoidettiin kuntien yksityisissä ostopalvelupäiväkodeissa. (Säkkinen & Kuoppala 2013, 2.)

Suomalainen päiväkotityö on kehittynyt lainsäädännön, työelämän, perheen, kasvatuksen ja kulttuurin muodostamana. Yhteiskunnallisen ympäristön monipuoliset ulottuvuudet ovat muokanneet päiväkotityölle erilaisia edellytyksiä eri aikakausina. Aikakaudet ja painotukset ovat tuoneet mukanaan erilaisia odotuksia ja haasteita päiväkodissa tehtävälle työlle. Päiväkotien henkilöstö työskentelee muuttuvassa toimintaympäristössä, jossa tietoisuus yhteiskunnallisesta ja kulttuurisesta ympäristöstä ohjaa henkilökuntaa tiedostamaan päiväkotityön sen hetkiset laatuvaatimukset sekä arvioimaan omaa työtään laajemmassa kokonaisuudessa. (Karila & Nummenmaa 2001, 26–28.)

Päiväkoti varhaiskasvatusympäristöön vaikuttaa fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset tekijät. Työympäristöön kuuluu rakennetut tilat, lähiympäristö, materiaalit ja välineet. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 17.) Päiväkotityön ergonomisen erityispiirteen muodostaa se, että aikuiset työskentelevät usein lasten ”korkeudella”. Myös lasten nostaminen ja kantaminen on riskitekijä työntekijän fyysiselle jaksamiselle ja terveydelle. (Työturvallisuuskeskus 2011, 35.) Työympäristö tulisi suunnitella joustavaksi ja muokattavaksi ajan myötä. Työympäristön toimivuus innostaa myös lapsia toimimaan, leikkimään ja ilmaisemaan itseään. Hyvin rakennettu ympäristö on myös esteettinen ja viihtyisä. Kun ympäristö on turvallinen lapselle ja aikuiselle, myös työilmapiiristä tulee myönteinen. Tilojen suunnittelulla voidaan edesauttaa erilaisten pienryhmien toimintaan sekä vaikuttaa lapsen ja aikuisen vuorovaikutussuhteeseen. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 17–18.)

Marja-Liisa Vesterinen, Ullamaija Kauppinen ja Maria Lankoski (2011) ovat tutkineet valtakunnallisessa SOTE-ENNAKOINTI hankkeessa sosiaali- ja terveystieteiden sekä pienten lasten päivähoidon tulevaisuuden muutoksia ja niiden vaikutuksia palvelurakenteisiin, -prosesseihin sekä henkilöstön työnjakoon, tehtäviin ja osaamisvaatimuksiin. Hankkeen tutkimustuloksissa tuli esille, että kaikki lasten kanssa työskentelevät ammattiryhmät tekevät jossain määrin samoja lasten perushoitoon, toiminnan suunnitteluun, totutukseen sekä arviointiin liittyviä teh-

täviä ammattinimikkeestä riippumatta. Kaikille yhteisiksi päiväkodin tehtäviksi vastaajat nimesivät tuokioiden suunnittelun ja vedon, vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön sekä lasten varhaiskasvatussuunnitelmien laadinnan. Kaikille ammattiryhmille kuului myös opiskelijoiden ohjaukseen liittyvät tehtävät, erityisen tuen suunnittelua ja dokumentointia. (Vesterinen ym. 2011, 130–131.)

Henkilöstön, lasten ja vanhempien välinen vuorovaikutus ovat kaikki sidoksissa yhteiskunnalliseen ympäristöön, joka muokkaa päiväkodin arjen työtä. Lasten hoidon ja kasvatuksen lisäksi päiväkotihenkilöstö työskentelee monimuotoisten perheiden parissa. (Karila & Nummenmaa 2001, 28.) Lasten yksilöllisten tarpeiden huomioimisen lisäksi henkilöstön on otettava huomioon lapsen perhetilanne ja vanhemmista johtuvat tarpeet esimerkiksi perheen työelämän muutokset tai perhekokonaisuuksien tuomat erityispiirteet. (Siitonen 2011, 10.) Päiväkotihenkilökunnan on otettava huomioon ja kunnioitettava lapsen ja lapsen vanhempien sekä toistensa mielipiteitä ja kokemuksia hyvän kasvatuskumppanuuden takaamiseksi. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 17.)

Päivähoitoa, arjen työtä päiväkodissa sekä lasten kanssa työskentelevää henkilöstöä ohjaavat myös eri lait, säädökset, asetukset, suositukset ja toimintaa ohjaavat perusteet. Päivähoitotoimintaa ohjaavien asiakirjojen ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden lisäksi toimintaa tukee muun muassa Stakesin ja Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisema päivähoidon turvallisuussuunnitteluopas, sekä muut työtä ohjaavat oppaat. (Työturvallisuuskeskus 2011, 9.) Seuraavassa kuviossa (TAULUKKO 1.) on esitetty tärkeimmät päivähoitoa ja sen henkilökuntaa ohjaavat lait ja asetukset.

| |
|--|
| Laki lasten päivähoidosta 19.1.1973/36 Asetus lasten päivähoidosta 16.3.1973/239 |
| Perusopetuslaki 21.8.1998/628 Perusopetusasetus 20.11.1998/852 |
| Lastensuojelulaki 13.4.2007/417 |
| Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämiseksi 14.6.2002/504 |
| Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812 |
| Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 |
| Sosiaalihuoltolaki 17.9.1982/710 |
| Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 14.2.1998/986 |
| Laki sosiaalihuollon ammattilaisen kelpoisuusvaatimuksista 29.4.2005/275 Valtioneuvoston asetus sosiaalihuollon ammattilaisen kelpoisuusvaatimuksista 29.7.2005/608 |

TAULUKKO 1. Varhaiskasvatuksen keskeinen lainsäädäntö (THL i.a.)

Päivähoidon järjestäjä on vastuussa siitä, että päivähoitohenkilöstön mitoitus ja pätevyys täyttävät päivähoitolaissa ja – asetuksessa säädetyt edellytykset sekä siitä, että toimitilat ja leikkivälineet ovat kunnossa ja turvallisia. Päivähoidon esimies, useimmin päiväkodin johtaja on työnantajan edustaja, joten hän on vastuussa edellä mainituista seikoista. Työntekijän on vastuu lasten valvonnasta, mahdollisten erityisohjeiden noudattamisesta ja lasten luovuttamisesta päivähoitoon jälkeen. Huoltajat vastaavat lastensa turvallisuudesta päivähoitoon tultaessa ennen lapsen luovuttamista työntekijän vastuulle sekä päivähoidosta haettaessa kun lapsi on luovutettu työntekijän valvonnasta huoltajalle. (Työturvallisuuskeskus 2011, 15.)

3.2 Päiväkodin esimies ja pedagoginen johtajuus

Laadukas varhaiskasvatus vaatii laadukasta johtajuutta päiväkodissa. Pedagoginen johtajuus on keskeinen tekijä kasvatusyhteisön johtajuudessa. Päiväkoti henkilöstön työhyvinvointi ja varhaiskasvatuksen laatu ovat kiinteässä yhteydessä toisiinsa, jolloin päiväkodin johtajan keskeiseksi tehtäväksi nousee osaamisen varmistaminen. Henkilöstö, joka kokee työnsä mielekkääksi ja merkitykselliseksi viihtyy työssään kun taas työhyvinvointi ja työssä viihtyminen innostavat työntekijöitä tekemään parhaansa ja luovat laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamiselle olennaisen, hyvän ilmapiirin. (Fonsén & Hujala 2009, 6.)

Päivittäisten esimiestehtävien rinnalla päiväkodin johtajan tehtäviin kuuluu pedagoginen johtajuus. Pedagoginen johtajuus päiväkodissa on henkilöstön ja toiminnan johtamista. Esimiesten tehtävänä on vastata pedagogisesta näkökulmasta ryhmien muodostumisesta sekä lasten sijoittelusta hoitopaikkoihin. Yksikkökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma toimii johtajan pedagogisen johtajuuden työkaluna. Päiväkodin pedagoginen johtajuus ei ole kuitenkaan vain esimiehen vastuulla. Henkilöstön pedagoginen vastuu näkyy päiväkotityön perustehtävän laadukkaana toteuttamisena ja lapsen kohtaamisena. Henkilöstön pedagogisena työvälineenä toimivat lasten varhaiskasvatussuunnitelmat ja kasvatuskumppanuus vanhempien kanssa. (Fonsén 2008, 50–51.)

Päiväkodin esimiehen ja henkilöstön kesken jaetun pedagogisen vastuun ytimenä on keskustelun ja toimivien vuorovaikutussuhteiden ylläpito. Keskeisenä osana tähän liittyy koko työyhteisön yhteinen ymmärrys perustehtävästä ja reflektiivinen ote työn kehittämiseksi. Vastuu varhaiskasvatuksen laadusta on jokaisen työyhteisön jäsenen vastuu omasta työstä ja työyhteisön toiminnasta. Se on myös vastuuta vuorovaikutuksesta ja kuuntelusta yhteistä ymmärrystä rakennettaessa. (Fonsén 2008, 52.)

Päiväkodin johtajalla on oltava lastentarhanopettajan kelpoisuus, sekä lasten päivähoidon johtamiseen tarvittava riittävä johtamistaito. (Laki sosiaalihuollon henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 29.4.2005/272, 7–10§.) Päiväkodin esi-

miehellä on kokonaisvaltainen vastuu oman yksikkönsä varhaiskasvatuksen laadusta ja tuloksellisuudesta. Hänen tehtäviinsä kuuluu opetuksen, kasvatuksen ja hoidon kokonaisuuden johtaminen sekä työ- ja palveluorganisaation ja henkilöstön johtaminen, sekä päivittäiset yksikkökohtaiset esimiestehtävät. Johtotehtävien lisäksi päiväkodin johtaja voi työskennellä lapsiryhmässä. Useilla päiväkodinjohtajilla on muita päiväkoteja, perhepäivähoitoyksiköjä tai ostopalvelupäiväkoteja johdettavanaan oma yksikkönsä lisäksi. (Työturvallisuuskeskus 2011, 20.)

3.3 Työyhteisö

Päivähoidossa työskennellään monenlaisilla tutkinnoilla. Päiväkodin henkilökunta koostuu pääsääntöisesti lastentarhanopettajista, erityislastentarhanopettajista, lähihoitajista, päivähoitajista tai lastenhoitajista. Monella on myös sosionomin tai sosiaalkasvattajan tutkinto. (Kuntatyönantaja 5/2002, 12.)

Moniammatillisessa päiväkotiyhteisössä varhaiskasvatuksen ammatillinen asiantuntijuus painottuu varhaiskasvatuksen näkökulmasta eri tavoin. Moniammatillisuus tarjoaa kuitenkin mahdollisuuksia arjen päiväkotityön kehittämiseksi. Moniammatillinen tiimityö mahdollistaa työntekijöiden näkökulmien arvostamisen, mutta tuo myös esiin erityisosaamisen, jota työntekijöillä ja eri ammattiryhmillä on. Päiväkodin moniammatillinen työ voidaan määritellä myös sisäiseksi ja ulkoiseksi työksi. Sisäinen moniammatillisuus tarkoittaa päiväkodin eri ammattiryhmien yhteistä ammatillista toimintaa, esimerkiksi samassa ryhmässä toimivien työntekijöiden kesken päiväkodin perustehtävän saavuttamiseksi. Ulkoinen ammatillisuus on taas perheiden ja muiden lasten kanssa työskentelevien ammattilaisten välistä yhteistyötä. (Karila & Nummenmaa 2001, 40–42.)

Lastentarhanopettajat ja sosionomin tehtäviin kuuluu ensisijaisesti pedagoginen vastuu lapsiryhmästä, toiminnan suunnittelu, erityistarpeiden kartoitus, erityisen tuen suunnittelu ja erityistarpeiden kartoittaminen erilaisin testeillä sekä moniammatillinen yhteistyö eri toimijoiden kanssa. Lastenhoitajina päiväkodissa toimivat lähihoitajat, perushoitajat tai vanhemman vastaavan tutkinnon suoritta-

neet henkilöt. Lastenhoitajien tärkeimmät tehtävät liittyvät lasten perushoitoon, huolehtimiseen, läsnäoloon ja välittämiseen. (Vesterinen ym. 2011, 132–133.)

Päiväkodin työhyvinvointia ja työyhteisöä eri ammattiryhmien ja – ammattisukupolvien näkökulmasta ovat tutkineet Kirsti Karila ja Päivi Kupila työsuojelurahaston tutkimus- ja kehittämisprojektissa vuosina 2008–2010. Tutkimus toteutettiin Tampereen ja Jyväskylän päivähoito-organisaatioissa kahdessa eri vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa kartoitettiin varhaiskasvatuksen työidentiteettien merkitystä eri ammattisukupolvilla sekä eri ammattiryhmien edustajilla. Toisessa vaiheessa paneuduttiin toimintakäytänteiden kehittämiseen. (Karila & Kupila 2010, 3–5.) Tutkimuksen tulokset osoittivat, että työidentiteetit rakentuivat ja muodostuivat vuorovaikutuksessa yksilön ja hänen ympärillään olevan sosiaalisen ja kulttuurillisen ympäristön kanssa. Ammattilaisten kokemukset työympäristön laadusta nousivat esille yhdenmukaisina. Kokemuksia luonnehtivat kiire, työtehtävien moninaisuus, jatkuvat muutokset, päiväkodissa olevien lasten moninaisuus, työtehtävien monipuolisuus, epäselvyys eri ammattiryhmien vastuisissa ja velvoitteissa sekä henkilöressurssien riittämättömyys. (Karila & Kupila 2010, 34.)

Päiväkodit mielletään oppiviksi organisaatioiksi, joissa työyhteisön ja tiimin jäsenet kehittävät jatkuvasti omaa oppimistaan. Oppivassa organisaatiossa keskeistä on toiminnan kriittinen arviointi, jotta organisaatio pystyy reagoimaan muuttuviin tilanteisiin nopeasti. (Työturvallisuuskeskus 2011, 6.) Jotta oppiminen työyhteisössä tai tiimissä on mahdollista, tulisi työpaikalla olla keskustelukulttuuri, joka mahdollistaa vuorovaikutuksen arjen kohtaamisissa. Tähän liittyy vahvasti ajatus siitä, että jokaisella työyhteisön jäsenellä on oikeus ja velvollisuus keskustella asiallisesti työasioista muiden työyhteisöjen jäsenten kanssa. (Mäkisalo-Ropponen 2011, 100.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää päiväkotihenkilöstön kokemuksia työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä yksilön ja koko työyhteisön näkökulmasta ja selvittää tutkimuspäiväkodin työyhteisön työhyvinvoinnin tila syyslukukaudella 2013. Aineistonkeruumenetelmäksi valikoitui kyselylomake, koska se osoittautui parhaaksi tavaksi kerätä tietoa useilta henkilöiltä päiväkodin arjen keskellä. Päiväkotihenkilöstölle suunnitellun kyselylomakkeen työhyvinvointiin liittyvät kysymykset koskivat työhyvinvointia lisääviä ja vähentäviä tekijöistä työpaikalla ja vapaa-ajalla. Opinnäytetyön tutkimuksen tulokset tulevat olemaan osa tutkimuspäiväkodin henkilökunnan työhyvinvoinnin seuranta- ja kehittämisprosessia. Työhyvinvoinnin kartoittaminen ja siitä esiin nousevat mahdolliset kehittämiskohteet ja jatkotoimenpiteet ovat osa laadukkaan varhaiskasvatuksen kehittämistä tutkimuspäiväkodissa.

Tutkimuskysymysteni tarkoituksena on saada selville työyhteisön työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä tutkimuspäiväkotini työntekijöiden ajatuksia ja ideoita oman ja työyhteisön hyvinvoinnin kehittämiseen.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten työntekijä määrittelee työhyvinvoinnin?
2. Mitkä tekijät edistävät työntekijän hyvinvointia?
3. Mitkä tekijät vähentävät työntekijän hyvinvointia?
4. Miten työntekijä itse voisi vaikuttaa sekä omaan, että koko työyhteisön työhyvinvointiin?

Tutkimus toteutettiin syksyn 2013 ja kevään 2014 aikana hajautetussa Espoolaisessa päiväkodissa, jossa on kuusi päiväkotiryhmää. Päiväkodin kuudesta ryhmästä yksi toimii fyysisesti eri tiloissa.

Opintojeni viimeinen harjoittelu tutkimuspäiväkodissa oli syksyllä 2013. Suunnitelin ja kokosin opinnäytetyöni kyselylomakkeen harjoitteluni aikana osana harjoitteluni työpaikan kehittämistehtävää. Laadin saatekirjeen vastaajille, jossa kerron itsestäni, työni tarkoituksesta ja tavoitteista sekä opinnäytetyöstä yleisesti. Saatekirje on osana kyselylomaketta (Liite 1.), joka jaettiin marraskuun puolessa välissä 22 päiväkodin lasten kanssa työskentelevälle työntekijälle. Vastausaika annoin kaksi viikkoa, mutta jatkoin sitä vielä yhdellä viikolla joulukuun alkuun. Vastausaika oli 18.11–5.12.2013.

Aloitin aineiston teoreettisen viitekehyksen työstämisen loka-marraskuussa 2013 ja kerätyn aineiston analysoinnin tammikuussa ja koko opinnäytetyö valmistui loppukevään 2014 aikana. Tutkimuksen lähestymistapa on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus.

.

4.2 Aineistonkeruumenetelmä ja kyselylomake

Yleisimmät aineistonkeruumenetelmät laadullisessa tutkimuksessa ovat haastattelu, kysely ja havainnointi sekä erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. Näillä aineistonkeruumuodoilla on jokaisella erilainen merkitys tutkittavaan teoriaan ja tutkimusmenetelmää perusteleviin teoreettisiin olettamuksiin. Lomakekysely on useimmiten määrällisen tutkimuksen aineistokeruumenetelmä, mutta sitä on mahdollista käyttää myös laadullisessa tutkimuksessa jos vastaukset on mahdollista tyypitellä laadullisiin luokkiin. Lomakekyselyssä tärkeintä on, että siinä kysytään tutkimuksen tarkoitukseen kannalta merkityksellisiä kysymyksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71–75.)

Yleisesti kyselylomakkeen etuna pidetään sitä, että tutkimukseen on mahdollista saada suurempi joukko henkilöitä ja se on tehokas tapa kerätä tietoa (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2007, 190). Kyselylomake aineistonkeruumenetelmänä osoittautui tässä tutkimuksen kannalta parhaimmaksi tavaksi kerätä tietoa koko työyhteisön jäseniltä. Pohdimme päiväkodin johtajan kanssa kyselylomakkeen toteuttamista verkkokyselyinä, mutta päiväkodin hektisen arjen lomassa paperinen kyselylomake koettiin toimivimmaksi vaihtoehdoksi vastaajille. Aineiston ja

tavoitteiden kannalta olennaista oli kuitenkin se, että mahdollisimman moni päiväkodin työntekijöistä vastaisi kyselyyn. Kokosin kyselylomakkeen niin, että kysymykset olisivat vastaajan näkökulmasta selkeitä ja vastaukset tuottaisivat opinnäytetyölleni sekä päiväkodille olennaista tietoa. Kyselylomakkeen ja aineiston sisällön kannalta pidin tärkeänä, että kyselylomakkeen kysymykset herättävät vastaajan pohtimaan ja refleктоimaan omaa työhyvinvointia, roolia työyhteisön jäsenenä, sekä omia vaikuttamismahdollisuuksia toimivan työyhteisön rakentamisessa.

Tarkkoja sääntöjä kysymysten laadintaan ei ole, mutta kysymysten ja kyselylomakkeen tulisi olla vastaajille mahdollisimman helposti ymmärrettäviä ja täytettäviä. (Hirsjärvi ym. 2007, 197–199.) Kyselylomakkeen kysymyksiä suunnitellessani pohdin, mitkä kysymykset tukisivat parhaiten tutkimukseni sisältöä. Tavoitteena oli, että vastaaja arvioi ensin monivalintakysymysten avulla omaa ja työyhteisön työhyvinvoinnin tilaa ja tätä kautta pohtii avoimissa kysymyksissä omaa rooliaan, työhyvinvointiaan sekä mahdollisia kehittämiskohteita työhyvinvoinnin parantamiseksi. Rakensin kokonaisuutta päiväkodin johtajan kanssa käymieni keskusteluiden, olemassa olevan teorian ja oman kokemukseni pohjalta. Pidin tärkeänä, että kyselylomake herättäisi vastaajan pohtimaan omaa työhyvinvointiaan ristiriitojen esiin nostamisen sijasta.

Kyselylomakkeen kysymyksistä kuusi oli avoimia kysymyksiä, joissa vastaaja määrittelee työhyvin ja siihen liittyviä voimavaroja lisääviä ja vähentäviä tekijöitä omasta näkökulmastaan. Kolmen viimeisen avoimen kysymyksen tarkoituksena on herättää vastaaja pohtimaan oman ja koko työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämistä. Suljettuja, strukturoituja kysymyksiä oli yhteensä 22, joista 11 kysymystä liittyivät työntekijän omaan työhyvinvointiin ja toiset 11 työyhteisön hyvinvointiin. Kyselylomake pohjautuu Sari Halmén (2012) sekä Maria Granlundin (2010) opinnäytetöissä käyttämiin haastattelurunkoihin.

Avointen kysymysten etuna on, että vastaaja saa ilmaista itseään omin sanoin ja kertoa miten hän todella asian kokee. Avoimissa kysymyksissä ei myöskään ole valmiita vastausvaihtoehtoja, joten se osoittaa mikä on keskeistä vastaajalle. Myös tunteet ja syvempi tietämys aiheesta nousee esiin. Monivalintakysy-

mysten etuna taas on, että se tuottaa vähemmän kirjavia vastauksia, asia tunnistetaan helpommin ja vastaaminen itsessään helpottuu. Tutkimuksen tekijän on myös helpompi vertailla vastauksia. Kyselylomakkeeni monivalintakysymykset noudattava Likertin asteikkoa. Likertin asteikossa esitetään yleisimmin väittämä ja vastaaja valitsevat sen vaihtoehdon, kuinka vahvasti hän on samaa – tai erimieltä kuin esitetty väittämä (Hirsjärvi, ym 2007, 194–195).

Kyselylomakkeen alussa taustakysymykset määrittelevät vain vastaajan iän ja työkokemuksen päiväkotityöstä vuosina. Kyselylomakkeen ajatuksena oli ennen kaikkea herättää vastaajat pohtimaan ja refleктоimaan omaa rooliaan työhyvinvoinnin näkökulmasta ilman työtehtävien vaikutusta vastauksiin.

Ennen kyselylomakkeen jakoa, testautin lomakkeen henkilöillä, jotka työskentelevät päiväkodissa, mutta eivät ole tutkimuspäiväkotini henkilökuntaa. Jaoin kyselyni päiväkodin henkilökunnalle henkilökohtaisesti jokaviikkoisessa ryhmien tiimipalaverissa. Pohjustin työyhteisön jäsenille opinnäytetyön ja kyselyn tarkoituksen ja kävimme lomakkeen yhdessä läpi, jolloin pystyin vastaamaan heti vastaajissa heränneisiin kysymyksiin.

4.3 Aineiston analyysi

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen analyysimenetelmänä käytän teoriaohjautuvaa sisällön analyysiä. Aineistoa voidaan analysoida myös aineisto- ja teorialähtöisesti. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä analyysi tehdään määrätyn viitekehyksen mukaan, kun taas teoriaohjautuva etenee aluksi samalla tavalla kuin aineistolähtöinen, mutta analyysin lopussa se sovitellaan teoriaan. Aineistolähtöisen sisällön analyysin avulla pyritään kattavaan ja systemaattiseen kuvaukseen aineistosta ja siihen liittyvästä sisällöstä. Aineistolähtöisessä ja teoriaohjautuvassa sisällön analyysissä kerätty aineisto hajotetaan osiksi. Aluksi aineisto redusoidaan eli alkuperäisilmauksista tehdään pelkistettyjä ilmauksia. Pelkistetyt ilmaukset klusteroidaan eli ryhmitellään alaluokiksi. Klusterointia seuraa aineiston abstrahointi, jossa erotellaan tutkimuksen kannalta olennainen

tieto, joista muodostuu teoreettisia käsitteitä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108–119.)

| Redusointi | Klusterointi | Abstrahointi |
|----------------------------------|--------------|--------------|
| "Me henki", minä ja muut yhdessä | Tiimityö | Työyhteisö |

KUVIO 4. Esimerkki aineiston analyysistä.

Määritellessä yleisesti, laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on siis tarkastella ihmisten luomia erilaisia merkityksiä ja niiden muodostamia merkityskokonaisuuksia. Ihmisistä lähtöisin ja ihmisiin päättyvinä merkityskokonaisuuksia, ilmiöinä nähdään toiminta, ajatukset, päämäärien asettaminen tai yhteiskunnan rakenteet. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on tuoda esiin ihmisten omat kuvaukset koetuista, kertojalle tärkeistä merkityksellisistä asioista. (Vilka 2005, 97.) Laadullista tutkimusotetta voidaan siis tässä työssä käyttää perustellusti.

Lähestyin tutkimusaineistoani lukemalla kyselylomakkeiden avoimien kysymysten vastaukset läpi useaan kertaan. Kyselylomakkeita jaettiin yhteensä 22 joista 14 palautettiin täytettyinä. Vastauslomakkeiden vähyden vuoksi sekä säilyttääkseni vastaajien anonymiteetin mahdollisimman hyvin, jaoin vastauslomakkeet kahteen ryhmään; 20–39-vuotiaisiin ja yli 40-vuotiaisiin vastaajiin. Jaottelun jälkeen kävin jokaisen avoimen kysymyksen uudestaan läpi ja kirjasin vastaukset omiin muistiinpanoihin tarkempaa ryhmittelyä varten. Kokosin alkuperäisilmauksista pelkistettyjä ilmauksia, joita tuli paljon. Jatkoisin pelkistettyjen ilmausten erottelusta ja poimin niistä useasti toistuvia teemoja otsikoituihin alaluokkiin. Lopuksi ryhmittelin vastaukset niiden toistuvuuden mukaan niin että vastaukset olivat usein toistuvista yksittäisiin määritelmiin. Työntekijöiden vastaukset olivat monipuolisia ja tärkeitä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä nousi esiin useita ikäluokasta riippumatta.

Monivalintakysymyksien tarkoituksena oli mitata oman ja koko työyhteisön sen hetkisen työhyvinvoinnin tilaa syyslukukaudella 2013. Kyselylomakkeen suljetut monivalintakysymykset täydentävät avoimia kysymyksiä, mutta antavat myös

vastaajalle mahdollisuuden arvioida sekä omaa että työyhteisönsä sen hetkistä työhyvinvointia. Monivalintakysymyksiä purkaessa kävin molemmat monivalintaosiot läpi yksitellen. Kirjasin kustakin väittämästä vastanneiden mielipiteet ylös ja lopuksi käänsin vastausmäärät prosenteiksi, niin että jokainen väittäjä sai oman vastausprosenttinsa. Jaottelin väittämät vielä samojen teemojen mukaan, niin että niistä syntyneitä kaavioita on helppo tulkita.

5 TULOKSET

Kyselylomakkeita jaettiin yhteensä 22 kappaletta lasten kanssa työskenteleville työntekijöille. Kyselylomakkeen taustakysymyksissä kartoitettiin vastaajien ikä sekä työkokemus päiväkodissa tehtävästä työstä. Täytettyjä kyselylomakkeita palautettiin määräaikaan mennessä 14 kappaletta, joka on 63,6 prosenttia. Katoanalyysiä tarkastelen eettisyys ja luotettavuus kappaleessa.

5.1 Työhyvinvointi on yhteispeliä

Ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä päiväkodin työntekijöitä pyydettiin määrittelemään työhyvinvointia omin sanoin. Työhyvinvointi koettiin henkistä ja fyysistä hyvinvointia tuottavaksi ja hyvä yhteishenki nähtiin työhyvinvoinnin perustaksi. Työhyvinvointi sai kuitenkin lukuisia erilaisia merkityksiä ja määritteitä. Kyselyyn vastanneista enemmistö 71,4 prosenttia oli yli 40-vuotiaita ja 28,6 prosenttia 20–39-vuotiaita.

Yli 40-vuotiaista vastaajista enemmistö määritteli työhyvinvoinnin olevan hyvää yhteishenkeä. Työhyvinvointi koettiin myös henkisenä ja fyysisenä hyvinvointina, johon vaikuttaa merkittävästi työn sopiva kuormittavuus, työvälineiden ja työympäristön toimivuus sekä kiitos, kunnioitus, tasa-arvoinen kohtelu ja motivoituneisuus. Myös samoihin päämääriin pyrkiminen nähtiin osana työhyvinvointia. Tärkeiksi seikoiksi työhyvinvointia määriteltessä nostettiin myös itsensä huolehtiminen sekä väsymyksen ja epävarmuuden sietäminen.

Työhyvinvointi on sitä, että tietää oman paikkansa, työtehtävät, vaatimukset ja odotukset. Työtehtävät eivät saisi olla liian ylimitoitettuja eivätkä myöskään alimitoitettuja työntekijään nähden, pysyy mielekkäys. Hyvä ”Me”-henki, tuki, kannustus, arvostus. Väsymyksen ja epävarmuuden sietäminen ja sen myöntäminen. Erilaisten ihmisten hyväksyminen ja laaja-alainen ajattelu. Yhteinen nauru, kaikki ei ole niin vakavaa!(H1)

Yhteen hiileen puhaltamista, iloa, hymyä, yhdessä tavoitteen rakentamista; matkaa, työtä tavoitteiden saavuttamiseksi, onnistumista. Kiitosta, kunnioitusta, toisen tukemista, luottamusta.(H2)

Vastaajista nuorimmat, 20–39-vuotiaat määrittivät työhyvinvointia samantyyli-
sillä teemoilla. Tärkeimmäksi työhyvinvoinnin määritteeksi nousi mielekäs työ
sekä mahdollisuus tehdä työtä omalla persoonalla. Työhyvinvointi koettiin myös
vahvasti henkiseksi ja fyysiseksi hyvinvoinniksi. Muita tärkeitä työhyvinvoinnin
määritteitä olivat hyvä paineensietokyky, työyhteisön vuorovaikutus, luottamus
ja se, että töihin on mielekästä tulla joka päivä.

Työhyvinvointi on sitä, että töihin on kiva tulla eikä aamuisin ahdistusta lähteä töihin. Se että töissä viihtyy, pystyy olemaan oman itsensä. Työ ei saa stressata liikaa, yhteistyö toimii työpaikalla ja on tunne siitä, että omaa työtä arvostetaan. Työ ei saa olla liian raskasta fyysisesti tai henkisesti ja työssä saa apua aina tarvittaessa.(H3)

Se on jaksamista arjen rutiineissa sekä paineensietokykyä ”vaikeimpina päivinä”. Työhyvinvointiin kuuluu myös hyvä vuorovaikutussuhde työyhteisön kanssa sekä kyky luottaa vilpittömästi työtovereihinsa. Työhyvinvointiin vaikuttaa myös se, että voi luottaa esimieheen ja että voi helposti ja matalalla kynnyksellä pyytää neuvoa ja apua.(H4)

Kyselyyn osallistuneiden vastauksissa esiintyi samat teemat, mutta ne painot-
tuivat eritavalla nuorilla ja vanhemmilla työntekijöillä. Seuraavassa kuvioissa
(KUVIO 5.) on eritelty vastaajien määritelmät työhyvinvoinnista ikäryhmittäin
sekä painotusalueittain.



KUVIO 5. Työhyvinvoinnin määritelmiä ikäryhmittäin

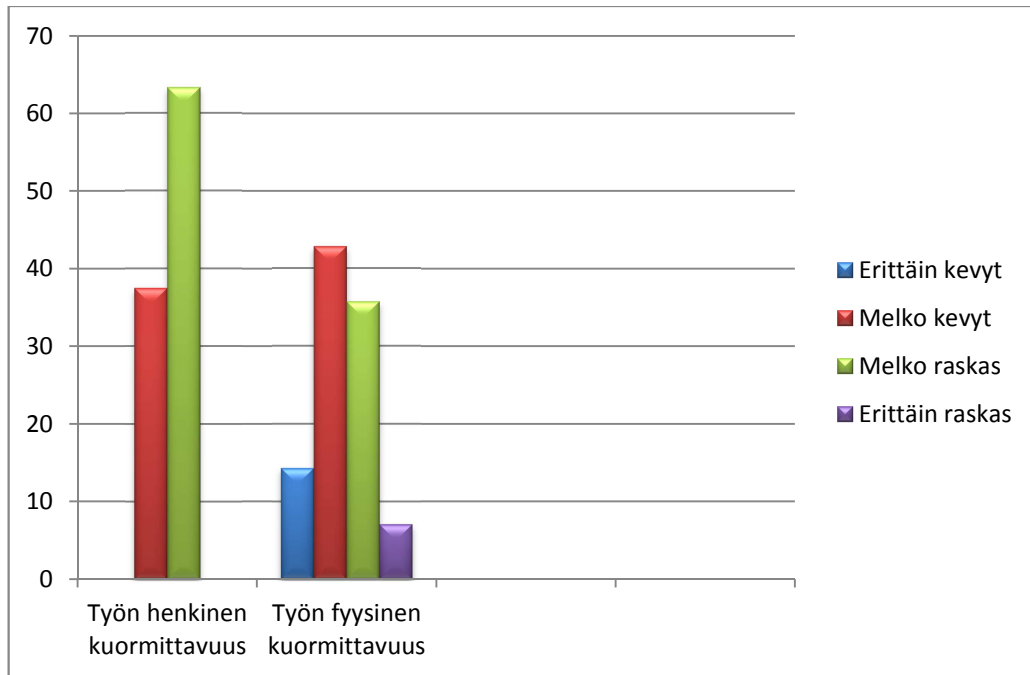
5.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointiin vaikuttavia voimavaroja vähentävät ja lisäävät tekijät kulkivat pääsääntöisesti rintarinnan. Useat työhyvinvointia lisäävät tekijät nähtiin yhtälailla työhyvinvointia vähentävinä tekijöinä. Tällaisia tekijöitä olivat muun muassa resurssit tai epäselvä työnjako. Organisaation, esimiehen, työympäristön ja muiden työntekijöiden merkitys näkyi selvästi työpaikalla työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä, mutta myös omaa roolia refleктоitiin työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Vapaa-ajalla oli myös merkittävä vaikutus työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Työn ja perhe-elämän yhteen sovittaminen, oma terveys, liikunta ja riittävä palautuminen olivat tärkeimpiä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä vapaaajalla. Merkittävämmäksi työhyvinvointia vähentäväksi tekijäksi vapaaajalla nousivat työasioiden miettiminen kotona tai liian vähäinen lepo.

Työn henkisen ja fyysisen kuormittavuuden kokemuksissa oli jonkun verran eroavaisuuksia. Päiväkotityön henkinen kuormittavuus koettiin fyysistä työtä yleisemmin työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Kaikista vastaajista 63,3 % piti työtehtäviään henkisesti melko raskaina, ja 35,7 % melko kevyinä. Työn fyysinen kuormituksen kokemuksissa hajontaa oli enemmän kaikkien vastaajien kesken. Kaikista vastaajista 14,3 % piti työtehtäviään fyysisesti erittäin kevyinä, 42,8 % melko kevyinä, 35,7 % melko raskaina ja 7,1 % erittäin raskaina.

Seuraavassa kuviossa (Kuvio 4.) on havainnollistettu pylväsdiagrammin avulla työn fyysisen ja henkisen kuormittavuuden suhteet kaikkien vastanneiden kesken.



KAAVIO 1. Päiväkotityön henkisen ja fyysisen kuormittavuuden suhteet

Vastaajista yli 40-vuotiaat nimesivät lukuisia työhyvinvointiin vaikuttavia positiivisia tekijöitä. Tärkeimmäksi vaikuttavaksi tekijäksi nousivat riittävät resurssit ja työpaikan avoin ilmapiiri. Yleisesti organisaatioon tai työpaikkaan liittyviä työhyvinvointia lisääviä tekijöitä olivat toimivat työtilat, -työvälineet sekä riittävät resurssit. Myös työ lasten ja heidän vanhempiansa kanssa koettiin voimavaroja lisääväksi tekijäksi.

Luottamus tiimiin. Työn tekeminen, arjen sujuminen, leppoisa tunnelma. Kasvatuskumppanuus, kunnioitus, keskustelut, onnistumiset työssä. Syli, suukot, halit lapsilta. Hauskat jutut.(H5)

Talon yhteishenki, esimiehen tuki ja kannustus, henkilökunnan riittävyys, ryhmien samanarvoinen kohtelu, oma asenne, motivaatio, toisten huomioon ottaminen.(H6)

Kyselyssä nousi esiin myös runsaasti niin sanottuja psyykkisiä ja sosiaalisia voimavaroja lisääviä tekijöitä. Niistä tärkeimmäksi nousi vastaajien keskuudessa avoin ja kannustava ilmapiiri. Esimiehen ja muiden työtovereiden tuki, arvostus ja luottamus nousivat vastauksista esiin. Tärkeänä työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä pidettiin myös esimiehen toimintaa ja roolia tasa-vertaisen kohtelun ja motivaation ylläpitäjänä sekä työn organisaattorina. Oma roolin ja asen-

teen merkitys korostui työhyvinvoinnin ylläpitämisessä, työntekijät korostivat vastauksissaan samojen päämäärien tavoittelua. Työelämän ja vapaa-ajan rajaaminen oli myös yksi hyvinvointiin positiivisesti vaikuttava tekijä.

Vastaajista nuoremmat 20–39-vuotiaat nimesivät tärkeimmäksi työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi työyhteisön ja ilmapiirin. Tärkeänä koettiin myös se, että oman työtiimin muihin jäseniin voi luottaa, työtä tehdään samoja päämääriä tavoitellen ja työssä näkyy oma persoona. Yhteistyö lasten ja heidän perheidensä kanssa painottui myös positiivisena tekijänä. Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavana tekijänä koettiin myös mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä, työ-kavereilta ja esimieheltä saatu palaute ja joustavuus.

Positiivinen ja huumorintajuinen ilmapiiri, saa/pystyy olemaan oma itsensä. Tunne siitä, että minuun luotetaan ja työtäni arvostetaan. Mukavat työkaverit. Muistetaan/osataan ottaa rennosti eikä tehdä asioita kiireellä tai stressata pienistä. Ihanat lapset ja heiltä saatu aito ja välitön palaute. Minulla on oma paikkani työyhteisössä.(H1)

Riittävät yöunet, vuodenaika, palkallisten vapaapäivien käyttäminen, luottava suhde vanhempiin. Työyhteisö sekä yhteistyön tiimissä sujuminen.(H9)

Vapaa-ajan merkitys työhyvinvoinnille on tärkeää. Kaikki vastanneet pitivät liikuntaa, terveellisiä elämäntapoja ja läheisiä ihmissuhteita kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin keskeisesti vaikuttavina tekijöinä. Myös työasioiden jättäminen työpaikalle oli vastaajien mielestä tärkeä voimavaraistava osatekijä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Kaikki vastanneet nimesivät riittävän levon ja rentoutumisen työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi. Harrastukset, matkailu ja ammatikirjallisuuden lukeminen mainittiin vastauksissa. 6.3.2 Työhyvinvointia vähentävät tekijät työpaikalla ja vapaa-ajalla

Kaikkien vastanneiden näkökulmasta työhyvinvointiin heikentävästi liittyviä tekijöitä työpaikalla oli paljon. Kokemukset työhyvinvointia vähentävistä tekijöistä olivat hyvin subjektiivisia.

Merkittävämmäksi työhyvinvointia vähentäväksi tekijäksi työpaikalla suurin osa kaikista vastanneista nosti resurssipulan. Työntekijöiden vähyys työpaikalla aiheuttaa kiirettä, sairauspoissaolot kerääntyvät tekemättömiä töitä, työntekijät kokevat huonoa omatuntoa joutuessaan jättämään työtoverin kiireisen arjen keskelle esimerkiksi palavereiden ajaksi.

...Kiireinen työtahti. Usein pitää pärjätä niin että on kaksi aikuista ja koko ryhmä lapsia.(H11)

Hektisyys. Joskus palaverit ja palaverivalvonnat, se että joutuu jättämään työkaverinsa kaaoksen keskelle.(H13)

Joskus liian vähän työntekijöitä. Työt kasaantuu (harvoin).(H4)

Työhyvinvointia vähentäviksi tekijöiksi useimmat vastaajista mainitsivat myös ristiriidat ja epätasa-arvoisen kohtelun työpaikalla sekä töiden huonon organisoinnin ja epäselvän työnjaon.

...Pomon täytyy pitää alaistensa puolta, ei ylemmän johtoportaan.(H5)

Joskus tuntuu siltä että toiset ryhmät saavat apua helpommin kuin toiset. (H7)

Pitäisi antaa johtajan tehdä päätökset...(H14)

Ristiriidat (ei onneksi omassa tiimissä).(H2)

Yli 40-vuotiaiden vastaajien työhyvinvointiin vähentävästi vaikuttavat tekijät liittyivät myös pimeään vuodenaikaan. Hankalat asiakkaan ja lapset verottivat myös osan työsisäjaksumista. Riittämättömydentunne, vastuuttomuus, huonot työvälineet ja työtilat sekä iän lisääntyminen koettiin työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttaviksi tekijöiksi.

20–39-vuotiaiden vastaajien kokemukset työhyvinvointia vähentävistä tekijöistä työpaikalla liittyivät myös pimeään vuodenaikaan ja väsymykseen. Yhteistyön puute, puutteet tiedonkulussa sekä stressi nousivat esiin useammilla ikäryhmän vastaajilla.

Työn ulkopuolisella ajalla on myös merkittävä vaikutus työssäjaksamiseen. Työhyvinvointia vähentäviksi tekijöiksi vapaa-ajalla koettiin kaikkien vastaajien kesken huolet perheessä, liian vähäinen uni tai lepo, oma terveys, stressi ja niin sanotut ruuhkavuodet. Myös työasioiden miettiminen kotona koettiin uuvuttavaksi. Vastaajien iällä tai työvuosien määrällä ei ollut merkitystä työhyvinvointiin suhteessa vapaa-aikaan.

5.3 ”Asenne ratkaisee” – työntekijöiden ajatuksia oman työhyvinvoinnin kehittämistä

Kyselylomakkeen avoimissa kysymyksissä pyydettiin vastaajia pohtimaan oman työhyvinvoinnin kehittämistä ja keinoja ylläpitää sitä. Vastauksista nousi esiin oman positiivisen työpanoksen ja asenteen merkitys, avoimuus sekä palautteen anto työyhteisössä. Myös työkavereiden ja asiakasperheiden kunnioitus koettiin omaa työhyvinvointia ylläpitäväksi tekijäksi. Vastauksissa ei ole eritelty työyhteisön ikäjakaumaa.

Aijon jatkossakin kehua muita ja antaa palautetta -> näin saan sitä itsekin. Delegoin jotakin muille jos en itse jaksa/kykene. Joustan. Kerron jos joku asia painaa mieltä.(H12)

Muistaa ottaa asiat rennosti – kaiken ei tarvitse olla niin valmista yhtenä päivänä. Pitäisi oppia sanomaan ei ja jakamaan työtehtäviään kaikkien tiimiläisten kesken, koska teemme työtä yhdessä.(H3)

Yrittää pysyä positiivisena eikä mennä negatiiviseen mörinään mukaan. Työkavereiden ja lasten kunnioittamien.(H5)

En mene mukaan mihinkään juoruiluun tai selän takana puhumiseen.(H6)

Jokainen kantaa vastuun omasta työhyvinvoinnistaan pitkälti omalla asenteellaan työtä kohtaan. Kaikkien täytyy kyetä tekemään töitä, mutta kaikkien kanssa ei tarvitse olla kaveri.(H7)

Myös riittävä uni ja lepo, mielen ja kehon kunnossapito sekä liikunnan lisääminen koettiin omaa työhyvinvointia ylläpitäviksi tekijöiksi.

Pitämällä huolta omasta kunnosta ja jaksamisesta sekä fyysisesti että henkisesti. Aktiivisesti rakentamalla hyvää henkeä työpaikalla. (H8)

Riittävä lepo, ruoka, ulkoilma + muut mielenkiinnon kohteet. Pysymällä terveenä ja laihtumalla vähän. Tuon oman positiivisen panoksen työyhteisöön = se on jokaisen velvollisuus! Iän karttuessa työtehtävien ja työaikojen uudelleen arviointi. (H1)

Ajattelen positiivisesti, iloisesti menen töihin, liikun paljon, syön terveellisesti. Nostan varovaisesti tavarat ja lapset että selkään ei satu.(H9)

5.4 Positiivisen ja voimavaraistavan työyhteisön kehittäminen

Kyselylomakkeen kahdessa viimeisessä avoimessa kysymyksessä vastaajia pyydettiin pohtimaan keinoja joilla voisi itse vaikuttaa positiiviseen ja voimavaraistavan työyhteisön hyvinvointiin sekä antamaan muutamia konkreettisia arkipäivän ideoita siihen, miten työhyvinvointia voisi arjessa kehittää. Vastauksissa nousi esiin palautteen, kannustuksien, kehujen, kunnioituksen ja arvostuksen merkitys työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Vastaajat kokivat myös avoimuuden ja positiivisen asenteen olevan merkittäviä työhyvinvointia ylläpitäviä tekijöitä työyhteisössä. Delegointi, avun antaminen muille sekä vastuun ottaminen ja ongelmanratkaisu nousivat myös vaikuttaviksi tekijöiksi työyhteisön hyvinvoinnin

kehittämisen kannalta. Arkipäivän konkreettisia ehdotuksia koko työyhteisön kehittämiseksi oli pohdittu ja ideoitu laajasti.

Pidetään toisistamme hyvää huolta, ollaan ystävällisiä ja asiallisia ja autetaan työkaveria tarvittaessa. Konkreettisesti se voi tarkoittaa esimerkiksi positiivisen palautteen ja avun tarjoamista/antamista pyytämättä.(H9)

Autetaan muita ryhmiä tarpeen ja omien mahdollisuuksien mukaan -> helpotetaan muiden stressiä ja kohennetaan hyvinvointia. Samalla tutustutaan muiden ryhmien käytäntöihin ja lapsiin. Yksinkertaisesti muistetaan tervehtiä toisiamme aina aamuisin! Tulee hyvä ja tervetullut mieli heti aamusta!(H3)

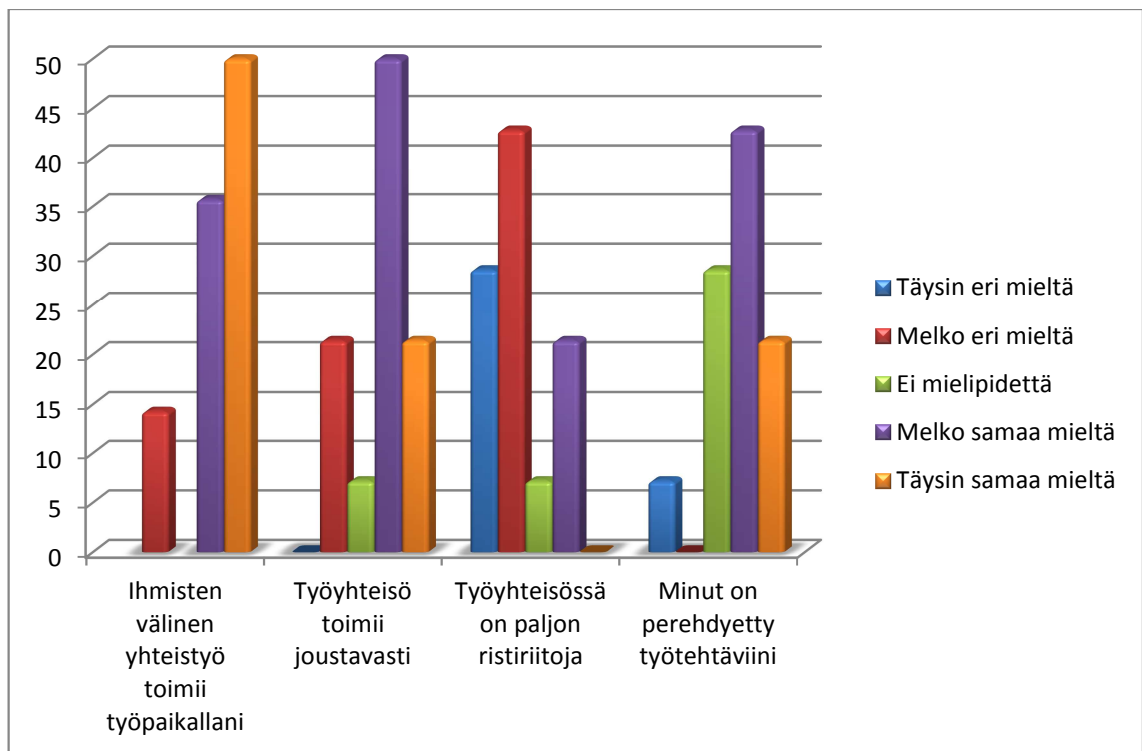
Lapsilähtöinen sekä aito läsnäolo, tuen tarjoaminen työasioissa, sekä luottamus.(H4)

Positiivisen palautteen antaminen aina kun on mahdollista. Työkavereiden huomioiminen, ”huomenet” ja kiitos kuluneesta viikosta.(H11)

Ei olla kaavoihin kangistuneita ja katsota toisiamme kapean putken läpi. Kaikkien työnimikkeiden takana on aina ihminen. Kaikkien naisvaltaisten alojen pitää pitää yhdessä yhtä, muuten ei asiat mene eteenpäin. Ei provosoiduta niin helposti. Alan raskaudesta huolimatta ILOITAN työpaikastamme, toisistamme. On hyvä että on työtä! Mikään ei ole ikuista ja jälkeenpäin saatamme kaivata tätä kaikkea!(H7)

5.5 Katsaus espoolaisen päiväkodin työhyvinvointiin

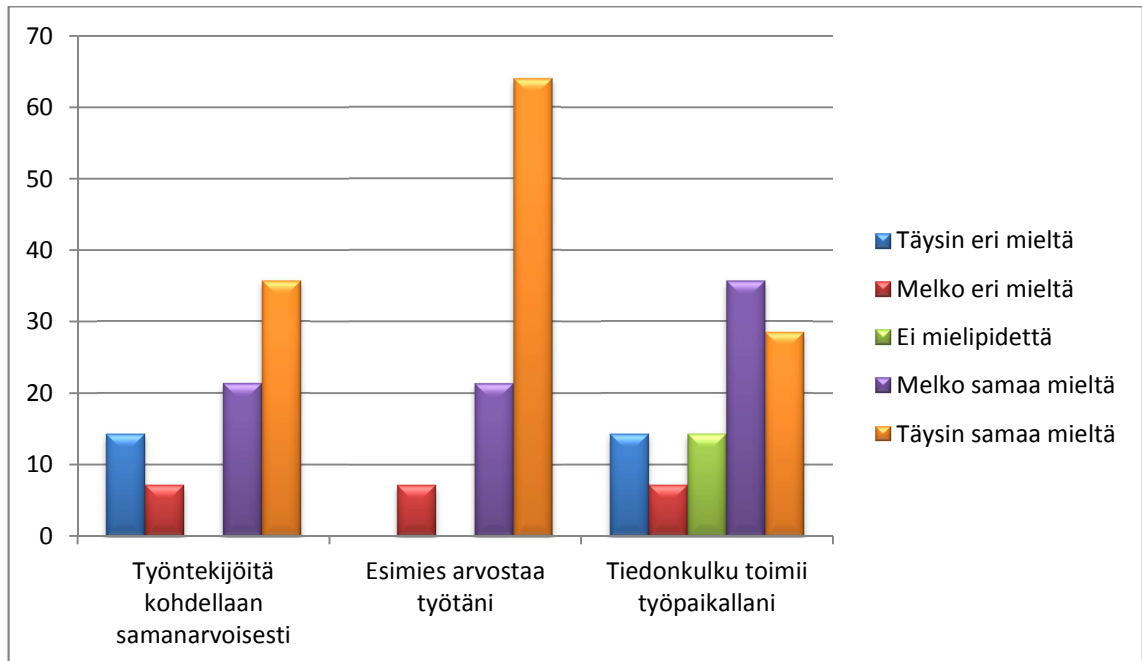
Kyselylomakkeen monivalintakysymykset antoivat vastaajille mahdollisuuden arvioida koko työyhteisön työhyvinvointia sekä omaan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ennalta valittujen väittämien perusteella. Väittämiä arvioitiin asteikolla yhdestä viiteen, täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä väliltä. Monivalintakysymysten ensimmäisessä osassa työntekijät arvioivat koko työyhteisön hyvinvointia koskevia tekijöitä. Kaaviossa 2 tarkastellaan vastaajien kokemuksia työyhteisön toimivuudesta sekä perehdyttämisestä päiväkodissa.



KAAVIO 2. Työyhteisön toimivuus ja perehdytys

Vastanneiden mielestä työntekijöiden välinen yhteistyö päiväkodissa toimii hyvin ja joustavasti tilanteesta riippuen. Osa vastaajista koki, että työyhteisössä esiintyy ristiriitoja. Kuitenkin 71,4 % vastaajista oli sitä mieltä, että työyhteisössä suuria ristiriitoja ei esiinny. Yleinen mielipide työtehtäviin perehdyttämisestä oli myönteinen, 21,4 % oli sitä mieltä että työtehtäviin oli perehdytetty hyvin ja 42,8 % vastanneista koki, että heidät oli perehdytetty työhönsä melko hyvin.

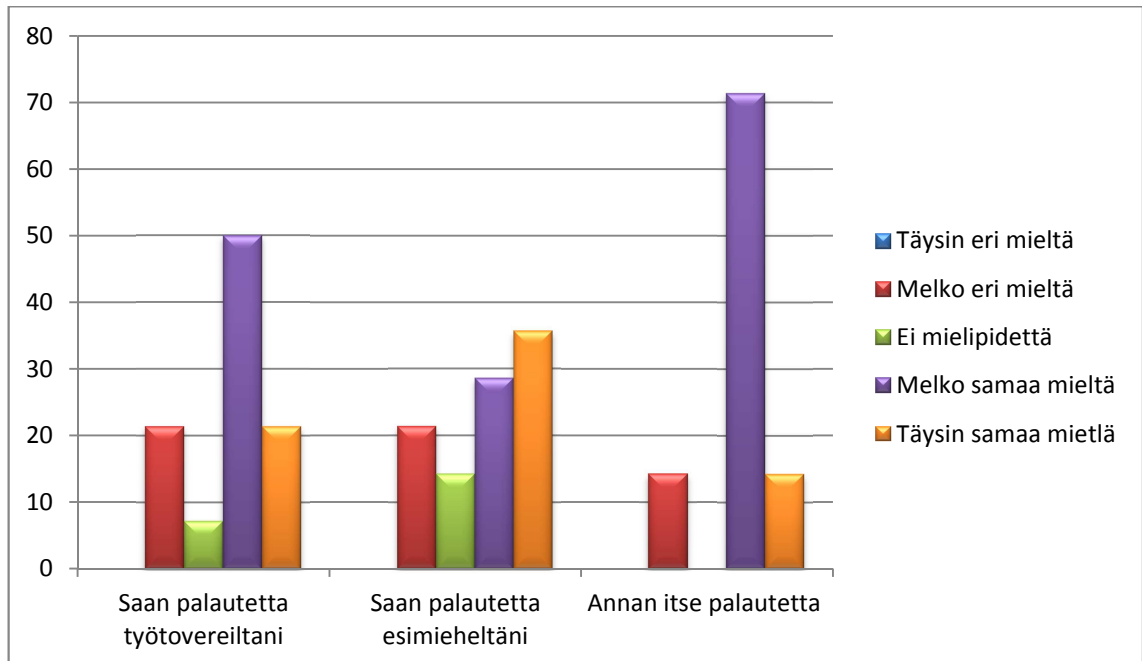
Kaaviossa 3. on eritelty esimiehen roolin sekä työyhteisön sisäisen tiedonkulun vaikuttavuutta työhyvinvointiin.



KAAVIO 3. Esimiehen rooli ja tiedonkulku työpaikalla

Työntekijöiden samanarvoinen kohtelu herätti vastaajien mielipiteissä hajontaa. Vastaajista vain 35,7 % oli sitä mieltä, että työyhteisössä kohdellaan työntekijöitä samanarvoisesti. Työyhteisössä koettiin kuitenkin, että esimies arvostaa työyhteisön tekemää työtä. Vastanneista 85,4 % oli sitä mieltä, että esimieheltä saa arvostusta ja ainoastaan 7,2 % oli asiasta melko eri mieltä. Myös kokemukset työpaikan sisäisestä tiedonkulusta jakoi mielipiteitä. Tiedonkulun toimivuudesta melko – tai täysin samaa mieltä olivat yhteensä 64,2 % vastaajista, 14,3 % ei ollut asiaan mielipidettä ja yhteensä 21,5 % vastaajista oli sitä mieltä, että tiedonkulku työpaikalla toimii huonosti tai melko huonosti.

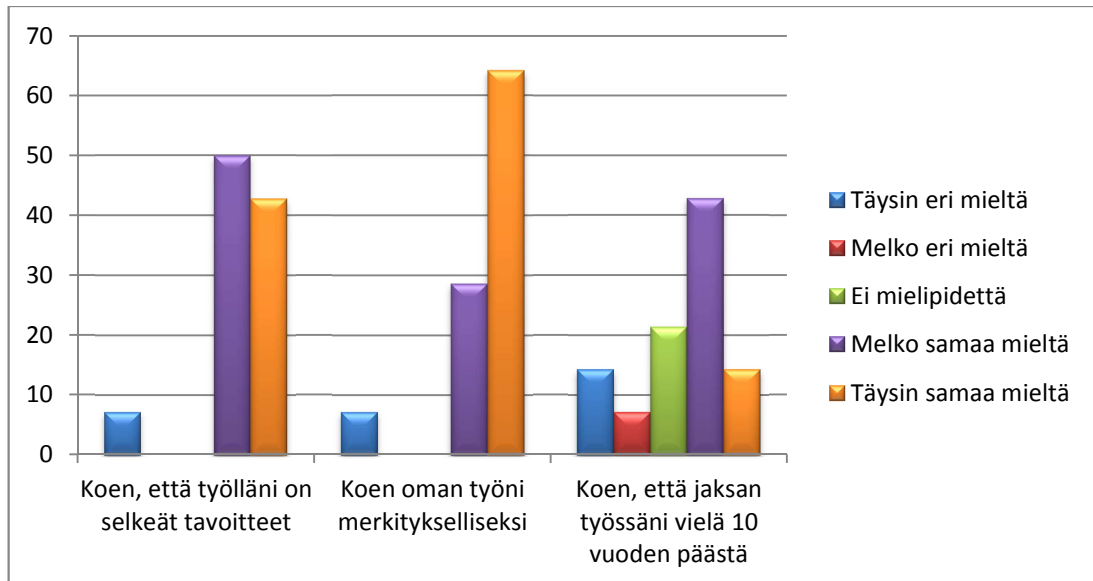
Kaaviossa 4 työyhteisön jäsenet ovat arvioineet palautteen merkitystä työyhteisön työhyvinvoinnille.



KAAVIO 4. Palaute

Vastanneiden mielestä palautetta saadaan ja annetaan työyhteisössä keskimääräisesti hyvin. Vastanneista 50 % kokee saavansa palautetta melko hyvin ja 21,4 % oli erittäin tyytyväisiä palautteen määrään. Kokemukset esimieheltä saadusta palautteen määrästä vaihteli vastaajien mielipiteissä. Täysin tyytyväisiä esimieheltä saatuun palautteen määrään oli 35,7 % vastanneista ja 28,6 % vastanneista oli melko tyytyväisiä. 21,4 % vastanneista oli melko eri mieltä siitä, onko esimieheltä saatu palaute riittävää. Vastanneista 14,3 % ei ollut mielipidettä asiasta.

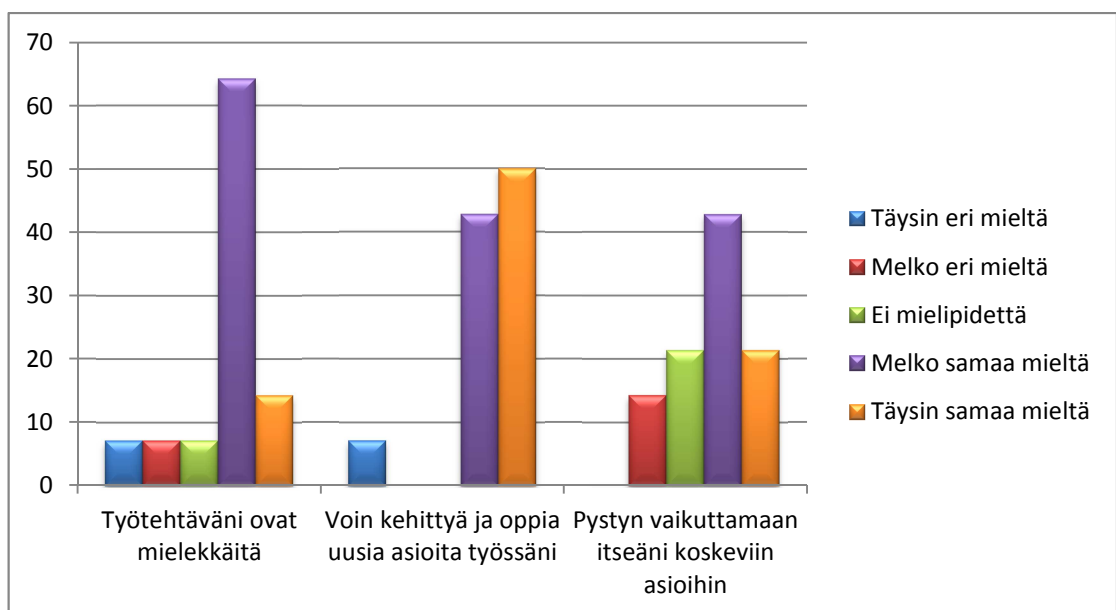
Monivalintakysymysten toisessa osassa työntekijöitä pyydettiin arvioimaan omaan työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä työyhteisössä. Kaaviossa 5 monivalintakysymykset on jaoteltu työn merkityksellisyyden ja tavoitteellisuuden näkökulmasta.



KAAVIO 5. Työn merkityksellisyys ja tavoitteellisuus

Työntekijöiden kokemukset työn selkeistä tavoitteista oli lähes yksimieliset. Vastanneista 92,8 % oli sitä mieltä, että työllä on melko – tai erittäin selkeät tavoitteet. Myös oma työ koettiin erittäin merkitykselliseksi. Tulevaisuuden näkymät työssäjaksamisen näkökulmasta aiheutti hajontaa vastauksissa. Vastanneista 14,3 % uskoi jaksavansa varmasti 10 vuoden päästä työssään, 42,8 % oli asiasta melko varmoja. Vastanneista 7,2 % ei ollut jaksamisestaan varma ja 14,3 % olivat varmoja siitä, että työura ei jatku 10 vuoden päähän.

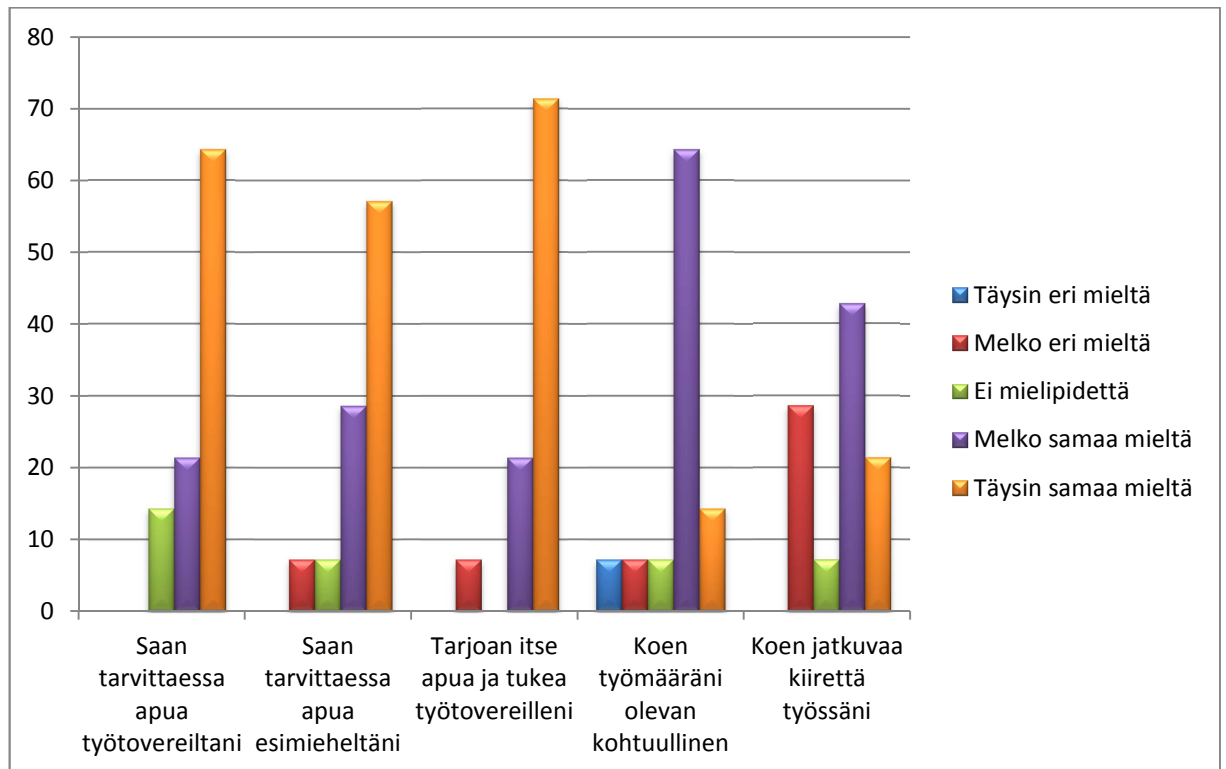
Kuudennessa kaaviossa vastaajat ovat arvioineet työhyvinvoinnin kannalta työn mielekkyyttä, oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia sekä vaikuttavuutta.



KAAVIO 6. Mielekkyyys, oppiminen ja kehittyminen sekä vaikuttavuus

Enemmistö 64,3 % kaikista vastanneista piti omaa työtään melko mielekkäänä. Työssä oppiminen ja kehittyminen nähtiin myös myönteisenä tekijänä. 92,8 % vastanneista oli sitä mieltä että työssä voi oppia ja kehittyä hyvin tai melko hyvin. Ainoastaan 7,2 % oli sitä mieltä että oppimisen ja kehittymisen mahdollisuudet olivat melko huonot. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja itseään koskeviin asioihin nostivat esiin eriäviä mielipiteitä siitä, miten omaan työhön ja itseään koskeviin asioihin pystyi vaikuttamaan.

Kaaviossa 7 työntekijät arvioivat työyhteisössä vallitsevaa avun saamisen vaikutuksia omaan työhyvinvointiin omasta, esimiehen sekä työyhteisön näkökulmasta. Työntekijöitä pyydettiin myös arvioimaan työmäärän kohtuullisuutta sekä kiireen tunnetta työpaikalla.



KAAVIO 7. Avun saaminen ja antaminen sekä työn kohtuullisuus ja kiire.

Vastaajat kokivat, että apua ja tukea saa työtovereilta pääsääntöisesti ja esimies antaa tukea ja apua sitä tarvittaessa. Vastaajat kokivat itse antavansa apua ja tukea työtovereilla hyvin tai melko hyvin. Kokemukset työmäärästä olivat kohtuullisia ja kiireen tunnetta koettiin vaihtelevasti.

Työyhteisön koettiin toimivan pääsääntöisesti hyvin tilanteesta riippuen. Päiväkodin henkilökunnan mielipiteet päiväkodissa esiintyvistä ristiriidoista jakoivat mielipiteitä, mutta yleinen mielipide oli kuitenkin, että työyhteisö on melko ristiriidaton. Vastaajien mielipiteitä jakoivat myös kokemukset esimiehen epätasa-arvoisesta kohtelusta, mikä voi olla osaksi vaikuttava tekijä myös työyhteisön ristiriitatilanteisiin. Esimiehen koettiin kuitenkin arvostavan työyhteisössä tehtävää työtä, mutta tiedon kulun toimivuudesta oltiin jokseenkin erimielisiä. Palautetta annetaan ja saadaan tutkimuspäiväkodissa tarpeeksi ja se koettiin melko riittäväksi yleisesti.

Työntekijät kokivat työnsä pääsääntöisesti merkitykselliseksi ja tavoitteelliseksi sekä mielekkääksi. Työssä kehittyminen ja oppiminen koettiin tärkeiksi, vaikka osa vastaajista koki, ettei ammatilliseen kehittämiseen ole tarpeeksi mahdollisuuksia. Työmäärä koettiin yleisesti kohtuulliseksi ja kiireen tunne työntekijöillä vaihteli.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tarkoituksena ja tavoitteena oli selvittää Espoolaisen päiväkotihenkilöstön kokemuksia työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä yksilön ja koko työyhteisön näkökulmasta sekä selvittää yleisesti tutkimuspäiväkodin työhyvinvoinnin tilaa. Karila ja Nummenmaa (2001, 26–28.) tuovat esiin päiväkotityön moninaiset ulottuvuudet ja erityispiirteet. Yhteiskunnan tuottamat, eri aikakausien muovaamat päiväkotityön erityispiirteet, työelämän, perheen, lainsäädännön ja kulttuurin muutokset tuovat päiväkodin työntekijöille työhyvinvoinnin näkökulmasta haasteita. Tutkimukseen osallistuneet vastaajat määrittelivät työhyvinvointia psyykkiseksi, fyysiseksi ja sosiaaliseksi kokonaisuudeksi ja refleктоivat omaa rooliaan työhyvinvoinnin edistäjinä. Työhyvinvointi nähtiin olevan siis, paitsi työntekijän itsensä vastuulla, koko työyhteisön yhteinen asia. Työntekijöiden työkokemus tai ikä ei näyttäytynyt merkittävänä vaikuttavana tekijänä työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Useimmissa päivähoitoa koskevissa tutkimuksissa nousee esiin ”kaikki tekevät kaikkea” - työkulttuuri, jossa päiväkodin perustehtävää ja muita töitä tehdään työvuorosidonnaisesti ammattinimikkeistä huolimatta. Uudessa varhaiskasvatustlain neuvottelukunnan esityksessä lain lähtökohtana ovat lapsen edun sekä lasten ja huoltajien oikeuksien, osallisuuden sekä vaikuttamisen korostaminen, varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa korostetaan laadukasta päivähoitoa ja ammattitaitoista henkilökuntaa, mutta päivähoidon työntekijöiden työhyvinvointiin on kiinnitetty vähän huomioita ja työssäjaksamista on tutkittu verrattain vähän. Eeva Hujala ja Elina Fonsén toteavat Työyhteisön pedagoginen kehittäminen työhyvinvoinninperustana päivähoidossa -projektin loppuraportissa (2010, 36,40), että päiväkodin henkilökunnan työhyvinvointi vaikuttaa laadukkaaseen varhaiskasvatukseen päivähoidossa. Työhyvinvointi nähdään moniulotteisena asiana, johon vaikuttavat yksilölliset, sekä ryhmädynaamiset ilmiöt. Osallistavan johtajuuden ohella tärkeitä vaikuttavia tekijöitä ovat työn hallinnan tunne sekä ajantasainen osaaminen.

Opinnäytetyöni tutkimuksessa työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät kulkivat lähes rinnakkain. Työhyvinvoinnin ylläpito on haasteellista sekä johtajalle että jokaiselle työntekijälle. Työhyvinvointi ei ole pelkästään yhdestä suunnasta johdettua,

vaikka hyvä johtamisella voidaan edistää työhyvinvointia. Resurssit koettiin voimavaraistavaksi tekijäksi, mutta toisaalta taas henkilökunnan poissaolot ja tästä johtuva kiire sekä töiden kasaantuminen vähensivät työhyvinvointia merkittävästi. Työyhteisö, avoin ilmapiiri ja ”me henki” olivat hyvinvoivan työyhteisön kulmakiviä. Seuraavassa kuviossa 6 on eroteltu yleisesti tutkimuspäiväkodin työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.



KUVIO 6. Työhyvinvointiin liittyvät tekijät tutkimuspäiväkodissa

Työyhteisöllä on keskeinen rooli työhyvinvoinnin edistämässä ja ylläpidossa. Työyhteisön merkittävyys näkyy lähes kaikissa työympäristöön sekä yksittäisen työntekijän työhyvinvointiin liittyvissä tekijöissä kuten työtehtävissä, resursseissa, työvälineissä, ergonomiassa, vuorovaikutuksessa tai työtahdissa. (Salojärvi 2006, 53.) Pertti Laineen (2013, 42.) väitöskirjassa nousee esiin työhyvinvoinnin kytkeytyminen työympäristöön. Jokaisella työpaikalla on omat työhyvinvointiin liittyvät sosiaaliset ja sosiotekniset tekijät. Päiväkodin sosioteknisiksi työhyvinvointia lisääviksi tekijöiksi voidaankin tämän tutkimuksen analyysin pohjalta nimetä toimivat tilat sekä työvälineet sekä asianmukainen työturvallisuus. Vastaa- vasti kiire, suuret lapsiryhmät sekä työn fyysinen ja psyykinen kuormittavuus

ovat työhyvinvointia vähentäviä tekijöitä työympäristön näkökulmasta. Sosiaaliset voimavarat löytyvät työyhteisön jäsenten avoimesta vuorovaikutuksesta, arvostuksesta, luottamuksesta sekä palautteen annosta.

Colliander ym (2009, 61.) näkemyksen mukaan työ on osa ihmisen minäkuvaa ja identiteettiä. Työyhteisössä työskennellään samojen tavoitteiden saavuttamiseksi, opitaan yhdessä sekä tuetaan yksilön voimavaroja kohdata haasteelliset tilanteet. Hyvinvoiva työntekijä tuntee, että häntä kuunnellaan ja hänellä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Päiväkodin arjen työssä sekä työyhteisössä esimiehen ja työtovereiden tuki, arvostus ja luottamus antavat työntekijälle voimaa. Samojen päämäärien tavoittelu, kehittyminen työssä sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön lisäävät työntekijän voimavaroja työssä. Palautteen antamisella ja saamisella on erittäin keskeinen vaikutus työyhteisössä. Työntekijät kokivat vahvasti, että omalla työllä oli selkeät tavoitteet ja työn on merkityksellistä. Työntekijöistä noin puolet uskoi jaksavansa työssään vielä 10 vuoden päästä. Työn ulkopuolella olevalla vapaa-ajalla ja perhesuhteilla on tärkeä rooli työhyvinvoinnin rakentumiselle. Perhe, ystävät ja sosiaalinen elämä lisäävät yksilön voimavaroja. Omasta terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtiminen on merkittävässä asemassa työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Vastaajien kokemukset työhyvinvoinnin vähentävistä tekijöistä olivat hyvin subjektiiviset ja monialaiset. Sekä Marja-Liisa Manka (2007, 8) että Pertti Laine (2013,42.) tuovat esiin työntekijän omat asenteiden sekä yksilön tunnekokemusten vaikuttavuuden työyhteisöön ja työhyvinvointiin. Työntekijä tulkitsee ympäristöään sosiaalisessa kontekstissa, johon vaikuttaa olennaisesti myös työntekijän työhistoria ja kokemus. Keskeisiksi päiväkodin työyhteisön työhyvinvointia vähentäviksi tekijöiksi avoimissa kysymyksissä nousivat liian vähäiset resurssit ja työntekijöiden poissaolot. Resurssipulasta ja huonosta työn organisoinnista johtuva kiire, ristiriidat sekä huonot työtilat koettiin negatiivisesti vaikuttaviksi tekijöiksi työhyvinvointiin työpaikalla, vaikka työntekijät kokivat työnsä pääsääntöisesti kiireettömäksi ja työmääränsä olevan kohtuullinen.

Esimiehen rooli työhyvinvoinnin näkökulmasta on merkittävä. Nykypäivän johtajuus on hyvin monialaista ja vaatii erityisosaamista. Esimiehen ja työntekijän

välisellä suhteella on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin, työtyytyväisyyteen sekä poissaoloihin. Myös jatkuvat yhteiskunnalliset muutokset sekä henkilöstöjohtamisen tuovat haasteita esimiehelle päivittäisen johtamisen rinnalle. (Tuomivaara & Pahkin 2012, 63.) Päiväkodin arjessa johtajaa nähdään yhä harvemmin hallinnollisten työtehtävien lisääntyessä. Esimiehellä on kuitenkin keskeinen vaikutus työntekijöiden työhyvinvoinnille työn organisoinnana, kannustajana sekä avun ja tuen antajana. Työntekijöistä suurin osa koki, että esimies arvostaa päiväkodissa tehtävää työtä, vaikka työntekijöiden eriarvoinen kohtelu nousikin esiin vahvasti työntekijöiden mielipiteissä. Johtajuuden ja esimiestyön merkitys voidaan nähdä erittäin vaikuttavana kokonaisuutena. Esimiehen ja alaisen välisellä vuorovaikutuksella voidaan todeta olevan ehkä merkittävin vaikutus siihen, miten työntekijä viihtyy työpaikallaan. Viitaten Mäkisaloropposeen (2011,140), on kuitenkin tärkeä tarkastella työhyvinvointia laajalti organisaatiossa sekä sisäisesti, että ulkoisesti.

6.1 Päiväkodin työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvoinnin kehittäminen on osa laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamista. Hyvinvoiva henkilöstö jaksaa työskennellä päiväkodin arjessa, toteuttaa työtä lapsilähtöisesti sekä vaalia toimivaa kasvatuskumppanuutta ja moniammatillista yhteistyötä päiväkodissa. Johtajan kanssa käytävät kehityskeskustelut, työnohjaus, erilaiset työyhteisön vertaisryhmät tai työolokyselyt ovat tärkeässä osassa työhyvinvoinnin arviointia ja mittaamista päiväkodissa säännöllisin väliajoin.

Työhyvinvoinnin kehittämiseen ja laadukkaan varhaiskasvatuksen arvioimiseen sekä toteuttamiseen tulisi kiinnittää aktiivisesti huomioita työyhteisössä. Yksilön oma vastuu hyvinvoinnista, oma rooli työhyvinvoinnin ylläpitäjänä työyhteisössä sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoinen suhde ovat lähtöisin työntekijästä itseltään. Työyhteisön avoin ja positiivinen ilmapiiri luo taas voimavaroja yksilölle. Työyhteisö on myös kannatteleva voimavara työelämän muutoksissa sekä arjen työssä. Tiedon, taidon ja osaamisen jakaminen vahvistavat työyhteisön ammatillisia valmiuksia kohdata erilaisia asiakastilanteita. Esimiehen rooli korostuu

työhyvinvoinnin ylläpitämisessä sekä toteutuksessa. Päiväkodin esimiehen vastuulla on henkilöstöjohtaminen, mutta myös muut moninaiset johtamistehtävät. Esimiehen läsnäolo ja tasa-arvoinen kohtelu kaikkia työyhteisön jäseniä kohtaan on ensisijaisen tärkeää työhyvinvoinnin kannalta. Päivähoito-organisaation tulevat muutokset ja organisaation määrittelemät rajat tuovat haasteita päivittäiselle työlle päiväkodissa. Esimiehen rooli muutoksen ja arjen johtamisessa sekä työyhteisön yhteen hiileen puhaltaminen mahdollistavat laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutuksen päiväkodeissa. Tutkimuspäiväkodissa työyhteisön kehittämiskohteiksi voisi nostaa työyhteisön avoimemman ilmapiirin rakentamisen, jossa ristiriidat selvitetään jo olemassa olevan hyvän palautekulttuurin avulla. Myös kokemukset epätasa-arvoisesta kohtelusta tulisi selvittää. Jokaisen työntekijän tulisi myös pohtia oman itsensä, tiimin sekä työyhteisön osalta, miten voisi ylläpitää ristiriidatonta ja kehittävää työilmapiiriä.

Työyhteisö koostuu yksilöistä ja yksilöllä on omalla asenteellaan, verbaalisella ja non-verbaalisella käytöksellään mahdollisuus vaikuttaa omaan ympäristöön. Päivittäinen, viikoittainen tai kuukausittainen tiimin käytänteiden ja koko työyhteisön toimivuuden ja oman työn reflektointi lisäävät työniloa, avoimuutta ja työssäjaksamista niin työntekijän kuin työyhteisönkin tasolla. Avoimuudella ja rakentavalla palautteella voi saada monetkin työyhteisön solmukohdat auki ja rohkea kysyy apua jos solmu ei ota auetakseen.

Työhyvinvoinnin kehittämiseksi päiväkodissa voisi laatia työhyvinvointistrategian, johon kuuluisi työyksikön yhteiset sopimukset, joilla voisi vahvistaa ratkaisukeskeistä ja myönteistä ilmapiiriä. Tutkimuksen kyselylomakkeessa päiväkodin työntekijät saivat itse ehdottaa työhyvinvointia ylläpitäviä arjen kehittämisideoita työyksikköön. Konkreettiset ideat arjen työhyvinvoinnin lisäämiseksi löytyvät tämän tutkimuksen aineiston analyysi kohdasta HUOM. Ideat ja kehittämiseen liittyvät jatkotoimenpiteet tullaan esittämään työyhteisölle erikseen sovittuna aikana.

6.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Oma lähtökohtani ja motivaationi tämän opinnäytetyön tekemiselle on ollut henkilökohtainen kiinnostus työhyvinvointia kohtaan päiväkotityössä. Pyrkimykseni tässä opinnäytetyössä on myös ollut saattaa tietoon tutkimuspäiväkotini henkilökunnan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä voimavaraistavasta näkökulmasta. Tarvittavan aineiston keräämiseen suunniteltu kyselylomake on tehty yhteistyössä tutkimuspäiväkodin yhteyshenkilön kanssa. Myös työyhteisö on antanut luvan käyttää kyselylomakkeen vastauksia osana tutkimukset tuloksia.

Oman roolini merkitys korostuu tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta tarkastellessa. Työyhteisö on tullut tutuksi minulle suorittaessani lapsi- ja perhetyön sekä työyhteisöt -ja kehittäminen opintokokonaisuuksien harjoitteluja tutkimuspäiväkodissa. Ajatus tehdä opinnäytetyö työhyvinvoinnista ei kuitenkaan nousut työyhteisöstä, eikä tutkimuspäiväkodista vaan henkilökohtaisista intresseistä aihetta kohtaan. Omalla kaksoisroolillani tutkijana ja toisaalta työharjoittelun kautta työyhteisön jäsenenä saattaa olla vaikutuksia tutkimuksen aineiston luotettavuuteen negatiivisesti. Toisaalta, ollessani jo tuttu työyhteisön jäsenille vaikuttavuus luotettavuuteen voi olla myös positiivinen.

Aineistonkeruumenetelmäksi valitsin kyselylomakkeen. Aineistonkeruun menetelmää pohtiessani tiedostin oman roolini työyhteisössä, mutta koin silti kyselylomakkeen olevan paras mahdollinen tapa kerätä aineistoa mahdollisimman monelta henkilöltä kiireisen päiväkotiarjen keskellä. Koin myös itse saavani tässä suhteessa etäisyyttä työyhteisöön ja objektiivisemmän näkökulman kyselylomakkeen vastauksiin. Kyselylomakkeen huolellinen koonti, saatekirje vastaajille ja vastausajan pituus tuli harkita tarkkaan parhaan mahdollisen lopputuloksen saamiseksi. Raine Valli (2007, 102–107.) kirjoittaa kyselylomakkeen käyttöön liittyvistä heikkouksista teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Kyselylomakkeen koontiin ja toteuttamiseen liittyy aineistonkeruun kannalta muutamia heikkouksia. Kysymysten muotoilussa tulee olla huolellinen, ne tulee olla yksiselitteisiä, eivätkä ne saa olla johdateltavissa. Taustakysymykset tulee olla huolella valittuja ja aihe perustelut vastaajille. Myös lomakkeen pituudella ja käytetyllä kielellä on merkitystä.

Kyselylomakkeen koonnin ja pilotoinnin jälkeen jaoin henkilökohtaisesti kyselylomakkeet kaikille työyhteisön jäsenille. Kerroin kyselyn tarkoituksesta ja korostin kyselyn merkitystä työntekijälle itselleen. Tarkoitus ei ollut nostaa esiin ristiriitoja vaan pohtia oman roolin merkitystä työhyvinvoinnille. Tutkimukseni kohde, tutkimuspäiväkoti sekä kaikki vastaaja pysyvät täysin anonyymeinä koko tutkimuksen ajan, eikä heitä voida tunnistaa missään tutkimuksen vaiheessa. Kerroin työyhteisölle anonymiteetistä ja aineistoin asianmukaisesta hävittämisestä tutkimuksen valmistuttua samalla kun jaoin kyselylomakkeet työyhteisön jäsenille. Tutkimuksen aineiston analyysimenetelmäksi valitsin teoriaohjautuvan sisällönanalyysin. Teoriaohjautuvassa sisällönanalyysissä aineistoa lähestytään vastaajan näkökulmasta, mutta teoria ohjaa ja painottaa työtä. Tavoitteena oli myös saada työntekijän mielipiteet ja ajatukset kuuluviksi tuloksia kirjoittaessa.

Kyselyitä jaettiin yhteensä 22 kappaletta, joista 14 palautettiin täytettyinä. Vastausprosentti jäi suhteessa alhaiseksi 63,6 %. Kyselylomakkeet olivat kahta lukuun ottamatta täytetty huolellisesti ja vastaukset olivat harkittuja ja monipuolisia. Vaikka mielestäni kyselylomake oli huolellisesti koottu, kysymykset harkittuja sekä saatekirje selkeä voi vastauskatoon vaikuttaa monet tekijät. Kyselylomakkeen heikkoon vastausprosenttiin voi vaikuttaa muun muassa se, että en tutkijana ollut paikalla vaan kyselylomake annettiin paperiversiona työntekijöille. Osalle työntekijöistä olin tuntematon työskennellessäni fyysisesti eri rakennuksessa harjoitteluideni aikana. Myös päiväkodin kiireinen arki voi olla esteenä lomakkeen täyttämiseksi, vaikka aikaa testausvaiheessa sen täyttämiseen kului keskimäärin 20 minuuttia.

Oman roolin merkitys tuttuna henkilönä saattoi vaikuttaa vastauskatoon. Toisaalta on otettava myös huomioon vastaajien oma kiinnostus aiheeseen tai epävarmuus tutkimuksen vaikuttavuudesta arjessa. Vastaamattomuus voi olla myös niin sanottua passiivista tyytyväisyyttä. Vastausmäärän jäädessä pieneksi, vastausten ja taustakysymysten käyttö vertailevassa tutkimuksessa oli haasteellista. Luotettavuuden säilyttämiseksi en voinut käyttää esimerkiksi työntekijöiden ikää tarvittavissa määrin, koska vastaajien ikäjakauma oli hyvin epätasajakoinen. Mikäli vastauksia olisi voinut verrata vielä vahvemmin ikään, tuloksista

olisi voinut tulla luotettavimpia. Taustakysymyksissä olisi voinut kysyä vastaajien ammatteja, koska tutkimuksen tehtyäni koin, että se olisi ollut työn tuloksien kannalta olennaista tietoa ja antanut tutkimukselle enemmän validiutta. Koin kuitenkin saavani kyselylomakkeesta ja aineistosta kattavan analyysin, jonka pohjalta olen voinut tehdä johtopäätöksiä tutkimuspäiväkodin työhyvinvoinnista.

7 POHDINTA JA AMMATILLISUUS

Työhyvinvoinnin ylläpitoa ja kehittämistä ohjaavat laajat organisaatioon, työterveyshuoltoon, lainsäädäntöön sekä työhön liittyvät tekijät, mutta myös työpaikkakohtaiset sopimukset ja säädökset. Työhyvinvointi muodostuu kuitenkin myös pienistä, arjen tasolla näkyvistä ja toteutuvista tekijöistä, jonka keskiössä on usein yksittäinen työntekijä. Päiväkodissa yksittäisen työntekijän panos työhyvinvoinnin ylläpitäjänä korostuu, sillä tiimityö on koko arjen perustyön toteuttamisen ydin. Tiimi muodostuu ja muokkautuu siinä työskentelevien henkilöiden työhistorian, ammatillisuuden sekä yksittäisten työntekijöiden persoonallisuuden summana. Oman ammatillisuuden reflektointi sekä työidentiteetin lähempi tarkastelu auttaa laajentamaan omaa ymmärrystä siitä, millainen työyhteisön jäsen on tai millaiseksi työyhteisön jäseneksi haluaa tulla.

Lastentarhanopettajan perustehtävä päiväkodissa on lasten varhaiskasvatus. Lastentarhanopettajalla on ryhmässä pedagoginen osaaminen ja näin ollen kokonaisvastuu ryhmän toiminnasta on suurempi kuin esimerkiksi tiimin lastenhoitajilla. On tärkeää ymmärtää työhyvinvoinnin ja sen kehittämisen merkitys päiväkodeissa tehtävän perustyön rinnalla. Hyvinvoiva työyhteisö vaikuttaa lapsiin ja koko lapsiryhmän toimintaan oleellisesti. Työnteon merkityksen ja koko siihen liittyvän henkisen ja fyysisen työympäristön vaaliminen kasvattaa ammatillisesti ja vaikuttaa koko työuran ajan.

Lastentarhanopettajien ammattieettisissä periaatteissa hyvä ammattietiikka nähdään ammatillisena voimavarana. Ammattietiikka ohjaa lastentarhanopettajan ammatillisia vuorovaikutussuhteita sekä suhdetta työhön ja vastuuseen. Lastentarhanopettajan työhön sisältyy oman toiminnan motiivin ja päämäärien eettistä pohdintaa sekä kriittistä arviointia. Eettisesti korkeatasoinen työ lasten parissa on koko yhteisön ja yhteiskunnan hyväksi. (Lastentarhaopettajan ammattietiikka i.a, 3.) Oman opinnäytetyöni aihe päiväkodin työntekijöiden työhyvinvoinnista antaa minulle itselleni mahdollisuuden ammattieettiseen itsereflektioon siitä, millainen työyhteisön jäsen olen ja millainen lastentarhanopettaja olen lapsille. Koen vahvasti, että työhyvinvoinnilla ovat merkittävät vaikutukset

siihen, miten esimerkiksi minä tulevana lastentarhanopettajana pystyn toteuttamaan laadukasta ja eettisesti hyvää varhaiskasvatusta.

Sosionomin kompetensseihin kuuluvat erilaiset osaamisalueet, johon kuuluvat asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmän hallitseminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittäminen ja johtamisosaaminen sekä eettiset periaatteet. Sosionomin varhaiskasvatuksen osaamista eritellään myös jokaisessa kompetenssien osaamisalueessa. Sosionomin vahvuuksia lastentarhanopettajan tehtävissä on sosiaalipedagoginen osaaminen, vahva kasvatuskumppanuuden toteuttaminen, toimintaympäristöön -, palvelujärjestelmään -, työyhteisöön sekä johtamiseen liittyvät osaamisen vahvuudet. Työn kehittäminen kulkee vahvasti osana sosionomin ammatillisuutta. (Sosionomin AMK kompetenssit i.a.) Omaa ammatillista osaamista ovat myös vahvistaneet koulutuksen myötä tulleet valmiudet kohdata ja tukea perhettä erilaisissa elämäntilanteissa. Vahvuutena on myös moniammatillinen työote, erinomaiset valmiudet tiimityöskentelyyn sekä erilainen verkostoosaaminen. Päihde- ja mielenterveystyön sekä lastensuojelun ja perhetyön kenttien tuntemus tukevat ammatillista osaamista päiväkodissa.

Opinnäytetyöprosessi on ollut pitkä ja tuonut mukanaan erilaisia oppimisen kokemuksia sekä haasteita. Opinnäytetyön aiheen valinta oli minulle alusta asti selkeä. Oman työkokemukseni tuomat ajatukset työhyvinvoinnin merkityksestä työntekijälle, työyhteisölle ja ennen kaikkea lasten kanssa tehtävälle työlle, herättivät kiinnostuksen tutkia työhyvinvointia tarkemmin. Hyvinvoiva työntekijä pystyy ja jaksaa työskennellä kiireisessä päiväkodin arjessa osana työtiimiä, ryhmässä lapsilähtöisesti sekä kasvatuskumppanuuden periaatteiden mukaisesti.

Opinnäytetyön tekeminen on tuonut lisävalmiuksia erilaisen tiedon etsimiseen ja käyttämiseen oman ammatillisuuden kehittämiseksi. Haastavinta opinnäytetyön tekemisessä on ollut aiheen rajaaminen, sillä työhyvinvointia on tutkittu paljon ja kattavasti, mutta päivähoidon kontekstissa tutkittua tietoa on kuitenkin vähän verrattuna muihin aloihin. Opinnäytetyöprosessin työstäminen yksin on tuonut myös omia haasteitaan sekä aikataulullisesti että tekstin tuottamisen näkökul-

masta. Aikaa opinnäytetyön tekemiselle on varattu runsaasti, joka saattaa antaa väärän illuusion työn aikatauluttamisesta. Pystyn antamaan itsestäni enemmän paineen alla, mutta toimiva aikataulutus olisi vähentänyt stressin aiheuttamaa taakkaa. Perhe-elämän, työn ja muun opiskelun liittäminen opinnäytetyöprosessiin oli myös haastavaa. Prosessin aikana opin omista vahvuksistani kirjoittajana, mutta myös heikkouksistani ajankäyttäjänä.

Opinnäytetyötä yksin tehdessä kirjoittamisprosessi ja vastuu tekstin sisällöstä haastaa kirjoittajan. Omalle tekstille sokeutuminen tuovat haasteita sisällöllisesti, että kieliopillisesti. Yksin työskennellessä oppii kuitenkin ottamaan vastuuta kokonaisvaltaisesti omasta työstään, luottamaan omaan sisäiseen tutkijaan sekä pysymään omien päätösten ja ratkaisujen takana työn sisällön kannalta. Opinnäytetyö on ennen kaikkea oppimisprosessi, josta voi saada paljon hyödyllistä tietoa itsestään erilaisissa oppimiseen liittyvissä tilanteissa. Tämän opinnäytetyön tekemisen aikana pystyin refleктоimaan omia työskentelytaitoja, havaitsemaan vahvuuksia sekä kehittämiskohteita oppijana, mutta myös pohtimaan omaa ammatillista kasvuani koko opiskelun, opinnäytetyön kirjoittamisen sekä opinnäytetyön aiheen näkökulmasta.

Kokonaisuutena opinnäytetyön tekeminen on ollut opettavainen ja haastava kokonaisuus. Työskentely on opettanut ammatillisesti paljon, mutta tuonut esiin myös enemmän kriittistä näkemystä nykypäivän varhaiskasvatuksen tilaan sekä työelämän oloihin yleensä. Opinnäytetyön prosessin ollessa loppusuoralla, opinnäytetyön aihe työhyvinvoinnista on entistä lähempänä sydäntäni, sillä edessä oleva elämä näyttää työntäyteiseltä. Työhyvinvointia tutkiessa ammatillinen kehittyminen oli väistämätöntä aikaisemman tutkittua tietoa sekä teoriaa tarkastellessa, mutta myös omat oivallukset ja aikaisemmin hankittu ammatillisuus ovat tehneet minusta valmiin lastentarhanopettajan.

LÄHTEET

Asetus lasten päivähoidosta 16.3.1973/239

Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 14.2.1998/986

Colliander, Annaliisa; Ruoppila, Isto & Härkönen, Leena-Kaisa 2009. Yksilöllisyys sallittu. Moninaisuus voimaksi työpaikalla. PS-kustannus. Juva.

Eläketurvakeskus i.a. Eläkeuudistus. Viitattu 12.3.2014 <http://www.elakeuudistus.fi/tavoitteet/miksi-elakeuudistusta-tarvitaan.html>

Fonsen, Elina 2008. Pedagogien johtajuus varhaiskasvatustyön johtamisessa. Teoksessa Varhaiskasvatuksen johtajuuden ytimessä – tutkimuksen ja käytännön puhevuoroja. Hujala, Eeva; Fonsén, Elina & Heikka, Johanna (toim.) Opettajankoulutuslaitos. Varhaiskasvatuksen yksikkö. Jyväskylän yliopisto. 50–52. Viitattu 24.3.2014. <http://www.uta.fi/edu/johtajuusfoorumi/julkaisut/030309Fooruminjulkaisu.pdf>

Granlund, Marja 2010. Jaksaa jaksaa – työhyvinvointia päiväkodissa. Opinnäytetyö. Sosiaali-alan koulutusohjelma. Kemin ja Tornion ammattikorkeakoulu. Viitattu 14.3.2014. http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/21858/granlund_marja.pdf?sequence=1

Halmén, Sari 2012. Pienin askelin kohti työhyvinvointia päiväkodissa. Opinnäytetyö. Terveystieteiden edistämisen ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Laurea, Tikkurila. Viitattu 12.3.2014. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/41741/Halmen_Sari.pdf?sequence=1

Halttunen, Leena 2009. Päivähoitotyö ja johtajuus hajautetussa organisaatiossa. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto.

Hujala, Eeva & Fonsén, Elina 2010. Työyhteisön pedagoginen kehittämien työhyvinvoinnin perustana päivähoitossa – projektin loppuraportti. Opettajankoulutuslaitos. Varhaiskasvatuksen yksikkö. Tampereen yliopisto. Viitattu 30.3.2014. https://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-2611.pdf

Jääskeläinen, Arja 2013. Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen osallistavilla menetelmillä. Väitöskirja. Kasvatustieteiden tiedekunta. Lapin yliopisto. Lapin yliopistokustannus. Rovaniemi. Viitattu 25.2.2014 http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/88827/Jaaskelainen_actaE_117_doria.pdf?sequence=6

- Kallio, Eila & Kivistö, Sirkku 2006. Työ- ja toimintakyvyn arviointi. Teoksessa Työterveyspsykologia. Ahola, Kirsi; Kivistö, Sirkku & Vartia, Maarit (toim.) Vammalan kirjapaino Oy. 126.
- Karila Kirsti & Kupila, Päivi 2010. Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muotoutuminen eri ammattilaissukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisissa. Työsuojelurahaston hanke 108267. Tampereen yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Viitattu 14.3.2014.http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-4301.pdf
- Karila, Kirsti & Nummenma, Anna Raija 2001. Matkalla moniammatillisuuteen. Kuvauskohteena päiväkotit. WS Bookwell Oy. Juva.
- Keskinen, Soili 2005. Alaistaito. Luottamus, sitoutuminen ja sopimus. Kunnallisan alan kehittämissäätiön Polemia-sarjan julkaisu nro 59. Viitattu 12.3.2014. <http://www.kaks.fi/sites/default/files/Polemia%2059.pdf>
- Kulmala, Vesa 2013. ”Jokaista ammattiryhmää tarvitaan, jotta voimme toimia täyspainoisesti” – tutkimus päiväkotien toimintakulttuurista. Kasvatustieteen pro gradu tutkielma. Varhaiskasvatuksen laitos. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 29.4.2014.<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/18183/G0000264.pdf?sequence=1>
- Kunta-alan työbarometri 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin 2012 kuntatyöpaikkojen osatarkastelu. Viitattu 12.3.2014http://www.ttk.fi/files/2983/Kunta-alan_tyolobarometri_2012.pdf
- Kuntala-alan ammatit tutuiksi. Kuntatyönantaja 5/2002. Viitattu 25.3.2014.http://www.kuntatyonantajalehti.fi/fi/arkisto/Documents/Kunta-alan_ammattit_tutuiksi__P%C3%A4iv%C3%A4hoitohenkil%C3%B6st%C3%B6.pdf
- Laine, Pertti 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen – hyvän kehittämisen reuna-ehdoja. Väitöskirja. Kasvatustieteiden tiedekunta. Turun yliopisto Painosalama Oy. Turku. Viitattu 25.2.2014.<http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/93684/Annals%20C%20372%20Laine%20VK.pdf?sequence=4>
- Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämiseksi 14.6.2002/504
- Laki lasten päivähoitosta 19.1.1973/36
- Laki sosiaalihuollon ammattilaisen kelpoisuusvaatimuksista 29.4.2005/275

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417

Lastentarhanopettajan ammattietiikka i.a. Viitattu

11.5.2014.<http://www.lastentarha.fi/pls/portal/docs/PAGE/LTOL/01LTOL/00LTOL/06JULKAISUT/ESITTEET/AMMATTIETIIKKA.PDF>

Luoma, Jenni & Arikoski, Juha 2006. Menestystä ja hyvinvointia organisaatioon muutoksessa. Teoksessa Työhyvinvointi ja esimiestyö. Vesterinen, Pirkko (toim.) WSOY. Juva. 131–132

Lyly-Yrjänäinen, Maija 2013. Työolobarometri - Syksy 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 24/2013. Viitattu 11.3.2014. http://www.tem.fi/files/37592/TEMjul_24_2013_web_01102013.pdf

Lyly-Yrjänäinen, Maija 2014. Työolobarometri – Elokuu-syyskuu 2013. Ennakotietoja. Työ- ja elinkeinoministeriö. Työelämä- ja markkinaosasto/Työelämän säätely-ryhmä. Viitattu 17.3.2014.http://www.tem.fi/files/38687/TEMrap_5_2014_07022014.pdf

Manka, Marja-Liisa; Kaikkonen, Maija-Leena; Nuutinen, Sanna 2007. Hyvinvointia työyhteisöön – Eväitä kehittämistyön tueksi. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampereen yliopisto & Euroopan sosiaalirahasto. Tampere. Viitattu 28.2.2014. <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>

Mäkitalo, Anna-Riitta 2009. Pääkaupunkiseudun varhaiskasvatuksen kehittämisyksikkö, VKK-Metro-hanke. Teoksessa Mäkitalo, Anna-Riitta; Ojala, Mikko; Venninen, Tuulikki; Vilpas, Birgitta (toim.) Löytöretkellä omaan työhön. Kehittämistä ja tutkimista päiväkodin arjessa. Julkaisusarja 22, 21.

Mönkkönen, Kaarina & Roos, Satu 2010. Työyhteisötaidot. Oy UNIPress AB.

Nivala, Veijo 2006. Kokonainen ihminen – ehjä organisaatio. Teoksessa Työhyvinvointi ja esimiestyö. Vesterinen, Pirkko (toim.) WSOY. Juva. 93–106.

Perusopetusasetus 20.11.1998/852

Perusopetuslaki 21.8.1998/628

- Pirhonen, Eeva-Riitta 2014. Kohti varhaiskasvatuslaki – Varhaiskasvatusta koskevan lainsäädännön uudistamistyöryhmä. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 29.3.2014.http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/vireilla_koulutus/varhaiskasvatus/liitteet/Kohti_varhaiskasvatuslakia2.pdf
- Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Rauramo, Päivi i.a. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 23.3.2014.<http://www.tyoturva.fi/index.phtml?s=345>
- Reunamo, Jyrki 2007. Tasapainoinen varhaiskasvatus. Erilaisia tapoja suhtautua muutokseen. Helsinki: WSOY.
- Ristioja, Jaana & Tamminen, Hannu 2011. Turvallisuus ja työhyvinvointi päivähoitossa. Työturvallisuuskeskus.
- Räsänen, Teijo 2009. Työntekoa tukeva johtaminen – yhteinen tavoite. Kuntakierros turvallisuusjohtamisen ja työhyvinvoinnin parhaaksi. Kunnallinen työmarkkinalaitos. Työ- ja turvallisuuskeskus. Viitattu 24.3.2014. http://www.ttk.fi/files/1444/KTn_puheenvuoro.pdf
- Salojärvi, Sari 2006. Osaaminen, työhyvinvointi ja luovuus – positiivinen kierre. Teoksessa Työhyvinvointi ja esimiestyö. Vesterinen, Pirkko (toim.) WSOY. Juva. 49–58.
- Seitamaa-Hakkarainen, Piritta i.a. Kvalitatiivinen sisällön analyysi. Viitattu 29.1.2014.https://www.academia.edu/589363/Kvalitatiivinen_sisallon_analyysi
- Siitonen, Eva 2011. ”Olisi oikeasti aika ajatella lasta” Ihmeiden tekijät: Päivähoidon ryhmäkokoselvitys. Tehyn julkaisusarja B: 1/2011. Multiprint Oy. Vantaa. Viitattu 29.4.2014.http://www.tehy.fi/@Bin/23378183/Ihmeiden+tekij%C3%A4t_Netti.pdf
- Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:72. Varhaiskasvatus vuoteen 2020. Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan loppuraportti. Helsinki 2008: Sosiaali- ja Terveysministeriö. Viitattu 15.11.2013http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-4044.pdf&title=Varhaiskasvatus_vuoteen_2020__Varhaiskasvatuksen_neuvottelukunnan_loppuraportti_fi.pdf
- Sosiaalihuoltolaki 17.9.1982/710

- Sosionomin kompetenssit koulutuksen eri vaiheissa i.a Viitattu
11.5.2014.<http://www.sosiaaliportti.fi/File/345923af-ab4f-4bf3-aea4-558c8f5ebe33/KOMPETENSSIT+KOULUTUKSEN+ERI+VAIHEISSA+04+2011.pdf>
- Säkkinen, Salla & Kuoppala, Tuula 2011. Lasten päivähoito 2011. Tilastoraportti 30/2012. Terveyden ja hyvinvoinnilaitos. Viitattu
23.3.2014.http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/102985/Tr30_12.pdf?sequence=4
- Tauriainen, Leena 2000. Kohti yhteistä laatua. Henkilökunnan, vanhempien ja lasten laatukäsitykset päiväkodin integroidussa erityisryhmässä. Jyväskylän yliopisto. ER-Paino Ky. Jyväskylä.
- Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos, i.a. Kasvun kumppanit. Varhaiskasvatus. Viitattu 20.11.2013. http://www.thl.fi/fi_FI/web/kasvunkumppanit-fi/palvelut/varhaiskasvatuspalvelut
- Tuomi, Jouni; Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tuomivaara, Seppo & Pahkin, Krista, 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Viitattu
23.2.2014.http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf
- Työ ja terveys Suomessa 2012 – Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Kauppinen, Timo; Mattila-Holoppa, Pauliina;Perkiö-Mäkelä, Merja;Saalo, Anja;Toikkanen, Jouni;Tuomivaara, Seppo;Uuksulainen, Sanni;Viluksela, Marja;Virtanen, Simo 2013. Työterveyslaitos. Viitattu
11.3.2014.http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf
- Työterveyshuolto, 2000. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 10.5.2014.
<http://pre20031103.stm.fi/suomi/eho/julkaisut/yth/tth/tthesite.htm>
- Työterveyslaitos i.a. Mitä on monimuotoisuus. Viitattu
24.3.2014.http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyolama/tasa-arvo_ja_monimuotoinen_tyolama/mita_on_monimuotoisuus/sivut/default.aspx
- Työturvallisuus ja työhyvinvointi päivähoidossa 2011. Työturvallisuuskeskus. TTK, kuntaryhmä.
- Työturvallisuuskeskus i.a. Johtaminen. Viitattu
11.3.2014.http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyoyhteiso_taidoilla_tulosta/johtaminen
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

- Valli, Raine 2007. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin osa 1. Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) PS-kustannus. Juva. 102–107.
- Valtioneuvoston asetus sosiaalihuollon ammattilaisen kelpoisuusvaatimuksista 29.7.2005/608
- Varhaiskasvatuksen keskeinen lainsäädäntö. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos i.a. Viitattu 26.3.2014.http://www.thl.fi/fi_FI/web/kasvunkumppanit-fi/lait/varhaiskasvatus/lainsaadanto/varhaiskasvatuksen_ja_esiopetuksen_keskeinen_lainsaadanto
- Varhaiskasvatus. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos i.a. Viitattu 26.3.2014.
http://www.thl.fi/fi_FI/web/kasvunkumppanit-fi/palvelut/varhaiskasvatuspalvelut
- Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2005. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Oppaita 56. Viitattu 27.1.2014.<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77129/Varhaiskasvatussuunnitelmanperusteet.pdf?sequence=1>
- Vesterinen, Marja-Liisa; Kauppinen, Ullamaija ja Lankoski, Maria 2011. Varhaiskasvatushenkilöstön nykyiset tehtävät, työnjako ja osaaminen. Teoksessa SOTE-ENNAKOINTI – Sosiaali- ja terveysalan sekä varhaiskasvatuksen tulevaisuuden ennakointi. Vesterinen, Marja-Liisa (toim.) Raportteja ja tutkimuksia 3. Etelä-karjalan koulutus kuntayhtymä. Panotalo Seiska Oy. Iisalmi. 130–132. Viitattu 23.3.2014.http://www.edusampo.fi/sote/documents/sote-ennakointi_loppuraportti.pdf
- Vilka, Hanna 2005. Tutki ja kehitä. Otavan kirjapaino. Keuruu.

LIITTEET

LIITE 1:Työhyvinvointikysely



KYSELYLOMAKE

HYVÄ PÄIVÄKODIN TYÖNTEKIJÄ

Olen viimeistä vuotta Helsingin Diakonia-ammattikorkeakoulussa opiskeleva sosionomi opiskelija. Sosionomi opintojeni rinnalla suoritan lastentarhanopettajan kelpoisuuden. Teen (*päiväkodin nimi) päiväkotiin opinnäytetyöni liittyen työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Työni tarkoituksena on kartoittaa työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen liittyviä voimavaraistavia ja voimavaroja heikentäviä tekijöitä. Kyselylomakkeen teemat koskevat työyhteisöä, omaa työhyvinvointia ja työhyvinvoinnin kehittämistä yksikössänne.

* Päiväkoti esiintyy opinnäytetyössäni anonymisti, eikä henkilökuntaa voida tunnistaa kyselylomakkeesta. Käsittelen kaikki vastaukset luottamuksellisesti. Kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista. Osallistumalla kyselyyn, annat samalla luvan käyttää kyselylomakkeessa olevaa materiaalia opinnäytetyössäni.

Kyselylomakkeessa on sekä suljettuja, että avoimia kysymyksiä. Suljetuissa kysymyksissä valitse sinulle parhaiten sopiva vaihtoehto tai väittämä. Avoimiin kysymyksiin voit itse kirjoittaa vastauksen omin sanoin. Toivon, että palautat kyselylomakkeen siihen varatussa kirjekuoressa viimeistään 29.11.2013 päiväkodin kahvihuoneen palautuslaatikkoon. Opinnäytetyön ja kyselyn tulokset tulen esittelemään Teille erikseen sovittuna ajankohtana, josta ilmoitan myöhemmin. Vastaan mielelläni kaikkiin opinnäytetyöstä ja kyselylomakkeesta heränneisiin kysymyksiin.

Kiitän yhteistyöstä,

Laura Järvinen
 Diankonia-ammattikorkeakoulu
 Sosionomi AMK
 Lastentarhanopettajan virkakelpoisuus

laura.jarvinen2@student.diak.fi

Taustakysymykset

Ikäsi? (Valitse sopivin vaihtoehto)

20-30 vuotta 31-40 vuotta 41-50 vuotta Yli 50-vuotta

Työkokemuksesi päiväkotityöstä? (valitse sopivin vaihtoehto)

1-5 vuotta 5-10 vuotta yli 10 vuotta

1. Mitä työhyvinvointi on sinun mielestäsi? Kuvaile omin sanoin.

2. Työyhteisön työhyvinvointi. (Ympyröi parhaiten sopiva vaihtoehto.)

| Arvioi työyhteisösi työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä | Tärkeys | | | | |
|--|-------------------|------------------|-----------------|--------------------|---------------------|
| | Täysin eri mieltä | Melko eri mieltä | Ei mielipidettä | Melko samaa mieltä | Täysin samaa mieltä |
| Ihmisten välinen yhteistyö toimii työpaikallani | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Koen, että työtoverini arvostavat tekemääni työtä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Koen, että esimies arvostaa tekemääni työtä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Tiedonkulku toimii työpaikallani | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Saan riittävästi palautetta työtovereiltani | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Annan itse palautetta työtovereilleni | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| Saan palautetta esimieheltäni | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Työyhteisö toimii joustavasti tilanteista riippuen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Minut on perehdytetty työtehtäviini | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Työyhteisössäni on paljon ristiriitoja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Työntekijöitä kohdellaan samanarvoisesti | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

3. Oma työhyvinvointi ja työssäjaksaminen. (Ympyröi parhaiten sopiva vaihtoehto.)

| Arvioi omaan työhyvinvointiisi vaikuttavia tekijöitä | Tärkeys | | | | |
|--|-------------------|------------------|-----------------|--------------------|---------------------|
| | Täysin eri mieltä | Melko eri mieltä | Ei mielipidettä | Melko samaa mieltä | Täysin samaa mieltä |
| Koen, että työlläni on selkeät tavoitteet | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Koen oman työni merkitykselliseksi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Saan tarvittaessa apua ja tukea työtovereiltani | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Saan tarvittaessa apua ja tukea omalta esimieheltäni | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Tarjoan itse apua ja tukea työtoverilleni | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Koen työmääräni olevan kohtuullinen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Voin kehittyä ja oppia uusia asioita työssäni | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Koen jatkuvaa kiirettä työssäni | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Työtehtäväni ovat mielekkäitä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Pystyn vaikuttamaan itseäni koskeviin asioihin työpaikallani | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Koen, että jaksan työssäni vielä 10 vuoden päästä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

4. Pidätkö nykyisiä työtehtäviäsi henkisesti (Ympyröi parhaiten sopiva vaihtoehto.)

| | |
|-------------------|---|
| Erittäin kevyinä | 1 |
| Melko kevyinä | 2 |
| Melko raskaina | 3 |
| Erittäin raskaina | 4 |

5. Pidätkö nykyisiä työtehtäviäsi fyysisesti
(Ympyröi parhaiten sopiva vaihtoehto.)

| | |
|-------------------|---|
| Erittäin kevyinä | 1 |
| Melko kevyinä | 2 |
| Melko raskaina | 3 |
| Erittäin raskaina | 4 |

Kerro omin sanoin, mitkä tekijät lisäävät työssäjaksamistasi?

a. Työpaikalla?

b. Vapaa-ajalla?

Kerro omin sanoin, mitkä tekijät vähentävät työjaksamistasi

a. Työpaikalla?

a. Vapaa-ajalla?

Miten voit itse kehittää tai ylläpitää omaa työhyvinvointiasi?

Pohdi, miten voit itse vaikuttaa positiivisen ja voimavaraistavan työyhteisön hyvinvointiin?

Ehdota muutama (1-2) konkreettinen käytännön kehittämisidea työyhteisölle työhyvinvoinnin edistämiseksi. (Esimerkiksi, tervehditään aamuisin tai iloitaan yhdessä onnistumisista)

KIITOS OSALLISTUMISESTASI!

Vastaa mielelläni kaikkiin opinnäytetyöstä tai kyselylomakkeesta heränneisiin kysymyksiin!