



# Työhyvinvointi varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien kokemana

Krista Kohonen

Katja Laine

Sanna Ropponen

2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

# Työhyvinvointi varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien kokemana

Krista Kohonen  
Katja Laine  
Sanna Ropponen  
Sosionomi AMK  
Opinnäytetyö  
Huhtikuu, 2023

Krista Kohonen, Katja Laine, Sanna Ropponen

### Työhyvinvointi varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien kokemana

Vuosi

2023

Sivumäärä

58

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten työhyvinvointi koetaan Vihdin kunnassa varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien näkökulmasta sekä miten he pystyisivät paremmin pitämään huolta työhyvinvoinnistaan. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda toimeksiantajalle tietoon asioita, jotka kuormittavat varhaiskasvatuksen opettajia ja lastenhoitajia sekä löytää keinoja niiden vähentämiseksi työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tietoperustassa opinnäytetyössä perehdyttiin varhaiskasvatukseen, työhyvinvointiin sekä työkykyyn.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin Vihdin kunnan varhaiskasvatuksen opettajilta ja lastenhoitajilta sähköisesti Microsoft Forms -ohjelmistoa hyödyntäen sekä haastattelemalla viittä varhaiskasvatuksen työntekijää. Kysely jaettiin sähköpostilla jokaiselle kunnan päiväkodin johtajalle, joita pyydettiin jakamaan se edelleen oman yksikönsä varhaiskasvatuksen opettajille ja lastenhoitajille. Haastateltavat valikoituivat eri varhaiskasvatusyksiköistä. Työhyvinvointikysely ja haastattelut pohjautuivat Työkykytalo-malliin ja sen osa-alueisiin.

Tulosten perusteella varhaiskasvatuksen opettajat ja lastenhoitajat kokevat työhyvinvointinsa joko hyväksi, vaihtelevaksi, koetuksella olevaksi tai huonoksi. Tuloksista nousi esiin työhyvinvoinnin vaikuttavan moniin eri elämän osa-alueisiin ja olevan kokonaisvaltaista. Työhyvinvointiin koettiin vaikuttavan niin psyykinen, fyysinen kuin henkinen hyvinvointi, oman työnkuvan ja oman osaamisen tasapaino, työyhteisö sekä työssä viihtyminen. Työhyvinvointia lisää ammattitaito, työn priorisointi, työyhteisön positiivinen asenne ja vuorovaikutus, hyvä ilmapiiri, hyvä tiimityö ja rakenteet, palautteen antaminen sekä esihenkilön arvostus ja luottamus. Omasta työhyvinvoinnista voi tulosten perusteella pitää paremmin huolta työn organisoimisella, työn ja vapaa-ajan erottamisella, positiivisella asenteella ja avoimella vuorovaikutuksella. Kuormitusta aiheuttaa ajan puute, isot lapsiryhmät, sijaisten puute, työnkuvan epäselvyydet sekä työn organisoiminen.

Opinnäytetyöstä toimeksiantaja saa tärkeää tietoa, miten työhyvinvointi koetaan varhaiskasvatuksessa ja mitkä asiat kuormittavat henkilöstöä. Varhaiskasvattajat ja työnantaja saavat konkreettisia keinoja, miten työhyvinvoinnista voi pitää huolta tai miten siihen voi vaikuttaa. Työhyvinvoinnista huolehtiminen kuuluu niin työntekijälle kuin työnantajalle.

Varhaiskasvatuksen sosionomien työnkuvaa kehitettiin tämän opinnäytetyön aikana. Tulevaisuudessa kun työnkuva on selkiytynyt ja varhaiskasvatuksen sosionomit ovat aloittaneet tehtävännimikkeellä päiväkodissa, on tärkeää tutkia vaikuttaako se työhyvinvointiin positiivisella tavalla.

Asiasanat: varhaiskasvatus, työhyvinvointi, työkyky, työkykytalo

Krista Kohonen, Katja Laine, Sanna Ropponen

**Well-being at Work with Early Childhood Education Teachers and Child Caretakers**

Year

2023

Pages

58

---

The goal of this Bachelor's thesis was to evaluate the experience of occupational well-being among early childhood educators teachers and child caretakers in Vihti municipality, and to explore ways to enhance their well-being. An additional objective was to increase employers awareness of factors that contribute to the burden experienced by those in the early childhood education field, and provide with tools to minimize such burdens from the perspective of occupational well-being. The theoretical part of this thesis focuses on the topics of early childhood education, occupational well-being, and workability.

The work was conducted as a qualitative study. The material was collected from Vihti municipality early childhood education personnel electronically using Microsoft Forms applications as well as through interviewing five employers within the sector. The electronic questionnaire was distributed to every kindergarten principal in the municipality. The principals were then requested to share the questionnaire with their personnel. The selection of interviewees was made from various early childhood education units. The occupational well-being questionnaire and interviews were based on the "Work Ability House" (Työkykytalo) model and its components.

Based on the results, teachers and child caretakers in early childhood education either characterize their occupational well-being as good, variable, pressured or bad. The results suggest that occupational well-being influences many aspects of their lives in a holistic manner. The participants identified several factors that influenced their occupational well-being, including their psychological, physical, and spiritual well-being, the balance between their skills and job demands, work community, and work engagement. Occupational well-being was improved by skillful work performance, work prioritization, positive attitude and engagement within the work community, as well as a good atmosphere, teamwork and effective structures. Additionally, feedback provision, respect, and trust towards the head of the unit were identified as significant contributors to improving occupational well-being. Based on the results, a better well-being can be maintained by organizing the work, separating work and private lives, maintaining a positive attitude and engaging in open communication. In contrast, burden was found to be increased by factors such as lack of time, large group sizes, shortage of substitute personnel, unclear work descriptions and poor work organization.

The thesis provides crucial insights into the experiences of early childhood education personnel regarding their occupational well-being and identifies the factors that can burden them. The study offers teachers and employers practical recommendations on how to sustain a better occupational well-being and how to improve it. Maintaining a good occupational well-being is the responsibility of both the employer and the employees.

The thesis also contributes to the development of the work description of Bachelor of Social Services working in early childhood education. As the work description becomes clearer and Bachelor of Social Services take on the new work title in kindergartens, it will be essential to investigate whether this improved clarity has a positive impact on their occupational well-being.

Keywords: early childhood education, well-being at work, ability to work, work ability house

1	Johdanto.....	6
2	Toimeksiantajan esittely .....	7
3	Varhaiskasvatus Suomessa .....	7
3.1	Varhaiskasvatuksen opettaja .....	9
3.2	Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja.....	10
3.3	Kehittäminen varhaiskasvatuksessa .....	11
4	Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa .....	12
4.1	Työssä jaksaminen ja työn kuormitus .....	14
4.2	Työympäristö ja työolosuhteet.....	15
4.3	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät .....	16
5	Varhaiskasvattajien työkyky .....	17
5.1	Työkykytalo-malli .....	18
5.2	Terveys ja toimintakyky.....	18
5.3	Oma osaaminen.....	20
5.4	Arvot, asenteet ja motivaatio .....	20
5.5	Työyhteisö, työolot ja johtaminen .....	21
5.6	Perhe, sukulaiset, ystävät ja toimintaympäristö .....	23
6	Opinnäytetyön toteutus .....	23
6.1	Tarkoitus ja tavoite.....	24
6.2	Tutkimusmenetelmä .....	24
6.3	Aineistonkeruu.....	25
6.4	Aineiston analyysi .....	27
6.5	Laadullisen tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	29
7	Tulokset .....	31
7.1	Varhaiskasvattajien kokemus työhyvinvoinnista .....	31
7.2	Työhyvinvoinnista huolehtiminen .....	34
8	Johtopäätökset .....	36
9	Pohdinta .....	39
9.1	Luotettavuuden arviointi.....	42
9.2	Kehittämisehdotukset ja lisätutkimusaiheet .....	43
	Lähteet.....	44
	Kuviot .....	52
	Liitteet .....	53

## 1 Johdanto

Työhyvinvoinnista puhutaan paljon. Työhyvinvointi on lopputulos, joka rakentuu monesta eri tekijästä syntyen pääosin työn arjessa. Tutkimustulosten perusteella työhyvinvoinnilla on merkittävä positiivinen vaikutus sekä yhteys tulosmittareihin, kuten asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vaihtuvuuteen ja sairauspoissaolojen vähäisempään määrään. Työhyvinvointia kehitetään ja pidetään yllä yhdessä työnantajan ja työntekijän välillä. Työyhteisöissä on ensiarvoisen tärkeää ymmärtää työhyvinvoinnin merkitys ja oppia löytämään työstä palkitsevia asioita sekä yksilö- että yhteisötasolla. Työhyvinvointia ei tule kehittää työnantajaa vaan omaa itseänsä ajatellen. (Saarinen 2021.)

Juntunen on opinnäytetyössään tutkinut Vihdin kunnan varhaiskasvatuksessa jaetun pedagogisen johtajuuden nykytilaa ja ymmärrystä. Opinnäytetyön aineistosta nousi esille työhyvinvointiin liittyvät aiheet kuten ajoittainen kiire, kirjaamisen määrä, pedagogiset työvälineet sekä yhteinen ymmärrys jaetusta pedagogisesta johtajuudesta. Juntunen totesi, että edellä mainitut asiat nousevat valtakunnallisesti varhaiskasvatuksen kentältä ja eivät ole vain Vihdin kunnan organisaation ilmiöitä. Jotta työhyvinvointi ja henkilökunnan voimaantuminen voi toteutua, tulee kunnan organisaatiossa pyrkiä löytämään ratkaisuja. Henkilöstön voidessa hyvin puitteet työn tekemiseen on kunnossa. (Juntunen 2022.)

Opetus- ja kasvatusalalla työskentelevien työssä jaksamisesta on paljon tietoa, ja työhyvinvointikyselyissä opettajat ovat yksi tutkituimmista kohderyhmistä. Varhaiskasvatuksen kasvatustajien työhyvinvoinnista on kuitenkin tehty varsin vähän tutkimuksia. (Juntunen & Kauppinen 2020; Nislin 2016.) Hyvinvoiva henkilöstö on tärkeässä osassa, jotta laadukasta varhaiskasvatusta pystytään toteuttamaan. Varhaiskasvatustyön vaatimukset ovat kasvaneet uuden varhaiskasvatusalan uudistuksen myötä. Muutokset työelämässä ovat asettaneet varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnille haasteita sekä siten myös laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutumiselle. (Juntunen & Kauppinen 2020.)

Opinnäytetyön tietoperustassa käsitellään varhaiskasvatusta ja sen kehittymistä, työhyvinvointia ja työkykyä varhaiskasvatuksessa sekä työhyvinvoinnin ja työkyvyn käsitteitä. Opinnäytetyön haastattelujen ja sähköisen kyselyn kyselyrunkona toimi Työkykytalo-malli, joka koostaa yhteen kaikki merkittävimmät tekijät, jotka tutkimusten mukaan vaikuttavat työkykyyn sekä työhyvinvointiin.

## 2 Toimeksiantajan esittely

Opinnäytetyön työelämäkumppanina toimi Vihdin kunta, jonka missiossa kunta on koti ihmisille, yrityksille ja aktiiviselle elämälle. Asukkaita Vihdissä on liki 30 000. Vihdin kuntastrategiassa 2022-2025 on määritelty arvopohja, joka ohjaa kunnassa tehtävää työtä. Kunnan arvoiksi on määritelty palveluhenkisyys, vastuullisuus, yhteisöllisyys ja rohkeus. Työntekijät ovat kunnalla töissä kuntalaisia varten tarjoten laadukasta palvelua. Toiminta on avointa ja läpinäkyvää sekä taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristöllisesti kestävä. Yhteistä hyvää edistetään kunnan, kuntalaisten sekä kolmannen sektorin yhteistyöllä ja toimimalla rohkeasti, luovasti sekä ennakoivasti. Vihdin kunnassa tuetaan lapsiperheiden hyvinvointia tarjoten laadukkaita varhaiskasvatus- ja koulutuspalvelut hyvinvoivissa kiinteistöissä ja luonnonläheisissä maisemissa. (Vihdin kuntastrategia 2022-2025.)

Vihdissä on 15 kunnallista päiväkotia ja yksityisiä päiväkoteja neljä. Päiväkodeissa tarjotaan alle kouluikäisille lapsille varhaiskasvatusta ja esiopetusta pääsääntöisesti klo 6.30-17.00 välisenä aikana huomioiden perheiden tarpeet. Vanhempien työssäkäynnin mahdollistamiseksi tarjolla on myös ympärivuorokautista hoitoa yhdessä päiväkodissa. Kunta tarjoaa myös ruotsinkielistä varhaiskasvatusta lapsille, joiden äidinkieli on ruotsi. (Vihti 2022.) Vihdin kunnassa työskentelee 94 varhaiskasvatuksen opettajaa, joista vakituisia on 69. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajia kunnassa työskentelee 197, joista vakituisia on 136.

Strategia jakautuu eri painopisteisiin, joista yksi on hyvinvoiva henkilökunta. Kunnassa edistetään myönteistä ilmapiiriä ja yhteishenkeä kehittämällä toimintaa jatkuvan parantamisen periaatteella. Strategian mukaisten, kunnan vahvojen peruspalveluiden ja hyvinvoivan yhteisön kulmakivenä on osaava, hyvinvoiva ja arvostettu henkilöstö. Henkilöstö tuntee työnsä merkityksellisyyden ja henkilöstötyötä tuetaan arvo- ja strategialähtöisellä johtamisella. (Vihdin kuntastrategia 2022-2025.)

## 3 Varhaiskasvatus Suomessa

Suomalaisen hyvinvointivaltion nähdään muodostuneen 1950-1970-luvuilla. Sosiaali- ja terveyspalveluiden tarjonta laajeni pakollisen sosiaalivakuutusjärjestelmän myötä ja yksi tärkeimpänä perhepoliittisena uudistuksena oli vuonna 1973 annettu laki lasten päivähoidosta. Lasten päivähoidosta ja lastentarhayöstä, jotka saivat alkunsa yksityisten henkilöiden ja yhdistysten toimesta, oli muotoutunut perhe- ja yhteiskuntapoliittisesti tärkeä sosiaalipalvelujärjestelmä. Järjestelmän tehtävänä oli tukea alle kouluikäisten lasten hoitoa ja kasvatusta mahdollistaen vanhempien, varsinkin äitien, työssä käynti. (Muuronen 2017.)

Päivähoidosta varhaiskasvatukseen siirryttiin vuonna 2013 kun varhaiskasvatus siirtyi hallinnollisesti sosiaali- ja terveysministeriöstä opetus- ja kulttuuriministeriölle. Tuolloin ei vielä

puhuttu varhaiskasvatuksesta, mutta muutoksen myötä sosiaalihuollollinen asema väistyi ja tilalle tuli varhaiskasvatuksen kasvatuksellinen ja opetuksellinen identiteetti. Muutoksen vaikutuksesta varhaiskasvatus, esiopetus ja perusopetus muodostavat lapselle koulutuksellisen jatkumon. Laki lasten päivähoidosta muuttui vuonna 2015 varhaiskasvatuslaiksi. (Hujala 2021, 9.)

Tänä päivänä varhaiskasvatus on osa suomalaista koulutusjärjestelmää, jonka päätavoite on tukea lapsen oppimisen edellytyksiä, edistää elinikäistä oppimista ja koulutuksellisen tasa-arvon toteuttamista inklusiivisten periaatteiden mukaisesti. Varhaiskasvatus on suunnitelmallinen ja tavoitteellinen kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostama kokonaisuus, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka. Varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten määrä on ollut nousujohteista viime vuosien aikana. Vuonna 2021 varhaiskasvatukseen osallistui 230 600 lasta. (Opetushallitus 2023a, 3-4; Tilastokeskus 2022.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet vuonna 2003 oli käännteentekevä asiakirja, sillä se nosti varhaiskasvattajien keskuudessa pedagogisen keskustelun ja kehittämistyön keskiöön. Pedagoginen kehittämistyö muuttui suunnitelmien ansiosta aikaisempaa jäsenyntyemmäksi ja vuonna 2017 perusteista ja paikallisista suunnitelmista tuli normiohjaavia asiakirjoja. Vuosien myötä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteita on päivitetty ja suunnitelmat ovat sitouttaneet erityisen hyvin varhaiskasvatuksen henkilöstön työnsä kehittäjiksi. (Hujala 2021, 10.)

Varhaiskasvatuslaki (540/2018) säätää lapsen oikeudesta varhaiskasvatukseen, varhaiskasvatuksen järjestämisestä sekä tuottamisesta ja varhaiskasvatuksen tietovarannosta. Lakia sovelletaan niin kunnan, kuntayhtymän kuin yksityisen palveluntuottajan järjestämään tai tuottamaan perhepäivähoitoon ja päiväkotitoimintaan sekä avoimeen päiväkotitoimintaan.

Varhaiskasvatuslaki (540/2018) uudistui ja astui voimaan 1.9.2018. Uudistuksen vaikutuksesta lainsäädäntö selkeytyi, ajanmukaistui sekä tarkentui käsitteellisesti. Merkityksellisemmät uudistukset liittyivät varhaiskasvatuksen tiedontuotannon kehittämiseen sekä varhaiskasvatuksen henkilöstöön. Varhaiskasvatuslain katsotaan vahvistavan varhaiskasvatuksen laatua henkilöstön koulutustason nostamisella ja tehtävännimikkeiden selkeyttämisellä. Päiväkodeissa tulee työskentelemään moniammatillisena tiiminä varhaiskasvatuksen opettajia, varhaiskasvatuksen sosionomeja ja lastenhoitajia. Laissa ei uudistettu henkilökunnan ja lasten välistä suhdetukua. (Suvanto, Liinamaa & Ukkonen-Mikkola 2021, 86; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023.)

Varhaiskasvatuslaissa (540/2018) 6 luvussa säädetään henkilöstöstä ja kelpoisuusvaatimuksista. Työnantajan tulee huolehtia varhaiskasvatuksessa työskentelevien työntekijöiden riittävästä määrästä sekä kelpoisuuden täyttävästä henkilöstöstä. Tämä on edellytys sille, että varhaiskasvatukselle säädetyt tavoitteet on mahdollista saavuttaa ja voidaan vastata jokaisen lapsen tarpeisiin. Tällä hetkellä useimmissa kunnissa varhaiskasvatuksen tiimin muodostaa

varhaiskasvatuksen opettaja ja kaksi lastenhoitajaa (Ukkonen-Mikkola, Yliniemi & Wallin 2020). 1.1.2030 tulee voimaan varhaiskasvatuslain (540/2018) 37 §. Lain voimaan tullessa päiväkodissa kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä toimivalla henkilöstöllä vähintään kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus ja heistä vähintään puolella tulee olla kelpoisuus toimia varhaiskasvatuksen opettajana. Muilla työntekijöillä tulee olla vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus.

Moniammatillisuus toimii keskeisenä voimavarana varhaiskasvatuksessa, jonka turvin voidaan parhaimmillaan vastata työn kasvaviin vaateisiin. Varhaiskasvatuksen opettajan tietotaito kehittyy tiimin pedagogiseen toimintaan, kun puolestaan lastenhoitajien asiantuntijuuteen kuuluu lasten hoito ja huolenpito. Sosionomin ammattitaito kohdentuu jaettuun vastuuseen koko tiimin toiminnasta, lapsen kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista ja eduista huolehtimiseen sekä moniammatilliseen yhteistyöhön. (Ukkonen-Mikkola, Yliniemi, Wallin & Kinnunen 2021, 71.) Jotta voidaan toteuttaa laadukasta varhaiskasvatusta, tulee tiimityöskentelyn olla toimivaa. Tiimityöskentelyssä jokaisen ammatillinen osaaminen yhdistyy, mutta jokaisella tiimin jäsenellä pitää myös olla halua kehittyä työssään. (Ahonen 2023, 18.)

### 3.1 Varhaiskasvatuksen opettaja

Varhaiskasvatuksen opettajana voi toimia henkilö, jolla on kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, johon sisältyy varhaiskasvatuksen tehtäviin ammatillisia valmiuksia antavia opintoja. Lisäksi varhaiskasvatuksen opettajana voi toimia ne sosionomiopiskelijat, jotka ovat ennen 1.9.2018 opiskelijoina ammattikorkeakoulussa tai on hyväksytty opiskelemaan 1.9.2018-31.7.2019 välisellä ajalla ja suorittavat opiskelujen aikana varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuuteen tuottavat opinnot ja valmistuvat 31.7.2023 mennessä. (Talentia 2022; Varhaiskasvatuslaki 540/2018.)

Varhaiskasvatuksen opettaja vastaa ryhmänsä pedagogisesta johtamisesta, pedagogisen toiminnan suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista yksittäisen lapsen ja ryhmän tasolla. Opettajan vastuulla on varhaiskasvatussuunnitelmien laatiminen ja arviointi jokaiselle lapselle. Lisäksi opettaja vastaa ryhmän toimintasuunnitelman laatimisesta, päivittäisestä ja arvioinnista sekä osallistuu monialaisiin työryhmiin. (OAJ 2023; Suvanto, Liinamaa & Ukkonen-Mikkola 2021, 87.; Vihdin varhaiskasvatussuunnitelma 2022.) Esiopetuksessa työskentelevä varhaiskasvatuksen opettaja vastaa paikallisen opetussuunnitelman mukaisen esiopetuksen toteuttamisesta ryhmässään. Varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin kuuluu havaita lapsen vahvuuksia ja mahdollisia tuen tarpeita sekä pohtia, miten lasta voidaan tukea pedagogisin ratkaisuin päivittäisessä yhteistyössä lapsen huoltajien kanssa. (OAJ 2023; Vihdin varhaiskasvatussuunnitelma 2022.) Varhaiskasvatuksen opettajalle tulee työaikamääräysten mukaisesti varata noin 13 % työajasta SAK-työaika suunnittelu-, arviointi- ja kehittämistyölle. SAK-

työaika on lapsiryhmän ulkopuolista työtä ja sillä halutaan varmistaa varhaiskasvatuslain mukaisen toiminnan toteutuminen. (Kamppuri 2021, 220; OAJ 2019.)

Varhaiskasvatuksen opettajan työnkuva on muuttunut vuosikymmenten aikana. Vielä 1980-luvulla opettajien yksi keskeisimmistä töistä oli perheiden tukeminen kasvatustehtävissä sekä lasten oppimiseröjen tasaaminen eri taustoista tulevilla. 1990-luvulla varhaiskasvatuksessa oli vaihe, jossa eri ammattiryhmien tehtäviä yhdenmukaistettiin. Samalla opettajan koulutuksen merkitystä kyseenalaistettiin, joka johti pedagogisen kokonaisvastuun heikentymiseen. Kasvatustyön lähtökohtana ei ollut koulutuksesta saatu erilaisen osaamisen tiedostaminen vaan tasavertainen toiminta, jota voitiin rinnastaa sosiaalityön toimintaan. Vasta 2020-luvulla alkoi korostumaan opettajien pedagoginen osaaminen, lasten oppimisen ja kasvun edistäminen sekä tiimin pedagoginen johtaminen. (Kangas ym., 2022.)

Varhaiskasvatuksen opettaja toimii ryhmässä usein tiimivastaavana. Tiimivastaavien rooleissa voi olla eroa eri päiväkodeissa, mutta Ranta (2021) on listannut tiimivastaavan tehtäviin tiimin toimivuuden ja hyvinvoinnin edistämisen sekä hankaliin asioihin puuttumisen. (Ahonen 2023, 22.) Varhaiskasvatuksen opettajan vastuulla on myös pedagoginen johtajuus päivittäin. Pedagoginen johtajuus on tärkeitä varhaiskasvatuksen laadun, kehittämisen ja työhyvinvoinnin kannalta. (Parrila & Mäntyjärvi 2021, 148; Suvanto, Liinamaa & Ukkonen-Mikkola 2021, 98.)

### 3.2 Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja

Varhaiskasvatuslaissa 28 §:ssä säädetään, että varhaiskasvatuksen lastenhoitajana voi toimia henkilö, jolla on kasvatusta ja ohjauksen perustutkinto, sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto tai muu soveltuva koulutus, johon sisältyy tai on täydennetty riittävän laajoilla lasten hoidon, kasvatuksen ja opetuksen tutkinnon osilla.

Varhaiskasvatuksessa painottuu moniammatillinen tiimityö. Vaikka pedagoginen päävastuu lapsiryhmästä on varhaiskasvatuksen opettajalla, kuuluu toiminnan suunnittelu, toteutus ja arviointi myös varhaiskasvatuksen lastenhoitajan työnkuvaan yhdessä opettajan ja muun tiimin kanssa. (Opetushallitus 2023, 12; Super 2023) Kaikille myös kuuluu vastuu lapsen hyvinvoinnista ja oppimisesta (Hujala, Heikka & Halttunen 2020, 294).

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan työ on yhteistyötä lasten ja perheiden kanssa edistäen niin lapsen kuin perheen hyvinvointia. Työtehtävät muodostuvat lasten hoidon ja kasvatuksen tehtävistä ja hyvät vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot ovat työn ensisijaisia vaatimuksia. (Super 2023.)

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tulee osata toimia lapsen kasvatuksen, huolenpidon ja hoidon kokonaisuus huomioiden ja toteuttaa suunnitelmallista kasvatusta ja opetusta (Roos &

Salonen 2021, 116). Jotta varhaiskasvatuksen lastenhoitaja pystyy toteuttamaan laadukasta varhaiskasvatuksen toimintaa, tulee heille antaa myös aikaa toiminnan suunnitteluun. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajalle ei kuulu SAK-työaikaa. (Roos & Salonen 2021, 120.)

### 3.3 Kehittäminen varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatuksella on tutkitusti hyötyä lapsille, perheille ja yhteiskunnalle. Yksi tärkeimmistä varhaiskasvatuksen laatutekijöistä on varhaiskasvatuksen henkilöstön ammattitaito. Tutkimukset ovat osoittaneet henkilöstön koulutuksen tason merkityksellisyyden lasten kehitykselle sekä oppimiselle. Tasokkaan koulutuksen saaneella työntekijällä on muita paremmat lähtökohdat innostavaan, empaattiseen ja lasta tukevaan vuorovaikutukseen. Merkitykselliseksi nousee myös se, miten henkilöstö näkee lasten erilaisia tapoja oppia ja mielenkiinnonkohteita kehittäen omia pedagogisia käytäntöjään ja oppimisympäristöjä tukemaan oppimista. Varhaiskasvatuksen tulisikin huomioida lasten kokonaisvaltainen kehitys tarjoten mahdollisuuksia niin leikkiin, tutkimiseen, itsensä ilmaisuun kuin merkitysten luomiseen. (Opetushallitus 2016, 8.)

Varhaiskasvatuksessa vaaditaan työntekijöitä kykyä ja valmiuksia jatkuvaan osaamisen päivittämiseen. Kehittymis- ja oppimistaidot ovat tänä päivänä keskeisiä rooleja ammattitaidon osa-alueissa. Varhaiskasvatuksessa osaamista kehitetään yksilöllisesti sekä yhdessä tiimin ja työyhteisön kanssa. (Kupila 2020, 310.)

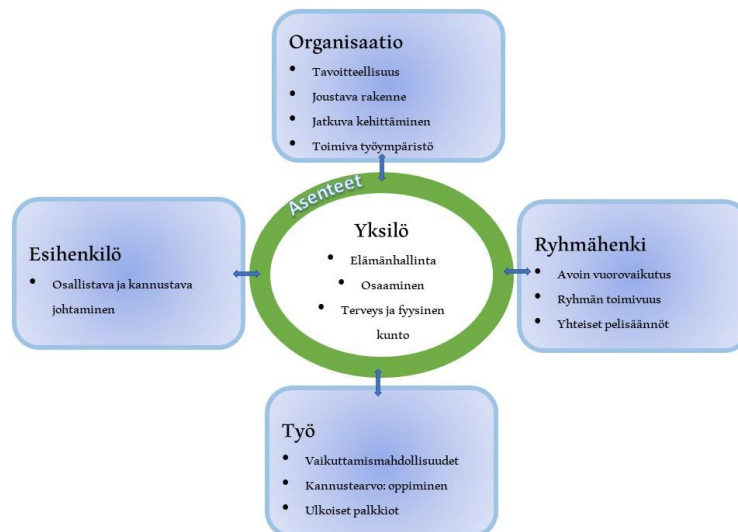
Muuttuva joskin mielenkiintoinen kasvatusala vaati monenlaista osaamista ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajia, opettajia ja sosionomeja tekee työtä lasten parissa erilaisilla tutkinnoilla (Tehy 2023). Osaaminen varhaiskasvatuksessa koostuu eri ammattiryhmien yhteisestä ja eriytyneestä osaamisesta. Yhteinen osaaminen, jota varhaiskasvatuksessa tarvitaan, koostuu eettisestä- ja toimintaympäristöön tarvittavasta osaamisesta sekä osaamisesta, joka liittyy perustehtäviin. Kaikkien ammattiryhmien yhteisen osaamisen alueita ovat lisäksi varhaiskasvatukseen, vuorovaikutukseen, yhteistyöhön sekä jatkuvaan kehittämiseen liittyvä osaaminen. (Ukkonen ym. 2021, 73.)

Hujalan (2021, 7) mukaan varhaiskasvatuksessa työskentelevä henkilöstö kaipaa tukea työhönsä, joka auttaa henkilöstöä kehittymään. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajien koulutustautuminen varhaiskasvatuksen opettajiksi kunnan tuella on yksi keino mahdollistaa osaamisen kehittämistä ja tämän myötä sujuvoittaa urapolkuja ja sitouttaa henkilöstöä tekemään tärkeää tehtäväänsä osana kunnan isompaa palvelukokonaisuutta (Ramu 2023). Vihdin kunnassa varhaiskasvatuksen lastenhoitajien toimia muutetaan niiden vapautuessa suunnitelmallisesti varhaiskasvatuksen sosionomien toimiksi (Vainio 2023).

#### 4 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa

Työhyvinvoinnin voi määritellä kokonaisuudeksi, joka koostuu työstä ja sen mielekkyydestä, turvallisuudesta, terveydestä ja hyvinvoinnista. Työhyvinvointia lisää työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito sekä hyvä ja motivoiva johtaminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.) Työterveyslaitos (2021) määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti: ”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa.” Työssä jaksamiseen vaikuttaa muun muassa työhyvinvointi. Hyvinvoinnin lisääntyessä työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa sekä sairauspoissaolojen määrä laskee. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.) Työhyvinvoinnin edistäminen on johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyötä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022; Työterveyslaitos 2021; Manka & Manka 2016.)

Manka (2023) kuvaa työhyvinvointia laaja-alaisen viitekehyksen kautta, jonka mukaan työhyvinvointiin vaikuttaa monet tekijät (Kuvio1). Työhyvinvointiin vaikuttaa organisaatio, johtajuus, työyhteisö, työ ja oma elämä. Työn organisaatioon vaikuttaa tavoitteellisuus, rakenteet, kehittäminen ja työympäristö. Työyhteisön johtamisen tulisi olla kannustavaa ja osallistavaa. Työyhteisön avoin vuorovaikutus, ryhmähenki sekä yhteiset pelisäännöt tulisi olla selkeät. Työssä tulisi olla vaikuttamismahdollisuuksia ja kannustusta oppimiseen. Työhyvinvointiin vaikuttaa myös työntekijän oma elämän hallinta, osaaminen sekä terveys ja fyysinen kunto. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010; Manka 2023.)



Kuvio 1: Työhyvinvoinnin tekijät mukailen Manka 2023

Varhaiskasvatuksessa tehtävä työ on monin tavoin vaativaa ja kuormittavaa. Kiire, lapsiryhmien suuret koot ja melu ovat osa päiväkodin arkea. Työ vaatii monipuolista osaamista sekä nopeaa reagoitua, ennakoitua ja joustavuutta päätöksenteossa. Työssä vaaditaan herkkyyttä

lasten aloitteisiin sekä kykyä huomioida jokaisen lapsen yksilölliset tarpeet, jotka saattavat olla haastavia ja kuormittavia. Hyvinvoiva henkilöstö on tärkeässä osassa, jotta laadukasta varhaiskasvatusta pystytään toteuttamaan. (Juntunen & Kauppinen 2020.)

Dahlberg & Moss (2007) kuvaavat, että laadukas varhaiskasvatus nähdään palveluina, joiden tarkoitus on tuottaa normaalia lapsen kehitystä sekä hyviä oppimistuloksia. Elämänvaiheena varhaislapsuus on merkittävä, sillä tämän ajanjakson aikana lapsi kasvaa ja elää osaksi ja osana yhteisöään ja ympäröivää yhteiskuntaa. Ammattitaitoinen varhaiskasvatuksen henkilöstö, ryhmäkoko suhteessa aikuisten ja lasten suhdeluun, yhteistyö perheiden kanssa ja sen toimivuus sekä vanhempien osallisuus ovat laatutekijöitä varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatuslain määrittämät tavoitteet ja niiden toteutuminen vaikuttavat myös laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamiseen ja arviointiin. (Opetushallitus 2016, 4,10-13.)

Sarre-Laitinen & Ruotsalainen (2022) ovat tutkineet varhaiskasvatuksen laatua varhaiskasvatuslain ja opettajien työn näkökulmasta. He kuvaavat varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnin ja työn laadun nivoutuvan yhteen erottamattomasti. Pätevät ja laadukkaat työntekijät vievät eteenpäin laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutumista. Huonojen työolosuhteiden nähdään aiheuttavan sen, että laadukasta varhaiskasvatusta toteuttavat työntekijät joutuvat tinkimään laadusta tai uupuvat yrittäessään työskennellä vajailla resursseilla. Työ varhaiskasvatuksessa saatetaan myös vaihtaa työhön, jossa omasta työn laadusta ei tarvitse joustaa. Tutkielmassa käy ilmi, että varhaiskasvatuksen toteutuksen laatu on hyvin vaihtelevaa. Rakenteelliset tekijät kuten liian niukat resurssit, henkilöstön poissaolot, sijaisten tarve ja arjen häiriötekijät estivät laadun toteutumista. Monialainen yhteistyö sekä tiimin ammattitaito nähtiin puolestaan tekijöinä, jotka vaikuttavat positiivisesti varhaiskasvatuksen laadun edistämiseen. Toteutetun pedagogiikan nähtiin siis olevan laadukasta mutta rakenteet eivät olleet yhtä laadukkaita.

Wires (2020) on tutkinut varhaiskasvatuksen eri ammattiryhmien välisiä eroja työhyvinvoinnin kokemisessa. Tutkimuksen mukaan varhaiskasvatuksen henkilöstö koki työhyvinvointinsa hyväksi ja eri ammattiryhmien välillä ei ollut merkittäviä eroja. Lisäksi tutkimuksessa tutkittiin varhaiskasvatuksen henkilöstön työn vaatimuksia ja voimavaroja sekä minkälainen yhteys niillä on työhyvinvointiin. Tutkimuksessa varhaiskasvatuksen henkilöstö koki työn voimavaroiksi kannustavan työilmapiirin, selkeät toimintamallit, arvostavan työyhteisön, esimiehen tuen, rakentavan vuorovaikutuksen, vastuiden ja voimavarojen tasapainon, vaikutusmahdollisuudet ja osaamisen hyödyntämisen sekä työterveyden ja -turvallisuuden tukemisen. Tutkimuksen tuloksissa vaikutusmahdollisuuksien ja oman osaamisen hyödyntämisessä oli merkittävä ero eri ammattiryhmien välillä. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat, että heillä on enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa sekä hyödyntää omaa osaamista työyhteisössä.

Varhaiskasvatuslaissa 540/2018 3 §:ssä säädetään, että varhaiskasvatuksen tavoitteena on edistää jokaisen lapsen hyvinvointia. Jotta lapselle voidaan opettaa hyvinvointia, tulee aikuisen hyvinvoinnin olla tasapainossa ja toimia esimerkkinä lapsille. Aikuisen malli oppimisessa on tärkeitä, mutta erityisen tärkeitä se on hyvinvointitaitojen opettamisen yhteydessä. (Avola & Pentikäinen 2019, 85.)

Oman osaamisen kehittämisellä ja kouluttautumisella nähdään olevan merkitystä työhyvinvointiin (Laine 2015). Fonsén (2014) toteaa tutkiessaan pedagogista johtajuutta varhaiskasvatuksessa, että pedagoginen johtajuus sekä henkilöstön osaaminen ja onnistumiset tukevat työhyvinvointia. Parrilan mukaan vuonna 2014 tehdyssä tutkimuksessa varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnista esille nousi tiimin ja työyhteisön toimivuuden tärkeys ja niihin liittyvät vuorovaikutussuhteet. Tutkimuksen mukaan työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi nimettiin työyhteisön ja tiimin toimimattomuus. (Parrila & Mäntyjärvi 2021, 149.)

#### 4.1 Työssä jaksaminen ja työn kuormitus

Jukarainen (2021) on tutkinut varhaiskasvatuksen opettajien hyvinvoinnin merkityksiä. Merkityksellisiksi nousi esille työssä jaksaminen, työn sisältö, alan kuva ja palautuminen. Kyselyyn vastanneiden kesken eniten merkityksellisenä oli työssä jaksaminen. Kuormittavimpina tekijöinä hän mainitsee esimerkiksi miten jatkuva stressi ja kuormittuneisuuden tiedetään heikentävän työhyvinvointia ja lisäävän sairaslomia.

JHL:n tekemässä kyselyssä vuonna 2020 ilmeni, että koronapoikkeusaika ja siihen liittyvät rajoitukset ja suositukset vaikuttivat kasvatus- ja opetushenkilöstön työssä jaksamiseen. Kyselyyn vastanneista 19 % arvioi oman työkykynsä heikentyneeksi ja 16 % koki työn ruumiillisten vaatimusten kannalta työkykynsä kohtalaiseksi tai melko huonoksi. (JHL 2021.)

Työstä johtuvan kuormituksen tulee olla hallinnassa, jotta kenenkään kuormitus ei ole suurempi kuin voimavarat. Liikakuormituksesta johtuvaa työkyvyn heikkenemistä ennaltaehkäistään vahvistamalla voimavariatekijöitä sekä vähentämällä haitallista kuormittumista. Opetus- ja kasvatusalalla korostuu henkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät, joiden lisäksi varhaiskasvatuksessa tulee esiin myös työn fyysinen raskaus ja siihen sidoksissa olevat kuormitustekijät. (Työturvallisuuskeskus 2020, 32.)

Opetusalan ammattijärjestö teki helmikuussa 2022 jäsenilleen Fiilismittari- kyselyn, jonka mukaan 80 % opetusalan ammattilaisista ei pysty palautumaan työpäivän aikana ollenkaan. Kuormittaviksi asioiksi koettiin työn arjessa useat asiat, kuten jatkuvasti kasvava työn määrä, liian suuret ryhmäkoot, oppimisen haasteet, lasten ja nuorten eroavaisuus sekä lisääntyneet psyykkiset ongelmat. Lisäksi erilaiset hankkeet, liian tiheästi tapahtuvat muutokset ja uudistukset sekä työn pirstaloituminen koettiin kuormittaviksi tekijöiksi. (OAJ 2022.)

Parhaimmillaan hetkittäinen kiire voi tehostaa työskentelyä, varsinkin jos työyhteisöltä saa tukea ja itse pystyy vaikuttamaan työn tekemiseen. Stressi ja jatkuva kiire heikentää hyvinvointia, työturvallisuutta ja tuottavuutta. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 11.)

Työstä palautuminen on tärkeää. Työn rytmittämällä ja hyvällä suunnittelulla pystyy mahdollisesti vaikuttamaan positiivisesti työpäivän palautumishetkiin. Vapaa-ajalla on tärkeätä unohtaa työtehtävät, mahdollistaa työstä palautuminen ja tehdä jotain aivan muuta kuten ulkoilla, harrastaa liikuntaa, tehdä käsitöitä tai tavata ystäviä. (Kamppuri 2021, 221-222.)

#### 4.2 Työympäristö ja työolosuhteet

Nykykäsityksen mukaan turvallinen ja terveellinen työympäristö on jokaisen työntekijän perusoikeus. Työhyvinvointi nähdään tarkoittavan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Fyysisesti turvallisen työympäristön lisäksi työyhteisön tulee olla psyykkisesti ja sosiaalisesti terve, jota korostaa myös lainsäädäntömme. (Kauhanen 2016, 21; Työturvallisuuskeskus 2023.)

Työturvallisuuslaissa (738/2022) säädetään työympäristön turvallisuudesta ja riskittömyydestä. Laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta (44/2006) säädetään työnviranomaisten tehtävistä työsuojelun valvonnasta sekä työnantajan ja työntekijöiden keskinäisestä työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikalla. Lakien tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita sekä turvata työntekijöiden työkyky ennalta ehkäisemällä työtapaturmia ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia haittoja. (Manka & Manka 2016, 91.)

Haitallista psykososiaalista kuormitusta saattaa esiintyä missä tahansa työpaikassa. Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä käsitteenä tarkoitetaan niin työn järjestelyihin, työn sisältöön kuin työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä kuormitustekijöitä. Työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät ovat sidoksissa työtehtävien suunnitteluun, jakamiseen ja työn tekemiseen. Haitallista kuormitusta voivat aiheuttaa muun muassa työnkuvaan tai työnjakoon liittyvät epäselvyydet sekä vastuut ja tavoitteet. Työn sirpaleisuus, työn vaativuus ja kohtuuton vastuu sekä jatkuvat keskeytykset ovat työn sisältöön liittyviä kuormitustekijöitä. Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen haitallisesti vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi tiedonkulun puutteellisuus, toimimaton vuorovaikutus ja yhteistyö, epätasa-arvoinen kohtelu sekä työyhteisön tai esihenkilön puutteellinen tuki. Haitallisen työkuormituksen ehkäisy on ensiarvoisen tärkeää, koska pitkään jatkuessaan kuormitus on haitaksi terveydelle. (Työsuojelu 2017, 2-3.)

### 4.3 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointi on subjektiivinen kokonaisuus ja merkittävä voimavara työntekijöille. Kokonaisvaltaisesti hyvinvoivat työntekijät suoriutuvat työtehtävistään pääosin hyvin ja heillä on pienempi riski loukkaantua tai sairastua. Työelämään liittyviä tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin, ovat työn vaativuus ja paineet, päätäntävalta itseään koskevista asioista, joustavuuden määrä sekä vuorovaikutus esihenkilön ja työtovereiden kanssa. (Adams 2019.)

Voidaan todeta, että työhyvinvointi on lopputulos, joka muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, turvallisuudesta, terveydestä ja hyvinvoinnista. Työhyvinvointia lisää työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito sekä hyvä ja motivoiva johtaminen. Työhyvinvointi on sidoksissa työssä jaksamiseen ja sen edistäminen kuuluu työnantajalle ja työntekijälle. Hyvinvoinnin lisääntyessä työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa sekä sairauspoissaolojen määrä laskee. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.)

Puttonen ym. (2016, 13-14) tuovat tutkimuksessa esille, että työhyvinvoinnista huolehtiminen on koko tiimin asia, jossa työnantajan tuki on merkittävä. Perusta työhyvinvoinnille on hyvä johtajuus ja laadukas esimiestyö. Työpaikka, jossa on innostava ilmapiiri tuen ja avun antaminen on vastavuoroista. Esihenkilön ja työntekijän välillä on luottamus ja keskinäinen arvostus.

Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu niin työntekijälle kuin työnantajalle (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022). Vihdin kunnan pito- ja vetovoimaohjelmassa on monin tavoin huomioitu varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi. Epassi etuuden tarkoitus on mahdollistaa henkilöstön vapaa-ajalla palautuminen ja työyhteisön työhyvinvointirahalla edistetään työyhteisön yhteisöllisyyttä ja hyvinvointia. Kunnan koko henkilöstölle järjestettävän tilaisuuden nähdään edistävän yhteisöllisyyttä ja verkostoitumista. Rekrytointiviestinnän kehittäminen tukee kunnan työnantajakuvaa ja on olennainen osa varhaiskasvatuksen henkilöstön tavoittamista, jonka lisäksi perehdytyspalkkion tarkoitus on sitouttaa uusi työntekijä Vihdin kuntaan. Kunnan johtoryhmä jalkautuu kunnan työpaikoille, joka mahdollistaa varhaiskasvatuksen ja johdon kohtaamisen sekä vuoropuhelun koskien arjen sujuvuutta ja kehittämistä. Edellä mainittujen toimenpiteiden lisäksi on myös monia muita keinoja, joilla pyritään lisäämään arjen liikumista ja aktiivisuutta. Keinojen kautta tuetaan työn psykososiaalisen kuormituksen hallintaa, joka on tärkeää varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnin näkökulmasta. (Ramu 2023.)

## 5 Varhaiskasvattajien työkyky

Arvokkain asia työelämässä on henkilöstön työkyky. Tämän vuoksi työpaikan on tärkeää tukea ja kehittää työkykyä, koska ilman työkykyä ei synny tuloksia. (Ilmarinen 2006,79.)

Kevan julkisen alan työhyvinvointia vuonna 2022 selvittäneestä tutkimuksesta ilmenee, että henkiset voimavarat heikkenevät monella alalla, vaikka valtaosa julkisen alan työntekijöistä kokee oman fyysisen työkyvyn hyväksi tai erinomaiseksi. Aiempaa useampi varhaiskasvatuksen työntekijä kokee työnsä henkisesti ja fyysisesti raskaaksi samalla, kun vaikutus mahdollisuudet omaan työhön ovat vähentyneet. Koko varhaiskasvatuksen työntekijämäärästä lähes neljäsosa arvioi, että heillä ei ole voimavaroja kohdata haasteita ja muutoksia työssään ja puolestaan puolet kokee voivansa vaikuttaa työhönsä. Varhaiskasvatuksen työntekijöistä henkisen työkykynsä huonoksi kokee joka viides ja lähes yhtä moni kokee myös fyysisen työkykynsä huonoksi. (Keva 2023.)

Työkyky käsitteenä tarkoittaa ihmisen voimavarojen, osaamisen ja ammattitaidon muodostama kokonaisuutta suhteessa työn vaatimuksiin. Työkykyyn vaikuttaa monet asiat kuten oma terveys ja fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky, oma osaaminen ja asenne työntekoon sekä työyhteisö ja johtaminen. (Terveystalo 2021.) Lund & Väliäho (2021, 24) pitävät tärkeänä, että eri koulutuksen käyneet työntekijät voivat hyödyntää omaa osaamista samalla vahvistaen ja rikastuttaen yhteistä työtä tiimissä. Leppänen & Lund (2021, 68) puolestaan toteaa, että varhaiskasvatuksen tiimityö on vaihtelevaa ja haastavaa. Moniammatillinen tiimityö vie paljon aikaa ja yhteisiin palavereihin ja suunnitteluille ei ole riittävästi suunnattu aikaa. Tämän vuoksi tiimin vuorovaikutuksessa voi olla on haasteita ja työkyky kuormittuu.

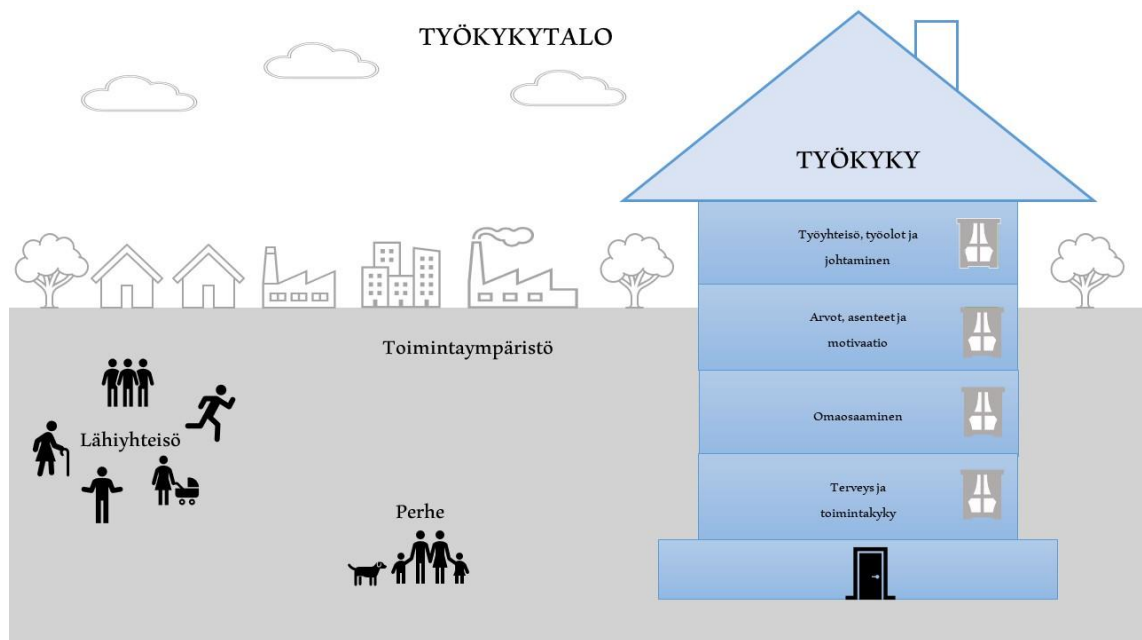
Hyvä työkyky tarkoittaa työntekijän voimavarojen riittämistä työn tekemiseen ja työntekijä kokee jaksavansa. Terveysten ja toimintakyvyn lisäksi tarvitaan halua toimia ja osaamista. Mikäli arvot ovat ristiriidassa tehtävän työn kanssa, vaikuttaa se työkykyyn. (Työturvallisuuskeskus 2020, 22.)

Työkykyä tulee tarkastella aina työntekijän työn ja työsuorituksen näkökulmasta. Työntekijää voidaan pitää työkuuntoisena, kun ikä, terveydentila ja sosiaaliset taidot ovat tasapainossa vaatimusten kanssa, jotka työ asettaa. Mikäli työn vaatimusten ja työntekijän fyysisten, psyykkisten tai sosiaalisten edellytysten välillä vallitsee ristiriita, voidaan työkyvyn sanoa olevan riittämätön. (Paanetoja 2021, 6.)

Ilmarinen (2006, 81) mainitsee, että nykyisin on alettu puhumaan työkyky-termin sijaan työhyvinvoinnista. Hän kuvaa, että työhyvinvointi kuvaa työkykyrakenteen laatua. Työhyvinvointi-termi kohdistuu työyhteisön ja työelämän laatuun erityisesti.

## 5.1 Työkykytalo-malli

Manka & Manka (2016, 66) kuvailee teoksessaan professori Juhani Ilmarinen tutkimusta yksilön työkykyyn vaikuttavista tekijöistä. Ilmarinen on kuvannut työkykyyn vaikuttavia asioita nelikerroksisen talon avulla. Työkykytalon (Kuvio2) perustan muodostavat terveys ja toimintakyky. Toisessa kerroksessa on oma osaaminen, jonka merkitys on korostunut, koska työkyky ja osaamisvaatimuksia syntyy koko ajan. Kolmannessa kerroksessa ovat arvot, asenteet ja motivaatio. Lähtökohtana on ajatus, että yksilön omat asenteet työntekoa kohtaan ovat ratkaisevassa asemassa työkykyyn. Mikäli työ koetaan mielekkäänä ja sopivasti haasteellisena, vahvistaa se työkykyä. Neljännessä kerroksessa on itse työ, työolot sekä johtaminen. Mallin ajatus on, että jokaista kerrosta tulisi kehittää koko ajan työelämässä, jotta työkykytalo pysyy pystyssä. Työkykytaloa ympäröi perhe, sukulaiset ja ystävien verkosto. Työkykyyn vaikuttaa myös yhteiskunnan rakenteet ja säännöt. (Tuomi, Mäki & Viitala 2018; Työterveyslaitos 2022a.)



Kuvio 2: Työkykytalo mukailen Työterveyslaitos 2022

## 5.2 Terveys ja toimintakyky

Työhyvinvoinnin keskeinen osa ja lähtökohta on työkyky. Työn vaatimusten ja ihmisen voimavarojen välisestä tasapainosta rakentuu työkyky. Ihmisen voimavarat muodostuvat terveydestä ja toimintakyvystä, arvoista ja asenteista, osaamisesta ja koulutuksesta. Työkyvyn pohjakerroksena toimii terveys ja fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky. Jos terveys heikkenee, se luo uhkan työkyvylle. (Kauhanen 2016, 23.) Työkyvyn perustana on ihmisen terveys sekä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky (Työterveyslaitos 2022a).

Fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista terveyden tilaa ei ole mahdollista saavuttaa. Terveys on koko ajan muuttuva tila ja siihen vaikuttaa fyysinen ja sosiaalinen elinympäristö sekä sairaudet. Ennen kaikkea terveyteen vaikuttaa ihmisen omat kokemukset, asenteet ja omat arvot. Tärkein määritelmä on se, miten ihminen oman terveyden määrittelee. Koettu oma terveydentila voi poiketa paljon lääkärin arviosta sekä muiden ihmisten käsityksestä. Vaikka ihmisellä olisikin vaikeita sairauksia tai vammoja, ihminen voi tuntea itsensä terveeksi. Tähän vaikuttaa paljon omat tavoitteensa ja millaisessa ympäristössä fyysisesti ja sosiaalisesti hän elää. (Terveyskirjasto 2023.)

Yksilötasolla terveellisillä elämäntavoilla on suuri merkitys. Työpaikka voi auttaa ja kannustaa työntekijää terveellisisiin elämäntapoihin, mutta jokainen työntekijä on kuitenkin itse viimeiseksi vastuussa elämäntavoistaan. (Kauhanen 2016, 88.)

Toimintakyky on ihmisen fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista edellytyksiä selvitä merkityksellisistä ja välttämättömistä elämän toiminnoista ympäristössä, jossa hän elää (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023).

Fyysisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan ihmisen fyysisiä edellytyksiä, joilla ihminen selviytyy tärkeistä arjen toiminnoista. Fyysisen toimintakyvyn alueeseen kuuluu näkö ja kuulo sekä kyky liikkua ja liikuttaa itseään. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023.)

Psyykinen toimintakyky on ihmisen voimavaroja, joilla ihminen kykenee selviytymään arjen haasteista ja kriiseistä. Psyykkiseen toimintakykyyn sisältyy myös mielenterveys, elämänhallinta ja psyykinen hyvinvointi ja liittyy myös ajatteluun ja tuntemiseen. Persoonallisuus ja selviytyminen sosiaalisista tilanteista kuuluu psyykkiseen toimintakykyyn. Hyvään psyykkiseen toimintakykyyn liittyy se, että pystyy tehdä harkittuja päätöksiä ja suhtautuu tulevaisuuteen ja ympäröivään maailmaan luottavaisesti. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023.)

Sosiaalinen toimintakyky on vuorovaikutussuhde, joko ilmenee yksilön, sosiaalisen verkoston, yhteisön ja ympäristön sekä yhteisön ja yhteiskunnan välisistä suhteista. Tämä esiintyy esimerkiksi sosiaalisena toimintana ja osallisuuden kokemuksena. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023; Fadjukoff ym., 2022, 328.) Sosiaalista toimintakykyä voidaan pitää yksilön hyvinvoinnin keskeisenä osana (Fadjukoff ym., 2022, 328).

### 5.3 Oma osaaminen

Työkyvyn tärkeä osa-alue on osaaminen ja sen perustana on työntekijän peruskoulutus ja ammatilliset taidot ja tiedot (Työhyvinvointilaitos 2022). Työntekijöiden osaaminen ja kehittäminen on työpaikan tulevaisuuteen ja menestymiseen panostamista. Terve organisaatio ja hyvä työpaikka tarjoavat jatkuvasti työntekijöille mahdollisuuksia oppimiseen ja kehittämiseen. Muutoskyvyyden ja -turvallisuuden kannalta osaamisen kehittämien on keskeistä. (Öhman & Kukkurainen 2017.)

Henkiseen hyvinvointiin ja työstä suoriutumiseen omalla osaamisella ja ammattitaidolla on myönteinen vaikutus. Jos työtehtävät tulevat liian rutiineiksi ja työssä voi tylsistä, ammatillinen kehittyminen ja kehittäminen voivat unohtua. Osaamisen vajavaisuus voi taas johtaa ylikuormitukseen, työn hallinnan tunteen menettämiseen ja jopa työuupumukseen. Esimiehen lisäksi työntekijällä on iso rooli osaamisen ja työhyvinvoinnin edistämässä ja ylläpitämässä. Jokaisen tulisi tunnistaa ja tarttua omaan rooliin ja ottaa omasta osaamisesta vastuu ja monipuolisesta kehittämisestä ja näin pitää huolta omasta työkyvystä ja työhyvinvoinnista. Vastavuoroisuus, aktiivisuus ja oma-aloitteisuus ovat apuja työntekijän osaamisen tunnistamisessa ja kehittämisessä eteenpäin. (Öhman & Kukkurainen 2017.)

Henkilöstökoulutus on omaan osaamiseen hyvä lähtökohta. Työntekijän on hyvä keskustella koulutuksista esimerkiksi kehityskeskusteluissa. Työntekijän oma kiinnostus koulutuksista antaa positiivisen kuvan työnantajalle. Työnantajalla on myös velvollisuus huolehtia työntekijöiden riittävästä kouluttamisesta, jotta työntekijällä on riittävä osaaminen työtehtäviin. (Työelämään.fi 2023.)

### 5.4 Arvot, asenteet ja motivaatio

Yksilötasolla työhyvinvointiin vaikuttaa oikeanlainen asenne itseensä sekä muihin. Tällä tarkoitetaan, että työntekijä tunnistaa itse omat vahvuudet ja heikkoutensa ja suhtautuu muihin työkavereihin avoimesti. Työntekijä kokee työhyvinvointia tutkimusten mukaan jo sillä, että tietää tietojensa ja taitojensa olevan työtehtävien vaatimusten kanssa ajan tasalla. (Kauhanen 2016, 88.)

Työntekijät haluavat, että heidän työnsä olisi mielenkiintoista ja haasteellista, jossa oppii uutta ja pysyy työmarkkinakelpoisena. Haasteena kuitenkin on, että useimmissa työpaikoissa ei ole ketään, joka kehittää tai luo mielenkiintoisia ja haasteellisia tehtäviä. Kuitenkin motivaatiota lisää se, että työt ovat mielenkiintoisia ja haasteellisia. Työkaluja töiden muotoiluun löytyy useita, mutta niitä pitää osata rohkeasti käyttää ja jopa uskaltaa kokeilla. Työntekijän pitää olla tässä rohkea ja aloitteellinen, sekä kertoa omista toiveista esimiehelleen

esimerkiksi kehityskeskustelussa. Tähän tarvitaan avointa keskustelua, mitä valitettavasti työelämässä on liian vähän. Omalla positiivisella elämänasenteella edistetään yleisesti hyvinvointia ja tietysti myös työhyvinvointia. (Kauhanen 2016, 88.)

Työntekijän omalla asenteella on merkitystä omiin voimavaroihin ja esimerkiksi työnteon asenteeseen. Tutkijan Barbara Fredricsonin mukaan myönteiset tunteet eroavat olennaisesti vaikutuksiltaan verratessa kielteisiin tunteisiin. Kielteiset tunteet voivat kaventaa sen hetkisiä ajatteluita ja toimintamalleja. Myönteisen tunteiden kautta ajatukset ja toimintamallit ovat avarampia, ja sitä kautta myös vahvistaa yksilöllisiä voimavaroja fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti. (Hakanen 2011, 122-123.)

## 5.5 Työyhteisö, työolot ja johtaminen

Keskeisimpiä työelämän haasteita nykypäivänä on työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Tästä vastuu on paljolti työntekijällä itsellä, mutta työnantaja voi siihen paljon vaikuttaa erilaisilla toimenpiteillä. Keskeisessä roolissa tässä on aktiivisuus ja aloitteellisuus. Keskeisiä keinoja työn ja muun elämän yhteensovittamiseen on erilaiset työaikaratkaisut ja työaikajoukot. (Kauhanen 2016, 88.)

Kannustavaan ilmapiiriin luomiseen ja ylläpitoon ei voi vaikuttaa ainoastaan työnantaja tai esimies, vaan koko henkilöstöllä tai jopa yksittäisellä ihmisellä on ratkaiseva vaikutus työilmapiiriin. Työpaikalla organisaatiolla on kuitenkin tarpeellista olla ajantasainen tuntuma ja käsitys ilmapiiristä ja olla valmis tekemään ratkaisuja tilanteen kehittämiseen. Ilmapiiriin tehtävät ratkaisut eivät näy välittömästi, vaan usein isolla viiveellä, varsinkin jos esimerkiksi joudutaan tekemään muutoksia työorganisaatiossa. (Kauhanen 2016, 91.) Työyhteisön tuella on vaikutusta työhyvinvoinnin parantamiseen (Fadjukoff ym, 2022, 329.)

Työympäristön turvallisuudella ja riskittömyydellä on myös tärkeä rooli työhyvinvoinnissa. Työturvallisuuslaissa (738/2022) säädetäänkin työympäristön turvallisuudesta ja riskittömyydestä. Laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta (44/2006) säädetään työnviranomaisten tehtävistä työsuojelun valvonnasta sekä työnantajan ja työntekijöiden keskinäisestä työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikalla. Lakien tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita sekä turvata työntekijöiden työkyky ennalta ehkäisemällä työtapaturmia ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia haittoja. (Manka & Manka 2016, 91.)

Spiikin (2022, 11) mukaan organisaatiossa, yrityksessä ja tiimissä pitää olla toimiva kommunikatio sekä yhteiset käytännöt. Toimiva tiimi edistää työhyvinvointia ja tukee työssä jaksamista. Tiimissä, jossa on esimerkiksi paljon ristiriitoja saattaa yksilön voimavarat kadota. Tällaisissa tilanteissa on tärkeää tarvittaessa kääntyä ammatti-ihmisten puoleen ja esimerkiksi työnohjauksella on tutkimuksen mukaan havaittu positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin.

(Ruuska 2014, 25-26.) Työhönsä sitoutuneet työntekijät vahvistavat tiimityötä parantaen koko tiimin hyvinvointia (Nislin 2016b, 44). Hyvin toimiva tiimi ja työyhteisö lisäävät positiivista ilmapiiriä, joka vaikuttaa myönteisesti varhaiskasvatukseen laatuun (Parrila & Mäntyjärvi 2021, 150-151; Ahonen 2023, 10.)

Varhaiskasvatuksessa toimitaan erilaisissa tiimeissä ja siellä tarvitaan monenlaista osaamista, jotka liittyvät hoitoon, kasvatukseen, opetukseen sekä osaamiseen johtaa (Alila ym. 2014, 56). Hyvällä johtamisella on merkitys työhyvinvointiin. Kun johtaminen on hyvää, luo se positiivista työnantajan kuvaa, houkuttelee lisää työpaikoille kyvykkäitä henkilöitä ja pitää myös työntekijät siellä. Tutkimuksissa on todettu, että huono johtajuus maksaa paljon ja henkilökunta ei saa riittävän mielenkiintoisia ja haasteellisia tehtäviä. (Kauhanen 2016, 92.)

Yksi tärkeimmistä työhyvinvoinnin tekijöistä on luultavammin suhde lähiesimieheen ja miten lähiesimies osaa tunnistaa työntekijän kiinnostuksen kohteita ja huolia. Tällöin pystytään todennäköisesti rakentamaan tiimi, jossa työhyvinvointi on olennaisesti osa työtä. (Työterveyslaitos 2009, 30.)

Spiikin (2022, 50) mukaan jaettu johtajuus on sitä, että johtajuus jaetaan. Heikka (2016, 44) kuvaa jaetun johtajuuden tarkoittavan sitä, että johtajalla on kyky osallistaa kasvatusyhteisöä päätöksentekoihin ja toiminnan kehittämiseen. Työyhteisön alkaessa ajamaan samoja asioita ja kaikkien työyhteisössä olevien osaamista ja taitoja hyödynnetään, seuraa jaettu johtajuus. Jaettu johtajuus syntyy, kun seuraavat kolme asiaa esiintyy samanaikaisesti ja on korkealla tasolla; työskentely on päämäärähakuista, pystytään keskustelemaan asioista ja symbolisuus ei saa ylivaltaa, eli ei tule esimerkiksi itsekkyyttä, vihaa ja kateutta. Jaetun johtajuuden toimiessa, saadaan tiimissäkin kaikkien parhaimmat puolet esille. (Juuti 2013, 145-146.)

Jaettu johtajuus on tullut puheisiin yhä enemmän myös varhaiskasvatuksessa. Tutkimuksen mukaan jaetulla johtajuudella on tärkeä merkitys organisaation tavoitteiden saavuttamisessa. Jaettu johtajuus vaikuttaa myönteisesti johtajiin, opettajiin ja varhaiskasvatukseen, mikäli se on tavoitteellista, suunnitelmallista ja sitä kehitetään jatkuvasti. Varhaiskasvatuksessa jaetun johtajuuden kanssa käytetään myös toista käsitettä, pedagoginen johtajuus. Pedagogisessa johtajuudessa keskeinen käsite on lapsen oppiminen ja kehitys sekä henkilöstön osaamisen lisääminen. Nämä yhdistämällä saadaan jaettu pedagoginen johtajuus, jossa johtamistoiminta kohdistuu ensisijaisesti pedagogiikkaan ja sen kehittämiseen. (Heikka 2016, 43-46.) Pedagogista johtajuutta tarvitaan laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamiseen. Työyhteisössä jäsenten tulee saada ääni kuuluviin ja olla mukana päätöksenteoissa. Pedagogisen johtamisen tarkoitus on laadun kehittäminen, yhdessä henkilöstön kanssa. (Hujala, Heikka & Halttunen 2020, 304-305.) Pedagoginen johtajuus rakentuu vuorovaikutussuhteissa, jossa jokainen työntekijä, lapset ja huoltajat tekevät omalla tavallaan käsitystä pedagogisesta toiminnasta (Parrila & Mäntyjärvi 2020, 151)

## 5.6 Perhe, sukulaiset, ystävät ja toimintaympäristö

Keskeisiä elämänalueita meillä on usein työ ja oma perhe. Jos nämä kaksi ovat yhdessä tasapainossa, ne rikastuttavat toisiaan. Roolivaatimukset näihin voi usein olla kuitenkin ristiriidassa. (Työhyvinvointilaitos 2022b.) Haastetta tuo työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Tästä iso vastuu on työntekijällä itsellä, mutta työnantaja voi vaikuttaa monilla eri toimenpiteillä esimerkiksi erilaisilla työaikaratkaisuilla ja työaikajoustoilla. (Kauhanen 2016, 88.)

Yhteiskunnan rakenteiden pitää tukea työpaikan terveyttä ja hyvinvointia. Moniammatillinen yhteistyö edistää terveyden ja työhyvinvoinnin perustaa ja kun kaikki yhteistyötahot ovat sitoutuneita ja osallistuvat toimintaan on tämä menestyksellistä. (Työterveyslaitos 2022c.) Kauhanen (2016, 87) mainitsee, että yhteiskunta ja työpaikka eivät voi pääsääntöisesti ottaa kokonaisvastuuta työntekijän hyvinvoinnista vaan työntekijällä on itsellä suuri vastuu hyvinvoinnista.

Myönteiset kokemukset omassa perheessä tai muussa yksityiselämässä vaikuttavat suotuisasti myös työhyvinvointiin ja ne voivat myös vahvistaa henkilökohtaisia voimavaroja, kuten omaa osaamista ja uskoa itseensä. (Hakanen 2011, 123.)

Luonnolla koetaan olevan myönteisiä vaikutuksia hyvinvointiin, niin psyykkiseen, fyysiseen kuin sosiaaliseen. Luonnossa oleminen virkistää mielialaa ja kasvattaa itsetuntoa. Luonnossa liikkuminen lisää hyvinvoinnin tunnetta, auttaa fyysistä terveyttä ja kunnon kohontumista. (Kuuluvainen & Sarén 2016.)

## 6 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Vihdin kunta. Opinnäytetyöstä on laadittu kirjallinen opinnäytetyösopimus tekijöiden ja Vihdin kunnan kesken. Tutkimuslupahakemus haettiin asianmukaisesti ennen tutkimuksen aloittamista.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jonka tarkoitus oli ensisijaisesti ymmärtää yksilön tunteita, ajatuksia ja mielipiteitä sekä kerätä näkemyksiä tietystä aiheesta. Tämä auttaa tekemään tietoon perustuvia päätöksiä tutkimuksessa. (Cornell 2022.) Työhyvinvointikysely toteutettiin Microsoft Forms -sovelluksella. Kyselyyn osallistujat saivat saatekirjeineen välityksellä tietoa kyselystä ja linkin kyselyyn (Liite1). Saatekirje lähetettiin sähköpostitse kaikille Vihdin kunnan päiväkotien johtajille (N=12), joita pyydettiin välittämään saatekirje heidän yksikkönsä varhaiskasvatuksen opettajille ja lastenhoitajille (N= 290). Haastattelussa haastateltiin viittä henkilöä, varhaiskasvatuksen opettajia oli kolme ja lastenhoitajia kaksi. Haastateltavat työskentelivät viidessä eri varhaiskasvatusyksikössä ja he valikoituivat

vapaaehtoisuuteen perustuen. Teemahaastattelussa käytettiin samaa kysymysrunkoa kuin sähköisessä kyselyssä (Liite2).

Työhyvinvointikyselyn perustana toimi Työkykytalo-malli ja sen osa-alueet. Malli ohjasi hyvin hyvinvointikyselyn kysymyksiä, koska niin kuin taloa myös työhyvinvointia tulee rakentaa kerroksittain. Opinnäytetyön valmistuttua työelämän edustaja antaa palautteen “Työelämän palaute opinnäytetyöstä” lomaketta hyödyntäen. Opinnäytetyö on julkinen ja julkaistaan Theseuksessa.

## 6.1 Tarkoitus ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten työhyvinvointi koetaan Vihdin kunnassa varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien näkökulmasta sekä miten he pystyvät paremmin pitämään huolta työhyvinvoinnistaan. Tavoitteena oli löytää keinoja, miten varhaiskasvatuksen opettajat ja lastenhoitajat pystyvät pitämään paremmin huolta työhyvinvoinnistaan. Lisäksi tavoitteena oli tuoda toimeksiantajalle tietoon asioita, jotka kuormittavat varhaiskasvatuksen opettajia ja lastenhoitajia sekä löytää keinoja niiden vähentämiseksi työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Tutkimuksessa etsittiin kahteen tutkimuskysymykseen vastausta; Miten varhaiskasvatuksen opettajat ja lastenhoitajat kokevat työhyvinvoinnin työssään?

Miten varhaiskasvatuksen opettajat ja lastenhoitajat pystyvät paremmin pitämään työhyvinvoinnistaan huolta?

## 6.2 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Tarkoituksena oli etsiä vastaukset tutkimuskysymyksiin ja tuoda toimeksiantajalle kokemukseräistä tietoa varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien työhyvinvoinnista. Puusan & Juutin (2020, 9) mukaan laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden näkökulmasta tutkimuksessa tarkasteltavaa ilmiötä. Edellä mainitulla tarkoitetaan, että ollaan kiinnostuneita tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden tunteista, ajatuksista ja kokemuksista ja niistä merkityksistä, joita tutkimuksen kohteena olevat ihmiset tutkittavalle ilmiölle antavat. Toisen henkilön kokemusmaailmaan on mahdotonta päästä sisälle, ja tämän takia on kehitetty erilaisia menetelmiä helpottamaan tutkimuksen tekemistä. Menetelmillä tarkoitetaan keinojen kokonaisuutta, joiden avulla tutkittavaa aihetta lähestytään ja pyritään antamaan vastaus tutkimuskysymyksiin.

Laadulliseen eli kvalitatiiviseen tutkimukseen aineistoa voidaan kerätä monin eri tavoin. Yleisimmin aineistoa kerätään haastattelun, kyselyn, havainnoinnin ja erilaisissa dokumenteissa

olevan tiedon avulla. Aineistokeruumenetelmiä voidaan käyttää joko vaihtoehtoisesti, rinnakkain tai eri menetelmin tutkittavan ongelman tai tutkimusresurssien mukaan. Tutkittaessa selvää käyttäytymismallia, on kysymyksiin perustuva aineistonkeruumenetelmä sopivin mutta kun tutkimuskohteena on selvä vuorovaikutuskäyttäytyminen, havainnointiin perustuva aineistonkeruumenetelmä on soveliaim. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83.)

Laadullisessa ja määrällisessä tutkimuksessa on yhtenevät tutkimusprosessin vaiheet ja raportointi, joten ne eivät eroa rakenteeltaan tai tutkimusprosessiltaan toisistaan. Ero syntyy tutkimuksen lähtökohdasta, joka on molemmille lähestymistavoille erilainen. Määrällinen tutkimus edellyttää teoriapohjaa ja esiyymmärrystä ilmiöstä. Ilmiön muuttujien ja tekijöiden sekä niiden välisten suhteiden tulee olla tiedossa, jotta niitä voidaan mitata määrällisen tutkimuksen keinoilla, joka yleisesti on tutkimuslomake. Tutkimuslomake muodostuu kysymyksistä ja jotta voidaan tehdä oikeita kysymyksiä, edellyttää se vahvaa ilmiön tuntemista ja teorioita. (Kananen 2015, 197.)

Kanasen (2015, 200) mukaan kvantitatiivisessa tutkimuksessa on tavoitteena tutkimustulosten yleistäminen otoksen avulla. Ajatuksena on kysyä pieneltä joukolta, jota asia koskee ja tehdä tästä yleistävät johtopäätökset koko kohderyhmän eli populaation osalta. Jokaista asianomaista ei ole järkevää tutkia vaan nähdään, että otoksella, eli edustavalla ryhmällä tutkittavaa ilmiötä saadaan tarpeeksi tarkat tulokset. Edellä mainittuun sisältyy myös virhemahdollisuudet. Mikäli otosjoukko ei vastaa varsinaista kohderyhmää, saadut tulokset ovat virheellisiä.

Kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen eroavaisuuksista on keskusteltu pitkään ja ne ovat lähestymistapoja, joita ei voi tarkkarajaisesti erottaa toisistaan. Ne tulee nähdä lähestymistavoiksi, jotka täydentävät toisiaan tutkimuksessa eikä toisiaan vasten kilpaileviksi suuntauksiksi. Tutkimusta suunnittelevalle on tärkeää pohtia, mikä menettelytapa tuo parhaiten selkoa käsiteltäviin ongelmiin ja valita se lähestymistapa, minkä pätevydestä on kaikkein vakuuttunein. Metodikirjallisuuteen tutustuminen, tehtyjen tutkimusten lukeminen ja kriittinen tarkastelu auttaa vakuuttumisessa. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007, 132-133.)

Laadullinen tutkimus soveltuu parhaiten tutkimusmenetelmäksi, kun halutaan kerätä tietoa henkilöiden omakohtaisista kokemuksista ja ajatuksista. Tässä tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita henkilöiden ajatuksista ja kokemuksista eikä tarkoituksena ollut saada tilastollisesti yleistettävää tietoa.

### 6.3 Aineistonkeruu

Yleisimmät aineistokeruumallit laadullisessa tutkimuksessa ovat haastattelut, kyselyt, havainnointi ja erilaisista dokumentoinneista kootut tiedot. Näitä kaikkia voidaan käyttää rinnan tai eri lailla yhdisteltynä tutkimusresurssien tai tutkittavan ongelman mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83.)

Aineistonkeruu toteutettiin Vihdin kunnan varhaiskasvatuksen opettajille ja lastenhoitajille suunnattuna sähköisenä kyselytutkimuksena ja teemahaastatteluna. Kyselytutkimuksen etuja on, että tutkimukseen voidaan ottaa paljon henkilöitä ja kysymyksistä voidaan tehdä laaja kokonaisuus. Menetelmää voidaan pitää myös tehokkaana tapana, koska se säästää aikaa ja vaivannäköä. Kyselyn haitoiksi mainittiin esimerkiksi, että ei voida tietää onko vastaajat vastanneet rehellisesti ja huolellisesti sekä vastaajien kato voi nousta suureksi. (Hirsijärvi ym. 2007, 188-190.) Haastatteluja voidaan tehdä puhelinhaastatteluna, kasvokkain tapaamisina tai sähköisten välineiden avulla (Puusa & Juuti 2020, 111).

Tässä opinnäytetyössä sähköinen kysely toteutettiin Microsoft Forms -sovelluksella. Kysely lähetettiin saatekirjeineen (Liite 1) kaikille Vihdin kunnan päiväkotien johtajille, joita pyydettiin välittämään saatekirje heidän yksikkönsä varhaiskasvatuksen opettajille ja lastenhoitajille. Kyselyrunko ja teemahaastattelu eteni samassa järjestyksessä (Liite 2).

Teemahaastattelu on välimuoto lomake- ja avoimelle haastattelulle. Teemahaastattelussa aihepiirit eli teema-alueet ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka järjestys ja muoto puuttuu. Teemahaastattelu vastaa monia kvalitatiivisen tutkimuksen muotoja ja käytetäänkin paljon kasvatus- ja yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa. (Hirsijärvi ym. 2007, 203-204.)

Kyselyn ja teemahaastattelun runkona toimi työkykytalon (Kuvio 1) aihealueet. Kyselyrunko eteni seuraavassa järjestyksessä; terveys ja toimintakyky, omaosaaminen, arvot ja asenteet sekä motivaatio, työ ja työolot sekä johtaminen, muu toiminta ympäristö (Liite 2). Teemahaastattelussa otettiin huomioon, että kysymysten järjestys saattaisi muuttua haastattelun aikana. Haastatteli piti kuitenkin huolen, että jokainen kysymys käsiteltiin haastattelu tilanteessa. Teemahaastatteluun valikoitui kolme varhaiskasvatuksen opettajaa ja kaksi varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa. Haastateltavilta kysyttiin halukkuutta kasvotusten. Haastateltavat valikoitiin viidestä eri varhaiskasvatusyksiköstä vapaaehtoisuuteen perustuen. Haastateltavat saivat valita haastattelupaikat. Ennen haastattelua haastateltavat saivat lukea saatekirjeen, jossa kerrottiin tutkimuksesta enemmän ja tutkimukseen liittyvistä periaatteista kuten vapaaehtoisuus ja anonyymisyys. Yksi haastatteluista tehtiin haastateltavan työpaikalla ja neljä toteutettiin haastateltavien kotona. Haastattelut toteutettiin työntekijöiden vapaaajalla ja paikaksi valikoitiin rauhallinen tila. Kaikki viisi haastattelua sujui ilman häiriötekijöitä ja haastatteluiden kestot olivat n. 15-30 minuuttia. Haastattelut suoritti kaksi opinnäytetyön tekijää. Toinen haastatteli kolme ja toinen kaksi henkilöä. Haastattelut nauhoitettiin ja nauhoituksessa huomioitiin, ettei nauhoitus tallennu muualle kuin puhelimeen. Aineisto tuhoettiin tutkimuksen jälkeen.

Sähköistä kyselyä tehdessä tiedostettiin, että siihen liittyy riskejä ja yksi riskeistä oli vastauksien puuttuminen. Vastauksien määrän muodostuminen riippuu vastaajajoukosta ja tutkimuksen aihepiiristä. (Hirsijärvi ym. 2007, 191.) Joululomien takia kyselyaikaa jatkettiin viidellä

päivällä. Päiväkotien johtajille laitettiin 9.1.2023 pyyntöä, että muistuttavat yksikkönsä varhaiskasvatuksen opettajia ja lastenhoitajia vastaamaan kyselyyn.

Aineistonkeruumenetelmät testattiin ennen tutkimuksen aloitusta. Kysely testattiin lähettämällä se kahdelle varhaiskasvatuksen opettajalle ja haastattelu toteutettiin yhdelle varhaiskasvatuksen lastenhoitajalle. Näin saatiin selville, että kysymyspohja ja kysymykset toimivat ja saadaan vastaukset tutkimuskysymyksiin. Testattavilta ei tullut mitään muutosehdotuksia kyselyyn tai haastatteluun.

#### 6.4 Aineiston analyysi

Laadullisessa tutkimuksessa analyysi kytkeytyy kiinteästi aineiston hankintaan. Aineistonkeruuseen ja analyysiin vaikuttaa väistämättä opinnäytetyön tekijän esiymmärrys ja arvovapaaseen laadulliseen tutkimukseen on turha pyrkiä. Opinnäytetyön tekijän on pyrittävä tunnistamaan ennakkoon aiheesta omaamiensa tietojen ja uskomusten sisältö sekä luonne. Aineistonkeruun jälkeen laadullisen aineiston analysointi alkaa, usein kahdesta suunnasta. Aineistoa lukemalla pyritään saamaan vihjeitä; millaisiin teemoihin, luokkiin tai kategorioihin aineisto voisi ryhmitellä. Aiheesta etsitään lisätietoa lukemalla käsitteleviä tutkimuksia ja teorioita. Kirjallisuudessa on vaikutusta siihen, millaisia kategorioita pyritään löytämään. Näin ollen opinnäytetyön tekijässä yhdistyy kirjallisessa perinteessä esitetyt näkökulmat sekä aineiston yksityiskohdat ja merkitykset. Aineiston analyysin laatuun vaikuttaa opinnäytetyön tekijän taito tulkita ja ymmärtää tutkittavaa ilmiötä. (Puusa & Juuti 2020, 143.)

Sisällönanalyysiä voidaan soveltaa kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä, joka voidaan jakaa kolmeen tulkintaan; induktiiviseen eli aineistolähtöiseen analyysiin, deduktiiviseen eli teorialähtöinen analyysi ja abduktiivinen eli teoriaohjaavaan analyysiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 107-109.) Ennen analyysin aloittamista määritetään analyysiyksikkö, joka voi olla yksittäinen sana, lause, lausuma tai useita lauseita sisältävä ajatuskokonaisuus. Tutkimusaiheeseen tulee tutustua huolella kuuntelemalla haastatteluja kirjoittaen ne auki sana sanalta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122-123.)

Opinnäytetyössä käytettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä. Teoriaohjaava sisällönanalyysissä edetään aineistojen ehdoilla ja vastaukset liitetään teoreettisiin käsitteisiin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 133). Yhdysvaltalaisen Milesin ja Hubermanin (1994) mukaan analyysivaihe lähtee liikkeelle aineiston alkuperäisilmaisujen pelkistämisestä. Aineistolta kysytään tutkimustehtävän mukaisia kysymyksiä, jotka kirjataan taulukkoon. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 114-115.)

Aineistojen analysointi aloitettiin nauhoitettujen haastatteluiden litteroinnilla. Litteroinnissa kirjoitettiin haastattelut tietokoneelle sanatarkasti ja aineistoa kertyi 21 sivua. Litterointi sujui hyvin, koska nauhoitukset olivat selviä ja ääni kuului hyvin. Haastatteluita kuitenkin piti kuunnella useampaan kertaan, jotta kaikki asiat tuli kirjoitettua oikein. Litteroinnin jälkeen

luettiin litteroitu ja sähköisen kyselylomakkeen vastaukset useampaan kertaan. Tämän jälkeen edettiin Milesin ja Hubermanin (1994) mainitseman analyysivaiheiden mukaisesti pelkistämällä haastatteluiden ja kyselyiden vastauksia jokainen kysymys omaan Excel-taulukkoon. Tässä vaiheessa pidettiin huolta, että pelkistyksiä on yhtä monta kuin alkuperäisilmaisuja. Pelkistämisvaiheessa tuli pitää tutkimuskysymykset mielessä ja näin saatiin karsittua epäoleellista aineistoa pois. Pelkistyksiä yhdistettiin alaluokkiin, joissa samaa ilmaisua tarkoittavat ilmaukset yhdistyivät. Kategorioiden muodostaminen on analyysin kriittisin vaihe, koska oppinnytöiden tekijä päättää tulkintojensa perusteella, mitkä ilmaisut kuuluvat mihinkin kategoriaan (Tuomi & Sarajärvi 2018, 114).

Alaluokista muodostettiin teemoittain yläluokkia, joissa yhdistettiin samaa sisältöä kuvaavat asiat yhteen. Analyysivaiheessa samaa sisältöä kuvaavan asian tekstinväri muutettiin yhteiseksi. Tämä helpotti alaluokkien, yläluokkien ja pääkategorioiden rakentamista. (Kuvio 3)

Alaluokka	Yläluokka	Pääkategoriat
Kuormittavien asioiden karsiminen	Työyhteisön tuki koetaan tärkeäksi	Työn ja vapaa-ajan erottaminen koetaan tärkeäksi
Työn ja vapaa-ajan tasapaino.	Työstä palautumiseen vaikuttaa omat valinnat arjessa	Positiivisella asenteella ja avoimella vuorovaikutuksella on merkitys työhyvinvointiin
Keskittyy olennaiseen	Hyvä työyhteisö koetaan tärkeäksi työhyvinvoinnin kannalta	Työn organisomisella voi parantaa työhyvinvointia
Avoimuus, positiivisuus	Töiden priorisointi	Työyhteisöllä on merkitystä omaan työhyvinvointiin
Liikunta ja kouluttautuminen	Työhyvinvointia parantaa ammattitaitoinen työyhteisö	
Hyvä tiimityö merkityksellinen	Positiivisella asenteella ja rehellisellä puheella	
Avoim vuorovaikutus	Työmotivaatiolla ja työn ilolla on positiivinen merkitys työhyvinvointiin	
Riittävä lepo ja harrastaminen	Työhyvinvointiin vaikuttaa työn organisointi	
Negatiivisuus työyhteisössä	Työt jätetään töihin ja vapaa-ajalla keskitytään itseen	
Rehellinen puhe		
Ammattitaitoiset työkaverit		
Positiivinen ajattelu.		
Työn organisointi.		

Kuvio 3: Analyysimalli

Yläluokkia oli 37 kappaletta, joten lopuksi vielä yläluokista yhdistettiin pääkategorioita ja näin saatiin vastaukset tutkimuskysymyksiin. Pääkategorioita syntyi ensimmäiseen tutkimuskysymykseen viisi ja toiseen kysymykseen kolme. Kaikkien yhdistävien kategorioiden avulla saadaan vastaus tutkimuskysymyksiin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 114-115). Analyysissa edettiin koko ajan aineiston ehdolla. Analyysivaiheessa mielessä pidettiin tutkimuskysymykset ja teoreettiset käsitteet, joihin vastaukset liitettiin.

## 6.5 Laadullisen tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyö on toteutettu tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimien ohjeiden mukaan. Hyvän tieteellisen käytännön edellytyksin toteutettu tutkimus on luotettava ja eettisesti hyväksyttävä. Opinnäytetyössä tulee noudattaa niin rehellisyyttä, tarkkuutta kuin yleistä huolellisuutta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023.) Haastatteluja varten tarvittava tutkimuslupa haettiin asianmukaisesti ennen tutkimuksen aloittamista ja tutkimukseen osallistuminen perustui anonyymiteettiin ja vapaaehtoisuuteen. Aineisto kerättiin ja säilytettiin asianmukaisesti sekä tuhottiin opinnäytetyön valmistuttua. Laaja perehtyminen opinnäytetyön aiheeseen toimi opinnäytetyön perustana (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023).

Monipuolisen tiedon etsiminen eri lähteistä oli tärkeää, näin opinnäytetyön luotettavuus lisääntyi. Aineiston keruussa noudatettiin rehellisyyttä ja tarkkuutta koko prosessin ajan. Löydettyä tietoa tarkasteltiin lähdekriittisesti ja arvioitiin sen sopivuutta, ajankohtaisuutta sekä luotettavuutta. Laaja lähdeaineisto tukee opinnäytetyötä ja on merkitty oikeaoppisesti niin tekstiin kuin lähdeluetteluun. Työn eri vaiheita raportoitiin opinnäytetyössä kuten opinnäytetyön tavoitteita, käytettyjä tutkimusmenetelmiä sekä haastatteluista saatuja ja analysoituja materiaaleja. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023.)

Perusvaatimus laadulliseen tutkimukseen on, että tutkimukselle on riittävästi aikaa. Tärkeää on myös, että raportoidaan tarkasti koko prosessia. Laadullinen tutkimus ei tarkoita aina laadukasta tutkimusta, joka on hyvä huomioida. Tutkimussuunnitelmassa on tärkeää, että tutkimusasetelma on sopiva. Mitään yksiselitteistä ohjetta ei ole olemassa laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa. Tutkimusta arvioidaan kokonaisuutena, jossa sisäinen johdonmukaisuus painottuu. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 149-150, 163,165.)

Opinnäytetyötä suunnitellessa pohdittiin menettelytapoja, miten tutkimus toteutetaan. Menettelytapana päädyttiin sähköiseen kyselyyn, jonka kautta uskottiin kertyvän vastauksia riittävästi. Sähköisen kyselyn lisäksi toteutettiin viisi henkilökohtaista haastattelua, jotta saadaan myös sitä kautta kattavia vastauksia tutkimuskysymyksiin. Haastattelurunko perustui teoriapohjaan, joka testattiin sähköisesti kahdelle ja haastatteluna yhdelle ennen kyselyn lähettämistä tutkittaville. Tutkimus kosketti isoa joukkoa varhaiskasvatuksen työntekijöitä eri yksiköissä, joten kysely lähetettiin saatekirjoineen päiväkotien johtajille ja näin varmistettiin, että kysely tavoittaa jokaisen varhaiskasvatuksen opettajan ja lastenhoitajan. Johtajien tehtävänä oli edelleen lähettää tutkimus yksikkönsä varhaiskasvatuksen opettajille ja lastenhoitajille. Edellä mainittu sisälsi riskin, että kaikki johtajat eivät lähetä kirjettä eteenpäin tai kysely ei muutoin saavuta tutkittavia. Johtajille lähetettiin muistutusviesti ja kyselyn vastausaika jatkettiin. Varmuudella ei tiedetä, välittikö jokainen johtaja kyselyn, mutta uskotaan vakaasti, että suurin osa johtajista näin toimi. Jotta kysely olisi mahdollisimman laadullinen, annettiin lisää vastausaika kyselylle ja tämän jälkeen työstettiin vastauksia muutaman

viikon. Tuomi & Sarajärvi (2018, 166) mainitsee myös yksimielisyyskertoimen, jolla tarkoitetaan, että kaksi tutkijaa luokittelee saman aineiston, joka lisää luotettavuutta. Mutta niin kuin Tuomi & Sarajärvi (2018, 166) mainitsevatkin, että jo analyysin tekeminen on aikaa vievää, ei meillä ollut mahdollisuutta hankkia ulkopuolista luokittelijaa. Opinnäytetyön tarkoitus on ensisijaisesti ymmärtää yksilön tunteita, ajatuksia ja mielipiteitä sekä kerätä näkemyksiä tietystä aiheesta (Cornell 2022). Koska tutkimus ei perustunut vastaajien määrään voidaan todeta, että tutkimus on luotettava, laadukas ja eettisesti hyväksyttävä.

On tärkeää huomioida tutkimukseen osallistuvien asianmukainen informointi. Aineistonkeruussa on tärkeää, että tutkimukseen osallistuvat tietävät miten ja millaista aineistoa kerätään, mihin saatua tietoa käytetään ja missä aineistot säilytetään. Saatekirjeessä kerrottiin opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet sekä kyselyn alussa oli tietoa, mihin teoriapohjaan kysymykset perustuvat. Saatekirjeessä ilmaistiin halukkuus vastata tutkimukseen liittyviin kysymyksiin, joita ei saatu yhtään. Saatekirjeestä ilmeni lisäksi, että aineisto hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua, opinnäytetyön suuntaa antava valmistumisajankohta sekä opinnäytetyön julkaisemiskanava eli Theseus-julkaisuarkisto. (Koivisto & Aro 2019.)

Tutkimus toteutettiin sähköisesti ja tavaten henkilökohtaisesti tutkittavia, joiden kanssa muodostui vuorovaikutuksellinen suhde. Haastattelussa haastateltiin viittä henkilöä, varhaiskasvatuksen opettajia oli kolme ja lastenhoitajia kaksi. Haastateltavat työskentelivät viidessä eri varhaiskasvatustyöyksikössä ja he valikoituivat vapaaehtoisuuteen perustuen. Riskeinä tutkimuksessa oli, että sähköisesti vastanneiden määrä jää vähäiseksi ja fyysisesti haastateltavat eivät rohkene vastata kysymyksiin avoimesti. Yksityisyyden suojassa säädetään monessa eri laissa ja opinnäytetyötä tekevän tulee huomioida yksityisyyden suojan toteutuminen niin, että edes välillisesti ketään henkilöä ei voida tunnistaa (Arene 2020, 13). Yksityisyyden suoja oli tärkeätä koko opinnäytetyöprosessin ajan. Pohdittiin tarkkaan, mitkä tiedot ovat oleellisia ja miten kysymykset muotoillaan niin, että yksityisyyden suoja on taattu. Koska tutkimus kosketti koko Vihdin kunnan varhaiskasvatuksen opettajia ja lastenhoitajia, ei nähty perusteluja kysyä varhaiskasvatustyöyksikköä, sukupuolta, ikää tai aikaa, jonka vastaaja on varhaiskasvatuksessa työskennellyt. Esitietona riitti tieto, toimiiko henkilö opettajan vai lastenhoitajan tehtävässä. Opinnäytetyössä huomioitiin, että opinnäytetyöntekijällä on muun muassa tutkimuksen kohteena olevia henkilöitä, ammattialaa ja tutkimusyhteisöä koskevia eettisiä ja moraalaisia velvoitteita (Arene 2020, 8).

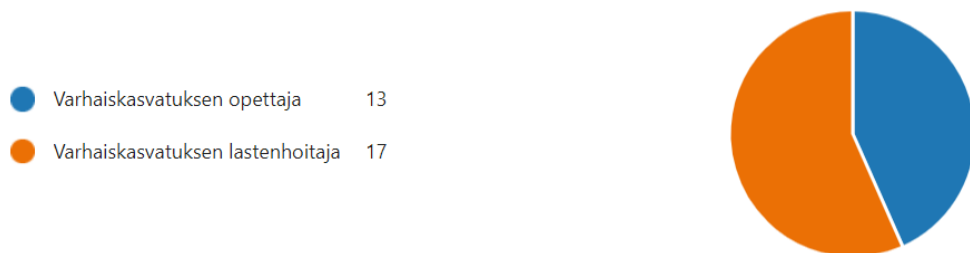
Tutkimusta tehdessä tulee noudattaa eettisiä periaatteita koko ajan ja ammattieettiset ohjeet helpottavat tekemään eettisiä valintoja ja päätöksiä. Arvoina kunnioitettiin ihmisarvoa, totuudenmukaisuutta, oikeudenmukaisuutta ja vastuullisuutta. Tutkimuksessa käytetyt menetelmät ja analyysit täyttävät sellaiset kriteerit, jotka voivat toimia ohjenuorana mille tahansa tutkimukselle. Tutkimuksen pyrkimyksenä oli saada hyviä asioita aikaan kohteena oleville ihmisille eikä tutkimuksen kohteena oleville ihmisille aiheutunut haittaa. Jokainen

tutkimukseen osallistunut on tärkeä ja jokaisen mielipiteellä on arvo. Tutkimuksen lähtökoh-  
tana oli, että ketään ei pystytä tunnistamaan. Vastaukset analysoitiin ja raportoitiin totuu-  
denmukaisesti lisäämättä tai poistamatta mitään sekä huolehtien, että omat mielipiteet eivät  
vaikuttaneet tutkimuksen kulkuun. Opinnäytetyöhön sitouduttiin tuottaen totuudenmukaista  
tietoa työhyvinvoinnista. (Niikko & Korhonen 2021, 25; Puusa & Juuti 2020, 175.)

## 7 Tulokset

Kyselyn ja haastattelujen vastauksien perusteella etsittiin vastausta kahteen tutkimuskysy-  
mykseen; Miten työhyvinvointi koetaan Vihdin kunnassa varhaiskasvatuksen opettajien ja las-  
tenhoitajien näkökulmasta? Miten varhaiskasvatuksen opettajat ja lastenhoitajat pystyvät pa-  
remmin pitämään huolta työhyvinvoinnista?

Sähköisessä kyselyssä vastauksia saatiin 30. Kyselyyn vastasi 13 varhaiskasvatuksen opettajaa  
ja 17 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa (Kuvio 4). Näiden lisäksi haastateltiin kolmea varhais-  
kasvatuksen opettajaa ja kahta varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa.



Kuvio 44: Kyselylomakkeen vastauksien määrä

Tulokset on ryhmitelty tutkimuskysymysten mukaisesti. Ensimmäisessä alaluvussa käsitellään,  
miten työhyvinvointi koettiin Vihdin kunnan varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien  
näkökulmasta. Toisessa alaluvussa käsitellään miten Vihdin kunnan varhaiskasvatuksen opet-  
tajat ja lastenhoitajat voivat pitää paremmin huolta työhyvinvoinnista. Suoria lainauksia käy-  
tettiin monipuolisesti havainnollistamaan tuloksia.

### 7.1 Varhaiskasvattajien kokemus työhyvinvoinnista

Kyselyjen ja haastateltavien mukaan Vihdin kunnan varhaiskasvatuksen opettajien ja lasten-  
hoitajien kokemukset työhyvinvoinnista ovat moninaisia. Työhyvinvoinnin kokemukset voidaan  
jakaa neljään eri luokkaan; hyväksi, vaihtelevaksi, koetuksella olevaksi ja huonoksi. Työhyvin-  
vointiin koettiin vaikuttavan niin psyykinen, fyysinen kuin henkinen hyvinvointi, oman työn-  
kuvan ja oman osaamisen tasapaino, työyhteisö sekä työssä viihtyminen.

Työhyvinvointia pidetään tärkeimpänä asiana työelämässä. Työhyvinvointi on hyvin kokonaisvaltaista ja työhön tulee olla motivoitunut ja fyysisesti täytyy jaksaa töissä. Työhyvinvoinnilla koettiin olevan merkitystä niin työssä jaksamiseen, kuin vapaa-ajalla jaksamiseen.

Kaiken summa, kokonaisuus siitä, että sulla on kaikki hyvin työpaikalla. Psykistä, fyysistä ja sosiaalista hyvinvointia, kaikki osa-alueet pitää siellä toimia.

Kokonaisvaltaista hyvinvointia. Kun työssä on kaikki hyvin, se heijastuu kotiin ja toisin päin.

Oma työhyvinvointi koettiin hyvin monella tavalla ja siihen vaikuttaa monet eri tekijät.

Koen pääsääntöisesti hyvinvointini hyväksi. Kuormittuminen on ajoittaista.

Ristiriitaiseksi. Olen koko ajan uupumisuhan alla. Minulla on hyvä esimies ja hyvä omatiimi ympärillä. Ja koen olevani kokenut ammattilainen. Silti koen olevani jatkuvasti täysin riittämätön ja puhki. Tiedostan mitä kaikkea pitäisi tehdä, mutta tunnit eivät riitä kaiken tekemiseen ja huomioimiseen.

Koen oman työhyvinvoinnin hyvänä, johtuu varmasti siitä, että on älyttömän hyvä tiimi.

Jotta työhyvinvointi koettiin hyväksi tuli oman työnkuvan ja oman osaamisen olla tasapainossa ja jokaisen omaa osaamista tulee hyödyntää monipuolisesti. Työntekoon tulee olla riittävästi aikaa, jotta työn voi suorittaa laadullisesti. Työntekijöillä on intoa myös kehittää omaa osaamista, vaikka osaamista jo löytyisikin. Työhyvinvointia auttaa työn ilo, viihtyminen töissä ja työpaikalle meneminen tuntuu mukavalta.

Hyvänä, en ole väsynyt työhöni eikä minulla ole töissä kiire.

Jokaisella on aina jotain uutta opittavaa ja kehitettävää.

Koen itseni päteväksi lasten hoitajan työhön, mutta koskaan ihminen ei ole valmis, joten kouluttautuminen on aina hyvästä.

Työhyvinvoinnissa töiden priorisointi koettiin tärkeäksi ja tähän koettiin auttavan jaettu johtajuus. Jaetulla johtajuudella nähdään olevan vaikutusta myös esihenkilön kuormituksen vähentämiseksi. Esihenkilön omalla työhyvinvoinnilla koettiin olevan vaikutusta työyhteisön hyvinvointiin.

Jaetun johtajuuden avulla työtehtävät ovat selkiytyneet.

Kun taakkaa jaetaan, parantaa se kaikkien jaksamista.

Työyhteisöllä koettiin olevan tärkeä merkitys työhyvinvointiin. Työstä tulee karsia epäoleelliset asiat pois. Työyhteisön tuki ja ilmapiiri, positiivinen asenne ja rehellisen palautteen antaminen ja saaminen koettiin tärkeäksi. Työkavereiden kanssa keskusteleminen ja työpainoiden purkaminen koettiin auttavan työhyvinvointia. Ystävällinen kohtaaminen ja arvostus, niin työkavereiden kuin perheiden kanssa, koettiin lisäävän työhyvinvointia. Työssä jaksamiseen

koettiin auttavan myös työajan lyhentäminen. Työympäristö koettiin myös tärkeäksi työhyvinvoinnin näkökulmasta. Töihin pitää saada tulla turvallisista mielin tietäen, että työtä saa tehdä omien arvojen ja etiikan mukaisesti.

Hyvä keskusteluyhteys esihenkilöön ja tiimikavereihin. Ja myös huumori heidän kanssaan.

Teen 30-tuntista työviikkoa, minkä turvin selviän.

Ympärillä olevien ihmisten motivoituneisuus työtä kohtaan, positiivinen ja kannustava työilmapiiri niin lapsia kuin aikuisiakin kohtaan

Esihenkilön luottamus, arvostus ja tuki koettiin tärkeäksi työhyvinvoinnissa. Esihenkilön tulisi luoda positiivista ilmapiiriä työyhteisöön ja olla läsnä työyhteisössä. Työhyvinvointiin vaikuttaa myös esihenkilön tasavertainen kohtelemine työyhteisössä sekä se, että työntekijällä ja esihenkilöllä tulisi olla riittävästi aikaa keskusteluille. Tiimin yhteistyö ja rakenteet koettiin tärkeäksi työhyvinvoinnissa. Tällöin työtä voi tehdä myös omien arvojen ja ammattietiikan mukaisesti. Pedagogiikan toteuttaminen vasun mukaisesti onnistuu työhyvinvoinnin ollessa hyvä.

Hyvä tiimi ja työyhteisö. Ystävällinen kohtaaminen, arvostus.

Että on mielekästä tulla töihin, töissä on kiva olla, jaksaa tehdä parhaansa töissä, positiivinen fiilis töissä, ei ole väsynyt/uupunut jokaisen työpäivän jälkeen.

Vaihtelevaksi tai koetuksella olevaan työhyvinvointiin koettiin vaikuttavan työyhteisön negatiivisuus, päivä kerralla meneminen ja muutoksien hyväksyminen. Ajan puute koettiin myös työhyvinvointia heikentäväksi asiaksi, jolloin työtunnit eivät riitä kaikkien töiden tekemiseen ja huomioimiseen. Isot lapsiryhmät suhteessa henkilökunnan määrään vaikuttaa työhyvinvointiin.

Vaihtelee. Välillä on kausia, jolloin tuntuu, että jaksan hyvin ja innostun työstäni joka päivä uudelleen, välillä taas tuntuu, että ei jaksaisi enää päivääkään.

Työhyvinvoinnin huonoksi kokemiseen vaikutti sijaisten puute, väsymys ja uupumus, työn kuormittavuus, työ on jatkuvasti taistelua ja riittämättömyden tunne. Työhyvinvoinnin ollessa huonoa, työssä saa jaksamisen kanssa taistella, ystävällinen käytös katoaa ja vapaa-aika menee palautumiseen. Isot lapsiryhmät ja henkilöstön vähäinen määrä koettiin uuvuttavaksi.

Työnkuvan epäselvyys ja työn organisoiminen koettiin vaikuttavan negatiivisesti työhyvinvointiin. Vastauksista ilmeni, että jos joutuu tekemään sellaisia töitä, jotka eivät kuulu omaan työnkuvaan, vaikuttaa se työhyvinvointiin negatiivisesti. Jos ryhmässä ei ole selviä työnkuvia niin oma työ kärsii ja silloin suunnittelulle ja kehittämiselle ei jää tarpeeksi aikaa.

Koen, että osaamiseni riittäisi enempäänkin, tällä hetkellä työnkuvani on vielä hieman epäselvä itselleni. Ryhmässämme on vallalla "kaikki tekee kaikkea" - ajatustapa (vasuja lukuun ottamatta), jolloin esim. SAK-ajan käyttö ei aina onnistu ja koen, että voisin antaa enemmänkin ryhmälle ja sen toiminnalle, jos vain aikaa suunnitteluun, kehittämiseen yms. olisi riittävästi.

Tällä hetkellä huonona. Väsymys ja uupumus painaa. Työ kuormittaa liikaa.

Työhyvinvointia voi heikentää liiallinen kiire, ei ehditä tekemään töitä kunnolla. Huono ilma-  
piiri, jolloin tiimityöskentely ei toimi. Henkilökunnan puute ja sijaisia ei saada. Kirjalliset  
tehtävät, joille ei meinaa löytyä aikaa.

Liika kiire, liialliset paineet töissä. Ja jos tiimi ei toimi.

Kiire, liian vähäinen resurssi. Työt, joita ei koe tärkeäksi työn kannalta esim.  
toisinaan tulee tehtävä "täyttäkää tämä lomake ensi viikkoon mennessä".

## 7.2 Työhyvinvoinnista huolehtiminen

Haastateltavien ja kyselyiden vastauksista nousi esiin, että työhyvinvoinnista voi pitää parem-  
min huolta; työn organisoimisella, työn ja vapaa-ajan erottamisella, positiivisella asenteella  
ja avoimella vuorovaikutuksella.

Työhyvinvoinnista voidaan paremmin pitää huolta työn organisoimisella. Työt pitää priorisoida  
ja olennaiseen tulee keskittyä. Työajoista ja tauoista on tärkeää pitää kiinni. Työstä palautu-  
miseen koettiin vaikuttavan myös omat arjen valinnat. Perhe, ystävät, vapaa-ajan tekeminen  
kuten käsityöt, liikkuminen, musiikki, luonto ja riittävä lepääminen koettiin tärkeiksi palautu-  
mista tukeviksi tekijöiksi. Oman terveyden ja jaksamisen huolehtiminen koettiin tärkeäksi.  
Työt jätetään töihin ja vapaa-ajalla keskitytään itseän. Työpäivän jälkeen jätetään mieleen  
positiiviset ja voimaannuttavat asiat.

Työajan ulkopuolella muistutan vaan kivoja ja hauskoja juttuja päivästä. Työ-  
päivän aikana on tärkeää pitää taukoja jos tarvitse ja jos tilanne tuntuu siltä  
että ei jaksaa (tauko saattaa olla vaan se, että omissa ajatuksissa menet pois  
siitä tilanteesta ja ajattelet hetkeksi ihan muuta ja rauhoitut)

Vapaa-ajalla harrastukset ja ystävät. Työstä puhuminen samalla alalla olevien  
ystävien kanssa.

Nukun riittävästi, harrastan liikuntaa ym minulle mieluisaa tekemistä. Syön riit-  
tävän terveellisesti. Vietän aikaa perheen kanssa, en mieti töitä kotona enkä  
tee kotona töitä.

Yritän erottaa edes jotenkin työ ja vapaa ajan, vaikka työajatuksat luikertele-  
vat kotonakin mieleen. Koitan syödä ja levätä riittävästi ja harrastaa kuormit-  
tavaa liikuntaa ja meditoida. Oma työtä olen tehokkaasti organisoinut jo vuo-  
sia. Positiivinen ajattelu auttaa myös ja toisten hyvä palaute

Avoimen vuorovaikutuksen ja toimivan tiimin koettiin auttavan työhyvinvointiin. Töiden jaka-  
minen tasapuolisesti sekä avun antaminen ja saaminen koettiin lisäävään työssä jaksamista.

Työyhteisössä toisten kunnioittaminen ja kannustaminen koettiin tärkeäksi sekä positiivinen palaute ja kiittäminen tehdyistä töistä. Tiimityöskentelyssä hyvinvointia lisääviksi asioiksi nostettiin tiimin joustaminen, yhteinen huumori, toisten kunnioittaminen, ammatillinen keskusteleminen, toisten tukeminen ja yhteisöllisyys.

Avoin keskustelu. Joustaminen. Yhteen hiileen puhaltaminen, yhteiset arvot. Ja sama tavoite.

Avoimella vuorovaikutuksella, aidolla läsnäololla ja huumorilla. Työt jaetaan tasapuolisesti, toisiamme auttaen ja tukien.

Hyvä tiimi, kiva työyhteisö. Ystävällinen kohtaaminen. Työn arvostaminen.

Omaa työhyvinvointia koettiin parantavan myös positiivinen asenne ja rehellinen puhe tiimissä ja työyhteisössä. Työyhteisön tuki ja kannustaminen, yhteen hiileen puhaltaminen, kuunteleminen ja yhteishenki koettiin tärkeäksi. Päivittäinen huumori ja yhteiset kahvihetket myös auttavat pitämään työhyvinvoinnista huolta.

No mun mielestä me ollaan semmosia positiivisia, avoimia ja saa olla oma itensä. Sit kun lapset ei oo paikalla kahvitaulla niin saa olla vähän rempsempi. Ja kun juodaan kahvit omassa ryhmässä, niin tullaan paljon läheisimmäksi oman tiimin kanssa. Sit meillä on sellaset omat suklaa vuorot, yks tuo aina yhtenä viikkona jotain herkkua. Se on sellaista toisten huomioimista.

Kuormittavista asioista puhutaan ääneen ja pohditaan yhdessä ratkaisuja.

Omaa työhyvinvointia parantavaksi keinoiksi koettiin vaikuttavan ammattitaitoinen työyhteisö. Hyvällä johtajuudella koettiin olevan tärkeä merkitys oman työhyvinvoinnin parantamisessa. Esihenkilön arvostusta, tukea ja luottamusta pidetään tärkeänä. Työhyvinvointia autettavaksi keinoksi koettiin, että lapsiryhmän ja henkilöstön suhdeluvun tulisi olla pienempi ja henkilöstö resurssien tulisi enemmän vastata lapsiryhmän tarpeita.

Selkeät ja yksiselitteiset työnkuvat ja tehtävät, aikuisia riittävästi suhteessa lasten määrään, lapsiryhmät pienemmiksi, positiivinen ja kannustava ilmapiiri Riittävä henkilöstö. Lapsimateriaalin kartoitus ja riittävä avustaja resurssi. positiivisella ja kannustavalla asenteella työntekijöitä ja työntekoa kohtaan - kuulemalla työntekijöiden toiveita ja palautetta.

Hän on hyvin kartalla ryhmien ja henkilöstön tilanteesta ja henkilökohtaisista asioista ja jaksamisesta. Esimies ottaa herkästi keskusteluun, jos huomaa tarvetta henkilöstön tukemiseen tai kuulemiseen. Hän antaa positiivista palautetta ja auttaa vaikeissa asioissa. Vie aktiivisesti asioita eteenpäin. (Kyselyyn vastaaja.

Jaetun johtajuuden koettiin lisäävän omaa työhyvinvointia ja jakavan kuormittavuutta silloin kun se toteutuu. Jaetun johtajuuden koettiin lisäävän henkilöstön mahdollisuuksia, motivaatioita, vähentää yhdeltä ihmiseltä kuormitusta ja näin ollen lisätä henkilöstön jaksamista.

Se helpottaa jonkin verran työtäni.

Jaksamisen näkökulmasta hyvä asia, ja vertaistuen merkitys hyvä.

Koettiin, että työnantaja voi tukea työhyvinvointia rekrytoimalla lisää henkilökunta. Myös työhyvinvointia tukevat käytänteet koettiin tärkeiksi, joita olivat Epassi, tyhy-raha, työterveyspalvelut. Konkreettisia tekoja odotetaan, joilla varhaiskasvatuksen haasteet saadaan voitettua. Tärkeäksi koettiin työntekijöiden osallistaminen suunnittelussa ja päätöksenteossa.

Huolehtimalla riittävästä resurssista, tarjoamalla keskustelu apua haastavissa tilanteissa. Tarjoamalla tyhy-toimintaa ja muita virkistäviä aktiviteetteja.

Edut, tyhy, palkkaus ja työterveyshuolto.

Esihenkilö toiminnalla koettiin olevan tärkeää merkitystä omaan työhyvinvointiin. Esihenkilöltä toivotaan rehellistä palautteen antoa sekä arvostusta ja luottamusta. Esihenkilön tulisi olla tasa-arvoinen kaikille. Myös ammatillinen tuki ja varhainen puuttuminen asioihin koettiin tärkeäksi. Esihenkilön toimintaa ja ammattitaitoa pidetään tärkeänä.

Olemalla reilu ja tasa-arvoinen kaikkia kohtaan.

Olemalla läsnä, kuunnella. Antaa tarvittaessa neuvoja. Joustaa jos työntekijäkin joustaa.

## 8 Johtopäätökset

Opinnäytetyössä etsittiin kahteen tutkimuskysymykseen vastausta; Miten varhaiskasvatuksen opettajat ja lastenhoitajat kokevat työhyvinvoinnin työssään? Miten varhaiskasvatuksen opettajat ja lastenhoitajat pystyvät paremmin pitämään työhyvinvoinnistaan huolta?

Tutkimuksen mukaan varhaiskasvatuksen opettajat ja lastenhoitajat kokevat työhyvinvoinnin moninaisena. Työhyvinvointi koettiin hyväksi, vaihtelevaksi, koetuksella olevaksi ja huonoksi. Tuloksista nousi esille, että työhyvinvointi vaikuttaa moniin eri elämän osa-alueisiin ja sitä pidetään tärkeimpänä asiana työelämässä. Työhyvinvointiin vaikuttaa myös oma motivaatio ja fyysinen kunto. Työhyvinvointi on kokonaisvaltaista ja sillä on merkitystä niin työssä jaksamiseen kuin vapaa-aikaan. Kauhanen (2016, 88) mainitseekin, että terveellisillä elämäntavoilla on yksilötasolla suuri merkitys. Työpaikka voi auttaa ja kannustaa työntekijää terveellisiin elämäntapoihin, mutta jokainen on itse vastuussa elämäntavoistaan. Vainio (2023) kertoo, että Vihdissä on ollut Kiila-kuntoutus käytössä. Kiila-kuntoutus on tarkoitettu alle 67-vuotiaille työelämässä oleville työntekijöille ja sen tavoitteena on tukea työkykyä ja auttaa pysymään työelämässä. Työhyvinvointilaitoksen (2022b) mukaan keskeisiä elämänalueita ovat usein työ ja oma perhe. Jos nämä kaksi ovat yhdessä tasapainossa, ne rikastuttavat toisiaan.

Ammattitaitoinen työyhteisö koettiin työhyvinvoinnin kannalta tärkeäksi. Työyhteisön tuki ja ilmapiiri, positiivinen asenne ja rehellisen palautteen antaminen ja saaminen sekä työkavereiden kanssa käytävät keskustelut ja työpaineiden purkaminen koettiin tärkeinä. Sosiaali- ja terveysministeriön (2022) mukaisesti työhyvinvointia lisää työyhteisön ilmapiiri. Työyhteisön arvostus ja ystävällinen kohtaaminen toisia kohtaan sekä perheiden kanssa nähtiin työhyvinvointia lisäävänä keinona.

Opinnäytetyön aineistosta nousi esille, että työn priorisointi koettiin tärkeäksi ja tätä vahvistaa Juntusen opinnäytetyössä (2022) nostama näkökulma jaetusta johtajuudesta, joka koettiin auttavan tähän. Jaetun pedagogisen johtajuuden myös ajateltiin auttavan esihenkilön kuormituksen vähentämiseen. Esihenkilön oma työhyvinvointi taas nähtiin vaikuttavan työyhteisön hyvinvointiin. Juntunen (2022) nostikin esille, että jaettu pedagoginen johtajuus nähtiin tärkeänä, mutta sitä pitäisi vielä vahvistaa ja kehittää esihenkilöiden ja varhaiskasvatuksen opettajien tukemiseksi.

Hyvä johtajuus oli myös merkittävä asia omaan työhyvinvoinnin kokemiseen. Kauhanen (2016,92) & Sosiaali- ja terveysministeriö (2022) mainitseekin, että hyvällä johtamisella on merkitystä työhyvinvointiin. Fonsèn (2014) mainitsi, että pedagoginen johtajuus sekä henkilöstön osaaminen ja onnistuminen tukevat työhyvinvointia. Esihenkilön toiminta ja ammattitaito koettiin opinnäytetyön aineiston perusteella tärkeäksi. Esihenkilöltä odotetaan rehellistä palautteen antoa sekä arvostusta ja luottamusta työntekijää kohtaan. Näiden lisäksi ammatillinen tuki ja varhainen puuttuminen asioihin koettiin tärkeäksi.

Tiimin yhteistyö ja rakenteet koettiin tärkeäksi ja tällöin työtä voi tehdä omien arvojen ja ammattietiikan mukaisesti. Työhyvinvoinnin ollessa hyvä pedagogiikan toteuttaminen varhaiskasvatuksen suunnitelman mukaan onnistuu hyvin. Ahonen (2023) mukaan toimiva tiimi onkin edellytys laadukkaalle varhaiskasvatukselle.

Oman osaaminen ja työnkuvan tasapaino nousi tärkeäksi osaksi työhyvinvointia. Tärkein osa-alue on osaaminen ja sen perustana työntekijän peruskoulutus ja ammatilliset taidot ja tiedot (Työhyvinvointilaitos 2022). Myös oman osaamisen hyödyntäminen työssä pidettiin tärkeänä. Nevanen, Lund & Väliaho (2021, 24) pitävät tärkeänä, että eri koulutuksen käyneet työntekijät voivat hyödyntää omaa osaamista samalla vahvistaen ja rikastuttaen yhteistä työtä tiimissä. Työterveyslaitos (2022 c) mainitseekin, moniammatillinen yhteistyö edistää työhyvinvoinnin perustaa silloin kun kaikki yhteistyötahot ovat sitoutuneita ja osallistuvat toimintaan. Työhyvinvointiin auttaa tulosten mukaan työn ilo, viihtyminen töissä ja työpaikalle meneminen tuntuu mukavalta. Kauhanen (2016, 88) mainitsee, että yksilötasolla työhyvinvointiin vaikuttaa oikeanlainen asenne itseensä ja muihin.

Työn tekemiseen toivottiin riittävästi aikaa, jolloin työt saadaan tehtyä laadullisesti hyvin. Lisäksi nähtiin tärkeänä, että epäoleelliset asiat karsitaan pois, jotta kuormittavuus

vähentyisi. Työsuojelun (2017, 6-7) mukaan työtehtävien suunnittelu, jakaminen ja työnjako ovatkin sidoksissa työn kuormitukseen. Haitallista kuormitusta voi olla työnkuvan epäselvyydet, työnjaon epäselvyydet tai vastuut ja tavoitteet.

Aineiston perusteella työhyvinvoinnin ollessa koetuksella tai vaihtelevaa, vaikuttaa se negatiivisesti työyhteisöön, mennään päivä kerralla suunnitelmalla ja muutoksien hyväksyminen on haastavaa. Ajan puute nousi yhdeksi heikentäväksi asiaksi, silloin työtunnit eivät riitä kaikkien asioiden tekemiseen ja huomioimiseen. Isot lapsiryhmät nostettiin yhdeksi työhyvinvointia heikentäväksi asiaksi.

Huonoon työhyvinvointiin on vaikuttanut se, että sijaisia ei ole saatu, väsymys ja uupuminen, työnkuormittavuus, työ on ollut jatkuvaa taistelua ja riittämättömyyden tunne. Työhyvinvointi on sidoksissa työssä jaksamiseen ja sen edistäminen kuuluu työnantajalle ja työntekijälle (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022). Kun työhyvinvointi on ollut huonoa, työssä saa taitella jaksamisen kanssa, ystävällinen käytös on kadonnut ja vapaa-aika menee palautumiseen. Uuvuttavaksi koetaan isot lapsiryhmät.

Työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttaa työnkuvan epäselvyys ja työn organisoiminen. Koetaan, että joutuu tekemään sellaisia töitä, jotka eivät kuulu työnkuvaan. Jos ryhmässä ei ole selviä työnkuvia, oma työ kärsii ja silloin suunnittelulle ja kehittämiselle ei jää tarpeeksi aikaa. Opetus- ja kulttuuriministeriö (2023) mukaan varhaiskasvatustason nostamisella ja tehtävänimekkeiden selkeyttämisellä. Öhman & Kukkurainen (2017) mainitsevat, jos työtehtävät tulevat liian rutiineiksi ja työssä voi tylsistyä, ammatillinen kehittyminen ja kehittäminen voivat unohtua. Osaamisen vajaavaisuus voi taas johtaa ylikuormittumiseen, joka voi pahimmillaan johtaa työuupumukseen. Jokaisen työntekijän pitäisi ottaa vastuu omasta osaamisesta ja tunnistaa ja tarttua oman rooliin, sekä kehittää omaa työtä monipuolisesti ja näin pitää huolta työkyvystä ja työhyvinvoinnista.

Työhyvinvoinnista tutkimuksen mukaan voi pitää parempaa huolta työn organisoimisella, työn ja vapaa-ajan erottamisella, positiivisella asenteella ja avoimella vuorovaikutuksella. Omalla toiminnalla koettiin pystyvän vaikuttamaan työhyvinvointiin positiivisesti kuten auttamalla, kunnioittamalla ja tsemppaamalla toisia. Työhyvinvointia auttaa myös työn ilo, viihtyminen töissä ja työpaikalle meneminen tuntuu mukavalta.

Omaa työhyvinvointia koettiin parantavan positiivinen asenne ja rehellinen puhe tiimissä ja työyhteisössä. Työyhteisön kannustaminen, tuki, yhteen hiileen puhaltaminen, kuunteleminen ja yhteishenki nähtiin auttavan omaa työhyvinvointia. Töiden tasapuolinen jakaminen ja tiimissä joustaminen, päivittäiset kahvihetket ja huumori auttoivat tutkimuksen mukaan työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Kauhanen (2016, 91) mainitseekin, että työilmapiiriin vaikuttaa

koko henkilöstö ja jopa yksittäisellä ihmisellä on tähän ratkaiseva vaikutus. Kannustavaan ilmapiiriin ei siis voi vaikuttaa pelkästään työnantaja tai esihenkilö.

Työhyvinvointia parantavaksi keinoksi nostettiin, että lapsiryhmän ja henkilöstön suhdeluku tulisi olla pienempi sekä resurssien tulisi vastata lapsiryhmän tarpeita. Varhaiskasvatusta 540/2018 6 §:ssä määritelläänkin, että työnantajan on huolehdittava, että varhaiskasvatuksessa työskentelee työntekijöiden riittävästä määrästä, sekä kelpoisuuden täyttävästä henkilöstöstä. Kun edellä mainitut täyttyvät, varhaiskasvatuksen säädetyt tavoitteet on mahdollista saavuttaa ja voidaan vastata jokaisen lapsen tarpeisiin. Opinnäytetyön aineiston perusteella koettiin, että työnantaja voi tukea työhyvinvointia rekrytoimalla lisää henkilökuntaa. Ramu (2023) mainitsi, että Vihdin kunnassa on rekrytointiviestintää kehitetty, joka osalta tukee työnantajan kuvaa ja sen kehittämistä, tämä on olennaista myös varhaiskasvatuksen henkilöstön tavoittamiseksi. Perehdytyspalkkion käytännön luominen tukee tätä. Tavoitteena on uusien työntekijöiden sitoutuminen Vihdin kuntaan ja Vihdin kunnan käytänteisiin. Vakinaisia varahenkilöitä on lisätty varhaiskasvatukseen ja tämä lisää työn ja asiakaspalvelun sujuvuutta. Vainio (2023) kertoi myös, että varhaiskasvatukseen on lisätty varahenkilöiden määrää seitsemällä 1.8.2019 alkaen, nyt Vihdissä on varahenkilöitä yhteensä 18. Tarvittaessa kaikkein vaativimpiin ryhmiin on lisätty neljännet kasvatushenkilöt.

Työhyvinvointia tukevat käytänteet koettiin tärkeiksi, joita ovat työterveys, Epassi ja tyhyraha. Ramu (2023) kertoo, että Vihdissä onkin käytössä Epassi etuus ja tyhyraha. Lisäksi henkilöstö voi käydä ilmaiseksi uimassa aamu-uinnilla Vihdin uimahallissa ja Nummenharjun koululla maksuttomalla kuntosalilla. Henkilöstölle on järjestetty tilaisuuksia, jotka edistävät varhaiskasvatuksen yhteisöllisyyttä ja verkostoitumista, toivottavasti jopa työyksikköjen rajojen yli. Vuonna 2023 tämä tapahtuma oli talvirieha. Lisäksi on monia eri toimenpiteitä, joilla pyritään lisäämään arjen liikkumista ja aktiivisuutta ja tukemaan psykososiaalista kuormituksen hallintaa. Näiden osa-alueiden hallitseminen on tärkeää varhaiskasvatuksen henkilöstön hyvinvoinnin kannalta. Vainio (2023) mainitsee, että yksiköissä tapahtuu työhyvinvointiin liittyviä pieniä tekoja. Myös henkilökuntaa kuunnellaan työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä.

Ramun (2023) mukaan Vihdin kunnan johtoryhmän jalkautuminen kunnan työpaikoille mahdollistaa henkilöstön ja johdon kohtaamista ja vuoropuhelua, jolla taas saadaan kehitettyä arjen sujuvuutta. Työntekijöiden osallistuminen suunnitteluun ja päätöksentekoihin koettiin tärkeäksi aineiston vastauksissa. Varhaiskasvatukseen tarvitaan konkreettisia tekoja, joilla saadaan varhaiskasvatuksen haasteet voitettua.

## 9 Pohdinta

Tuloksia vertaillen työkykytalon (Työterveyslaitos 2022a) voidaan todeta, että työkykytalon kaikki kerrokset ovat edellytyksiä hyvälle työhyvinvoinnille. Tuloksista merkittävimmiä nousi esille, että työhyvinvointiin koettiin moninaisesti ja kokonaisvaltaisena. Siihen vaikuttaa niin

psykkinen, fyysinen kuin henkinen hyvinvointi, oman työnkuvan ja oma osaamisen tasapaino, työyhteisö ja työssä viihtyminen. Työhyvinvointia vahvistaviksi keinoiksi nostettiin työn organisoiminen, työn ja vapaa-ajan erottaminen, positiivinen asenne ja avoin vuorovaikutus.

Juntunen (2022) opinnäytetyö herätti meidän mielenkiinnon Vihdin kunnan työhyvinvoinnin tilaan. Hän mainitsi opinnäytetyössään työhyvinvoinnista todeten, että Vihdin kunnan organisaation tulisi pyrkiä löytämään ratkaisuja, jotta henkilökunnan työhyvinvointi sekä voimaantuminen on mahdollista toteutua. Sen lisäksi että aihe on relevantti, vaikutti aiheen valintaan myös meidän opinnäytetyön tekijöiden kiinnostus työhyvinvoinnista sekä tausta varhaiskasvatuksen ammattilaisina.

Vihdin kunnassa henkilöstön työhyvinvointia on pyritty huomioimaan monin eri tavoin kuten Epassi etuudella ja työyhteisön tyhy- rahalla. Lisäksi kunta tarjoaa työntekijöilleen aamu-uin- teja ja kuntosali käyntejä Vihdin uimahallilla ja Nummelanharjun koululla. Epassi ja tyhy- raha oli vastaajien tiedossa, mutta uimahallia ja kuntosalia ei mainittu kyselyiden vastauk- sissa. Tämä jäi pohdituttamaan, että tietävätkö kaikki työntekijät näistä hyvinvointia tuke- vista eduista.

Työkykytalo kokosi yhteen kaikki ne keskeiset tekijät, jotka tutkimusten mukaan vaikuttavat niin työhyvinvointiin kuin työkykyyn. Työhyvinvointiin koettiin tuloksien mukaan vaikuttavan oma terveys ja fyysinen, psykkinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä omat elämän valinnat. Tuloksista nousi esille, miten tärkeää on työntekijän oma osaaminen ja jatkuva kouluttautu- minen. Arvot, asenteet ja motivaatio koetaan tärkeiksi koko työyhteisössä. Positiivisuuden tärkeys tuli vastauksista esille. Työyhteisöllä ja ammattitaitoisella johtamisella koetaan ole- van tärkeä vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin. Ympäriällä olevat perhe, sukulaiset ja ystävät sekä yhteiskunnan rakenteet koettiin vaikuttavan myös työhyvinvointiin.

Varhaiskasvatuksessa työskentelevien työhyvinvointia on tutkittu, mutta aiemmista tutkimuk- sista havaittiin tutkimuksen kohteena olevan yleisesti varhaiskasvatuksen opettajat (Jukarai- nen 2021; Juntunen & Kauppinen 2021; Juntunen 2022; Parrila & Mäntyjärvi 2021). Tutkimuk- seen haluttiin ottaa mukaan varhaiskasvatuksen opettajat ja lastenhoitajat, koska lastenhoi- tajien työhyvinvoinnista ei löydy tutkimuksia ja koettiin tärkeänä tutkia molempia varhaiskas- vatuksen kasvattajia, jotka työskentelevät lapsiryhmissä päivittäin.

Opinnäytetyössä nousi esille kuormittavina tekijöinä työn kuormittavuus ja siihen vaikuttavia tekijöitä kuten työnkuvan epäselvyys, työn organisoiminen, ajan puute, isot lapsiryhmät ja sijaisten puute. Juntunen (2022) opinnäytetyössään, Jukarainen (2021) gradussaan ja OAJ:n (2022) kyselyssä kuormittaviksi tekijöiksi nousi samoja tekijöitä. Tuloksista nousi esille en- nalta arvattavia tuloksia, jotka ovat olleet yhteiskunnallisestikin esillä. Positiivisena yllätyk- senä tuli kuitenkin se, että kukaan haastateltavista tai kyselyyn vastanneista ei maininnut

työpaikkakiusaamista. Puttonen ym. (2016, 9) mainitsee tutkimuksessaan työpaikkakiusaamisen olevan yleistä verrattuna Euroopan muihin maihin.

Parrila (2014) nosti esille tutkimuksestaan työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi tiimin ja työyhteisön toimimattomuuden (Parrila & Mäntyjärvi 2021, 149). Tiimityöskentelyn tärkeys nousi tässä opinnäytetyössä työhyvinvointia lisäävänä asiana. Esille nostettiin avoin vuorovaikutus, huumori, joustaminen, toisten kunnioittaminen ja töiden jakaminen tasapuolisesti. Jaetusta pedagogisesta johtajuudesta tietoisuus oli tuloksien perusteella niukkaa. Jaetun pedagogisen johtajuuden tarkoituksena on jakaa vastuuta ja osaamista työntekijöiden välillä ja toteutuessa se tukee näin ollen työntekijöiden työhyvinvointia. Juntunen (2022) nostaakin opinnäytetyössään esille, että jaettu pedagoginen johtajuus toteutuessaan vähentää työkuormaa. Fonsén (2014) mukaan työhyvinvointia tukee pedagoginen johtajuus. Jaetulla johtajuudella nähdään olevan vaikutusta myös esihenkilön kuormituksen vähentämiseksi ja esihenkilön omalla työhyvinvoinnilla koettiin olevan vaikutusta työyhteisön hyvinvointiin. Tuloksien mukaan jaetun pedagogisen johtajuuden kehittämiseksi olisi edelleen tarvetta Vihdin kunnassa, jotta kaikki ymmärtäisivät jaetun pedagogisen johtajuuden tärkeyden varhaiskasvatuksessa.

Sosiaali- ja terveysministeriön (2022) mukaan työhyvinvointia lisää työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito sekä hyvä ja motivoiva johtaminen. Manka (2023) mukaan työyhteisön johtamisen tulisi olla kannustavaa ja osallistavaa. Esihenkilötoiminnan ja ammattitaidon tärkeys tuli tuloksista myös vahvasti esille. Esihenkilötoiminnalla on merkitystä niin työyhteisön ilmapiiriin kuin omaan työhyvinvointiin. Työterveyslaitos (2021) & Manka & Manka (2016) mukaan työhyvinvoinnin edistäminen on johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyötä. Yhteistyön merkitys nousi esille myös vastauksien tuloksista. Kun yhteistyö toimii, koettiin se työhyvinvointia lisäävänä tekijänä.

Opinnäytetyö oli opettavainen kokonaisuus ja jokaiselle tekijälle uusi kokemus. Opinnäytetyöstä saatiin laaja ja koski koko Vihdin Kunnan varhaiskasvatusta. Jokainen meistä kokee oppineensa työhyvinvoinnista paljon ja ymmärtäneensä sen tärkeyden. Jatkossa osataan itsekin huomioida työhyvinvointia paremmin sekä tuoda työyhteisöissä esille työhyvinvoinnin tärkeys.

## 9.1 Luotettavuuden arviointi

Luotettavuutta laadullisessa tutkimuksessa lisää aineistoa kerätessä se, että henkilöt tietävät tutkimuskohteena olevasta ilmiöstä mahdollisimman paljon. Kokemus tutkittavasta ilmiöstä tai asiasta on myös tärkeää. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 86.) Tutkimukseen osallistuvien valinta perustui täysin siihen, että heistä jokainen työskentelee Vihdin kunnan varhaiskasvatuksessa. Opinnäytetyössä saatiin kyselyssä ja haastattelussa 35 henkilöltä vastauksia. Haastatteluun osallistui kolme varhaiskasvatuksen opettajaa ja kaksi lastenhoitajaa. Sähköiseen kyselyyn osallistui 13 varhaiskasvatuksen opettajaa ja 17 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa. Vastauksien määrään oltiin tyytyväisiä ja tutkittavaa aineistoa oli riittävästi. Vihdin kunnassa työskentelee tällä hetkellä 94 varhaiskasvatuksen opettajaa ja 197 lastenhoitajaa, näin ollen vastauksia olisi voinut olla paljon enemmänkin.

Aineistonkeruussa kysymyksiä oli 13, jotka kysyttiin kaikilta haastateltavilta ja sähköisen kyselyyn vastanneilta. Kysely ja haastattelurunko rakentui Työkykytalo-mallin ja sen osa-alueiden pohjalta, jonka avulla uskottiin saavan kattavia vastauksia jokaisesta työhyvinvointiin vaikuttavasta tekijästä. Sähköinen kysely ja teemahaastattelu koettiin hyväksi aineistonkeruu tavoiksi. Sähköiseen kyselyyn vastaaminen on helppoa tänä päivänä, joten uskottiin, että sitä kautta omat ajatukset ja mielipiteet saatiin mahdollisimman todenmukaisesti esille. Haastattelutilanteet koettiin avoimiksi ja näin ollen vastauksien uskottiin olevan todenmukaisia. Teemahaastatteluiden vastauksien uskottiin olevan kattavampia ja laajempia kuin sähköisessä kyselyssä, mutta todellisuudessa vastauksien määrässä ei ollut eroa. Pohdittiin, että haastattelutilanteet ja aineiston litterointi oli hyvin aikaa vievää ja vastauksissa ei ollut huomattavia eroja, joten tämänkaltaiseen ja laajuiseen tutkimukseen sopii aineistonkeruuksi parhaiten sähköinen kysely. Molemmat aineistonkeruu menetelmät koettiin kuitenkin toimiviksi tässä opinnäytetyössä ja tutkimuskysymyksiin löytyi etsittävät vastaukset. Tuomi & Sarajärvi (2018, 99) mukaan saturaatio eli kylläntyminen on yksi tapa ratkaista aineiston riittävyys. Saturaatio on tilanne, jossa aineisto alkaa toistaa itseään, jolloin tutkittavat eivät tuota tutkimusongelman näkökulmasta enää mitään uutta tietoa. Tämän opinnäytetyön aineistojen vastaukset alkoivat toistaa itseään ollen hyvin samankaltaisia, jonka takia voidaan todeta aineiston olevan riittävä.

Opinnäytetyö sisälsi kattavasti laadukasta ja tutkittua tietoa työhyvinvoinnista. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen liittyvä tekijä on siirrettävyys eli se, onko tutkimuksen tulokset siirrettävissä muihin tilanteisiin tai tutkimuksiin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 162). Tämän opinnäytetyön tuloksista nousi esille samat tulokset, jotka ovat olleet myös yhteiskunnallisesti esillä. Tutkimuksen voi toteuttaa missä tahansa kunnassa joko kunnallisessa tai yksityisessä päiväkodissa tai päiväkodeissa.

Aineistonkeruun ajankohtaa miettiessä pohdittiin, olisiko toinen ajankohta tuonut vastauksia enemmän. Joulukuu voi ajankohtana olla kiireinen. Tämän takia kyselyaikaa jatkettiin vielä tammikuulle, jotta vastauksia tulisi enemmän. Tämä ei kuitenkaan vaikuttanut oleellisesti vastauksien lopulliseen määrään.

Analyysivaiheessa kaikki tutkimukseen tarvittava aineisto käsiteltiin huolellisesti ja siihen palattiin useasti tutkimusraporttia kirjoittaessa. Tutkimusraportti on kirjoitettu haastatteluiden ja kyselytuloksien mukaan ja omat mielipiteet tai ajatukset eivät ole vaikuttaneet tuloksiin. Luotettavuutta ja uskottavuutta lisää myös se, että vastauksia tuli tasaisesti varhaiskasvatuksen opettajilta ja lastenhoitajilta.

## 9.2 Kehittämissuhteet ja lisätutkimusaiheet

Tämä opinnäytetyö tuotti arvokasta tietoa Vihdin kunnan varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien työhyvinvoinnin tilasta. Opinnäytetyön tulokset antoivat perusteen erilaisiin jatkotutkimuksiin ja työhyvinvointia edistävien asioiden kehittämiseen. Ilmarisen (2006,79) mukaan työelämässä arvokkain asia on henkilöstön työkyky, jonka takia työpaikan on tärkeää tukea ja kehittää työkykyä. Tämä opinnäytetyö on yksi keino kehittää Vihdin kunnan varhaiskasvatuksen työkykyä ja työhyvinvointia. Opinnäytetyön tuloksista koostetaan Vihdin kunnalla diaesitys, jossa kerrotaan varhaiskasvatuksen opettajia ja lastenhoitajia kuormittavista tekijöistä sekä keinoja, joilla kuormittavuutta voidaan vähentää. Diaesitys lähetetään huhtikuun 2023 aikana Vihdin kunnalle.

Tämän opinnäytetyön tuloksien mukaan Vihdin kunnan varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien tietoisuus jaetusta pedagogisesta johtamisesta oli niukkaa, jolloin se ei voi myöskään toteutua. Jaetun pedagogisen johtajuuden tarkoituksena on jakaa vastuuta ja osaamista työntekijöiden välillä ja kun tämä toteutuu, tukee se työntekijöiden työhyvinvointia. Tämän opinnäytetyön tulosten perusteella jaettua pedagogista johtajuutta tulisi edelleen kehittää ja ensin olisi hyvä tutkia, miksi tietoisuus jaetusta pedagogisesta johtamisesta on niukkaa ja onko tässä eroja eri varhaiskasvatusyksiköiden välillä.

Opinnäytetyön aikana Vihdin kunnassa on työstetty varhaiskasvatuksen sosionomien työnkuvaa. Kun päiväkotiryhmiin saadaan toimintamalli varhaiskasvatuksen opettaja, -sosionomi ja -lastenhoitaja, jakaisi se työnvastuita ja näin ollen kuormitus työmäärästä vähenisi. Varhaiskasvatuksen sosionomi tuo myös lisää osaamista tiimeihin, jonka luulisi vähentävän kuormittavuutta. Varhaiskasvatuksen sosionomin tulo saattaa aluksi olla kuormittavaa työhyvinvoinnin kannalta, koska työnkuvat eivät ole välttämättä selkeitä ja työjaon sisäistämiseen saattaa mennä aikaa. Kun varhaiskasvatuksen sosionomit ovat aloittaneet työskentelyn päiväkodissa ja tehtäväkuva on selkiytynyt, olisi tärkeää tutkia vaikuttaako se työhyvinvointiin positiivisella tavalla.

## Lähteet

### Painetut

Ahonen, L. 2023. Tiimin voima varhaiskasvatuksessa. Jyväskylä: PS-kustannus.

Avola, P & Pentikäinen, V. 2019. Kukoistava kasvatus. BEEhappy Publishing.

Hakanen, J. 2011. Työnimu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Heikka, J. 2016. Jaettu pedagoginen johtajuus ja opettajajohtajuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa: Parrila S & Fonsén E 2016. Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus. Juva: PS-kustannus.

Hirsijärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. painos. Helsinki: Tammi.

Hujala, E., Heikka, J. & Halttunen, L. 2020. Johtajuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa: Varhaiskasvatuksen käsikirja. 5. painos. Jyväskylä: Ps-kustannus.

Juuti, P. 2013. Jaetun johtajuuden taito. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kamppuri, E. 2021. Sujuvaa työelämää varhaiskasvatuksessa. Teoksessa: Fonsén, E., Koivula, M., Korhonen, R. & Ukkonen-Mikkola, T. (toim.). Varhaiskasvatuksen asiantuntijat. Yhteistyössä eteenpäin. Vaasa: Suomen Varhaiskasvatus ry.

Kniivilä, S., Lindblom-Ylänne, S. & Mäntynen, A. 2017. Tiede ja teksti. 3. painos. Tallinna: Gaudeamus.

Kupila, P. 2020. Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus oppivassa työyhteisössä. Teoksessa: Hujala E & Turja L. 2020. Varhaiskasvatuksen käsikirja. 5. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 310-320.

Niikko, A. & Korhonen, R. 2021. Varhaiskasvatuksen opetus- ja kasvatushenkilöstö eettisessä ammatissa. Teoksessa: Fonsén, E., Koivula, M., Korhonen, R. & Ukkonen-Mikkola, T. (toim.). Varhaiskasvatuksen asiantuntijat. Yhteistyössä eteenpäin. Vaasa: Suomen Varhaiskasvatus ry.

Paanetoja, J. 2021. Työkyky työsuhteessa. Keuruu: Edita Publishing.

Parrila, S. & Mäntyjärvi, M. 2021. Jaettu pedagoginen johtajuus ja tiiminä kehittymisen avaintekijät. Teoksessa: Fonsén, E., Koivula, M., Korhonen, R. & Ukkonen-Mikkola, T. (toim.). Varhaiskasvatuksen asiantuntijat. Yhteistyössä eteenpäin. Vaasa: Suomen Varhaiskasvatus ry.

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.

Roos, P. & Salonen, T. 2021. Lastenhoitajan rooli varhaiskasvatuksen ammattilaisten tiimissä. Teoksessa: Fonsén, E., Koivula, M., Korhonen, R. & Ukkonen-Mikkola, T. (toim.). Varhaiskasvatuksen asiantuntijat. Yhteistyössä eteenpäin. Vaasa: Suomen Varhaiskasvatus ry.

Suvanto, M., Liinamaa, T. & Ukkonen-Mikkola, T. 2021. Varhaiskasvatuksen opettajan pedagoginen asiantuntijuus ja osaaminen. Teoksessa: Fonsén, E., Koivula, M., Korhonen, R. & Ukkonen-Mikkola, T. (toim.). Varhaiskasvatuksen asiantuntijat. Yhteistyössä eteenpäin. Vaasa: Suomen Varhaiskasvatus ry.

Spiik, K-J. 2022. Yhteisöohjautuvuus: jaettu johtajuus. Karlex.

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

Työturvallisuuskeskus 2020. Kasvatus-, koulutus- ja tutkimusalan työsuojelu. Kerava: Painojussit.

Ukkonen-Mikkola, T., Yliniemi, R., Wallin, O. & Kinnunen, P. 2021. Kohti muuttuvaa moniammatillisuutta. Teoksessa: Fonsén, E., Koivula, M., Korhonen, R. & Ukkonen-Mikkola, T. (toim.). Varhaiskasvatuksen asiantuntijat. Yhteistyössä eteenpäin. Vaasa: Suomen Varhaiskasvatus ry.

Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. 2. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

#### Sähköiset

Adams, J. M. 2019. The Value of Worker Well-Being. Public Health Reports, 134(6), 583-586. Viitattu 24.1.2023. <https://doi.org/10.1177/0033354919878434>

Alila, K., Eskelinen, M., Estola, E., Kahiluoto, T., Kinos, J., Pekuri, H-M., Polvinen, M., Laaksonen, R. & Lamberg, K. 2014. Varhaiskasvatuksen historia, nykytila ja kehittämisen suuntalinjat. Tausta-aineisto varhaiskasvatusta koskevaa lainsäädäntöä valmisteleavan työryhmän tuoksi. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2014:12, 54-56. Viitattu 18.1.2023. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/75258>

Arene 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 24.2.2023. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>

Cornell, J. 2022. Qualitative Research Methods: Types, Examples and Analysis. Viitattu 10.1.2023. <https://www.proprofssurvey.com/blog/qualitative-research/>

Dahlberg, G. & Moss, P. 2008. Beyond Quality in Early Childhood Education and Care- Languages of Evaluation. CESifo DICE Report 2/2008. Viitattu 8.3.2023. <https://www.econstor.eu/handle/10419/166935>

Fadjukoff, P., Kainulainen, S., Pirhonen, J., Saaranen, T., Valokivi, H., & Vauhkonen, A. (2022). Sosiaalinen hyvinvointi turvaa terveyttä. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 59(3). Viitattu 5.3.2023. <https://doi-org.nelli.laurea.fi/10.23990/sa.111453>

Fonsén, E. 2014. Pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksessa. <978-951-44-9397-3.pdf> (tuni.fi)

Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy. Viitattu 11.2.2023. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72340/URN%3aNB%3afi-fe201504226126.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

JHL 2021. Koronavuosi nakertanut varhaiskasvatuksen, peruskoulujen ja toisen asteen henkilöstön henkistä työhyvinvointia. Viitattu 4.9.2022. [Koronavuosi nakertanut varhaiskasvatuksen, peruskoulujen ja toisen asteen henkilöstön henkistä työhyvinvointia - JHL](Koronavuosi%20nakertanut%20varhaiskasvatuksen,%20peruskoulujen%20ja%20toisen%20asteen%20henkilost%C3%B6n%20henkist%C3%A4%20ty%C3%B6hyvinvointia%20-%20JHL)

Jukarainen, M. 2021. Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointi. Viitattu 4.9.2022. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/76089/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aaju-202105313331.pdf>

Juntunen A-L. & Kauppinen M. 2020. Varhaiskasvattajien työhyvinvointi - laadukkaan varhaiskasvatuksen perusta. Viitattu 29.9.2022. <https://blogi.savonia.fi/sosiaalialaakehittamassa/2020/06/02/varhaiskasvattajien-tyohyvinvointi-laadukkaan-varhaiskasvatuksen-perusta/>

Juntunen, P. 2022. Jaettu pedagoginen johtaminen varhaiskasvatuksen arjessa. Viitattu 3.12.2022. [Jaettu pedagoginen johtaminen varhaiskasvatuksen arjessa opinnaätetyö Juntunen.docx](Jaettu%20pedagoginen%20johtaminen%20varhaiskasvatuksen%20arjessa%20opinna%C3%9Ftety%C3%B6%20Juntunen.docx) (theseus.fi)

Kangas, J., Ukkonen-Mikkola, T., Sirviö, K., Hjelt, H. & Fonsén, E. 2022. Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä. Viitattu 5.3.2023. [Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä” - pdf](Kun%20aika%20ja%20resurssit%20eiv%C3%A4t%20riit%C3%A4%20tekem%C3%A4%C3%A4n%20ty%C3%B6t%C3%A4%20niin%20hyvin%20kuin%20osaisi%20ja%20haluaisi%20sit%C3%A4%20tehd%C3%A4%20-%20pdf) (journal.fi)

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä - kehittämisohjelman laatiminen. Printon, Viro. 1.painos. Viitattu 22.1.2023. [https://kauppakamaritieto-fi.nelli.laurea.fi/ammattikirjasto/teos/tyohyvinvointi-organisaation-menestystekijana#kohta:Ty\(\(f6\)hyvinvointi\(\(20\)organisaation\(\(20\)menestystekij\(\(e4\)n\(\(e4](https://kauppakamaritieto-fi.nelli.laurea.fi/ammattikirjasto/teos/tyohyvinvointi-organisaation-menestystekijana#kohta:Ty((f6)hyvinvointi((20)organisaation((20)menestystekij((e4)n((e4)

- Keva 2023. Varhaiskasvatuksessa, terveysalalla, poliisitoimessa ja vankeinhoidossa työkuormitus kasvaa edelleen. Viitattu 2.2.2023. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/varhaiskasvatuksessa-terveysalalla-poliisitoimessa-ja-vankeinhoidossa-tyokuormitus-kasvaa-edelleen/>
- Koivisto, K. & Aro, P. 2019. Ammattikorkeakoulun opinnäytetöiden eettiset kysymykset. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 72. Viitattu 15.2.2023. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2019102434666>
- Kuuluvainen, T. & Sarén, H. 2016. Luonnon hyvinvointivaikutukset - hyödynnä tietoa matkailuliiketoiminnassa. Viitattu 12.3.2023. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/116464/URNISBN9789515885500.pdf?sequence=1>
- Koskinen, M. 2021. Pedagoginen johtajuus ja moniammatillinen tiimityö varhaiskasvatuksessa. Viitattu 4.9.2022. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/508282/Laurea%20julkaisut%20176.pdf?sequence=5>
- Laine, P. 2015. Oppimismahdollisuudet, osaaminen ja työhyvinvointi. Viitattu 5.3.2023. [Oppimismahdollisuudet, osaaminen ja työhyvinvointi - pdf \(journal.fi\)](http://www.opinimismahdollisuudet,osaaminenjatyohyvinvointi.pdf)
- Leppänen, M. & Lund, V. 2021. Vuorovaikutuksella parempaan tiimityöhön. Teoksessa: Lund, V. & Väliäho, P. 2021. Uudet tuulet -varhaiskasvatus matkalla tulevaisuuteen. Laurea-ammattikorkeakoulu. Viitattu 4.3.2023. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/424508/Laurea\\_julkaisut\\_162.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/424508/Laurea_julkaisut_162.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Manka, M-L. 2023. Työhyvinvoinnin tekijät. Viitattu 5.3.2023. [Työhyvinvoinnin tekijät - Documentum](http://www.tyohyvinvoinnin-tekijat-documentum)
- Manka, M-L & Manka M. 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. Alma Talent.
- Manka, M-L. Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua. Viitattu 5.3.2023. [tyhyopas\\_lopullinen.pdf \(poutapilvi.fi\)](http://www.tyhyopas_lopullinen.pdf)
- Muuronen, K. 2017. Lastentarhasta päiväkotiin- varhaiskasvatuksen murros 1970- luvulta nykypäivään. Viitattu 4.1.2023. <https://www.lskl.fi/blog/lastentarhasta-paivakotiin-varhaiskasvatuksen-murros-1970-luvulta-nykypaivaan/>
- Nevanen, S., Lund, V. & Väliäho, P. 2021. Varhaiskasvatuksen lakiuudistus ja kelpoisuusehtojen muutos vaikuttavat ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden uriin. Teoksessa: Lund, V. & Väliäho, P. 2021. Uudet tuulet - varhaiskasvatus matkalla tulevaisuuteen. Laurea-ammattikorkeakoulu. Viitattu 4.3.2023. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/424508/Laurea\\_julkaisut\\_162.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/424508/Laurea_julkaisut_162.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

Nislin, M. 2016a. Hermoja raastavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa? Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti 2016: 58: 218-222. Viitattu 4.9.2022. <https://journal.fi/sla/article/view/59161/20494>

Nislin, M. 2016b. Nerve-wracking or rewarding? A multidisciplinary approach to investigating work-related well-being, stress regulation and quality of pedagogical work among early childhood professionals. Helsinki: Yliopistopaino Unigrafia. Viitattu 11.2.2023. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/160770/Nervewra.pdf?sequence=1>

OAJ 2019. Varhaiskasvatuksen opettajia koskevat työaikamääräykset. Viitattu 5.3.2023. [vaka-tyoaikeaesite\\_1\\_2019.pdf](vaka-tyoaikeaesite_1_2019.pdf) (oaj.fi)

OAJ 2022. Hyvinvointia työhön! Viitattu 3.10.2022. [Hyvinvointia työhön!](Hyvinvointia%20työhön!) (oaj.fi)

OAJ 2023. Opettajana varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa. Viitattu 18.1.2023. <https://www.oaj.fi/arjessa/mita-opettajan-tyo-on/opettajana-varhaiskasvatuksessa-ja-esi-opetuksessa/>

Opetushallitus. 2016. Vaikuttava varhaiskasvatus. Tilannekatsaus toukokuu 2016. Raportit ja selvitykset 2016:6. Tekijä Kirsti Karila. Viitattu 6.3.2023. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/176639\\_vaikuttava\\_varhaiskasvatus\\_tiivistelma.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/176639_vaikuttava_varhaiskasvatus_tiivistelma.pdf)

Opetushallitus 2022. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. Viitattu 20.1.2023. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet\\_2022\\_1.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_1.pdf)

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023. Uusi varhaiskasvatuslaki. Viitattu 23.1.2023. <https://okm.fi/uusivarhaiskasvatuslaki>

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja terveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. Helsinki. Viitattu 22.3.2023. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Työhyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ruuska A-M. 2014. Lastentarhanopettajien käsityksiä toimivasta tiimistä sekä sen ja työhyvinvoinnin välisestä suhteesta. Viitattu 3.2.2023. <https://core.ac.uk/download/pdf/250133933.pdf>

Saari, T. 2021. Kun työhyvinvointia johdetaan hyvin, henkilöstö voi hyvin. Viitattu 23.3.2023. <https://www.talentia.fi/blogi/kun-työhyvinvointia-johdetaan-hyvin-henkilöstö-voi-hyvin/>

Sarre-Laitinen, J. & Ruotsalainen, H-L. 2022. Varhaiskasvatusta vai säilytystä? - Varhaiskasvatuksen laatu varhaiskasvatustilain sekä opettajien työn näkökulmasta. Viitattu 7.3.2023.

<http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-202206032560.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2022. Työhyvinvointi. Viitattu 5.10.2022. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Super 2023. Lastenhoitajana varhaiskasvatuksessa. Työtä lasten parhaaksi. Viitattu 14.2.2023.

[https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4599/lastenhoitajana\\_varhaiskasvatuksessa\\_2022\\_web.pdf](https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4599/lastenhoitajana_varhaiskasvatuksessa_2022_web.pdf)

Tehy 2023. Tutkinnot varhaiskasvatuksessa. Viitattu 12.2.2023. <https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/koulutus-ja-osaaminen/tutkinnot-varhaiskasvatuksessa>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023. Mitä toimintakyky on? Viitattu 22.1.2023.

<https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>

Terveyskirjasto 2023. Mitä terveys on? Viitattu: 22.1.2023. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00903>

Terveystalo 2021. Työkyky, työkykyarvio ja työkykyneuvottelu käytännössä. Viitattu

4.10.2022. [Työkyky, työkykyarvio ja työkykyneuvottelu | Terveystalo](#)

Tilastokeskus 2022. Varhaiskasvatus. Viitattu 28.1.2023. <https://www.stat.fi/tilasto/vaka>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Viitattu

23.2.2023. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>

Työelämään.fi 2023. Osaaminen. Viitattu 4.2.2023. <https://tyoelamaan.fi/osaaminen/>

Työsuojelu 2017. Psykososiaalinen kuormitus työpaikalla. Työsuojeluhallinnon julkaisuja. Viitattu

1.2.2023 [https://tyosuojelu.julkaisuverkossa.fi/psykososiaalinen\\_kuormitus\\_tyopaikalla/#/article/1/page/1](https://tyosuojelu.julkaisuverkossa.fi/psykososiaalinen_kuormitus_tyopaikalla/#/article/1/page/1)

Työterveyslaitos 2009. Työhyvinvointi - uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Viitattu

28.1.2023 <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132079/tyohyvinvointi-uudistuksia-ja-hyvia-kaytantoja.pdf?sequence=1>

Työterveyslaitos 2022a. Työkyky. Viitattu 4.10.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Työterveyslaitos 2022b. Työn ja perheen yhteensovittamisen kehityspolut ja vaikutus kunta- ja sairaalatyöntekijöiden terveyden ja työkyvyn muutoksiin. Viitattu 28.1.2023.

<https://www.ttl.fi/search?s=perhe>

Työterveyslaitos 2022c. Elintavat. Viitattu 28.1.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat>

Työturvallisuuskeskus 2023. Työhyvinvointi. Viitattu 31.1.2023. [Työhyvinvointi - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](https://www.ttk.fi/tyohyvinvointi)

Ukkonen-Mikkola, T., Yliniemi, R. & Wallin, O. 2020. Varhaiskasvatuksen työ muuttuu - muuttuuko asiantuntijuus? Viitattu 5.3.2023. [Varhaiskasvatuksen työ muuttuu - muuttuuko asiantuntijuus? - pdf \(journal.fi\)](https://www.journal.fi/pdf/Varhaiskasvatuksen_ty%C3%B6_muuttuu_-_muuttuuko_asiantuntijuus.pdf)

Opetushallitus 2023. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. Viitattu 4.10.2022. [Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022 | Opetushallitus \(oph.fi\)](https://www.opetus.fi/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022)

Varhaiskasvatulaki 540/2018. Viitattu 23.1.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>

Vihdin kuntastrategia 2022-2025. Viitattu 23.3.2023. <https://www.vihti.fi/kuntana/kuntastrategia-2022-2025/>

Vihdin varhaiskasvatussuunnitelma 2022. Viitattu 4.10.2022. [Varhaiskasvatussuunnitelma - Vihti](https://www.vihti.fi/Varhaiskasvatussuunnitelma-Vihti)

Vihti 2022. Varhaiskasvatus. Viitattu 4.10.2022. <https://www.vihti.fi/kasvatus-ja-koulu-tus/varhaiskasvatus/paivahoito/>

Wires, S. 2020. Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa. Viitattu 9.11.2022

[https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/314054/Wires\\_Su-sanna\\_Pro\\_gradu\\_2020.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/314054/Wires_Su-sanna_Pro_gradu_2020.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Öhman, J. & Kukkurainen, M 2017. Osaaminen on työkyvyn osa-alue ja yrityksen menestystekijä. Viitattu 22.1.2023. <https://www.lamkpub.fi/2017/04/20/osaaminen-on-tyokyvyn-osa-alue-ja-yrityksen-menestystekija/>

Julkaisemattomat

Ramu, I. 2023. Vihdin kunnan pito- ja vetovoimaohjelma. Miten on huomioitu varhaiskasvatuksen henkilöstön hyvinvointi? Sähköpostiviestintä 31.1.2023. Vihdin kunta. Vihti.

Vainio, T. 2023. Vihdin kunnassa tehdyt toimenpiteet koskien varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia. Sähköpostiviestintä 30.1.2023. Vihdin kunta. Vihti.

## Kuviot

Kuvio 1: Työhyvinvoinnin tekijät mukailen Manka 2023 .....	12
Kuvio 2: Työkykytalo mukailen Työterveyslaitos 2022.....	18
Kuvio 3: Analyysimalli.....	28
Kuvio 4: Kyselylomakkeen vastauksien määrä .....	31

## Liitteet

Liite 1: Saatekirje .....	54
Liite 2: Haastattelurunko.....	55
Liite 3: Työhyvinvoinnin kysely .....	56

## Liite 1: Saatekirje

Hei,

Olemme kolme viimeisen vuoden sosionomiopiskelijaa Laureasta ja teemme opinnäytetyömme työhyvinvoinnista varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien kokemana. Meillä jokaisella on pitkä työhistoria varhaiskasvatuksen palveluksessa ja työhyvinvointi on meille tärkeä aihe. Olisimme kiitollisia, jos pystyisit vastaamaan pieneen kyselyyn, johon löytyy linkki kirjeen lopusta.

Tutkimus toteutetaan yhteistyössä Vihdin kunnan kanssa. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten työhyvinvointi koetaan Vihdin kunnassa varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien näkökulmasta sekä miten he pystyvät paremmin pitämään huolta työhyvinvoinnistaan. Tavoitteena on löytää keinoja, miten varhaiskasvatuksen opettajat ja lastenhoitajat pystyvät pitämään paremmin huolta työhyvinvoinnistaan. Tavoitteena on tuoda toimeksiantajalle tietoon asioita, jotka kuormittavat varhaiskasvatuksen opettajia ja lastenhoitajia sekä löytää keinoja niiden vähentämiseksi työhyvinvoinnin näkökulmasta

Vastaaminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja tapahtuu nimettömästi. Henkilöllisyyttäsi ei voi päätellä vastausten perusteella. Vastaukset tullaan käsittelemään luottamuksellisesti ja hävitetään asianmukaisesti tutkimuksen valmistuttua.

Opinnäytetyömme valmistuu kevään 2023 aikana. Tämän jälkeen opinnäytetyö on luettavissa Theseus-julkaisuarkistossa.

Vastaamme mielellämme tutkimusta koskeviin kysymyksiin [krista.kohonen@student.laurea.fi](mailto:krista.kohonen@student.laurea.fi), [katja.laine@student.laurea.fi](mailto:katja.laine@student.laurea.fi) & [sanna.ropponen@student.laurea.fi](mailto:sanna.ropponen@student.laurea.fi)

Suuri kiitos osallistumisestasi!

## Liite 2: Haastattelurunko

### Terveys ja toimintakyky:

Millaisena koet oman työhyvinvointisi?

Mitkä keinot auttavat parantamaan omaa työhyvinvointia?

Millä keinoilla voit itse vaikuttaa työhyvinvointiin?

Mitä mielestäsi on työhyvinvointi?

### Oma osaaminen:

Mitkä asiat parantavat työhyvinvointiasi?

Mitkä asiat heikentävät työhyvinvointia?

Millä keinoin palaudut työstäsi?

Millaiseksi koet osaamisesi ja työnkuvan tasapainon työssäsi?

### Arvot, asenteet ja motivaatio:

Mitä työhyvinvointi merkitsee sinulle?

### Työyhteisö, työolot ja johtaminen:

Miten työnantaja voi tukea työhyvinvointia?

Miten esihenkilö tukee työhyvinvointia?

Miten koet jaetun johtajuuden parantavan työhyvinvointia?

Miten tuette tiimissä toistenne työhyvinvointia?

## Liite 3: Työhyvinvoinnin kysely

## Työhyvinvointi kysely

Työhyvinvointikyselyn runkona toimii Työkykytalon aihealueet. Työterveyslaitoksen emeritusprofessori Juhani Ilmarinen kuvaa työkykyyn vaikuttavia asioita neljä kerroksisen talon avulla; 1. Terveys ja toimintakyky 2. oma osaaminen 3. arvot, asenteet ja motivaatio sekä 4. työyhteisö, työolot ja johtaminen. (Työterveyslaitos 2022.) <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

\* Pakollinen

1. Ammattinimike \*

Varhaiskasvatuksen opettaja

Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja

Seuraava

## Terveys ja toimintakyky

## 2. Millaisena koet oman työhyvinvointisi \*

Kirjoita vastaus

## 3. Mitkä keinot auttavat parantamaan omaa työhyvinvointia? \*

Kirjoita vastaus

4. Millä keinoilla voit itse vaikuttaa työhyvinvointiin? \*

Kirjoita vastaus

5. Mitä mielestäsi on työhyvinvointi? \*

Kirjoita vastaus

### Oma osaaminen

6. Mitkä asiat parantavat työhyvinvointiasi? \*

Kirjoita vastaus

7. Mitkä asiat heikentävät työhyvinvointia? \*

Kirjoita vastaus

8. Millä keinoin palaudut työstäsi? \*

Kirjoita vastaus

9. Millaiseksi koet osaamisesi ja työnkuvan tasapainon työssäsi? \*

Kirjoita vastaus

## Arvot, asenteet ja motivaatio

10. Mitä työhyvinvointi merkitsee sinulle? \*

Kirjoita vastaus

## Työyhteisö, työolot ja johtaminen

11. Miten työnantaja voi tukea työhyvinvointia? \*

Kirjoita vastaus

12. Miten esihenkilö tukee työhyvinvointia? \*

Kirjoita vastaus

13. Miten koet jaetun johtajuuden parantavan työhyvinvointia? \*

Kirjoita vastaus

14. Miten tuette tiimissä toistenne työhyvinvointia? \*

Kirjoita vastaus